

Ivan Lagrosa  
Maria Caligaris

# LAVORO DOMESTICO E FORMAZIONE

Strategie per colmare il gender gap  
e valorizzare il welfare per le famiglie

prefazione di Alfredo Savia



Centro  
di Ricerca e  
Documentazione  
Luigi Einaudi



**NUOVA COLLABORAZIONE**  
ASSOCIAZIONE NAZIONALE DATORI DI LAVORO DOMESTICO



**GUERINI  
E ASSOCIATI**



©2025 Guerini e Associati srl  
via Comelico, 3 – 20135 Milano  
<https://www.guerini.it>  
email: [info@guerini.it](mailto:info@guerini.it)

Publisher

Prima edizione: marzo 2025

Ristampa: V IV III II I 2025 2026 2027 2028 2029

Copertina di Donatella D'Angelo

Printed in Italy

ISBN 978-88-6250-

Ivan Lagrosa Maria Caligaris

# LAVORO DOMESTICO E FORMAZIONE

STRATEGIE PER COLMARE  
IL GENDER GAP E VALORIZZARE  
IL WELFARE PER LE FAMIGLIE

prefazione di  
Alfredo Savia



Centro  
di Ricerca e  
Documentazione  
*Luigi Einaudi*



**NUOVA COLLABORAZIONE**  
ASSOCIAZIONE NAZIONALE DATORI DI LAVORO DOMESTICO



**GUERINI  
E ASSOCIATI**



# Indice

- 7 Prefazione  
*di Alfredo Savia*
- 15 CAPITOLO 1  
IL LAVORO DOMESTICO (NON SOLO) IN NUMERI  
*di Maria Caligaris e Ivan Lagrosa*
- 17 1.1. Il settore del lavoro domestico
- 27 1.2. I lavoratori domestici
- 36 1.3. I datori di lavoro domestico. I numeri  
della survey Centro Einaudi-Nuova  
Collaborazione 2024
- 45 1.4. Paga e orario di lavoro
- 49 CAPITOLO 2  
IL LAVORO DOMESTICO DA UNA PROSPETTIVA  
INTERNAZIONALE  
*di Maria Caligaris*
- 50 2.1. L'impatto del settore in più Paesi
- 59 2.2. Impatto su popolazione e welfare
- 67 2.3. Livello di istruzione e salario medio  
dei lavoratori domestici

75	CAPITOLO 3
	UNA CARRIERA AL FEMMINILE
	<i>di Ivan Lagrosa</i>
80	3.1. Donne con e senza figli a confronto nel mercato del lavoro
86	3.2. L'impatto della nascita di un figlio sulla carriera: padri e madri a confronto
95	3.3. Il ruolo del settore domestico. La survey Centro Einaudi-TIESI
109	CAPITOLO 4
	PROPOSTE DI INTERVENTO
	<i>di Maria Caligaris e Ivan Lagrosa</i>
110	4.1. Il settore domestico come leva per l'occupazione
118	4.2. La sfida della formazione del personale domestico
127	4.3. Conclusioni
129	APPENDICE STATISTICA
130	Il Centro Einaudi
131	Nuova Collaborazione

## *Prefazione*

di Alfredo Savia\*

Formazione e qualificazione professionale, nel lavoro domestico, sono due ingredienti fondamentali per garantire piena cittadinanza e dignità a un settore che troppo spesso viene colpevolmente ignorato. Un mondo quasi spettrale, inafferrabile, che invece presenta grandi potenzialità per tutto il sistema-Paese. La realtà, purtroppo, è spesso un *fantasma*. Anzi, è popolata di vite fantasma. Così, recentemente, la sociologa Chiara Saraceno ha definito l'esistenza delle collaboratrici familiari che vivono e lavorano nelle nostre famiglie come colf, badanti o baby sitter. Uso il femminile perché, lo sappiamo, in gran parte si tratta di donne. In ogni caso, recita il Devoto-Oli, *fantasma* – oltre al sostantivo che indica l'essere soprannaturale, di solito malefico – è anche un aggettivo invariabile di cosa o persona non reale, «priva di effettiva consistenza o di cui si ignora la vera natura o identità». E questo, purtroppo, è proprio il nostro caso.

Dei lavoratori domestici, di chi siano, delle loro storie, dei loro progetti, siamo sovente all'oscuro: si aggirano nel

\* Presidente nazionale di Nuova Collaborazione.

limbo spettrale dell'irregolarità contrattuale, sottoponendosi a molti rischi. Le statistiche ipotizzano che siano altrettanti, se non di più, di coloro assunti invece a tutti gli effetti, con diritti e doveri che ne conseguono. È un elemento in più in uno scenario di grande fragilità, dovuto al gravissimo ritardo dell'Italia nelle politiche del settore: le famiglie, specie quelle con minori risorse, vengono sostanzialmente lasciate sole di fronte ai drammi dell'età anziana e della non autosufficienza.

Occorre far crescere una cultura di attenzione alla famiglia e al lavoro domestico, con dati ed elementi che spieghino anche e soprattutto al decisore pubblico la rilevanza del lavoro domestico nel nostro sistema economico e sociale. Ecco il perché di questo secondo Rapporto che nasce dalla sinergia tra Nuova Collaborazione e i ricercatori del Centro Einaudi di Torino: va nella stessa direzione del primo, pubblicato nell'autunno 2023 e dedicato al *Potenziale del lavoro domestico* con specifiche proposte di intervento soprattutto sul fronte fiscale<sup>1</sup>; questa volta mettiamo sotto la lente i temi della qualificazione professionale e della formazione.

In un contesto dove iniziamo ad avvertire in maniera sempre più pressante l'invecchiamento della popolazione, con il rovesciamento della piramide demografica, la questione della «cura» delle persone diventa centrale. Perché va a toccare la vita quotidiana di tutti noi, delle donne in particolare. Sono emblematici, in questo senso, i risultati della survey Centro Einaudi-TIESI che presentiamo in queste pagine: il 48% circa delle donne senza un lavoro non cerca attivamente un'occupazione perché im-

<sup>1</sup> G. Russo, I. Lagrosa, A. Stanchi, *Il potenziale del lavoro domestico. Proposte di intervento*, prefazione di A. Savia, Guerini e Associati, Milano 2023.

pegnato nella cura dei figli e il 33% perché alle prese con l'assistenza di anziani spesso non autosufficienti. Non solo: in assenza di un lavoratore domestico, nel 58% dei casi almeno un membro del nucleo familiare tra quelli occupati dovrebbe ridurre il proprio orario di lavoro, mentre nel 7% dei casi dovrebbe addirittura rinunciare alla propria attività lavorativa. Infine, circa un familiare su tre, tra i nuclei in cui almeno un membro non partecipa al mercato del lavoro per motivi familiari (cioè è costretto a seguire figli o parenti anziani), dichiara che sarebbe disposto a rientrare delegando le esigenze di cura a un lavoratore domestico, ma che i costi sono attualmente troppo onerosi.

