



IL LAVORO DOMESTICO: ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E LE NUOVE LINEE GUIDA SUGLI STANDARD FORMATIVI

5° REPORT DI RICERCA

GENNAIO 2026

Questo Rapporto è stato promosso da **Fidaldo**, la Federazione Italiana Datori di Lavoro Domestico, nata nel 1996 su iniziativa delle quattro più significative e storiche Associazioni Nazionali che in Italia rappresentano le famiglie che hanno alle proprie dipendenze colf, badanti e baby sitter: **Nuova Collaborazione, Assindatcolf, A.D.L.D. e A.D.L.C.** La realizzazione del rapporto è stata affidata all'**Istituto per la Ricerca Sociale** di Milano. Il testo è stato curato da Sergio Pasquinelli, Francesca Pozzoli e Alessandra Crippa dell'IRS di Milano.

Il Report propone una lettura d'insieme delle informazioni più dettagliate presenti nell'[Atlante Fidaldo](#). Il Rapporto, così come l'Atlante online, sono stati costruiti in stretta collaborazione con il Gruppo di lavoro del Consiglio Direttivo di **Fidaldo** formato dai rappresentanti di **Nuova Collaborazione, Assindatcolf, A.D.L.D. e A.D.L.C.**, che ne ha seguito passo dopo passo la realizzazione.

Un ringraziamento particolare va a:

- Elisa Marzinotto, Valentina Cotterle, Ilaria Del Corso, Meri D'Orlando della Regione Friuli Venezia Giulia;
- Antonella Bertarello, Irene Bottaro, Nadia Cordero della Regione Piemonte;
- Simonetta Puglioli, Matteo Dall'Oca della Regione Emilia Romagna;
- Silvia Marconi, Sara Cecchini della Regione Toscana;
- Stefano Cascino, Mattia Ciampicacigli della Regione Lazio;
- Lucio Augello della Regione Sicilia;
- Federico Boccaletti di "Anziani e non solo", società cooperativa.

Naturalmente, quanto riportato è unicamente responsabilità degli autori del presente Report.

Le edizioni precedenti del Report si trovano [qui](#).

Media partner: **welforum.it**

INDICE

1. Introduzione	4
1.1 <i>Una realtà in evoluzione</i>	4
1.2 <i>Qualificare il lavoro privato di cura e la Prestazione universale</i>	8
1.3 <i>Le nuove Linee guida sulla formazione</i>	10
2. La formazione nei programmi Regionali e di Ebincolf.....	15
2.1 <i>L'ADA 20.02.01</i>	15
2.2 <i>Qualificazioni regionali: tre gruppi</i>	16
2.3 <i>I percorsi di formazione per assistenti familiari a livello regionale.....</i>	19
2.4 <i>Ebincolf: la formazione e la certificazione UNI 11766</i>	22
3. Approfondimento in sei Regioni	26
3.1 <i>Friuli Venezia Giulia</i>	26
3.2 <i>Piemonte</i>	30
3.3 <i>Emilia Romagna</i>	33
3.4 <i>Toscana</i>	35
3.5 <i>Lazio.....</i>	38
3.6 <i>Sicilia.....</i>	40
4. Conclusioni	44
<i>I curatori del Report.....</i>	48

1. Introduzione

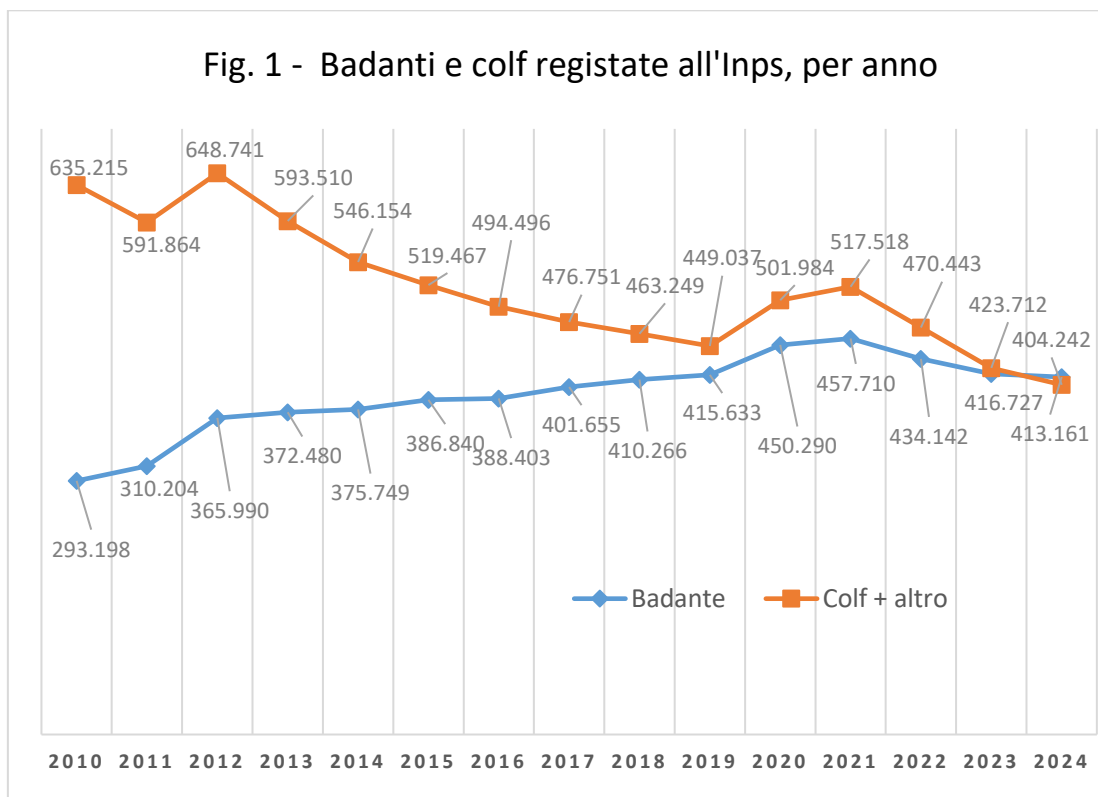
A quattro anni dal lancio dell'[Atlante Fidaldo](#) - una mappa interattiva dei sostegni e delle misure a disposizione delle famiglie che in Italia assumono lavoratrici e lavoratori domestici – esce il 5° Report di Ricerca. La formazione delle assistenti familiari rappresenta il suo focus principale: tema che si colloca nello sforzo di qualificare un settore a lungo lasciato al fai da te dei percorsi individuali. Questo capitolo introduttivo è articolato in tre sezioni:

- Un aggiornamento circa l'evoluzione quantitativa e qualitativa del lavoro domestico;
- Un breve richiamo riguardo alle recenti dinamiche di policy riferite al lavoro privato di cura;
- Le nuove Linee guida nazionali sulla formazione delle assistenti familiari e le prospettive che si aprono oggi.

1.1 Una realtà in evoluzione

A fine 2024 (ultimo dato disponibile) Inps certifica 817.403 contratti di lavoro domestico, mai così pochi da vent'anni a questa parte, con il sorpasso, per la prima volta, delle badanti sulle colf: 51 contro 49 per cento. La curva del numero dei lavoratori domestici continua a flettersi, regredendo in un mercato sempre più sommerso, con una irregolarità che assorbe – secondo nostre stime – almeno il 60% del totale. Anche la Commissione Europea calcola un'irregolarità superiore al 50% nel settore del lavoro domestico italiano, secondo quanto riportato da Effe - *European Federation for Family Employment & Home Care*, "Secondo Rapporto. Integrazione dei migranti, professionalizzazione e attrattività nel settore domestico" (2024, pp. 12-13). In base a questi elementi il totale delle assistenti familiari, regolari e non, è stimabile poco sopra il milione.

Fig. 1 - Badanti e colf registrate all'Inps, per anno



Fonte: [Osservatorio Inps sul lavoro domestico](#)

Mentre la diminuzione delle colf viene da lontano, quella delle badanti è più recente, dopo il Covid e l'ultima regolarizzazione, nel 2020. Temuto da tempo, il rischio che le badanti possano lasciarci inizia a prendere corpo. In un Paese in cui gli ultra 65enni aumentano costantemente, perché le assistenti familiari (regolari) diminuiscono? Si riducono in valori assoluti, ma soprattutto in rapporto al numero degli anziani.

Diminuiscono in primo luogo perché il mercato irregolare risulta ancora ampiamente conveniente e la distanza di costo con quello regolare si mantiene netta. Quello delle badanti è stato a lungo considerato un welfare *low cost* ma i suoi oneri, in un contesto di anziani sempre più soli e di pensioni sempre più magre, sono sempre meno sostenibili. Il costo mensile di un'assistente familiare a 40 ore settimanali corrisponde a 1.780 euro¹, mentre nel mercato non dichiarato si aggira

¹ Livello di inquadramento CS. Il costo comprende i ratei di ferie, tredicesima, TFR e contributi.

intorno ai 1.000 – 1.200 euro. Il differenziale è consistente e sempre più dirimente sulle scelte compiute, che vanno verso il sommerso.

Un secondo motivo per cui il numero di assistenti familiari non cresce è legato a flussi migratori ancora troppo ridotti: per il triennio 2026-2028 è previsto l'ingresso di circa 14.500 lavoratori non Ue in media all'anno, su un fabbisogno aggiuntivo totale di poco meno di 29.000 unità annue, nel comparto del lavoro domestico (si veda il [3° paper di Family Net-work](#)), a cui occorre aggiungere delle stime sul fabbisogno legato al *turn over* di lavoratrici e lavoratori che continuano a invecchiare.

Il *turn over* in questo settore è relativamente basso e produce una manodopera a invecchiamento spinto: oggi il 66 per cento delle badanti ha più di 50 anni, dieci anni fa erano solo il 47 per cento. Nello stesso arco di tempo le ultra 60enni sono più che raddoppiate. Lavoratrici che invecchiano sono anche lavoratrici sempre meno disposte a un carico assistenziale oneroso, inclini a ridurre e semplificare le proprie mansioni. Anche per questo il lavoro in modalità di coresidenza è in calo, ricorre in un caso tre, quando vent'anni fa risultava essere – soprattutto nel sommerso – largamente maggioritario.

Emerge inoltre un tema nuovo: la crescita delle italiane e la diminuzione delle straniere. Le badanti italiane sono aumentate nel mercato dichiarato dal 20% di dieci anni fa al 28% di oggi, in valori assoluti sono aumentate di 37mila unità, mentre le straniere segnano un meno 11mila. I motivi di questa dinamica sono diversi, tra cui i benefici che le italiane possono trarre, previdenziali soprattutto, da un regolare contratto di lavoro, preclusi a molte straniere. Ma le variabili in gioco sono anche altre, legate al costo della vita e alla qualità del lavoro. Il lavoro di assistente familiare sta diventando meno attrattivo per la popolazione migrante? Probabile, i segnali in questo senso crescono e se confermati su ampia scala configurano una tendenza decisamente preoccupante.

In preparazione di questo Report, le interlocuzioni avute con diverse Regioni ci confermano la tendenza verso un settore in cui la domanda di lavoro (famiglie, anziani) eccede l'offerta (assistenti familiari, collaboratori domestici). Il risultato sono quote di domanda di assistenza sempre più scoperte; allo stesso tempo si rileva lo spostamento dei lavoratori verso impegni meno gravosi ma ugualmente remunerativi. Inoltre, come riportiamo nel box che segue, crescono i segnali di un settore meno attrattivo di un tempo, dal punto di vista della relativa forza lavoro (Pasquinelli 2025, [qui](#)).

Box 1.1 - Un settore meno attrattivo di un tempo?

Il Rapporto 2025 di **Family (Net) Work - Laboratorio su casa, famiglia e lavoro domestico** riporta i risultati di una interessante indagine realizzata dalla *Fondazione Studi Consulenti del Lavoro* su un campione di lavoratori domestici: badanti, collaboratori domestici e baby sitter. In estrema sintesi sembra emergere un settore dal quale in molti si vogliono allontanare. Infatti, nel complesso, in meno di 4 casi su 10 si è intenzionati a continuare a svolgere lo stesso lavoro nei prossimi anni. La presenza di una quota elevata di collaboratori in età adulta, in molti casi prossimi alla pensione, rappresenta un elemento di preoccupazione in vista delle esigenze di ricambio che ciò determinerà nei prossimi anni.

L'indagine ha approfondito le prospettive degli attuali collaboratori domestici per i prossimi cinque anni, individuando le attese e le motivazioni legate alla loro condizione professionale. Riprendiamo dal Rapporto di ricerca: "stando alle risposte fornite solo il 38,6% vorrebbe restare nella stessa condizione in cui si trova attualmente, svolgendo lo stesso lavoro per la stessa famiglia. Il 26,2% vorrebbe cambiare situazione ma non lavoro: continuare a svolgere l'attività per una nuova famiglia (9,4%) o ridurre l'attuale impegno lavorativo (16,8%). Più di un quarto degli attuali lavoratori (27,1%) vorrebbe cambiare lavoro mentre il 18,3% interrompere l'attività, smettendo del tutto di lavorare (10,3%) o trasferendosi all'estero o tornando nel Paese d'origine (8%)".