Sembra un circolo vizioso, ma è il meccanismo che sta generando fantasmi, che alimenta il gender gap e penalizza il welfare per le famiglie. Diventa per questo urgente arricchire il dibattito sul lavoro domestico con contributi scientifici e culturali che aiutino a definire i problemi e a individuare possibili soluzioni per superarli. Intanto, è opportuno che si sfrondino i ragionamenti da tutti quegli orpelli ideologici che mantengono la situazione invariata da anni, indipendentemente dalle casacche politiche che si alternano al governo del Paese e dalle promesse che mai vengono mantenute. Il punto vero è che occuparsi della famiglia – in tutti i suoi numerosi risvolti, in maniera non occasionale ma ordinata – è l'unico modo per costruire una grande parte di quel futuro che oggi soprattutto le nuove generazioni non riescono a intravedere. Ci spiace molto constatare che il nostro legislatore contribuisca alla miopia generale, cedendo più volentieri a gruppi e a interessi di parte che non a una visione di ampio respiro. Perché è questo ciò che ci racconta – malauguratamente – la storia italiana dei tempi più recenti.

Una chiave che può aiutare a comprendere meglio il senso del nostro impegno sta nello sguardo economico sul futuro al quale Nuova Collaborazione si sente più affine. Nell'ultimo decennio si è riscoperto il paradigma (che significa sguardo, per l'appunto) dell'«economia civile», una prospettiva tutta italiana introdotta nel Settecento da Antonio Genovesi all'Università di Napoli. Con un obiettivo ben diverso dall'economia politica nata con la rivoluzione industriale oltre Manica: il *bene comune*, non il bene totale; cioè lo sviluppo integrale della persona e non solo la crescita a ogni costo. Perché il bene comune è composto sì, dalla crescita, ma anche dai «beni relazionali» e dai «beni spirituali e culturali». Per dire: Genovesi condivideva con lo scozzese Adam Smith la certezza che il mercato avrebbe contribuito a costruire un mondo più libero e più uguale, ma non attraverso una «mano invisibile» che agisce nella società, bensì grazie alla persona, equilibrio tra l'interesse per sé e la solidarietà sociale. Un presupposto antropologico molto diverso: non *homo homini lupus* (alla Hobbes e, potremmo dire oggi, alla Trump), bensì *homo homini natura amicus*. Insomma, rapporti, relazioni, reciprocità. Non la negazione del mercato, sia chiaro, ma l'intuizione di interpretarlo come «mutua assistenza»; non competizione spietata, ma *coopetition*. Una visione che si rifaceva ai principi dell'umanesimo civile.

È evidente quanto una prospettiva del genere, che noi condividiamo, spostati, e di molto, il baricentro delle priorità. E indichi anche l'intento al quale corpi intermedi come le associazioni quali Nuova Collaborazione devono concorrere. È corresponsabilità civica e risiede, per noi, nel far cogliere quanto sia importante per la società tutta comprendere la portata di tutte le implicazioni che possono nascere da una corretta valorizzazione del lavoro do-

mestico. È il motivo per cui siamo entrati con convinzione nell'ecosistema di *Torino Social Impact*, un network unico nel suo genere, punto di riferimento in Italia e in Europa nella città della nostra sede nazionale: un modello, tra l'altro, che dovrebbe venire replicato presto anche in altre regioni.

Il denominatore comune è contribuire a quella che oggi viene chiamata *impact economy*. È il meccanismo per cui ogni attore della società, un'impresa, un corpo intermedio, un ente non profit, sceglie intenzionalmente alcune strade per creare – con attenzione civica – una ricaduta economica in settori dove c'è bisogno di innovazione sociale e s'impegna anche a misurarli. Noi riteniamo che tutto ciò che stiamo mettendo in atto, anche più complessivamente a sostegno delle famiglie, vada proprio in questa direzione. Garantire un lavoro regolare, professionalmente formato, nell'ambito della cura (la casa, i figli, gli anziani) è fondamentale perché padri e madri di famiglia possano dedicarsi alle loro attività con la sicurezza di affidare ciò che hanno di più caro a persone che meritano. E perché questo avvenga sono necessarie misure (di natura fiscale, ma non solo) in grado di garantire l'assistenza familiare anche a chi ha meno mezzi a disposizione. Bisogna fare presto, il sistema Italia, da tanti punti di vista, compreso il nostro ovviamente, sta perdendo troppo tempo.

È questo l'impegno a cancellare le vite fantasma. Più contratti regolari nel mondo domestico significano maggior gettito per lo Stato e permettono, con uno sguardo normativo intelligente, d'innescare un circuito virtuoso tra privati, pubblica amministrazione ed enti intermedi. Sia chiaro: non si tratta soltanto di tutelarsi da possibili contenziosi, infortuni o quant'altro allo scopo di disporre

di una quanto mai opportuna copertura assicurativa. C'è di più. È la consapevolezza di garantire un inquadramento dignitoso a colf, badanti e baby sitter. È una contezza che occorre far crescere ancora, sia nei lavoratori sia nelle famiglie datrici di lavoro: potremmo dire che è un capillare percorso di educazione civica che deve trovare sempre più alleati. Ci conforta, negli ultimi anni, avere allargato il nostro orizzonte di impegno, con associazioni e professionisti con cui condividiamo le battaglie per la famiglia, il miglioramento dei servizi e la periodica contrattazione del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro Domestico che abbiamo contribuito a creare nell'ormai lontano 1974.

Ora, anche il lavoro domestico, come altri settori dell'economia, paga i costi della burocrazia e del «non fare». Ritardi e rallentamenti, nei complicati percorsi dentro la giungla normativa che cambia da regione a regione, non aiutano lo sviluppo, lo frenano pericolosamente. Perché determinano il *sentiment* prevalente. Siamo un settore in cui esiste un tasso di irregolarità altissimo, che sfiora il 50%. Il fatto che non si muova nulla aiuta a indulgere: «non si può fare nulla», «accordiamoci *brevi manu*», «un po' di contante e via». Continuiamo con cocciutaggine a impegnarci per il contrario, da cittadini e da responsabili di famiglie che intendono interpretare con sempre maggior preparazione il ruolo di datori di lavoro. È il motivo per cui insistiamo sulla formazione e sulla qualificazione professionale, che vanno sempre più sostenute e promosse, anche in ordine all'immigrazione. Proponiamo in queste pagine alcune soluzioni per contribuire all'assunzione di assistenti familiari, convinti che siano strumenti per liberare occupazione.

Integrazione e coesione sociale, ne siamo sicuri, passa-

no anche da un'esperienza di lavoro domestico di qualità. In cui l'indifferenza viene messa al bando, perché è un altro potente generatore di «vita fantasma». Dovremmo tutti sentirci impegnati e coinvolti nei migliori sforzi possibili in questa direzione.



# Capitolo 1

## *Il lavoro domestico (non solo) in numeri*

*di Maria Caligaris e Ivan Lagrosa\**

Il lavoro domestico comprende una vasta gamma di attività volte a supportare le mansioni di cura e assistenza, e più in generale di sostegno alla vita familiare. Secondo la definizione fornita dall'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale (INPS), questa categoria include colf, badanti, baby sitter, governanti, camerieri, cuochi e altri professionisti impiegati in attività domestiche. I lavoratori domestici sono assunti non solo da famiglie, ma anche da comunità religiose, orfanotrofi, case di cura e simili, purché organizzati come convivenze familiari.