Anche tra le badanti la percentuale di quante aspirano a un cambiamento è maggioritaria (58,9%) e rivolta, oltre che ad un cambiamento vero e proprio del lavoro (23,4%), alla riduzione dell'attuale impegno lavorativo (17,7%).

Come si stanno muovendo le politiche nazionali sul lavoro domestico? Mai nominate nel [Piano sociale nazionale 2024-26](#), le assistenti familiari sono interessate dalla cosiddetta Prestazione universale (D. lgs. 29/2024), in vigore da gennaio. A dispetto del suo nome, un bonus per pochi, vincolato all'impiego di un'assistenza domiciliare a pagamento. Vi ritorneremo tra poco.

Nel frattempo è solo grazie alle diverse politiche e iniziative di Regioni e Comuni che si creano degli importanti collegamenti con la rete pubblica dei servizi, superando la logica dei binari paralleli. Una realtà, quella di Regioni e Comuni, costantemente monitorata all'interno dell'Atlante Fidaldo, una mappa interattiva delle misure territoriali consultabile [qui](#). Si tratta di interventi che hanno nel complesso un impatto moderato nel sostenere il ricorso al lavoro di cura. Ma quando superano l'aiuto meramente monetario e si traducono in qualcosa di tangibile – informazione,

orientamento, formazione, sostegni variamente declinati – possono fare la differenza.

1.2 Qualificare il lavoro privato di cura e la Prestazione universale

Non ci stancheremo di sottolineare che, **per qualificare il settore, occorre l'azione convergente di un insieme di sforzi diversi, da compiere congiuntamente**. Sono quattro le aree cardine posti dalla presenza e dal lavoro domestico in Italia. Le evidenziamo in termini di obiettivi da raggiungere per rendere questo mercato meno isolato e più qualificato, alleggerendo il carico di cura che grava sulle famiglie e superando le attuali criticità. Le quattro aree d'intervento rappresentate nella Figura 2 sono tra loro in relazione circolare e ognuna può generare effetti positivi sulle altre. Al contrario, senza la debita connessione ogni sforzo rischia di produrre esiti limitati.

Questo è il quadro di riferimento per una politica di sostegno del lavoro privato di cura: **regolazione degli ingressi, emersione dal lavoro irregolare attraverso sostegni (anche fiscali) ai costi della cura, sostegni alla qualità dell'assistenza e all'incontro tra domanda e offerta**: questi sono tutti temi che si legano, e che “si aiutano” se considerati come parti di un unico progetto.

Figura 2 – Sostenere il lavoro domestico: il quadro logico



Per una disamina di ciascuno dei quattro assi di lavoro indicati rinviando al capitolo sulle assistenti familiari nel volume curato dal Patto per un nuovo Welfare per la non Autosufficienza intitolato *“Alla ricerca del futuro. La riforma dell’assistenza agli anziani non autosufficienti”*, Maggioli, 2024 ([scaricabile qui](#)).

Che cosa ci consegna l’anno appena trascorso? Il 2025 ha portato l’importante novità delle Linee guida nazionali riguardanti la formazione delle assistenti familiari, cui è dedicato questo Report, e su cui arriveremo tra breve.

Il 2025 è stato anche l’anno di avvio della riforma della Prestazione universale, prevista dalla legge delega di riforma dell’assistenza agli anziani (l. 33/2023) e dal successivo decreto legislativo 29/2024. Si tratta di una misura importante sotto punti di vista diversi: nello sforzo di fare emergere il lavoro privato di cura dal mercato sommerso e nello sforzo di collegarlo a una rete più ampia di aiuti.

Inizialmente, la legge 33 prevedeva un beneficio garantito esclusivamente in base ai bisogni assistenziali degli anziani, mantenendo quindi l’attuale status di diritto dell’indennità di accompagnamento. L’importo, oggi uguale per tutti, veniva differenziato secondo l’effettiva necessità di assistenza, garantendo una maggior equità grazie alla previsione di risposte diverse per condizioni diverse. Inoltre, a fianco dell’utilizzo del denaro senza vincoli – modalità vigente – era prevista una maggiorazione della somma ricevuta in caso la si impieghi per assumere regolarmente assistenti familiari (“badanti”) o per usufruire dei servizi di soggetti privati e del privato sociale accreditati, incoraggiando così una miglior appropriatezza dell’assistenza.

La riforma, tuttavia, è stata sostituita dalla sperimentazione di una versione assai diversa della prestazione (D. lgs 29/2024). Qui la possibilità di riceverla viene condizionata non solo dall’elevato fabbisogno assistenziale del richiedente, come accade oggi, ma anche dal fatto che le sue risorse economiche siano inferiori a una determinata soglia. In una simile prospettiva la tutela della non autosufficienza in quanto tale cessa di costituire un obiettivo del welfare pubblico, che interviene solo quando il cittadino non autosufficiente o la sua famiglia non sono economicamente in grado di provvedere.

A dispetto del suo nome si tratta quindi di un bonus per pochi, molto selettivo e vincolato all’impiego di un’assistente familiare. Una misura *flat*, con un importo fisso (850 euro al mese che vanno ad aggiungersi ai 542 euro dell’indennità di

accompagnamento), dove il requisito di cercare, trovare e assumere una badante, per il target (grandi anziani poveri, in condizioni di salute gravissime) e senza una rete di supporti dedicati, ha tenuto a distanza la platea potenziale. Il risultato è stato un flop: i beneficiari si sono fermati a 2.000 sull'intero territorio nazionale (si veda [qui](#)), a fronte di una capienza potenziale che arrivava a 24.500. Un esito a cui ha contribuito l'incompatibilità stabilita con assegni di cura e trasferimenti economici regionali, meno impegnativi.

Una bassa adesione, o *take-up rate*, a cui hanno quindi contribuito diversi fattori. Intanto i criteri molto selettivi di ingresso: l'età (ultraottantenni), le condizioni economiche (Isee sociosanitario sotto i 6.000 euro), le condizioni di salute (un bisogno assistenziale "gravissimo"), nonché il fatto non scontato di risiedere al proprio domicilio. Inoltre, la necessità di assumere un assistente familiare, operazione non banale per il target individuato. Ora si intende correre ai ripari alzando l'asticella della soglia Isee, quando è forse l'impianto complessivo a non funzionare, diverso da come era stato pensato in origine ([qui](#)). In ogni caso, si tratta di una sperimentazione che non potrà mai essere estesa con le stesse caratteristiche, dati gli elevati costi che implica.

Il settore attende quindi – e ancora – interventi di respiro, uscendo dalla disattenzione che l'ha caratterizzato per troppi anni.

1.3 Le nuove Linee guida sulla formazione

Sono state pubblicate alla fine di settembre le **Linee guida "per la definizione degli standard formativi degli assistenti familiari"** ([qui](#)), previste dalla legge delega di riforma dell'assistenza agli anziani (33/2023, art 5, lettera b) e dal conseguente decreto attuativo (D. lgs. 29/2024, art. 38). A lungo attese per colmare una lacuna: l'assenza di un profilo univoco, a livello nazionale, di "assistente familiare" e di un relativo iter formativo. Esse costituiscono una risposta di *policy* molto attesa al bisogno crescente di qualificazione e professionalizzazione dell'assistente familiare, pilastro su cui si regge il welfare italiano.

La formazione – in un settore che vede oggi impiegato oltre un milione di persone – è una leva fondamentale per migliorare un'assistenza solitamente costruita sul fai-da-te dell'assistenza domestica a una popolazione che esprime oggi bisogni sempre più complessi. L'adozione di linee guida rappresenta una buona notizia: un passo importante nella direzione della qualificazione del lavoro privato, nello sforzo di

superare la grande frammentazione e un certo disordine che si sono venuti a creare nella materia.

Tutte le Regioni italiane hanno infatti previsto, negli anni, una qualche iniziativa di qualificazione professionale della figura di assistente familiare. Le modalità con cui questo è avvenuto scontano però una grande variabilità, che abbiamo analizzato in dettaglio negli ultimi “Report Fidaldo” [qui](#) e [qui](#). Ci ritorneremo nei capitoli successivi del presente Report.

Ci sono Regioni in cui la qualificazione dell’assistenza fa parte della formazione professionale ed esiste un profilo di “assistente familiare”, altre in cui la formazione rientra nell’ambito delle politiche sociali e viene prevalentemente gestita a livello di Ambiti Territoriali Sociali, insieme a iniziative di supporto all’incontro tra domanda e offerta di lavoro di cura. Le proposte formative variano tra le Regioni per la durata dei corsi (dalle 60 alle 600 ore), per la loro articolazione (corsi base *versus* corsi avanzati), per contenuti trattati, per il “titolo” rilasciato (assistente familiare, operatore per l’assistenza familiare, assistente personale e così via) e le modalità di riconoscimento di eventuali crediti formativi (a volte previsti in ingresso, più raramente in uscita).

Per quanto in questa variabilità possiamo trovare buone pratiche ed esperienze significative, il quadro, sostenuto da molte evidenze, è quello di un’offerta formativa limitata, che interessa un numero marginale di lavoratori e che ha inciso poco nello sforzo di qualificare il settore. Sono deboli gli incentivi a formarsi, con una formazione che non si è legata a livelli economici o di status professionale riconosciuti.

Quali i contenuti? Le Linee guida, emanate in modo congiunto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, dell’Istruzione e del Merito, dell’Università e della Ricerca, hanno l’obiettivo di stabilire standard formativi uniformi sul territorio nazionale, finalizzati a uniformare e migliorare l’offerta formativa per le professioni di cura e a consentire l’acquisizione della **qualificazione professionale di assistente familiare**. Il testo mira a definire i contenuti delle competenze e i riferimenti univoci per l’individuazione e la validazione delle competenze pregresse.

Il profilo professionale dell’assistente familiare è definito come un operatore che svolge attività di assistenza personale a soggetti con diversi livelli di non autosufficienza psicofisica, presso il loro domicilio, contribuendo a promuoverne

l'autonomia e il benessere. L'assistente familiare opera come dipendente, assunto dalla famiglia o da un'agenzia per il lavoro².

Lo standard di competenze previsto rientra nell'ambito del settore economico professionale "Servizi alla persona" dell'[Atlante del lavoro e delle qualificazioni](#): ADA.20.02.01. Esso si colloca al livello minimo 2 del quadro nazionale ed europeo EQF (Quadro Europeo delle Qualificazioni), un riferimento *super partes*, utile a fronte dell'ampia differenziazione regionale. Le competenze riguardano sei aree:

- a. *Competenze tecnico-professionali*: mirano al presidio delle attività di assistenza alla persona (definite nel profilo).
- b. *Competenze di salute e sicurezza*: includono conoscenze di primo soccorso e relative alla disabilità e alle principali patologie croniche, degenerative o invalidanti. Viene fatto esplicito riferimento all'umanizzazione delle cure. Devono coprire anche la prevenzione e la sicurezza, comprese quelle ambientali in contesto domestico.
- c. *Competenze personali e sociali*: fanno riferimento alle competenze dell'area personale/sociale quali: "autoregolazione", flessibilità, benessere, empatia, comunicazione e collaborazione (riferimento: Quadro comune europeo LifeComp).
- d. *Competenze imprenditoriali*: comprendono il "pensiero etico" e la sostenibilità, il prendere l'iniziativa, l'affrontare l'incertezza e il lavorare con gli altri (riferimento: Quadro comune europeo EntreComp, livello 3).
- e. *Competenze digitali* comprendono l'utilizzo di strumenti digitali e di comunicazione (riferimento: Quadro comune europeo LifeComp, livello minimo 3).
- f. *Competenze linguistiche*: riguardano la comprensione, la conversazione e la scrittura della lingua italiana (riferimento: Quadro comune europeo QCER, livello minimo B1).

² Con funzioni che includono: supporto emotivo e relazionale; pulizia e igiene della persona e del suo ambiente di vita; preparazione e somministrazione dei pasti; movimentazione e accompagnamento; comunicazione con assisto/famiglia; monitoraggio dello stato di salute generale e sorveglianza sul rispetto di prescrizioni terapeutiche e medicinali; segnalazione tempestiva delle variazioni dei bisogni ai servizi preposti; svolgimento di acquisti, funzioni amministrative e interfaccia con operatori professionali, se richiesto e su delega.

È stabilita una **durata minima di 70 ore complessive** per gli obiettivi minimi di cui alle lettere a), b) e c), ed è prevista, punto cruciale, una **organizzazione modulare dell'offerta formativa**, per consentire la massima personalizzazione in ingresso. Per agevolare la partecipazione è inoltre prevista **la formazione a distanza** (e/o E-learning), con un limite del 50% in **modalità asincrona**, escludendo le ore di formazione pratica (si tratta di un livello consistente, dato che nella formazione professionale la soglia solitamente si ferma al 30%).