Negli ultimi decenni, la regolamentazione del lavoro domestico in Italia ha subito un progressivo avanzamento. Il primo momento chiave è stato l'introduzione del primo Contratto Collettivo Nazionale (CCNL), il 22 maggio 1974, che ha segnato una svolta nella tutela dei diritti dei lavoratori domestici. Da allora, sono stati approvati numerosi interventi legislativi che hanno avuto tra gli altri obiettivi quelli di far emergere il lavoro irrego-

\* Maria Caligaris è autrice dei paragrafi 1.1, 1.2 e 1.4; Ivan Lagrosa è autore del paragrafo 1.3.

lare e di garantire una maggiore protezione ai lavoratori. Due esempi rilevanti sono stati (1) il Decreto Legislativo del 2012 (D.Lgs 10/2012), che ha regolarizzato lavoratori sia comunitari che extracomunitari, e (2) il Decreto «Rilancio» del 2020 (D.L. n. 34), che ha introdotto misure straordinarie per incentivare la regolarizzazione del lavoro domestico durante il periodo della pandemia. Nonostante questi interventi, molte delle criticità che riguardano in generale il sistema di cura e più in particolare l'ambito dell'assistenza domiciliare rimangono irrisolte.

Attualmente, i datori di lavoro possono usufruire di alcune agevolazioni fiscali, quali la deducibilità dei contributi fino a 1.549,37 euro annui e la detrazione del 19% delle spese per l'assistenza a persone non autosufficienti, fino a un massimo di 2.100 euro – solo nei casi in cui il reddito complessivo sia inferiore ai 40.000 euro annui. Questi limiti riducono notevolmente l'accessibilità a tali forme di agevolazione, escludendo molte famiglie dal sostegno economico.

Più recentemente, è stato introdotto l'Assegno di Indennità (ADI), riconosciuto a famiglie con componenti disabili, minori o anziani sopra i sessant'anni. La misura garantisce un sostegno per l'inclusione sociale e la cura, purché i beneficiari siano inseriti in programmi certificati dai servizi socio-sanitari territoriali. Anche questi incentivi, pur mirando a sostenere le famiglie e promuovere la regolarizzazione del lavoro, non risultano ancora sufficienti per risolvere le criticità strutturali del sistema.

A livello nazionale ed europeo, vi è dunque grande attesa per le riforme annunciate nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), volte a migliorare il quadro normativo e a potenziare il sistema di supporto economico per le famiglie. In questo contesto, è

utile analizzare come il settore del lavoro domestico si sia evoluto nel corso dell'ultimo decennio, tenendo conto sia delle dinamiche di regolarizzazione che delle fluttuazioni legate alle normative e alle tendenze demografiche. Nei prossimi paragrafi, si intende offrire una panoramica dettagliata e un'analisi statistica descrittiva, utilizzando un insieme integrato di dati amministrativi e campionari per fornire un quadro esaustivo della situazione attuale del lavoro domestico in Italia.

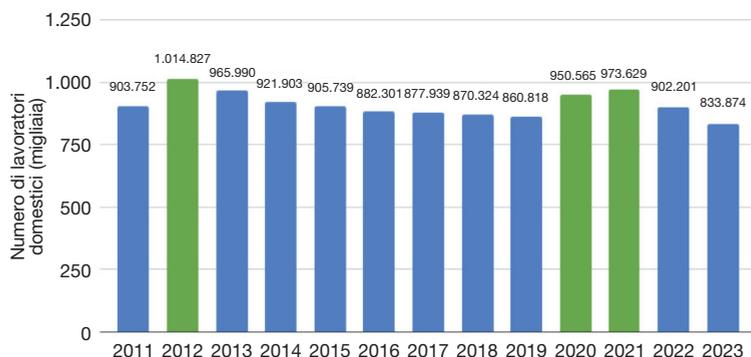
## 1.1. Il settore del lavoro domestico

### *1.1.1. La forza lavoro*

- 833.874 lavoratori regolari e 1,7 milioni di lavoratori complessivi.
- Oltre il 4% della forza lavoro italiana.

Nel 2023, i lavoratori domestici con almeno una posizione contributiva registrata presso l'INPS sono stati 833.874, circa il 4% della forza lavoro complessiva. Rispetto all'anno precedente, si registra un calo del 7,6% (-68.327 lavoratori). Il decremento segue una tendenza già osservata nel 2022, quando si era registrato un calo del 7,3% rispetto al 2021. Tale rallentamento deve essere contestualizzato nell'ambito degli interventi straordinari previsti durante gli anni della pandemia, quando sono state introdotte importanti misure di regolarizzazione (D.L. 34/2020) che hanno fatto registrare veri e propri picchi nel numero di nuovi lavoratori regolari. Come mostrato nella figura 1.1, tali politiche di regolarizzazione

Figura 1.1 - Numero totale di lavoratori domestici dal 2011 al 2023. In evidenza (verde) gli anni dei Decreti di regolarizzazione del lavoro domestico



Fonte: Osservatorio sui lavoratori domestici INPS

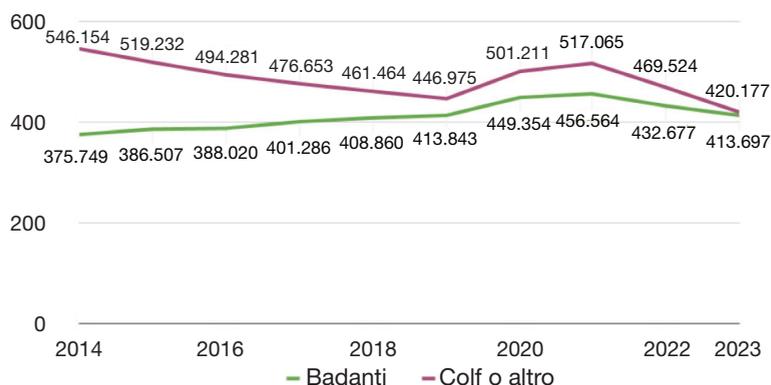
hanno avuto un impatto significativo sull'aumento del numero di lavoratori domestici registrati, ma la mancanza di misure strutturali ha portato a un rapido calo nei due anni successivi.

Analizzando i dati relativi ai lavoratori domestici suddivisi per mansioni (colf e badanti), emergono tendenze interessanti riguardanti l'evoluzione di queste due tipologie di occupati nel tempo.

Tra il 2014 e il 2023 il numero di colf è sensibilmente diminuito di circa 125.977 unità (figura 1.2). Questa tendenza riflette una contrazione della domanda di lavoro formale, dovuta sia a un crescente ricorso a soluzioni più flessibili o informali sia a una maggiore automatizzazione del lavoro nel contesto domestico.

Dall'altro lato, il numero di badanti è lievemente cresciuto nel tempo, con le badanti che nel 2023 rappresentano il 49,6% del totale dei lavoratori domestici, con un

Figura 1.2 - Numero di lavoratori domestici per tipologia di contratto. Anni 2014-2023



Fonte: Osservatorio sui lavoratori domestici INPS

incremento dell'1,7% rispetto al 2022. Questo aumento è da interpretare alla luce anche di un invecchiamento generalizzato della popolazione.

Il biennio 2022-2023 ha visto un decremento per entrambe le categorie di lavoratori: il numero di colf è diminuito del 9% nel 2022 e dell'11% nel 2023, mentre quello delle badanti ha subito una flessione più moderata, pari al 5% nel 2022 e al 4% nel 2023. Questi dati mostrano come, nonostante la domanda crescente di assistenza, anche il settore domestico sia stato colpito da fattori macroeconomici – quali l'inflazione e la conseguente diminuzione della capacità di spesa delle famiglie. Parte della flessione è inoltre verosimilmente attribuibile a un maggiore ricorso all'impiego di personale senza contratto.