È inoltre prevista la validazione delle competenze già acquisite, sia per riconoscere crediti di accesso alla qualificazione e rendere più snelli i percorsi, impostati per moduli che si possono ridurre alle sole aree ritenute necessarie, sia per favorire l'accesso ad altre qualificazioni (ausiliario, infermiere, OSS). La validazione delle competenze pregresse è tema cruciale in questo settore, dato che due terzi delle assistenti familiari hanno più di 50 anni, spesso con una lunga attività lavorativa pregressa.

E ora: fine del disordine? Nel complesso si tratta di un atto a lungo atteso, funzionale alla qualificazione professionale del settore. Apre a una prospettiva di profilo uniforme sul territorio nazionale, e di percorsi formativi omogenei e soprattutto modulari, in relazione alle competenze eventualmente già acquisite sul campo, un tema – come dicevamo – che tocca ampiamente il settore. Apprezzabile l'attenzione, oltre alle prestazioni di assistenza di base, agli aspetti relazionali, di comunicazione, di sicurezza, ambientali e di impiego nuove tecnologie. Uno spettro di competenze se si vuole ambizioso, ma coerente con una domanda di assistenza che si fa via via più complessa e diversa.

Queste Linee guida sono l'inizio di un percorso. La formazione professionale è infatti competenza regionale, e quindi la loro messa a terra passerà attraverso ciò che le Regioni decideranno di fare, quanto seguito vorranno dare a tale Atto. Ora è necessario uno sforzo congiunto fra Regioni, parti sociali, enti di formazione, terzo settore e operatori delle politiche attive del lavoro per renderle operative. Anche per questo motivo abbiamo voluto analizzare – **attraverso il presente Report** – le attività formative che le Regioni hanno finora attivato e le rispettive intenzioni riguardo al recepimento di queste Linee guida.

Vengono dati otto mesi di tempo alle Regioni per recepirle nei propri ordinamenti, senza tuttavia prevedere alcuna attività di accompagnamento in questo senso. Una criticità, perché i passaggi necessari, almeno tre, risultano tutt'altro che fluidi e scontati. In successione:

1. [l'Atlante del lavoro e delle qualificazioni](#) dovrebbe essere modificato da Inapp, al fine di accogliere queste Linee guida e i suoi contenuti, più puntualmente all'ADA 20.02.01 più sopra menzionata. Questo sarebbe il passaggio necessario per una regolamentazione uniforme a livello regionale, ma allo stesso tempo rispettosa delle autonomie degli enti territoriali interessati.
2. Le Regioni avrebbero così una piattaforma verso cui convergere le proprie proposte formative, o ridefinire gli iter formativi già in essere, e allineare i percorsi. Un allineamento che potrebbe riguardare anche l'iter formativo dell'ente bilaterale *Ebincolf* e la certificazione da questi rilasciata (ad oggi secondo la norma UNI). Auspicabile è un meccanismo di equivalenza o riconoscimento del percorso formativo e di certificazione delle competenze professionali adottato proprio dalle Parti Sociali del settore: parliamo della norma Uni 11766/2019 che viene certificata dalla stessa *Ebincolf*, quale ente riconosciuto da *Accredia*.
3. A questo punto si potrebbero avviare i nuovi programmi aggiornati, con il coinvolgimento degli enti di formazione. Allo stesso tempo si possono mettere in cantiere attività di validazione e certificazione delle competenze già acquisite, per rendere la formazione, impostata per moduli, più snella per chi è già formato. Un accompagnamento sovra-regionale su questa materia sarebbe assai auspicabile (per esempio qui gli enti di terzo settore potrebbero avere un ruolo, come avviene nei progetti di servizio civile).

A tendere, si potrebbe andare verso un profilo professionale certificato, con un iter formativo unificato e collegato a livelli retributivi dedicati. Un incentivo reale a formarsi, incentivo attualmente molto debole. Oggi siamo molto lontani da tutto questo, manca una infrastruttura che sorregga un sistema simile, e salti in avanti in questa direzione rischierebbero solo di produrre danni, colli di bottiglia disfunzionali. L'auspicio è pertanto che si avvii la costruzione di una *governance* della formazione del lavoro privato di cura, nel rispetto dei passaggi necessari e delle competenze istituzionali dei diversi attori coinvolti.

2. La formazione nei programmi Regionali e di Ebincolf

Le nuove Linee guida nazionali sulla formazione definiscono lo standard delle attività lavorative dell'assistente familiare nell'ambito del settore economico professionale "servizi alla persona" dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni e, nello specifico, con riferimento **all'Area di attività (ADA) 20.02.01: "Svolgimento di attività di assistenza a soggetti non autosufficienti"**.

Per comprendere meglio il possibile impatto delle Linee guida proponiamo di seguito un affondo sull'ADA 20.02.01 e una panoramica di quanto oggi previsto dai vari Repertori regionali. Si tratta di una analisi propedeutica all'approfondimento su alcune situazioni specifiche, presentato nel capitolo successivo. Diverse Regioni infatti già prevedono, all'interno dei rispettivi Repertori regionali delle Qualificazioni, profili di assistenti familiari (o figure equivalenti). A partire dalle nuove Linee guida sono prevedibili (e auspicabili) aggiornamenti e revisioni dell'ADA 20.02.01, dei suoi risultati attesi e dei relativi elementi qualificanti.

2.1 L'ADA 20.02.01

L'ADA 20.02.01 appartiene al Settore economico-professionale dei Servizi alla persona e al processo di lavoro relativo alla realizzazione di servizi indifferenziati per uso personale e familiare³.

Box 2.1 - Le ADA e l'Atlante INAPP del Lavoro e delle Qualificazioni

Le Aree di Attività (ADA) sono unità descrittive standardizzate del lavoro, utilizzate per descrivere in modo omogeneo a livello nazionale ciò che una persona svolge concretamente in un determinato ambito professionale. Ciascuna ADA individua un insieme di attività lavorative, i risultati attesi derivanti dal loro svolgimento, le conoscenze e le abilità necessarie per conseguirli, nonché il contesto entro cui tali attività vengono esercitate.

Le ADA si collocano a un livello intermedio tra i **processi di lavoro**, che descrivono ambiti di attività più ampi, e le **qualificazioni professionali**, che aggregano più ADA in profili strutturati. Le ADA, pertanto, non costituiscono delle qualifiche in sé, ma fungono da "mattoni" per la costruzione delle qualificazioni, dei percorsi formativi, dei sistemi di certificazione delle competenze e dei dispositivi di riconoscimento degli

³ Il dettaglio dell'Area di Attività è consultabile [qui](#).

apprendimenti, inclusi quelli acquisiti in contesti non formali e informali. Esse costituiscono uno standard tecnico condiviso tra Stato e Regioni, finalizzato a rendere confrontabili le qualificazioni regionali, favorire la mobilità geografica e professionale delle persone e rafforzare il collegamento tra formazione, lavoro e certificazione delle competenze.

Le ADA sono definite e aggiornate nell'ambito dell'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni, strumento nazionale di descrizione e classificazione del lavoro realizzato da INAPP – Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche, su mandato del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e in raccordo con le Regioni e le Province Autonome. L'Atlante si inserisce nel quadro del Sistema nazionale di certificazione delle competenze e del Repertorio nazionale dei titoli e delle qualificazioni professionali, in attuazione del D. lgs. 13/2013 in materia di riconoscimento degli apprendimenti.

L'ADA 20.02.01 è stata definita nell'ambito della costruzione dell'Atlante del Lavoro, avviata da INAPP in attuazione del D. Lgs. 13/2013. Il suo obiettivo principale è rappresentare in modo unitario il nucleo professionale dell'assistenza familiare, consentendo alle Regioni di collegare le proprie qualificazioni allo standard nazionale e di certificare anche competenze parziali.

L'ADA 20.02.01 prevede quattro risultati attesi principali che definiscono le competenze operative associate all'attività di assistenza delle persone non autosufficienti, sintetizzabili come segue:

1. **RA1 – Governo dell'ambiente di vita dell'assistito:** attività di pulizia/igiene della casa, gestione domestica, pratiche non complesse.
2. **RA2 – Cura dei bisogni fondamentali della persona:** aiuto nell'igiene personale, vestizione, pasto, mobilitazione.
3. **RA3 – Controllo dello stato di salute:** verifica dell'assunzione dei farmaci e segnalazione di situazioni critiche.
4. **RA4 – Supporto alla relazione sociale:** orientamento alla relazione, accompagnamento e interazione sociale.

2.2 Qualificazioni regionali: tre gruppi

L'Atlante del Lavoro fornisce una mappa delle qualificazioni regionali collegate all'ADA 20.02.01, evidenziando in che misura i diversi risultati attesi siano coperti

dai sistemi regionali. Dall'analisi emerge una significativa differenziazione territoriale, riconducibile a due modelli principali.

In un **primo gruppo di Regioni**, l'ADA 20.02.01 è collegata a una **qualifica regionale autonoma di assistente familiare** (o denominazioni equivalenti). In questi casi, la qualifica è inserita nel Repertorio regionale, viene ottenuta in seguito a percorso formativo ed è associata a un livello EQF (*European Qualifications Framework*). A questo modello appartengono Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Friuli-Venezia Giulia, Lazio, Liguria, Marche, Piemonte, Puglia, Sardegna, Sicilia, Umbria e Veneto. Nella maggior parte di queste Regioni, i profili professionali coprono generalmente l'insieme dei risultati attesi previsti dall'ADA, risultando coerenti con lo standard nazionale. In altre, la qualifica regionale copre solo parzialmente i risultati attesi definiti dall'ADA.

In un **secondo gruppo di Regioni**, invece, **non esiste una qualifica autonoma di assistente familiare** ma **competenze riconducibili all'ADA 20.02.01, che vengono solitamente integrate all'interno di qualifiche più ampie dell'area socio-assistenziale**. In questi casi, l'Atlante collega l'ADA alle singole unità di competenza rilevanti e l'esito è il rilascio di una certificazione delle competenze. È il caso, ad esempio, della Toscana, dove tali competenze sono incluse nella qualifica di "Assistente di base"⁴ e della Lombardia, dove l'ADA 20.02.01 è associata a due competenze indipendenti, che – pur non coprendo tutti i risultati attesi – vengono utilizzate per costruire corsi di formazione che permettono di ottenere attestati riconosciuti oppure possono essere inclusi come moduli in percorsi per figure abilitate.

Va inoltre specificato che anche le Regioni che prevedono una qualifica associata all'ADA 20.02.01 possono comunque prevedere percorsi di riconoscimento di singole competenze, come nel caso friulano che analizzeremo nel prossimo capitolo.

Infine, **altre Regioni si distinguono dai due modelli precedenti:**

- **Emilia-Romagna:** la Regione non ha definito una qualifica professionale di assistente familiare nel proprio repertorio regionale e non vi sono Unità di competenza direttamente riconducibili all'ADA di riferimento nell'ambito dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni INAPP.

⁴ Ai sensi della DGR 786/2024, la figura di Addetto/a all'assistenza di base svolge un'attività indirizzata a mantenere e/o recuperare il benessere psico-fisico di soggetti fragili, caratterizzati da parziale o totale perdita di autonomia, assistendoli nelle diverse attività di vita quotidiana e aiutandoli nell'espletamento delle funzioni personali essenziali. L'attività professionale si svolge in servizi assistenziali e sociosanitari a ciclo diurno o residenziale.

- Trentino-Alto Adige: la Provincia Autonoma di Trento prevede la qualifica di **Operatrice/ore per l'assistenza a domicilio**, collegata all'ADA 19.02.15 – **“Realizzazione di interventi assistenziali volti a favorire la domiciliarità dei soggetti deboli con necessità assistenziali limitate”** e afferente al SEP (settore di etichettatura professionale) dei Servizi socio-sanitari. Nella Provincia autonoma di Bolzano non è istituita alcuna qualifica riconducibile all'attività dell'assistente familiare.
- Valle d'Aosta: La Regione Valle d'Aosta utilizza la figura dell'**Assistente personale**, collegata all'ADA 19.02.15 – **“Realizzazione di interventi assistenziali volti a favorire la domiciliarità dei soggetti deboli con necessità assistenziali limitate”** e afferente al SEP dei Servizi socio-sanitari.
- Molise: è prevista la qualifica di **Assistente familiare**, tuttavia essa è collegata all'ADA 19.02.17 – **“Assistenza primaria e cura dei bisogni dell'utente in strutture semiresidenziali e residenziali”** afferente al SEP dei Servizi socio-sanitari.

Tabella 2.1: Qualificazioni o unità di competenza associate all'ADA 20.02.01 nelle Regioni italiane e grado di copertura dei risultati attesi

Regione	Qualificazione	RA1	RA2	RA3	RA4
Abruzzo	Assistente familiare	√	√	√	√
Basilicata	Operatore per l'assistenza familiare	√	√	√	√
Calabria	Assistente familiare	Parziale	√	√	√
Campania	Operatore per l'assistenza familiare	√	Parziale		√
Friuli-Venezia Giulia	Assistente familiare domiciliare	√	√	√	√
Lazio	Assistente familiare	√	√	√	√
Liguria	Assistente familiare	√	√	√	√
Marche	Assistente familiare	√	√		√
Piemonte	Assistente familiare	√	√	√	√

Puglia	Operatore/operatrice per le attività di assistenza familiare	√	√	√	√
Sardegna	Addetto alle operazioni di supporto nella gestione domestica e di assistenza nella cura della persona	√	√	√	√
Sardegna	Assistente familiare	√	Parziale		√
Sicilia	Assistente familiare	√	√	√	√
Umbria	Assistente familiare	√	√	√	√
Veneto	Operatore di assistenza familiare	√	√	√	√
Regione	Unità di competenza	RA1	RA2	RA3	RA4
Toscana	Sostegno alle persone da assistere presso il domicilio – assistente familiare	√	√	√	√
Lombardia	Assistere e prendersi cura del coniuge, del convivente o di un altro familiare		√		
Lombardia	Gestire la relazione con i servizi socio-sanitari e sociali del territorio promuovendo l'inclusione sociale del coniuge, del convivente o altro familiare			√	

Fonte: Elaborazione IRS su dati INAPP (https://www.inapp.gov.it/atlantelavoro/esplora-atlante-lavoro/dettaglio-ada/?id_ada=414)

2.3 I percorsi di formazione per assistenti familiari a livello regionale

Di fatto, tutte le Regioni e Province Autonome hanno attivato, nel tempo e in maniera più o meno continuativa, percorsi di formazione per assistenti familiari, indipendentemente dal fatto di possedere una qualifica o unità di competenza

associata a un'ADA dell'Atlante INAPP. Nel sistema italiano di formazione professionale, infatti, **l'assenza di una qualificazione autonoma nel Repertorio regionale, o di standard formalizzati per le unità di competenza, non preclude la possibilità di realizzare percorsi formativi** riferiti a una determinata figura professionale.

Questo spiega l'**eterogeneità** a livello regionale osservata più sopra: esistono corsi per i quali le Regioni disciplinano contenuti, durata, esame ed esito sulla base delle ADA dell'Atlante INAPP, e gli enti di formazione accreditati devono attenersi agli standard così definiti, ma anche corsi le cui caratteristiche vengono definite sulla base di un quadro regolativo indipendente dalle ADA dell'Atlante INAPP (è il caso, ad esempio, dell'Emilia Romagna).

La presenza di una qualifica associata all'Atlante INAPP, d'altro canto, non rappresenta una garanzia di omogeneità nel modo in cui i percorsi formativi vengono disciplinati a livello regionale. Lo vedremo nei casi studio analizzati nel prossimo capitolo. Possiamo però già dire che, anche in presenza di corsi che coprono tutti i risultati attesi dell'ADA 20.02.01, esiste una **forte variabilità a livello regionale su diversi aspetti**, quali:

- a. **la durata dei corsi:** si va dalle 60 ore minime del Veneto alle 600 di Basilicata e Calabria;
- b. **la possibilità o meno di un'organizzazione modulare dei corsi**, presente, ad esempio, in Friuli Venezia Giulia e assente in Sicilia e in Lazio;
- c. **la previsione di stage e/o tirocini**, molto variabile tra le Regioni;
- d. **i contenuti trattati**, riferiti esclusivamente alle competenze previste dall'ADA 20.02.01 o anche aggiuntivi, come nel caso delle competenze digitali e imprenditoriali in Basilicata;
- e. **i destinatari**, in alcuni casi le sole persone disoccupate o inattive, in altri anche i/le titolari di rapporti di lavoro;
- f. **le modalità di riconoscimento di eventuali crediti formativi**, a volte previsti in ingresso, più raramente in uscita;
- g. **il livello EQF associato alle certificazioni rilasciate**, solitamente il livello 2, ma anche il livello 3 (es: Friuli Venezia Giulia);
- h. **l'utilizzo della FAD** - formazione a distanza, in alcuni casi prevista fino al 100% delle ore, come in Toscana, in altri volutamente esclusa, come nel caso

del Friuli Venezia Giulia; nella maggior parte dei casi risulta invece possibile per una percentuale limitata di ore.

L'eterogeneità a livello regionale riguarda poi anche il finanziamento dei corsi. In generale la formazione si distingue in:

- **Formazione finanziata**, prevalente, il cui costo non è a carico dell'utente ma è coperto da finanziamenti pubblici, spesso di origine europea: i principali sono il Fondo Sociale Europeo e, più recentemente, il Programma Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL, vedi Box 2.2). In alcuni casi contribuiscono anche il Fondo Non Autosufficienza e i bilanci regionali.
- **Formazione autorizzata**, a pagamento, il cui costo è a carico degli iscritti ai percorsi.

All'interno delle diverse amministrazioni regionali, varia inoltre la competenza delle iniziative di formazione: generalmente attribuita nell'ambito delle politiche di formazione professionale e/o politiche attive del lavoro, in alcuni casi riguarda anche le politiche sociali e prevede iniziative congiunte e collaborazioni tra dipartimenti diversi. In questo panorama l'Emilia Romagna fa eccezione: qui la formazione per Assistenti Familiari è competenza unicamente dal settore delle politiche sociali e viene gestita a livello di Ambiti territoriali, con ampi gradi di autonomia.

Quanti corsi vengono effettivamente realizzati? A questa domanda, cruciale, dedichiamo il prossimo capitolo (e le conclusioni). In generale il quadro, sostenuto da molte evidenze, è quello di un'offerta formativa limitata, che interessa un numero marginale di lavoratori e che ha inciso poco nello sforzo di qualificare il settore. Questo anche nel contesto delle cosiddette *"best practice"*, come nel caso friulano analizzato più oltre. Sono infatti ancora molto deboli gli incentivi a formarsi e gli sforzi delle Regioni in questa direzione ottengono risultati marginali dal punto di vista numerico.

Box 2.2 – Il programma GOL

Il **Programma GOL (Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori)** è un'iniziativa del PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza), gestita dalle Regioni, che include **servizi gratuiti di formazione** per migliorare l'occupabilità, specialmente per disoccupati, percettori di ammortizzatori sociali, donne svantaggiate, giovani e lavoratori fragili. Attualmente, rappresenta uno dei principali canali di finanziamento per i percorsi di formazione per Assistenti Familiari.

In questo contesto, la formazione per assistenti familiari è attivata come strumento di politiche attive del lavoro, con l'obiettivo di facilitare l'inserimento occupazionale e la riqualificazione dei disoccupati. Il programma finanzia corsi gestiti da enti accreditati, garantendo gratuità ai partecipanti, e consente di collegare la formazione ai fabbisogni locali del mercato del lavoro, senza richiedere che la qualifica di assistente familiare sia formalmente presente nei repertori regionali.

I percorsi di formazione per assistenti familiari sono realizzati nell'ambito del Percorso 2 – *Upskilling*, che prevede interventi formativi di durata più breve e contenuto professionalizzante finalizzati ad aggiornare o rafforzare competenze già possedute, e nell'ambito del Percorso 3 – *Reskilling*, che prevede percorsi formativi più strutturati e di maggiore durata finalizzati alla riqualificazione dei lavoratori e allo sviluppo di nuove competenze professionali.

Gran parte delle Regioni italiane prevede oggi corsi per “assistente familiare/personale” finanziati (anche) a velare sul Programma GOL. Fanno eccezione poche Regioni, tra cui la Valle d'Aosta, l'Emilia Romagna e l'Umbria, dove non sono stati rilevati corsi di formazione per assistenti familiari/personali finanziati dal programma GOL e il Molise, dove il Programma GOL finanzia percorsi per “Addetti all'assistenza di base”.

2.4 *Ebincolf: la formazione e la certificazione UNI 11766*

Per completare la ricostruzione dei percorsi di formazione per assistenti familiari attivati a livello nazionale occorre menzionare che, accanto ai percorsi programmati e finanziati direttamente dalle Regioni, vi sono le iniziative di formazione per assistenti familiari promosse dalle parti sociali, sia datoriali che sindacali. In particolare, approfondiamo qui i percorsi formativi promossi da **Ebincolf, l'ente bilaterale costituito nel 2002** dalle organizzazioni nazionali dei datori di lavoro e dei sindacati dei lavoratori più rappresentative nel settore del lavoro domestico: Fidaldo e Domina lato datori di lavoro; Federcolf, Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs lato lavoratori.

Nel vuoto normativo che per anni ha caratterizzato la formazione nel settore domestico in Italia e allo scopo di qualificare l'attività dalle lavoratrici e dai lavoratori di tale settore, le parti sociali, attraverso Ebincolf, hanno promosso e gestito per anni **sia iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale sia attività di certificazione delle competenze**. Fino all'emanazione delle Linee guida sugli standard formativi per assistenti familiari, i percorsi formativi e le certificazioni di Ebincolf hanno infatti rappresentato l'unico riferimento univoco a livello nazionale in merito ai requisiti professionali minimi che le lavoratrici e i lavoratori del settore devono possedere.

Nello specifico, i percorsi formativi di Ebincolf sono strutturati in **corsi di formazione gratuiti di 64 ore** (40 ore di corso per colf generico-polifunzionale più 24 di specializzazione in badante o baby-sitter), prevedendo sia moduli di teoria che di pratica. Per i lavoratori regolarmente assunti, le ore di formazione sono considerate dal Contratto nazionale del settore (CCNL) come ore di permesso retribuito⁵. **Il corso di 24 ore specialistico per badanti** aggiunge moduli relativi alla cura della persona – dall'igiene personale e vestizione al rispetto delle prescrizioni mediche e di assunzione di farmaci, alla movimentazione e uso di ausili, agli accompagnamenti fuori casa e, infine, alle relazioni con la persona anziana e/o con disabilità e rispettive famiglie. Al termine del corso, ai partecipanti che hanno frequentato almeno l'80% delle ore previste e superato un test conclusivo, viene rilasciato un attestato di partecipazione. I lavoratori con esperienza di almeno 12 mesi negli ultimi 3 anni possono accedere all'esame di certificazione Ebincolf.

Tabella 2.2: Corsi di formazione Ebincolf per colf generico-polifunzionale, badante e baby-sitter

	2022	2023	2024	2025*
Numero di corsi per anno	196	196	191	82
Numero di iscritti ai corsi	3.525	3.823	3.684	1.608
Numero di abbandoni ai corsi	924	1.029	897	530
Numero di attestati rilasciati	2.601	2.794	2.787	1.078
Numero di certificazioni per qualifica "badante"	11	12	19	9

**dato parziale*

Fonte: dati Ebincolf

⁵ Gli argomenti del corso base di 40 ore riguardano la cura e gestione della casa, della spesa, delle pulizie; la cucina e la preparazione dei pasti e della tavola; il guardaroba, l'uso corretto degli elettrodomestici e dei detersivi, lo smaltimento dei rifiuti e la cura degli animali e delle piante da appartamento, oltre a nozioni di base sull'identità professionale e la legislazione.

L'Esame di Certificazione Ebincolf⁶ avviene oggi sulla base della **norma UNI 11766:2019** *“Attività professionali non regolamentate. Assistente familiare: colf, baby-sitter, badante – Requisiti di conoscenza, abilità e competenza”*, promossa da Ebincolf stessa ed entrata in vigore nel dicembre del 2019 proprio per consentire la **certificazione professionale dei lavoratori del settore domestico a seguito di competenze acquisite attraverso la formazione e l'esperienza lavorativa**. Si tratta di una norma che non ha valore di legge ma che ha comunque una funzione vincolante, fissando **criteri omogenei di qualificazione del lavoro domestico** sul territorio nazionale. La certificazione rilasciata viene inoltre riconosciuta dal CCNL nei profili professionali. I requisiti per l'ammissione all'esame nazionale di certificazione sono: 1) una conoscenza di base della lingua italiana; 2) una comprovata formazione, realizzata nell'ultimo triennio, che abbia consentito il conseguimento delle conoscenze, abilità e competenze nella mansione oggetto della certificazione; 3) un'esperienza lavorativa in regola di almeno 12 mesi, anche non continuativa, nell'ultimo triennio e nelle mansioni oggetto della certificazione.

I dati riportati nella Tabella 2.2 (ultima riga) riguardano il numero di certificazioni rilasciate negli anni da Ebincolf per la qualifica di “badante”. La maggior parte delle certificazioni rilasciate da Ebincolf riguardano le qualifiche di colf-generico polifunzionale e baby-sitter. Ad esempio, nel 2024, a fronte di 19 qualifiche “badante” rilasciate se ne contano 157 per baby-sitter e 228 per colf-generico funzionale.