I numeri sin qui delineati fanno riferimento al lavoro domestico regolarizzato. Tuttavia, come verrà approfondito,

dito nel seguito del capitolo, le stime Istat indicano come circa la metà dei lavoratori domestici sia impiegata informalmente, e pertanto non compare nei registri dell'INPS.

Pur essendo più contenuto in termini di forza lavoro rispetto ad altri settori chiave, quali il commercio e l'industria manifatturiera, il lavoro domestico ha un'importanza cruciale per il sostegno alle famiglie, in particolare nell'ambito dell'assistenza degli anziani e in generale delle persone non autosufficienti. In una società che invecchia, questo ruolo è destinato a diventare determinante per il corretto funzionamento delle nostre economie. Inoltre, questo settore ha un impatto economico positivo che si manifesta anche in maniera indiretta. In particolare, l'impiego di lavoratori domestici ha in molti casi effetti positivi sull'occupazione dei membri dei nuclei familiari che li assumono. I collaboratori domestici sollevano infatti gli individui, spesso le donne, dagli impegni di cura e gestione della casa e degli anziani, liberando così nuova potenziale occupazione.

### *1.1.2. Il contributo al PIL*

- Con 16 miliardi di euro nel 2023, il settore domestico rappresenta quasi l'1% del prodotto interno lordo (PIL).
- La spesa per consumi finali delle famiglie nel settore dei servizi domestici ha registrato un valore di 13,7 miliardi di euro nel 2023.

Quanto pesa il settore del lavoro domestico sulla ricchezza nazionale? L'analisi dell'impatto del lavoro domestico sul prodotto interno lordo (PIL) italiano mostra come le famiglie, in qualità di datori di lavoro, svolgono un ruolo

fondamentale nelle funzioni di cura e assistenza, contribuendo così all'economia nazionale.

Nel 2023, il settore domestico ha prodotto un valore aggiunto pari a quasi 16 miliardi di euro, corrispondente alle «Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico»<sup>1</sup>. Questo dato rappresenta lo 0,74% del prodotto interno lordo (PIL), che nello stesso anno ha raggiunto i 2.128 miliardi di euro. Anche sotto questo aspetto, si osserva, nel tempo, una diminuzione sia in termini assoluti sia relativi del settore domestico. Nel 2014, il valore aggiunto del settore era infatti di 17,1 miliardi di euro pari all'1,05% del PIL.

Inoltre, il settore contribuisce anche in termini indiretti, attraverso un risparmio economico per lo Stato, che non deve gestire nell'ambito dell'assistenza pubblica quegli anziani o quelle persone non autosufficienti che vengono invece assistiti in ambito domestico. Queste risorse risparmiate possono quindi potenzialmente essere dirottate su altre forme di investimenti.

La spesa per consumi finali delle famiglie nel settore dei servizi domestici (inclusi servizi di baby sitter e servizi per la pulizia e gestione della casa) ha registrato una riduzione costante, passando dai 15,4 miliardi di euro nel 2014 ai 13,7 miliardi di euro nel 2023. In termini relativi rispetto alla spesa totale delle famiglie, il contributo della spesa per servizi domestici è passato dall'1,5% del 2014

<sup>1</sup> Classe Ateco con Codice T97 «Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico, produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze». Questa classe include le attività di famiglie e convivenze (compresi i condomini) come datori di lavoro per personale domestico quali collaboratori domestici, cuochi, camerieri, guardarobieri, maggiordomi, lavandaie, giardinieri, portinai, stallieri, autisti, custodi, governanti, baby sitter, istitutori, segretari ecc.

all'1,1% del 2023. Questo calo può essere attribuito a vari fattori, tra cui il crescente ricorso al lavoro non regolare e la ridotta capacità delle famiglie di sostenere i costi di tali servizi.

In definitiva, il lavoro domestico gioca certamente un ruolo nel bilancio economico e soprattutto sociale del Paese, contribuendo non solo al PIL, ma anche alla riduzione dell'onere economico per le finanze pubbliche. Tuttavia, la costante riduzione della spesa delle famiglie per i servizi domestici e la crescente prevalenza del lavoro irregolare mostrano l'urgenza di interventi mirati. L'incentivazione della regolarizzazione e l'introduzione di misure che sostengano le famiglie nell'accesso ai servizi domestici rappresentano non solo una priorità economica, ma anche una strategia per garantire un welfare più sostenibile e inclusivo nel lungo periodo.

La tabella 1.1, elaborata su dati dei Conti e aggregati nazionali annuali Istat, mostra l'evoluzione della spesa delle famiglie per consumi finali nel settore dei servizi domestici e il contributo del lavoro domestico al PIL italiano dal 2014 al 2023. Nella prima riga si trova la spesa complessiva delle famiglie, seguita dalla spesa specifica per i servizi domestici e dal suo peso percentuale sul totale. Nelle righe successive sono riportati il PIL ai prezzi di mercato e il valore aggiunto generato dalle attività di lavoro domestico, con il relativo contributo percentuale. Questa struttura consente di analizzare la quota del settore domestico sul PIL e sulla spesa familiare nel tempo. Un punto interessante emerge nel 2020, anno in cui il PIL e la spesa totale delle famiglie hanno subito una flessione significativa a causa della crisi da Covid-19. Contrariamente a questa tendenza, la spesa per i servizi domestici e il valore aggiunto del settore hanno registrato un au-

Tabella 1.1 - Spesa per consumi finali delle famiglie, valore aggiunto e PIL. Anni 2014-2023 (in miliardi di euro)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Spesa totale per consumi finali delle famiglie	998	1.019	1.032	1.059	1.080	1.090	968	1.040	1.177	1.251
Spesa per consumi finali in servizi domestici	15,4	15,2	14,8	14,5	14,5	14,4	14	14,3	14,1	13,7
Contributo % delle spese per servizi domestici sul totale	1,5	1,5	1,4	1,4	1,3	1,3	1,4	1,4	1,2	1,1
Prodotto interno lordo ai prezzi di mercato	1.635	1.663	1.705	1.744	1.778	1.804	1.670	1.843	1.997	2.128
Valore aggiunto delle attività di lavoro domestico*	17,1	17	16,7	16,3	16,3	16,3	16,1	16,4	16,1	15,8
Contributo % sul PIL del lavoro domestico	1,05	1,02	0,98	0,93	0,92	0,90	0,96	0,89	0,81	0,74

\* Per attività di lavoro domestico si intende il codice Ateco 2007 «T97», che è precisamente inteso come «Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico, produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze»

Fonte: elaborazioni su Conti e aggregati nazionali annuali Istat. Ultima consultazione 30 settembre 2024

mento, riflettendo in parte l'effetto delle misure di regolarizzazione dei contratti in quel periodo. Come visibile in tabella, dopo il 2020, il settore domestico riprende una tendenza decrescente, con una riduzione sia della spesa familiare per i servizi domestici (da 14,3 miliardi nel 2021 a 13,7 miliardi nel 2023) sia del valore aggiunto, sceso da 16,4 a 15,8 miliardi di euro. Questo calo è attribuibile in parte all'impatto dell'inflazione, che ha ridotto il potere d'acquisto delle famiglie, limitando anche la loro capacità di sostenere i costi dei servizi domestici regolari.