Le recenti Linee guida ministeriali prevedono che, ai fini del conseguimento della qualificazione professionale di assistente familiare, la certificazione acquisita in conformità alla Norma UNI 11766:2019, se ottenuta prima dell'entrata in vigore delle stesse Linee guida, equivalga ai moduli di apprendimento relativi alle competenze tecnico-professionali dell'assistente familiare (lettera a, paragrafo 3 delle Linee guida). Si tratta però di una disposizione transitoria, non applicabile alle certificazioni ottenute in seguito all'adozione delle Linee guida e che richiede perciò uno spazio di riflessione sia da parte delle Regioni, per valutare come riconoscere crediti formativi in ingresso per coloro che hanno frequentato un corso Ebincolf, o

⁶ Ebincolf è anche un Organismo di Certificazione accreditato da ACCREDIA (Ente Unico di Accreditamento in Italia) in conformità alla norma UNI CEI EN ISO/IEC 17024:2012 “Valutazione della conformità – Requisiti generali per organismi che eseguono certificazione di persone”, per la certificazione delle Assistenti Familiari che operano con le mansioni di colf generico polifunzionale, baby-sitter, badanti, in conformità alla norma UNI 11766:2019 *“Attività professionali non regolamentate. Assistente familiare: colf, baby-sitter, badante – Requisiti di conoscenza, abilità e competenza”*.

possiedono una certificazione delle competenze acquisite, sia da parte degli Enti bilaterali, per considerare se e come allineare la formazione e la certificazione delle competenze ai più recenti indirizzi, valorizzando in questa direzione la lunga esperienza e i risultati ottenuti negli anni nel campo della qualificazione del lavoro domestico.

Per concludere, emerge una situazione, in termini di profili e percorsi formativi in essere, molto eterogenea; una realtà cresciuta negli anni al di fuori di indicazioni univoche. Le nuove Linee guida nazionali rappresentano una spinta importante nella direzione di una convergenza e uniformità, un punto di partenza per allineare gli sforzi di Regioni, Ambiti territoriali e Parti sociali, superando l'attuale frammentazione. Si tratta di una sfida complessa, coerente tuttavia con bisogni di assistenza sempre più diversificati e con la necessità di un cambio di passo nella qualificazione professionale dell'assistenza domestica. Perché ad oggi i risultati raggiunti dalle singole iniziative presentate rimangono limitati (lo vedremo anche nel capitolo successivo).

Se la formazione vuole davvero diventare una leva capace di trasformare il settore domestico, qualificandolo e valorizzandolo, **servono sforzi congiunti e iniziative collegate**. Certo aiuterebbero delle forme di incentivo, oggi praticamente assenti, in grado di collegare la formazione a profili diversi, con livelli retributivi dedicati e riconosciuti. Serve però anche una visione comune, allineata, a sostegno di un obiettivo condiviso: rendere la formazione accessibile e praticabile per il più alto numero possibile di lavoratrici, lavoratori e famiglie.

3. Approfondimento in sei Regioni

La formazione professionale una materia che rientra nella competenza legislativa delle Regioni. Per meglio comprendere l'impatto – presente e futuro - delle *Linee guida nazionali* “per la definizione degli standard formativi degli assistenti familiari” a livello regionale, abbiamo condotto **un’indagine su sei Regioni italiane: Friuli Venezia Giulia, Piemonte, Emilia-Romagna, Toscana, Lazio e Sicilia**. Queste sono state identificate sulla base di criteri sia geografici che relativi alla presenza di recenti iniziative in materia di formazione, oltre che della disponibilità a partecipare all’indagine da parte di referenti esperti⁷.

Queste sei realtà sono state analizzate tramite interviste semi-strutturate e spoglio della documentazione, andando ad esplorare:

- a. La **regolamentazione che disciplina la formazione** delle assistenti familiari, ed il suo eventuale collegamento con l’Atlante INAPP;
- b. **Le attività effettivamente svolte** negli ultimi tre anni (e relativi dati quali il numero di corsi e di partecipanti per corso);
- c. **Le prospettive in merito alle Linee guida**, alla luce di una valutazione complessiva delle stesse (punti di forza, criticità o difficoltà applicative).

Di seguito riportiamo i risultati dell’indagine, Regione per Regione.

3.1 Friuli Venezia Giulia

Con l’obiettivo di qualificare il lavoro domestico e creare i presupposti per i percorsi formativi e di certificazione delle competenze, Regione Friuli Venezia Giulia ha approvato con delibera della Giunta Regionale n. 959/2021 il profilo di “**assistente familiare domiciliare**”. Alla definizione di tale profilo hanno contribuito sia il *Servizio coordinamento politiche per la famiglia* che il *Servizio Formazione*, che da anni collaborano sui temi del lavoro domestico. Nel 2023, tale profilo è stato inserito nel [Repertorio Regionale delle Qualifiche Professionali](#) e sono conseguentemente stati attivati sia il **Corso di qualifica per Assistente Familiare Domiciliare** sia altri **Corsi di Upskilling** che permettono di riconoscere singole competenze. Tutti questi “qualificatori professionali” sono collegati all’Area di Attività (ADA) 20.02.01 –

⁷ È intenzione degli autori di questo Report proseguire l’indagine qui iniziata, coinvolgendo anche altre Regioni, comprese alcune già contattate.

“Svolgimento di attività di assistenza a soggetti non autosufficienti” dell’Atlante INAPP e coprono i risultati attesi della medesima.

Il Corso di qualifica per Assistente Familiare Domiciliare (in verde nella tabella sotto) **prevede una durata totale di 240 ore**, di cui 168 di aula e laboratorio e 72 di stage. Il percorso formativo si rivolge a cittadini disoccupati o occupati, residenti o domiciliati nei Comuni della Regione Friuli Venezia Giulia, di età superiore ai 18 anni. Al suo interno si acquisiscono le conoscenze e le competenze per:

- Aiutare l’anziano nella soddisfazione dei bisogni primari;
- Sostenerlo nella socializzazione e nella mobilità;
- Fornire assistenza domiciliare, sostenendo la persona nel suo ambiente di vita;
- Controllare lo stato di salute della persona assistita.

Al termine del corso viene rilasciato dalla Regione un attestato di qualifica di terzo livello EQF (*European Qualifications Framework*). I Corsi di *Upskilling* (in bianco nella tabella) permettono invece di aggiornare e potenziare le competenze già possedute per il ruolo professionale, hanno una durata compresa tra le 24 e 40 ore e al termine dei corsi vengono rilasciati da Regione degli Attestati di frequenza.

La Tabella di seguito riporta l’elenco dei corsi attivati negli ultimi tre anni da Regione Friuli Venezia Giulia, indicando il numero di partecipanti che hanno concluso i vari percorsi.

Corsi di formazione /Durata	Numero di partecipanti, per anno			
	2023	2024	2025	Totale nel triennio
Assistente Familiare Domiciliare (corso di qualifica) 240 Ore		27	70	97
Controllo dello Stato di Salute e Telemedicina 30 Ore		22		22

Tecniche di Assistenza per il Sostegno alla Vita Indipendente di Adulti con Grave Disabilità 40 Ore		3		3
Tecniche di Gestione della Relazione e delle Funzionalità Residue 24 Ore	12	24	16	52
Tecniche di Mobilitazione 24 Ore		30	17	47
Tecniche di Supporto alla Domiciliarità 34 Ore	4	21	11	36
Tecniche di Supporto alla Soddisfazione dei Bisogni Primari 24 Ore	8	56		64
N. persone che hanno concluso i percorsi formativi	24	183	114	321

Per quanto riguarda il corso di Assistente Familiare Domiciliare (prima riga in tabella) nel corso dei tre anni sono stati realizzati in totale 9 corsi, erogati da 5 enti formativi accreditati, per un totale di 97 qualifiche rilasciate. Questi dati indicano che in media ogni corso permette di qualificare circa 11 persone. Indicativo è anche il dato sulla “tenuta” dei corsi: ad ottenere la qualifica sono circa i due terzi degli iscritti (97/144). Questo rapporto denota **l'alto tasso di abbandono**, imputato in gran parte al fatto che ad iscriversi ai corsi sono prevalentemente assistenti familiari non qualificate e disoccupate, che faticano a continuare con la formazione una volta che rientrano nel mercato del lavoro privato di cura.

Da sottolineare il fatto che tutti i corsi riportati nella tabella sopra sono gratuiti per l'utenza. Vengono infatti finanziati da Regione con fondi PNRR-GOL e FSE. I corsi non variano però a seconda della linea di finanziamento, né per struttura né per requisiti di accesso, a differenza di quanto accade in altre Regioni.

In merito ai Corsi brevi di *Upskilling* è invece importante precisare come questi permettano di realizzare un approccio modulare alla formazione, utile al fine di facilitare la qualificazione nel tempo, sia per la figura di assistente familiare ma anche per quella di operatore socio-sanitario (OSS). Tale approccio è peraltro favorito In Friuli Venezia Giulia anche dai percorsi di Individuazione Validazione e Certificazione (IVC) delle competenze, ai quali possono accedere sia lavoratrici e lavoratori del settore della cura che caregiver familiari.

Un altro elemento importante da evidenziare riguarda la scelta dei temi dei Corsi brevi di *Upskilling*: spesso si tratta di argomenti riguardanti competenze che vengono richieste per situazioni specifiche e bisogni emergenti. Ad esempio, il corso *Tecniche di assistenza per il sostegno alla vita indipendente di adulti con grave disabilità* è stato immaginato per sostenere la richiesta di personale specializzato da parte del servizio sociale di un territorio friulano, in difficoltà nel reperire figure qualificate per lavorare con questo specifico target. Situazione simile per il Corso *Tecniche di assistenza ad anziani e disabili nei contesti di co-housing*, che vede ad oggi zero iscritti in quanto si tratta di un percorso di nuova istituzione.

Rispetto alle Linee guida nazionali, Regione Friuli Venezia Giulia ha partecipato ai tavoli che hanno portato alla loro redazione e riconosce che l'inquadramento omogeneo della formazione sul territorio nazionale costituisce un punto di forza delle Linee guida. Anche l'integrazione delle competenze LifeComp con altri tipi di competenze meno scontate (EntreComp e DigiComp) viene valutata positivamente, in quanto volta ad adeguare il profilo di Assistente Familiare ad un contesto sociale in continuo cambiamento. Proprio per questo motivo, Regione Friuli Venezia Giulia ragionerà su un'integrazione delle competenze esistenti con l'aggiunta di competenze DigiComp e EntreComp, volte a sviluppare gli aspetti di autonomia, capacità di decisione e di relazione con gli altri soggetti del contesto lavorativo.

Di contro, la durata minima totale di 70 ore e il livello EQF 2 delle Linee guida, in ragione del livello di autonomia richiesto per la figura di Assistente Familiare - che opera in molti casi in autonomia per buona parte della giornata, vengono indicati come dei punti di criticità delle Linee guida. Motivo per cui Regione Friuli Venezia Giulia non intende ridurre a 70 ore il livello minimo di frequenza per il riconoscimento della qualifica. Anche la possibilità di usufruire della Formazione a distanza (FAD) fino al 50% delle ore totali previste dagli standard formativi, per di più in modalità asincrona, viene considerata problematica, soprattutto in considerazione del bisogno di "inclusione" espresso dalle lavoratrici del settore, spesso sole e isolate sia nei luoghi di lavoro che rispetto al contesto culturale in cui operano. Considerando la formazione in presenza quale occasione chiave per stimolare lo sviluppo di relazioni, inclusione e reti, Regione Friuli Venezia Giulia intende perciò confermare la scelta di non prevedere la FAD nei percorsi di qualificazione per Assistenti Familiari.

In ultimo, con riferimento a quanto previsto all'articolo 38 del D.lgs. 29/2024 al di là delle Linee guida, si rappresenta che Regione Friuli Venezia Giulia si è dotata di sportelli dedicati "Si.Con.Te" che operano all'interno dei Centri per l'impiego per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro nel settore domestico. Tali sportelli accolgono le assistenti familiari, promuovono la formazione, raccolgono le

esperienze formative e professionali al fine di poter presentare ai datori di lavoro domestico una rosa di candidati per rispondere al loro bisogno di assistenza, andando ben oltre la mera tenuta di un elenco di nominativi o registro regionale (come previsto appunto dal comma 3 articolo 38 del D.lgs 29/2024).

3.2 *Piemonte*

La formazione professionale per assistenti familiari in Piemonte ha avuto origine nei primi anni Duemila nell'ambito dei **percorsi formativi dedicati alla figura dell'Operatore Socio-Sanitario (OSS)**, all'interno dei quali era previsto un **modulo specifico sull'assistenza** rivolto in particolare alle badanti. In questa fase iniziale – antecedente al 2013, anno in cui è stato istituito il sistema di validazione delle competenze – al termine del modulo veniva rilasciata esclusivamente un'attestazione di frequenza con profitto. Il sistema modulare non prevedeva l'obbligo di completare l'intero percorso fino alla qualifica OSS, pertanto era sufficiente frequentare il primo modulo per poter accedere agli elenchi dei Centri per l'Impiego dedicati alle persone disponibili a lavorare presso le famiglie.