### *1.1.3. L'economia informale*

- Secondo le stime Istat dell'ultimo decennio, il settore presenta un tasso di irregolarità prossimo al 50%.
- Con una stima di oltre 800 mila rapporti di lavoro domestico irregolare, il settore rappresenta quasi un terzo (27%) del sommerso complessivo a livello nazionale. Inoltre, il trend per il settore domestico è in crescita.

L'economia informale include le attività produttive basate su rapporti di lavoro definiti nell'ambito di relazioni personali o familiari, non regolate da contratti formali. Il report Istat sull'economia non osservata (2023) attesta 2 milioni e 986 mila unità di lavoro irregolari a livello nazionale. Il valore aggiunto generato da tale sommerso economico a livello nazionale evidenzia una tendenza decrescente a partire dal 2018, attestandosi a 157,3 miliardi di euro nel 2020 – con un'incidenza sul PIL pari a circa il 10%. Nel 2021, il valore dell'economia non osservata è invece cresciuto di 17,4 miliardi.

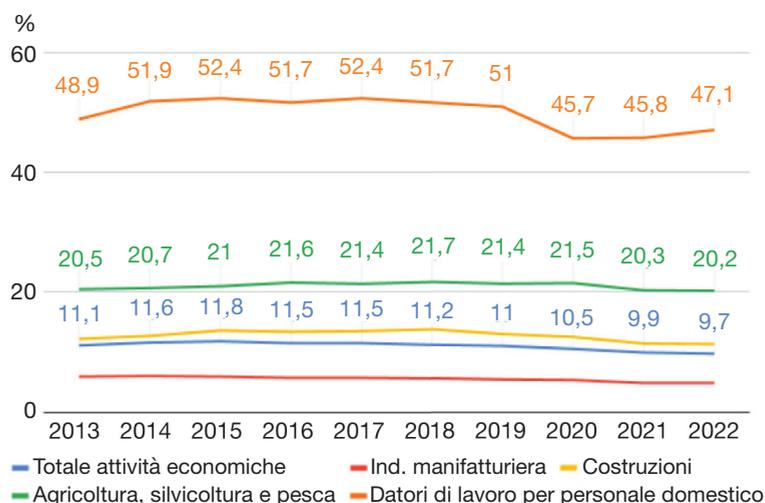
Il lavoro sommerso o irregolare continua a essere una

problematica rilevante nell'ambito del settore domestico. Secondo le stime Istat dell'ultimo decennio, oltre il 50% dei lavoratori domestici non è registrato regolarmente, con un impatto significativo sia per i lavoratori stessi, che per il sistema fiscale e previdenziale. L'informalità nel lavoro domestico è spesso legata alla natura del rapporto tra datore di lavoro e lavoratore, che si concretizza principalmente su base personale, tramite un rapporto di conoscenza, al di fuori delle strutture istituzionali. Il tasso di irregolarità del settore è in crescita dal 2020 e risulta essere cinque volte superiore al tasso medio registrato in altri settori.

Come illustrato nella figura 1.3, il settore dei servizi domestici è infatti quello che presenta i tassi di irregolarità più elevati, con una media del 50% di lavoratori non regolari nell'ultimo decennio. L'incidenza dell'occupazione irregolare è alta anche in settori quali l'agricoltura (21%), nelle attività artistiche e di divertimento, nei servizi di alloggio e ristorazione e nelle costruzioni, mentre è relativamente modesta nei servizi finanziari e assicurativi e nell'industria, in particolare manifatturiera (6%).

L'alta incidenza del lavoro irregolare sottolinea la necessità di politiche *ad hoc*. In questo contesto, il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) rappresenta uno strumento fondamentale per affrontare il problema del lavoro sommerso in Italia. In particolare, la Missione 5, dedicata a Inclusione e Coesione, prevede politiche mirate per l'inclusione sociale e il miglioramento delle condizioni lavorative. Tra le riforme chiave, vi è la Riforma 1.2 del PNRR, che mira a combattere il lavoro sommerso attraverso misure di supporto per la regolarizzazione dei lavoratori e incentivi fiscali per le famiglie che assumono lavoratori domestici in modo regolare.

Figura 1.3 - Tassi di irregolarità per branche di attività selezionate. Anni 2013-2022



Nota: in questo caso per Datori di lavoro per personale domestico si considera la voce «T97» della classificazione Ateco 2007

Fonte: elaborazione sui tassi di irregolarità Istat

In particolare, la Missione si propone di:

- introdurre piattaforme digitali per facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro domestico, riducendo la necessità di accordi informali;
- potenziare gli incentivi fiscali per le famiglie che regolarizzano i rapporti di lavoro domestico, ampliando le detrazioni già previste per l'assunzione di badanti e colf;
- promuovere campagne di sensibilizzazione per informare le famiglie e i lavoratori sui vantaggi della regolarizzazione e sugli strumenti a disposizione.

Queste misure potrebbero aiutare a far emergere il lavoro sommerso e a garantire una maggiore stabilità sia per i lavoratori che per le famiglie datoriali. Inoltre, come proposto nella prima edizione di questo studio (2023), l'accesso agli incentivi fiscali potrebbe essere condizionato all'effettiva partecipazione al mercato del lavoro dei membri delle famiglie che assumono lavoratori domestici per esigenze di cura o assistenza.

## 1.2. I lavoratori domestici

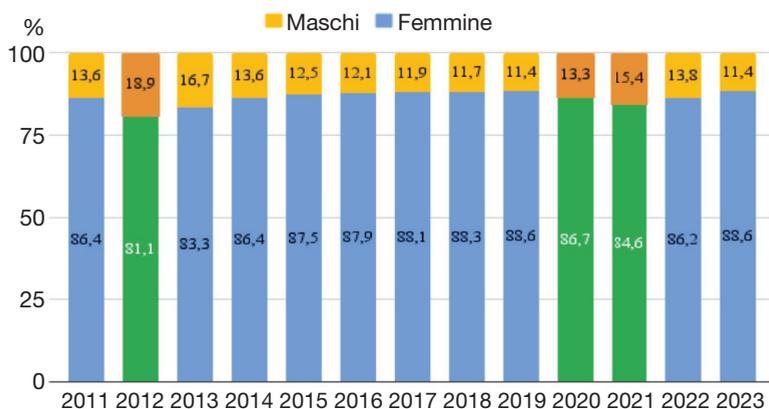
### *1.2.1. Età e genere*

- Un settore a forte prevalenza femminile: nel 2023, l'88,6% del totale sono lavoratrici.
- L'età media è alta: 51,5 in media, 50 anni per le colf, 53 per le badanti.

Nel 2023, la componente femminile dei lavoratori domestici ha toccato nuovamente il suo picco raggiungendo l'88,6% del totale, una cifra che ha visto solo lievi fluttuazioni nel corso degli ultimi anni (figura 1.4). È, tuttavia, interessante notare come le regolarizzazioni dei periodi 2012 e 2020 abbiano fatto registrare una crescita più marcata tra i lavoratori maschi, che hanno poi subito diminuzioni più consistenti nei bienni successivi.

La predominanza femminile nel settore riflette una divisione tradizionale del lavoro, in cui le donne sono maggiormente impiegate in attività di cura e assistenza. Tuttavia, l'aumento della componente maschile durante le regolarizzazioni suggerisce che, in periodi di necessità economica, anche gli uomini trovino nel lavoro domesti-

Figura 1.4 - Composizione percentuale dei lavoratori domestici tra femmine e maschi. Anni 2011-2023



Fonte: elaborazioni su dati dell'Osservatorio sui lavoratori domestici INPS

co una fonte di impiego, soprattutto in un contesto di crisi economica e mancanza di alternative.

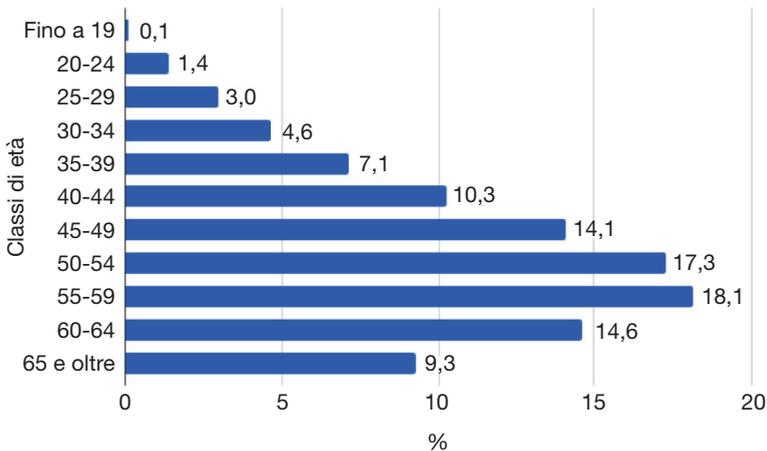
I dati relativi al genere variano inoltre rispetto alla tipologia di rapporto. Nel 2023 le lavoratrici badanti sono state 381.464 (45% del totale dei lavori domestici), mentre i lavoratori badanti sono stati 32.233 (3,9%). Nel caso delle colf il divario resta ampio: le collaboratrici registrate nel 2023 sono 357.004 (42,8% del totale), mentre i maschi sono stati 63.173 (7,6% del totale).

L'età media dei lavoratori domestici rimane generalmente alta, con una prevalenza di lavoratori di mezza età o anziani, in linea con il carattere spesso transitorio del lavoro domestico per le generazioni più giovani. Se mediamente l'età dei lavoratori domestici è 51,5 anni, il valore è più alto tra chi lavora come badante (53,3 anni) rispetto a chi lavora come colf (49,9 anni). Il dato registrato

nel settore domestico è più alto rispetto a quello che si osserva in generale per l'età media dei lavoratori in Italia, che si attesta tra i 40 e i 45 anni, in base al periodo considerato.

Mediamente – considerando colf e badanti italiani e non – i lavoratori con meno di 35 anni sono il 9,1%, mentre gli over 50 sono il 59,3%. Dividendo l'analisi per tipologia di contratto, nel caso dei lavoratori badanti gli under 35 sono l'8,3% e gli over 50 arrivano al 64,9%. Al contrario, nella categoria colf si registra un 10,0% di under 35 e solo un 53,8% di over 50.

Figura 1.5 - Distribuzione dei lavoratori domestici per classi di età. Anno 2023



Fonte: elaborazioni su dati dell'Osservatorio sui lavoratori domestici INPS

### 1.2.2. *Differenze territoriali*

- Nord-ovest e Centro sono le aree geografiche con maggiore concentrazione di lavoratori domestici: rispettivamente 31 e 28%.
- La distribuzione di badanti sul territorio è più omogenea di quella delle colf.

La raccomandazione del 2022 da parte della Commissione Europea n. 2022/0264 riguardo all'accesso a servizi di cura a lungo termine propone azioni per rendere l'assistenza più accessibile, conveniente e di migliore qualità e raccomanda, tra l'altro, di colmare i divari territoriali in termini di disponibilità e accesso all'assistenza a lungo termine, in particolare nelle zone rurali e in fase di spopolamento, garantendo il rispetto di criteri e standard di qualità in tutti i contesti di assistenza a lungo termine e promuovendo l'autonomia e la vita indipendente.

La distribuzione dei lavoratori dipendenti per aree geografiche a livello nazionale nel 2022 registra quasi un terzo dei lavoratori dipendenti (30,7%) nelle regioni del Nord-ovest. Segue il Nord-est con il 19,9%, il Centro con il 27,6%, il Sud con il 16,9%, le Isole con il 9,6% (tabella 1.2). Questo dato mostra chiaramente come i maggiori bacini di impiego nel settore si trovino nelle aree più popolate ed economicamente sviluppate del Paese e come rispecchino, in generale, la distribuzione dei lavoratori dipendenti sul territorio nazionale – riportata nell'ultima colonna della tabella 1.2.

Una differenziazione interessante riguarda la distribuzione dei lavoratori per tipologia di mansione: nel Nord-ovest, si osserva una prevalenza di colf o altro personale domestico (32,9%), che supera leggermente la percentua-

Tabella 1.2 - Numero di lavoratori e distribuzione percentuale per aree geografiche italiane. Totale, badanti e colf o altro. Distribuzione percentuale dei lavoratori dipendenti a livello italiano. Anno 2023

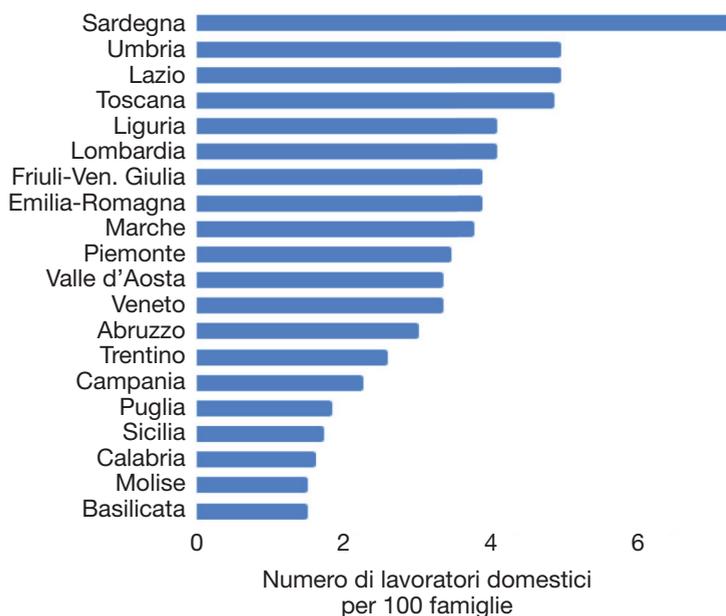
	Totale		Badanti		Colf o altro		Italia*
	N. lavorat.	%	N. lavorat.	%	N. lavorat.	%	% lavorat. dipendenti
Nord-ovest	256.105	30,7	117.969	28,5	138.136	32,9	31,6
Nord-est	166.266	19,9	103.681	25,1	62.585	14,9	23,5
Centro	230.278	27,6	103.027	24,9	127.251	30,3	20,7
Sud	101.570	12,2	44.543	10,8	57.027	13,6	16,9
Isole	79.655	9,6	44.477	10,8	35.178	8,4	7,3

\* I dati della distribuzione percentuale dei lavoratori dipendenti si riferiscono al 2022

Fonte: elaborazioni su dati dell'Osservatorio sui lavoratori domestici INPS

le di badanti (28,5%). Questa differenza potrebbe essere dovuta alla maggiore capacità economica delle famiglie in quest'area di assumere personale per mansioni domestiche generiche, come la pulizia e la manutenzione della casa. Il Nord-est presenta invece una situazione inversa: la quota di badanti (25,1%) è significativamente superiore a quella di colf (14,9%). Questo potrebbe riflettere una maggiore richiesta di assistenza agli anziani, in linea con l'invecchiamento della popolazione e con le caratteristiche socio-demografiche della regione. Al Centro, la distribuzione è simile a quella del Nord-ovest, con una leggera prevalenza di colf o altro personale domestico (30,3%) rispetto alle badanti (24,9%). Nelle aree del Sud

Figura 1.6 - Numero di lavoratori domestici occupati regolarmente per 100 famiglie per regione. Anno 2023



Fonte: elaborazioni su dati dell'Osservatorio sui lavoratori domestici INPS

e delle Isole, le percentuali di badanti e colf risultano essere bilanciate, ma complessivamente molto inferiori rispetto alle regioni settentrionali e centrali.