Nel tempo, l'analisi del mercato del lavoro e delle richieste provenienti dai Centri per l'Impiego ha evidenziato la **necessità di definire un profilo professionale più strutturato**, capace di garantire una preparazione adeguata a chi opera nell'assistenza domiciliare di persone anziane o con disabilità. Da un lato, si riscontrava la tendenza a “improvvisarsi” assistenti familiari senza una formazione specifica per una professione così delicata; dall'altro, alcuni Centri per l'Impiego avevano creato elenchi di persone disponibili a svolgere questo ruolo. Per rispondere a tali esigenze, tra il 2014 e il 2015 la Regione Piemonte ha istituito la **figura professionale dell'assistente familiare**, introducendo un percorso formativo di **200 ore**, di cui **60 ore di stage**. Il profilo professionale attualmente in vigore (edizione 2025) è consultabile nel Repertorio Regionale delle Qualificazioni e degli Standard Formativi⁸. La parte teorica è strutturata in modo proporzionato alla durata complessiva e affronta in maniera approfondita tutti gli aspetti fondamentali dell'assistenza familiare, garantendo una preparazione solida. Lo stage rappresenta una componente obbligatoria e si svolge preferibilmente in ambito domestico o in alternativa – e più di frequente - presso RSA o altre strutture che accolgono anziani o persone con disabilità.

⁸ <https://flaistd-fpl.regione.piemonte.it/repertoriofowcl/profilo/796>

Per garantire uniformità, la Regione Piemonte ha definito un **percorso formativo standard**⁹, stabilendo competenze, conoscenze e abilità – in parte comuni alla figura dell'OSS – oltre ai contenuti essenziali che tutte le agenzie formative devono rispettare nella progettazione ed erogazione dei corsi. Questo approccio assicura omogeneità nell'offerta formativa e facilita la tracciabilità dei crediti formativi riconosciuti.

I percorsi sono realizzati esclusivamente da enti di formazione accreditati dalla Regione e consentono di ottenere una **qualifica professionale**. La valutazione finale prevede un sistema strutturato di validazione delle competenze, che si conclude con un esame di parte terza, gestito da una commissione esterna e indipendente. Al superamento dell'esame viene rilasciato un attestato di qualifica professionale **corrispondente al livello EQF 2 del Quadro Europeo delle Qualifiche**, come previsto dalle Linee guida nazionali. La qualifica di assistente familiare, oltre a costituire un titolo professionale riconosciuto, consente anche l'attribuzione di crediti formativi utili per l'accesso al percorso OSS.

I percorsi formativi possono essere **finanziati** o **autorizzati**. Oltre alla formazione sostenuta con fondi **FSE** o **PNRR (Programma GOL)**, sono disponibili corsi per assistente familiare a pagamento. Tra i percorsi autorizzati e non direttamente finanziati dalla Regione si registrano anche iniziative sostenute attraverso i **Fondi interprofessionali**.

Infine, tra il 2018 e il 2019 la Regione Piemonte ha promosso e finanziato un progetto specifico per consentire alle persone con esperienza lavorativa pregressa nel settore di ottenere la qualifica, attraverso un **percorso di riconoscimento dell'esperienza** accompagnato da una parte di formazione integrativa.

⁹ Il percorso standard è consultabile nel Repertorio Regionale delle Qualificazioni e degli Standard Formativi: <https://flaistd-fpl.regione.piemonte.it/repertoriofowcl/percorso-standard/56495>

	Numero corsi e iniziative di formazione*	Allievi avviati	Allievi qualificati
2021	29	274	205
2022	16	153	125
2023	44	591	455
2024	102	1125	891
2025	84	937	756
2026	49	617	-

*i dati presentati includono: i corsi erogati nell'ambito della Formazione per il Lavoro, i corsi riconosciuti, la formazione nell'ambito di avvisi per assistenti familiari e nel sistema di Individuazione, Validazione e Certificazione delle competenze (IVC).

Fonte: Elaborazione IRS su dati forniti da Regione Piemonte

A seguito dell'emanazione delle **Linee guida nazionali**, la Regione Piemonte non ha proceduto a un recepimento integrale, in quanto la figura dell'assistente familiare risultava già inserita nel Repertorio regionale delle qualificazioni ed in linea con le Linee guida e, nel frattempo, era stata oggetto di aggiornamento ed evoluzione nel tempo, mantenendo come riferimento il profilo dell'Operatore Socio-Sanitario (OSS).

Pur non essendo l'assistente familiare una figura regolamentata, le Linee guida sono considerate un elemento cruciale per **favorire un quadro più omogeneo sul territorio**. In particolare, la loro emanazione ha fornito risposte chiare e condivise su aspetti di rilievo quali il riconoscimento della formazione pregressa e i requisiti di ingresso, che sono stati oggetto di ampio confronto in fase di elaborazione. Tuttavia, la loro approvazione tardiva ha generato alcune **difficoltà interpretative**, poiché molte Regioni avevano già inserito nei propri repertori una figura analoga.

La principale criticità evidenziata rispetto alle disposizioni nazionali concerne il **monte ore previsto**, pari a **70 ore**, erogabili anche in modalità online e asincrona. La Regione Piemonte ha evidenziato, anche in sede di coordinamento nazionale, che la durata prevista risulta limitata e non pienamente rispondente agli obiettivi formativi, soprattutto in considerazione della frequente adozione di modalità didattiche non sufficientemente strutturate. Tale impostazione potrebbe comportare una minore uniformità nell'orientamento dei territori verso una formazione strutturata e di qualità. In alcuni contesti, infatti, si rileva il ricorso a modalità più flessibili, quali percorsi interamente a distanza o basati su contenuti

video. La Regione Piemonte, pur riconoscendo l'utilità degli strumenti digitali, ritiene che tali modalità non siano pienamente coerenti con la natura della professione e con l'esigenza di garantire standard formativi elevati. Per questa ragione, in ambito regionale il **percorso di 200 ore è stato confermato** e non si prevede di operare alcuna riduzione.

Un'ulteriore problematicità si ravvisa nel **ricorso alla formazione a distanza (FAD) asincrona**. Sebbene la disposizione ministeriale sia volta a garantire la massima accessibilità ai percorsi, la Regione Piemonte ha evidenziato che un utilizzo estensivo della FAD asincrona può introdurre elementi di disomogeneità. Pertanto, nella pratica attuativa, la Regione Piemonte continua a trattare l'assistente familiare come un profilo regionale, applicando i propri criteri sull'uso della formazione a distanza. In particolare, non è prevista formazione asincrona, mentre è ammessa la FAD sincrona fino al 50% della parte teorica. Si tratta di una scelta più restrittiva, ritenuta coerente con l'obiettivo di garantire qualità ed efficacia formativa.

3.3 Emilia Romagna

La Regione Emilia Romagna non ha definito una qualifica professionale di assistente familiare nel proprio repertorio regionale e riconducibile all'Atlante del lavoro e delle qualificazioni di Inapp. **L'assistente familiare corrisponde a un profilo formativo** che fa riferimento al Settore Politiche sociali della Regione e i corsi sono stati finora realizzati a livello distrettuale, con ampia autonomia di azione.

Con due delibere dei primi anni Duemila (all. 3 DGR 1206/07 e DGR 2375/09), la Regione ha sviluppato un percorso formativo di base per assistenti familiari. Si tratta di un percorso "misto" che prevede una parte in autoformazione sulla piattaforma regionale di *e-learning* (fruibile collegandosi da computer, tablet, *smartphone*, ecc.) e una parte in aula, con incontri di approfondimento a cura di professionisti della rete dei servizi ("team distrettuale") per completare l'apprendimento. Contiene moduli formativi (video, dispense, slides ecc.) e test di verifica su argomenti diversi.

Il percorso serve a promuovere una prima informazione di base, e al contempo sostenere la relazione con gli operatori dei servizi. Può essere l'inizio di un percorso di qualificazione professionale progressiva, con incontri di follow up e/o approfondimenti successivi su tematiche specifiche. Le attività formative sono organizzate e promosse in ambito locale da Comuni e Ausl sulla base della programmazione territoriale e sono tutte a fruizione gratuita.

Le attività formative sono quindi realizzate da Comuni e Ausl (quindi variabili) e sono integrate con altri interventi a supporto dell'emersione e qualificazione del lavoro di cura, in particolare con un'ampia rete di sportelli rivolti al *matching* tra domanda e offerta.

Gli interventi di sostegno del lavoro di cura comprendono:

- a. iniziative mirate **all'apprendimento della lingua**;
- b. **azioni volte a integrare l'attività delle assistenti familiari nella rete dei servizi** fornendo:
 - interventi di **affiancamento** e di **formazione** in situazione rispetto a problematiche specifiche e circoscritte legate all'assistenza;
 - **attività strutturate di tutoring** svolto da operatori della rete (OSS, RAA, educatore, etc.), nei confronti delle assistenti familiari, dei familiari delle persone non autosufficienti, nell'ambito dei progetti assistenziali che prevedono l'assegno di cura;
- c. attività **formative e di aggiornamento** in modo flessibile, puntando sull'autoformazione, sull'affiancamento, e sulla verifica periodica in collegamento strutturato con operatori della rete dei servizi, inserendo in tal modo le assistenti familiari in una importante rete di relazioni;
- d. **riconoscimento dei crediti formativi** derivanti dalla partecipazione ad attività formative strutturate e coerenti con i contenuti delle Unità Formative capitalizzabili già definite;
- e. **iniziative di aggiornamento di breve durata**, su tematiche assistenziali specifiche rivolte congiuntamente a familiari ed assistenti familiari.

In questa ottica risulta riduttivo parlare semplicemente di "corsi", quanto meglio di iniziative formative, il cui numero, con i relativi partecipanti è riportato in tabella.

Anno	N. iniziative formative effettuate	N. partecipanti
2021	43	680
2022	62	1.291
2023	45	868
2024	64	1.973*

* I partecipanti nel 2024 sono notevolmente maggiori rispetto all'anno precedente soprattutto per un *outlier* legato alla Ausl di Reggio Emilia, che da sola conta 1.085 persone coinvolte.

Fonte: Report Regione Emilia Romagna, *Il lavoro domestico in Emilia Romagna*, anni vari ([qui](#)).

Per quanto riguarda le Linee guida nazionali, la Regione le valuta positivamente e sta lavorando per darne attuazione a livello regionale con una delibera di Giunta che definirà con un certo dettaglio l'iter formativo di assistente familiare. La delibera è prevista entro la primavera del 2026. L'orientamento è quello di prevedere un percorso di circa 100 ore, comprensive di una formazione a distanza per tutti i contenuti formativi di tipo più teorico, preferendo la modalità sincrona. L'approccio, in coerenza con le linee nazionali, è quello di costruire pacchetti formativi personalizzati, sulla base delle competenze eventualmente già acquisite sul campo. Quindi parliamo di una formazione per moduli, a geometria variabile.

L'orientamento è inoltre quello di riconoscere crediti formativi legati alle funzioni di *caregiving* dei familiari che prestano assistenza a un anziano fragile. Tale attività potrà essere utilizzata come credito formativo in ingresso a un percorso di formazione. Si valuta di particolare importanza il collegamento tra attività di cura familiare (caregiver) e formazione delle assistenti familiari, contenuto nelle Linee guida nazionali e che la Regione intende valorizzare convintamente.

I corsi che verranno attivati a seguito del recepimento delle linee guida nazionali saranno finanziati con risorse della formazione professionale tramite il Fondo sociale europeo (FSE). I corsi realizzati finora sono stati sostenuti dal Fondo nazionale e regionale per la non autosufficienza e con risorse locali dei Comuni.

3.4 Toscana

I percorsi per assistenti familiari in Toscana sono attualmente disciplinati dalla **Delibera regionale 786/2024**. Tale provvedimento è il risultato di un lavoro avviato tra il 2023 e il 2024 da un gruppo intersettoriale composto da professionisti dell'area sociale, sanitaria e della formazione, il cui obiettivo era aggiornare gli standard professionali delle figure della filiera sociosanitaria. Nel corso dei lavori è stata rivista anche la **figura dell'assistente di base**, già presente nel repertorio regionale, strutturando un percorso formativo che consente il riconoscimento di crediti formativi in vista di un'eventuale prosecuzione verso il titolo di OSS.

L'esito di questo processo di revisione ha portato la Regione Toscana a **formalizzare, con la delibera sopra menzionata, gli standard professionali e formativi sia dell'Addetto all'assistenza di base che dell'Unità di Competenza "Sostegno alle persone da assistere presso il domicilio (Assistente familiare)".** Non esiste, infatti, in Toscana la qualifica professionale di Assistente familiare. Il percorso attuale è **configurato come una competenza singola** inserita nel repertorio delle figure professionali regionali. In particolare, la delibera definisce la durata del percorso (pari a **70 ore**), gli standard di progettazione e realizzazione dei percorsi, elementi relativi alla selezione e qualificazione dei docenti.

La definizione della durata del percorso è stata influenzata anche dagli esiti di una sperimentazione realizzata dal settore sociale in collaborazione con Ebincolf, l'ente bilaterale nazionale del comparto dei collaboratori familiari. Tale sperimentazione, prevista da una precedente delibera regionale, aveva adottato percorsi formativi di 70 ore, evidenziando come questo monte ore rispondesse in modo efficace sia alle esigenze operative sia ai fabbisogni formativi individuati. Con l'entrata in vigore della Delibera 786/2024 è **stato inoltre disattivato un precedente percorso di 240 ore, risalente al 2006 e ormai considerato troppo lungo e poco flessibile**, che non funzionava. Il nuovo modello formativo – più breve, aggiornato e coerente con gli standard nazionali – sostituisce integralmente quello precedente.