Anche la figura 1.6 conferma le differenze territoriali descritte, mostrando come la presenza di lavoratori domestici per 100 famiglie vari significativamente tra le regioni italiane. Questa distribuzione rispecchia le disparità economiche e di accesso ai servizi di assistenza che caratterizzano il Paese, evidenziando una maggiore concentrazione di lavoratori domestici nelle aree dove l'economia locale consente una domanda più alta di servizi rego-

lari. La Sardegna, con il valore più elevato tra tutte le regioni, emerge come un caso particolare: pur appartenendo all'area delle Isole, che in generale presenta una percentuale più bassa di lavoratori domestici, mostra una domanda molto superiore per tali servizi.

### *1.2.3. Nazionalità e flussi migratori*

- Un settore con una forte componente straniera: il 69%.
- Il numero di lavoratori italiani è in crescita (+20% rispetto al 2014).

Com'è noto, alcuni settori produttivi sono caratterizzati da una più consistente presenza di stranieri. Secondo il XIII Rapporto annuale sui lavoratori stranieri ad opera del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nel 2022, nei servizi personali e collettivi il 30,4% degli occupati è risultato essere straniero. Subito dopo figurano settori come l'agricoltura (18%), la ristorazione e il turismo (17,4%) e le costruzioni (16,4%). Nei settori con le più alte incidenze di occupati stranieri, la maggioranza ha cittadinanza non-UE: gli occupati non-UE pesano per più del 10% nel settore del turismo e ristorazione (13,5%) e nell'agricoltura (13,1%), mentre nei servizi collettivi e personali l'incidenza sale al 21,5%.

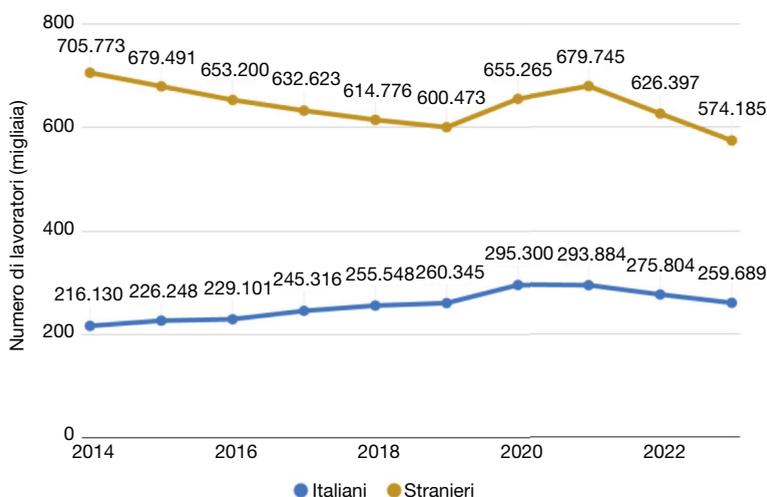
Nel 2023, la quota di lavoratori stranieri impiegati nel settore domestico è scesa al 69%, un dato che rappresenta il minimo storico rispetto al picco dell'81% registrato nel 2009. Il calo della componente straniera può essere dovuto a una combinazione di fattori, tra cui la maggiore difficoltà di accesso al mercato del lavoro italiano per i

migranti e il miglioramento delle opportunità nei Paesi di origine.

Questo cambiamento riflette una crescente presenza di lavoratori italiani nel settore, passati dal 23% del 2014 al 31% del 2023. Nonostante ciò, le nazionalità più rappresentate tra i lavoratori domestici rimangono quelle provenienti da Romania (15%), Ucraina (11%), Filippine (8%), Perù e Moldavia (4%), Paesi da cui storicamente proviene la maggior parte della forza lavoro migrante nel settore. La crescente presenza di lavoratori italiani potrebbe riflettere l'aumento della domanda interna di lavoro domestico a causa della crisi economica e della mancanza di alternative occupazionali.

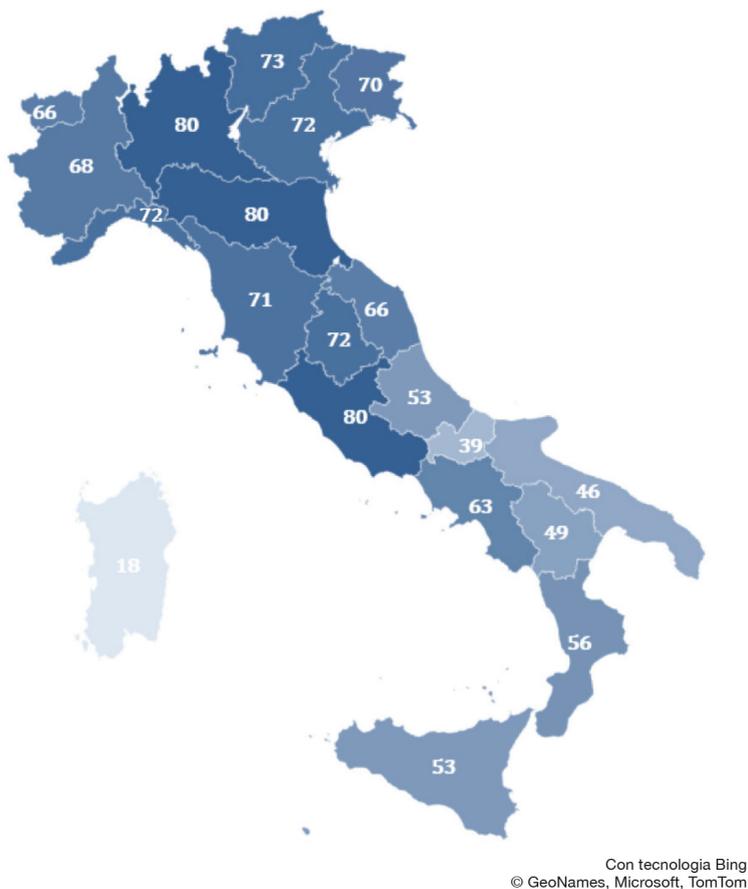
La regolarizzazione del DL 34/2020 (Rilancio) non ha avuto sui lavoratori stranieri lo stesso effetto del prece-

Figura 1.7 - Numero di lavoratori domestici italiani e stranieri. Anni 2014-2023



Fonte: elaborazioni su dati dell'Osservatorio sui lavoratori domestici INPS

Figura 1.8 - Quota percentuale di stranieri per regione. Anno 2023



Fonte: elaborazioni su dati dell'Osservatorio sui lavoratori domestici INPS

dente intervento normativo del 2012. In termini relativi, l'incremento dei lavoratori stranieri dal 2019 al 2020 (9%) è inferiore a quello dei lavoratori italiani (13%). Tuttavia, nel 2021 la componente straniera ha segnato un nuovo incremento (4%).