Per quanto riguarda l'attuazione sul territorio dei percorsi previsti a livello regionale, il riscontro proveniente dai CPI è positivo, ma si rilevano anche alcune difficoltà. La principale è che esiste un ampio bacino di **persone già occupate nel settore che è complesso coinvolgere in attività di formazione**. Parallelamente, tra coloro che non lavorano e intendono formarsi, si osserva una **tendenza a privilegiare il percorso di assistente di base**, ritenuto più spendibile nel mercato del lavoro. In Toscana la figura dell'assistente di base è già pienamente inserita nelle strutture del sociale, e l'offerta formativa rivolta a questa figura è molto ampia. I corsi per assistente di base sono numerosi e costituiscono il canale ordinario di inserimento nelle varie strutture socio-assistenziali. Inoltre, la frequenza del percorso per assistente di base comporta automaticamente il riconoscimento delle competenze dell'assistente familiare, che costituiscono parte del profilo complessivo.

Attualmente **l'accesso agli interventi formativi** dedicati agli assistenti familiari avviene attraverso diversi canali. Il principale, nell'ultimo anno, è rappresentato dai **percorsi attivati attraverso i Centri per l'impiego**, che costituiscono il canale più consistente in termini di numeri e partecipazione. A questi si affianca una parte più

contenuta di attività realizzate nell'ambito del progetto **Pronto Badante**. Oltre ai percorsi riconducibili al sistema pubblico, esistono anche **iniziative formative promosse direttamente dai sindacati**, finanziate con risorse proprie. Con le organizzazioni sindacali è stato inoltre rinnovato un accordo che riguarda sia la formazione degli assistenti familiari sia il loro accompagnamento verso l'accreditamento presso i Comuni ai sensi dell'art.7 della l.r. 82/2009 ("Accreditamento dei servizi di assistenza domiciliare e degli altri servizi alla persona").

Anno	Titolo dell'attività	Numero di partecipanti	Numero di partecipanti idonei
2021	Formazione obbligatoria per operare nell'ambito dell'assistenza familiare	78	50
2022	Formazione obbligatoria per operare nell'ambito dell'assistenza familiare	78	44
2023	Formazione obbligatoria per operare nell'ambito dell'assistenza familiare	59	43
2025	Sostegno alle persone da assistere presso il domicilio - Assistente familiare	29	7*

*I percorsi avviati nel 2025 non sono ancora tutti conclusi pertanto il numero di partecipanti idonei è da ritenersi parziale.

Fonte: Elaborazione IRS su dati forniti Regione Toscana

Il percorso definito dalla DGR 786/2024 era già operativo al momento della pubblicazione delle Linee guida nazionali, in occasione della quale è stata verificata la piena coerenza tra quanto previsto a livello nazionale e quanto già disciplinato dalla Regione. **Non si è pertanto reso necessario un intervento di recepimento, poiché il modello regionale è conforme agli indirizzi nazionali.** Peraltro, la Regione Toscana ha partecipato attivamente alla definizione delle Linee guida attraverso i propri referenti del Settore Formazione e del Settore Sociale. L'obiettivo condiviso era **individuare standard comuni tra le Regioni**, considerando che il panorama nazionale presentava una forte eterogeneità. Alcune Regioni disponevano già di percorsi strutturati, altre avevano durate e contenuti molto diversi, altre ancora non avevano alcun percorso attivo. In questo senso, pur non

essendo vincolanti, le Linee guida rappresentano un riferimento utile, soprattutto per le regioni prive di un modello definito.

La previsione di **percorsi formativi da 70 ore** indicata nelle Linee guida è – a parere dei referenti toscani – adeguata, perché **permette di offrire una formazione significativa anche a quell’ampia quota di lavoratrici e lavoratori già operativi nelle famiglie.**

La difficoltà principale del percorso precedente era proprio quella di ingaggiare in attività di formazione persone che già lavoravano a domicilio presso le famiglie e per le quali un percorso lungo era difficilmente praticabile. Tale esperienza ha mostrato come solo poche persone frequentavano e portavano a termine il percorso, proprio a causa della sua durata eccessiva. Risulta **positivo anche il rimando all’accordo nazionale sulla FAD**, che per la formazione non regolamentata prevede un limite del 50%. Su questo tema, la disciplina regionale toscana ha regolato l’utilizzo della formazione a distanza, valorizzando i percorsi, le esperienze e i progetti già realizzati a livello regionale. In particolare, **la Toscana ha scelto di ampliare questa possibilità, prevedendo fino al 100% di formazione a distanza**, oltre alla modalità ibrida, per favorire la partecipazione delle persone che vivono in aree dove risulta complesso raggiungere sedi formative in presenza. Questa scelta è stata rafforzata anche dai riscontri provenienti dal progetto Pronto Badante, nell’ambito del quale l’esperienza ha mostrato che **i percorsi con una quota prevalente di formazione a distanza registravano numeri più alti sia di partecipanti sia di persone che concludevano con successo il percorso formativo.** L’opzione di una FAD ampia o totale si è rivelata quindi particolarmente utile per rispondere alle esigenze di chi vive in territori periferici o collinari della Toscana, dove gli spostamenti richiedono tempi lunghi e rappresentano un ostacolo alla frequenza.

3.5 Lazio

Nel Lazio **la qualifica di assistente familiare** è presente nel Repertorio regionale delle competenze e dei profili formativi. Gli attuali standard professionale e minimo di percorso formativo della qualificazione di “Assistente familiare”, sono stati approvati con la Determinazione n° G18568 del 24/12/2019; la suddetta qualificazione è correlata all’Area di Attività “20.02.01 - Svolgimento di attività di assistenza a soggetti non autosufficienti” dell’Atlante [INAPP](#).

Lo standard minimo di percorso di formazione comprende quattro unità di competenza:

- Accudimento dell'assistito nella deambulazione, nella cura della persona e nel rispetto delle prescrizioni mediche;
- Supporto all'assistito, alla famiglia ed alle relazioni con il contesto sociale e dei servizi;
- Cura dell'igiene degli ambienti adottando comportamenti atti a prevenire la trasmissione di malattie e gli incidenti domestici;
- Assistenza alla preparazione ed all'assunzione dei cibi.

I percorsi formativi devono avere una durata minima di 200 ore, al netto del tirocinio curriculare, il quale ha durata minima di 100 ore e massima di 150. Non sono previsti percorsi modulari in base alle competenze già acquisite. Un requisito specifico all'ingresso, oltre residenza, maggiore età e permesso di soggiorno, riguarda la conoscenza della lingua italiana di livello B1. Le modalità formative previste comprendono la formazione d'aula e metodologie attive, quali laboratori. La formazione a distanza è possibile solo fino a 12 ore. È ammesso il riconoscimento di crediti formativi di frequenza sulla base di apprendimenti formali, non formali, informali al massimo per il 30% delle ore d'aula o laboratoriali previste.

Per quanto riguarda i corsi effettivamente realizzati, sono stati considerati gli ultimi tre anni. I corsi si suddividono tra quelli promossi tramite il programma GOL e i corsi regionali "autofinanziati". In totale, dal 2023 al 2025 sono state formate quasi 300 assistenti familiari, numero che potrà ulteriormente aumentare (i dati relativi al 2025 sono parziali, suscettibili di incremento):

Anno:	N. Corsi GOL	N. Corsi autofinanziati
2023	5	3
2024	19	6
2025	5*	3
Totale partecipanti: 297		

Fonte: rilevazione IRS su dati forniti da Regione Lazio. *I dati 2025 sono parziali, suscettibili di aggiustamenti.

Nell'ambito del programma GOL sono stati coinvolti 22 enti accreditati. La conclusione del programma GOL, finanziato con fondi del PNRR e prevista per la metà del 2026, porterà a una riduzione dell'attività formativa. Tanto più che, come la tabella riportata evidenzia, i corsi GOL hanno rappresentato la netta maggioranza di quelli realizzati negli ultimi anni. Da osservare, inoltre, il numero relativamente limitato di partecipanti che hanno raggiunto la conclusione formativa: in media 7,2 per corso.

I corsi "autofinanziati" si sostengono prevalentemente con le tariffe applicate per accedervi: si tratta infatti di corsi a pagamento, i cui costi ricadono a carico dei partecipanti.

Rispetto alle Linee guida nazionali, la Regione Lazio ha contribuito, insieme alle altre, alla loro redazione. Approvate con Accordo in sede di Conferenza permanente e successivamente adottate, esse rappresentano quindi – secondo la Regione Lazio, il punto d'incontro tra le posizioni e le esigenze di tutti i soggetti istituzionali coinvolti. La Regione Lazio ha già una qualificazione presente nel proprio Repertorio coerente con l'Area di attività "20.02.01 - Svolgimento di attività di assistenza a soggetti non autosufficienti" dell'Atlante INAPP. Pertanto la Regione non si ritiene tenuta a modificare la propria disciplina in materia, avendo la stessa caratteristiche analoghe a quella introdotta dalle nuove linee guida.

Un aspetto suscettibile di adattamento, oggi non all'ordine del giorno ma che in prospettiva potrebbe diventarlo, riguarda la durata dei corsi, che potrà eventualmente ridursi per allinearsi alle indicazioni delle Linee guida nazionali (durata minima di 70 ore complessive).

3.6 *Sicilia*

Il profilo di assistente familiare è presente nel [Repertorio delle Qualificazioni della Regione Siciliana](#) dal 2016 (Decreto Assessorile, D.A. 2570 del 26/05/2016) e a questo è associata una "[Scheda Corso](#)" di riferimento. In base agli ultimi aggiornamenti disponibili previa pubblicazione delle Linee guida ministeriali sulla formazione degli assistenti familiari, i corsi attivabili ai fini del riconoscimento della qualifica di Assistente Familiare prevedono percorsi distinti per occupati e disoccupati. Per questi ultimi è definita una **durata complessiva del corso di formazione di 300 ore**, con un monte ore variabile tra le 90 minime e le 120 massime di *stage*, e la possibilità di 50 ore massime di e-learning. Per gli occupati le

ore di corso si dimezzano alla metà (150), permane la possibilità dell'e-learning mentre non viene previsto lo *stage*.

Inoltre, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2 del D.A. 705 del 24/06/2024, ai caregiver familiari è riconosciuto un credito formativo in accesso ai percorsi di 300 ore di "Assistente familiare" pari al 30%. Il riconoscimento di detto credito formativo esonera dalla frequenza di 90 ore di stage.

Le competenze professionali oggetto di formazione sono riconducibili a due macro-categorie:

- a. Assistenza alla persona nella soddisfazione dei bisogni primari e nella gestione degli interventi igienico-sanitari;
- b. Supporto alla persona nelle attività domestico alberghiere e igienico ambientali.

Al termine del corso viene rilasciato da Regione un attestato di qualifica di secondo livello EQF (*European Qualifications Framework*).

È interessante notare come la formazione per assistenti familiari in Sicilia sia stata introdotta in seguito all'istituzione del registro pubblico degli assistenti familiari (Decreto 22 aprile 2010), che prevedeva tra i requisiti per l'iscrizione al registro quello della frequenza ad un corso di formazione per assistente familiare della durata di almeno 300 ore.

Oggi la formazione per Assistenti Familiari è in capo al *Dipartimento della formazione professionale* per quanto riguarda la definizione/aggiornamento degli standard formativi previsti dalla normativa e l'accreditamento degli enti erogatori mentre è il *Dipartimento della famiglia e delle politiche sociali* che si occupa di emanare gli avvisi a valere sui quali gli enti accreditati definiscono le proposte formative.

Non è stato possibile reperire dati e informazioni circa i corsi realizzati ad oggi in Regione Sicilia. Tali dati risultano infatti in capo al Dipartimento della Famiglia, che chi scrive non è riuscito a contattare in quanto nel novembre del 2025 è stata disposta la sospensione della Dirigente generale del Dipartimento della Famiglia, in ragione di un procedimento penale in corso. Sappiamo però che sono 246 gli enti di formazione risultati ammissibili alla presentazione di progettazioni esecutive nell'ambito dell'ultimo Avviso emanato per la realizzazione di percorsi per la formazione di assistenti familiari ([Avviso 20/2024 PR FSE+ Sicilia 2021-2027](#), approvato con DDG 2783 del 16.10.2024); un dato purtroppo per nulla indicativo

dei corsi effettivamente realizzati e tantomeno delle qualificazioni rilasciate. Attraverso la consultazione del registro regionale per assistenti familiari, aggiornato ad ottobre 2025, sappiamo però che le assistenti familiari iscritte al registro con attestato di qualifica o di frequenza ad un corso per assistente familiare sono in totale 476¹⁰.

Ci risulta inoltre che gli standard formativi per la formazione di Assistenti Familiari siano in via di revisione in seguito all’emanazione delle Linee guida ministeriali in materia. L’intenzione di Regione Sicilia è infatti quella di adeguare i propri standard formativi, e quindi le caratteristiche dei percorsi formativi, alla durata di 70 ore prevista dalle nuove Linee guida. Un adeguamento che richiederà necessariamente una revisione “al ribasso” delle conoscenze essenziali e abilità minime richieste alla figura di Assistente Familiare ma che è tuttavia considerato necessario. Regione Sicilia si aspetta infatti che il recepimento delle Linee guida avverrà anche in tutte le Regioni italiane e intende evitare in tal modo lo scatenarsi di “dinamiche competitive” tra Regioni, soprattutto con quelle limitrofe, così come accaduto per altri corsi attivati in passato nel settore dei servizi alla persona. È stato il caso, ad esempio, del corso per ASACOM (Assistente all’autonomia e alla comunicazione), la cui durata maggiore nella Regione siciliana avrebbe favorito, secondo quanto riportato da fonti regionali, spostamenti interregionali per l’acquisizione della qualifica.

Rispetto alle Linee guida nazionali, ci risulta quindi che Regione Sicilia sarà tra le prime in Italia a procedere con il recepimento. Mentre scriviamo il Decreto di recepimento risulta infatti alla firma dell’Assessore competente.

Oltre alla durata dei corsi, altri elementi che si sottolinea verranno valorizzati a partire dalle Linee guida riguardano la possibilità di usufruire in parte di formazione a distanza (e/o E-learning), opzione peraltro già presente nei percorsi regionali, e il riconoscimento di crediti di accesso alla qualificazione, anch’esso elemento già previsto da Regione Sicilia in favore dei *caregiver*. Quest’ultimo punto viene considerato di particolare importanza in quanto permette il collegamento tra l’attività di cura informale (*caregiving*) e il suo riconoscimento formale nel contesto dei servizi a supporto della domiciliarità.

¹⁰ Il registro regionale degli assistenti familiari di Regione Sicilia è consultabile al seguente link:
<https://www2.regione.sicilia.it/Famiglia/Registro%20Assistenti%20Familiare/assfam25.pdf>

Regione Sicilia si dichiara inoltre interessata a valutare, in futuro, l'introduzione di qualifiche e corsi per Assistenti Familiari "Specializzati". L'organizzazione modulare dell'offerta formativa, prevista dalle Linee guida nazionali ma ad oggi non disponibile, potrebbe risultare utile a tal fine.

4. Conclusioni

La formazione delle assistenti familiari è stato il focus di questo rapporto, anche per via della recente pubblicazione delle Linee guida nazionali sugli standard formativi e i relativi percorsi. Tema fino ad oggi relativamente poco conosciuto ma tema cruciale, nel contesto di un mercato del lavoro che mantiene una sua dinamicità e che certamente continuerà a richiamare una domanda consistente negli anni a venire e sempre più consapevole delle competenze necessarie.

Le Linee guida nazionali sono l'inizio di un percorso: la formazione professionale è materia di competenza regionale. La loro messa a terra passerà in larga misura attraverso deliberazioni regionali, sperabilmente in un'ottica di concertazione sia con le parti sociali – anche in merito alle attività già in essere di Ebincolf e la certificazione da questi rilasciata (cfr. par. 2.4), sia con gli enti di formazione, il terzo settore e gli operatori delle politiche attive del lavoro.

Il giudizio riguardo alle Linee guida nazionali è, unanimemente, positivo: un atto utile, a lungo atteso, funzionale alla qualificazione professionale del settore. Apre a una prospettiva uniforme sul territorio nazionale, di percorsi formativi omogenei e modulari, in relazione alle competenze eventualmente già acquisite sul campo (un tema che tocca ampiamente il settore). Prevede uno spettro di abilità se si vuole ambizioso, ma coerente con una domanda di assistenza che si fa via via più complessa e diversificata.

La ricognizione effettuata su sei Regioni evidenzia convergenze, ma anche elementi di differenziazione che si intendono mantenere. Questa la sintesi dell'analisi condotta.

1. **Consistenza.** In primo luogo ci pare utile portare a sintesi i dati sulle attività svolte. **Quanta formazione fanno le Regioni?** La tabella di seguito riportata mostra valori medi ricavati dai dati raccolti. Con la dovuta cautela legata al ristretto numero di Regioni considerate, una proiezione su scala nazionale ci porta a dire che le assistenti familiari formate ogni anno in Italia, sulla base dei corsi promossi dalle Regioni, non raggiungono le cinquemila. **Una stima realistica si colloca tra 3 e 4 mila assistenti formate ogni anno**, l'1% del totale¹¹. A queste si aggiungono le assistenti familiari formate attraverso

¹¹ Peraltro, con la conclusione quest'anno del programma GOL, sostenuto nell'ambito del PNRR, verrà meno una linea di finanziamento che ha sostenuto diversi corsi negli ultimi tre anni.

Ebincolf, con numeri elevati, ma nel complesso comunque limitati se confrontati col numero di lavoratori che operano nel settore, e che evidenziano ampi margini di miglioramento, alla luce di una domanda di assistenza sempre più estesa e consapevole delle capacità necessarie.

Tab. 3.1 – Numero medio annuo di corsi di formazione realizzati e partecipanti

Regione	N. Corsi	N. partecipanti
Friuli Venezia Giulia	3-4	30-50
Piemonte	40-80	500-600
Emilia Romagna	60-70	700-1.200
Toscana	5-7	40-60
Lazio	8-15	80-100
Sicilia	n. d.	50-80*

*Nostra stima; gli iscritti al Registro regionale con attestato di qualifica o di frequenza ad un corso per assistente familiare sono 476.

2. **Durata.** Non sono pochi i casi che prevedono una durata relativamente lunga dei corsi (es. 240 ore in Friuli Venezia Giulia, 200 in Piemonte, 300 in Sicilia, 200 in Lazio). In alcuni casi (Friuli Venezia Giulia e Piemonte) viene chiaramente giudicata inadeguata una durata di sole 70 ore di corso, indicata dalle Linee guida: una dimensione ritenuta insufficiente. In questi casi non sembra essere presente l'intenzione di un adattamento al parametro nazionale ("almeno 70 ore"). In altri casi (la Sicilia), si prevede a breve un allineamento con una delibera in corso di approvazione.
3. **Formazione online.** Abbiamo raccolto opinioni molto diverse rispetto alla possibilità di una formazione online. Per esempio la Toscana esprime un apprezzamento e prevede fino al 100% di formazione online sincrona, per favorire la partecipazione di chi lavora e di chi abita in zone periferiche. Altre Regioni esprimono forti perplessità, con l'intenzione di continuare a limitarne l'utilizzo, soprattutto in modalità asincrona. Il Friuli Venezia Giulia esclude totalmente la possibilità di una formazione online, e ne rivendica la scelta.
4. **Modularità.** In alcuni casi è prevista una articolazione per moduli, in altri no: anche su questo vi è forte eterogeneità, ma sul valore di una formazione modulare, anche in relazione alle competenze già acquisite e a quelle di cui si ha bisogno, sembra relativamente diffuso il consenso. Regioni come il Friuli Venezia

Giulia e l'Emilia Romagna già prevedono singoli moduli e una formazione sempre più personalizzata sulle singole competenze, presenti o da acquisire, approccio considerato come più incentivante. Naturalmente questo richiede sistemi di certificazione delle competenze già acquisite, ancora poco presenti.

5. **Crediti in ingresso e in uscita.** Il completamento dei corsi prevede a volte una certificazione di competenze, altre volte una qualifica riconosciuta (cfr. par. 2.2). I crediti in uscita sono previsti diffusamente, ancorché in modo diversificato: per esempio la Toscana considera il percorso per assistente familiare parte di quello per assistente di base, in Piemonte i corsi danno crediti per diventare OSS (anche a questo si deve l'intensa attività formativa rilevata in questa Regione). Più rari sono i crediti in ingresso, cosa che, come dicevamo al punto precedente, richiede un sistema di riconoscimento ancora poco diffuso. La Sicilia per esempio prevede una riduzione del 30% della durata dei corsi per chi ha svolto attività di caregiver familiare. **Il collegamento della formazione con le attività di caregiver familiare** è un punto sottolineato da alcuni, ma aperto a verifiche future¹². Mentre le Linee guida possono costituire un riferimento anche per la formazione dei caregiver familiari, rimane aperta la domanda su quanti di questi hanno effettivamente interesse a rimanere nel settore, professionalizzandosi.
6. **Reti.** Tanto più la formazione viene "collegata" (ossia, promossa, proposta, incentivata) a una rete territoriale, quanto più l'adesione ai corsi di formazione sembra incentivata. Negli ultimi anni si è rafforzato il collegamento con i Centri per l'Impiego, che possono favorire il matching domanda e offerta, con eventuali sportelli territoriali per le assistenti familiari, i servizi sociali dei Comuni. Tra le Regioni considerate, diverse (Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Toscana, Piemonte) stanno investendo su un collegamento tra formazione e Centri per l'Impiego, i cui quali peraltro hanno visto un potenziamento strutturale grazie al PNRR.

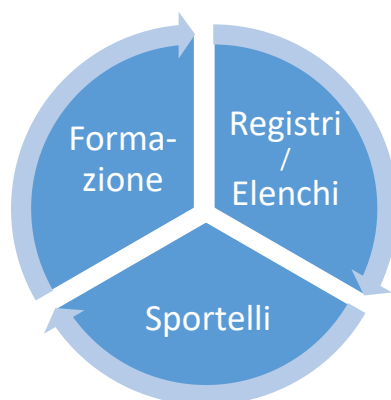
Per concludere, la ricognizione effettuata evidenzia elementi di convergenza ma allo stesso tempo altri su cui i percorsi sono andati in direzioni diverse e su cui non sembra esserci consenso. Su tutto aleggia una questione cruciale: **il livello di attrattività della formazione, ancora limitato nonostante i molti sforzi**. La formazione è ancora ampiamente percepita, dalle assistenti familiari, come un costo. Per farla crescere, ci pare, serve costruire un ecosistema che le dia valore, collegando i percorsi formativi a un sistema di welfare territoriale fatto di registri/elenchi di

¹² Il recente disegno di legge governativo sui caregiver sembra andare verso il riconoscimento di crediti formativi per chi svolge attività di cura familiare.

chi si è qualificato, a loro volta funzionali a sportelli e attività di *matching* tra domanda e offerta, come la figura 3.1 rappresenta graficamente.

I registri regionali, richiamati dalla legge delega di riforma dell'assistenza agli anziani (l. 33/2023), dal decreto attuativo (29/2024, art. 38) e dalle stesse Linee guida, in realtà sono presenti in circa la metà delle Regioni italiane, mentre è nel complesso più limitato - anche se, dove presente, ritenuto cruciale - l'investimento su una rete di sportelli territoriali, solitamente afferenti agli Ambiti territoriali sociali, talvolta collegati ai Centri per l'Impiego come richiamato più sopra, al punto 6.

Fig. 3.1 – Il circuito “virtuoso” del mercato regolato



Come già ha evidenziato il Report dello scorso anno, i registri sono strumenti che necessitano di una continua attività di alimentazione e aggiornamento, cosa che solo può essere fatta attraverso un radicamento nei territori: linea su cui hanno investito anche alcune delle Regioni qui considerate, quali l'Emilia Romagna e la Toscana. È il livello territoriale (degli Ambiti piuttosto che dei Centri per l'Impiego) quello più funzionale a gestire concretamente i registri e renderli funzionali all'incontro tra domanda e offerta di assistenza. In caso contrario essi rischiano di rimanere strumenti formali di scarsa funzionalità.

L'auspicio è pertanto che si avvii la costruzione di una *governance* della formazione del lavoro privato di cura, nel rispetto dei passaggi necessari e delle competenze istituzionali dei diversi attori coinvolti. Lo dobbiamo a milioni di anziani, ai milioni di loro *caregiver*, e a una rete di servizi pubblici ancora distante da questo mondo.

I curatori del Report



Francesca Pozzoli, laureata in filosofia, con un master in politiche sociali e un dottorato in sociologia. È ricercatrice dell'IRS, dove si occupa di politiche di welfare e servizi sociali e sanitari e coordina la redazione di "Lombardia Sociale". È esperta, in particolare, di non autosufficienza, disabilità e tematiche afferenti alla personalizzazione dei servizi.



Sergio Pasquinelli, sociologo, è presidente dell'Associazione per la Ricerca Sociale ETS e direttore di ricerca presso l'IRS di Milano. Dirige la rivista "Prospettive Sociali e Sanitarie" ed è condirettore del portale Welforum.it "Osservatorio nazionale sulle politiche sociali". Fa parte della cabina di regia del ["Patto per un nuovo welfare sulla non autosufficienza"](#).



Alessandra Crippa, laureata in Relazioni Internazionali presso l'Università degli Studi di Milano, collabora con l'IRS dal 2021, dove si occupa di analisi delle politiche pubbliche a livello nazionale ed europeo, in particolare in materia di lavoro, inclusione socio-lavorativa e pari opportunità di genere.