Nella figura 1.8, si osserva, infine, la distribuzione percentuale dei lavoratori domestici stranieri per regione. È evidente che l'incidenza di lavoratori stranieri varia notevolmente da una regione all'altra, con concentrazioni particolarmente alte in regioni come il Lazio, la Lombardia, l'Emilia-Romagna e il Veneto, dove gli stranieri rappresentano l'80% del totale dei lavoratori domestici. Al contrario, in regioni come il Molise e la Basilicata, l'incidenza è rispettivamente del 39% e del 49%, indicando una minore presenza di lavoratori stranieri nel settore.

Le regioni settentrionali e centrali presentano una maggiore incidenza di lavoratori stranieri, probabilmente dovuta a una combinazione di fattori economici e demografici. Il Nord-ovest, che include regioni ad alta densità abitativa e con un'economia più sviluppata, attrae una quota significativa di lavoratori migranti.

### 1.3. I datori di lavoro domestico I numeri della survey Centro Einaudi- Nuova Collaborazione 2024

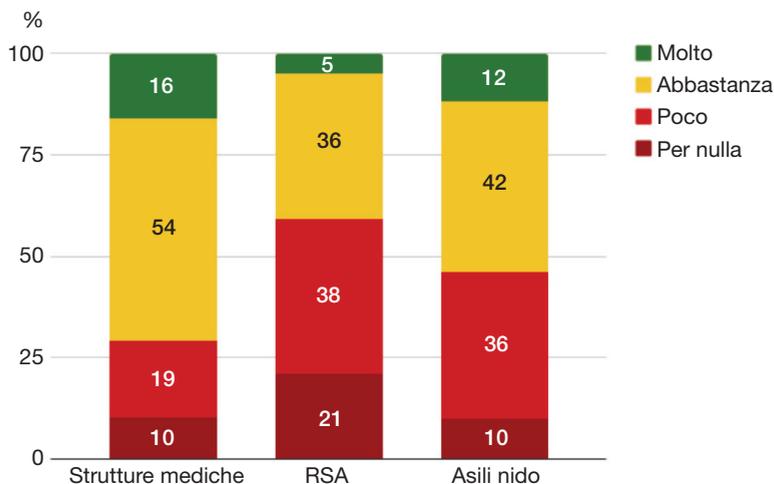
I dati sin qui proposti hanno analizzato il settore del lavoro domestico prendendo in esame le caratteristiche dei lavoratori, attraverso l'elaborazione di numeri che vengono messi a disposizione dagli enti istituzionali. Un quadro esaustivo del settore domestico non può però prescindere da un'analisi che riguardi anche le famiglie datoriali. Per introdurre questa ulteriore prospettiva di analisi, non disponibile su fonti open source, abbiamo raccolto dati originali attraverso un questionario sottoposto a un campione di famiglie datrici di lavoro in ambito domestico. Nel seguito, introduciamo alcuni dei risultati emersi dall'in-

dagine, effettuata nel mese di luglio 2024 sul territorio del Piemonte e della Lombardia. L'unità di analisi è rappresentata dal nucleo familiare all'interno del quale è impiegato almeno un lavoratore domestico. Una prima simile rilevazione era stata effettuata per la precedente edizione di questo studio, nella primavera del 2023.

Si ritiene anzitutto interessante studiare la percezione dei datori di lavoro domestico rispetto all'offerta di servizi di cura o assistenza alternativi sul territorio. Circa una famiglia intervistata su due dichiara di avere scarsità o totale assenza di disponibilità di strutture quali asili nido o RSA nel proprio quartiere. In particolare, solo il 43% delle famiglie dichiara di avere sufficiente disponibilità di asili nido nel proprio quartiere, la percentuale scende al 40% nel caso delle RSA. La netta maggioranza delle famiglie dichiara invece di avere una buona disponibilità di strutture medico-ospedaliere nei pressi del proprio domicilio (figura 1.9).

Un ulteriore aspetto potenzialmente sostitutivo del lavoro domestico riguarda la possibilità di affidarsi a familiari o conoscenti per le esigenze di cura e assistenza: solo il 30% delle famiglie intervistate dichiara di poter fare affidamento su questo canale con costanza. Guardando la frequenza, il 30% circa afferma di poter contare solo raramente su nonni, fratelli o figli non più conviventi, mentre il restante 40% circa dichiara di non avere mai questa possibilità. In questo contesto, un'indagine SWG per Nuova Collaborazione svolta nel 2024 ha approfondito il ruolo dei lavoratori baby sitter, evidenziando come circa una famiglia su tre con figli under 13 faccia ricorso, almeno occasionalmente a figure a pagamento, esterne alla famiglia, per affidare la cura dei propri figli in maniera sistematica o occasionale. Tuttavia, queste figure rap-

Figura 1.9 - Disponibilità di servizi nel quartiere di domicilio



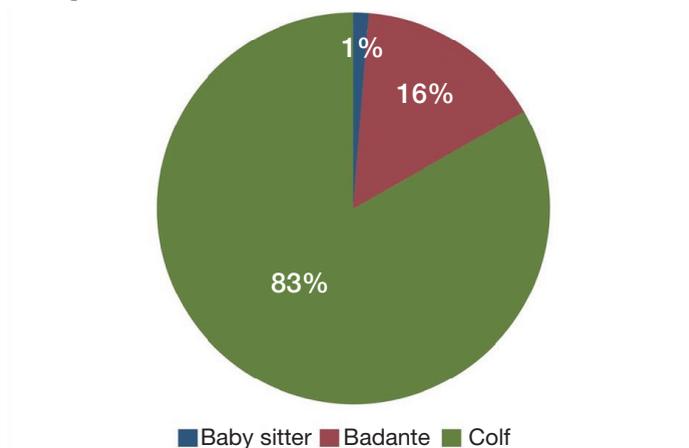
Fonte: elaborazioni su dati survey 2024 Centro Einaudi per Nuova Collaborazione

presentano quasi sempre una soluzione complementare, che rafforza le risorse interne alla famiglia e non rappresenta un'alternativa ai nonni, anche laddove presenti. Delle famiglie in cui è presente una baby sitter, in un terzo dei casi si tratta di una presenza fissa, nel 35% saltuaria e nel 32% solo occasionale.

Nel seguito, proponiamo una classificazione delle diverse tipologie di lavoratori domestici che segue quanto riportato direttamente dalle famiglie intervistate, e non fa quindi riferimento ad alcuna classificazione occupazionale, come per i dati mostrati invece nei paragrafi precedenti. Ci focalizziamo, in particolare, sulle famiglie che hanno alle proprie dipendenze collaboratori colf, badanti o baby sitter.

Dai dati raccolti emerge come, nel 2024, l'83% delle famiglie campionate abbia alle proprie dipendenze una

Figura 1.10 - Distribuzione dei lavoratori domestici per tipologia nel campione



Fonte: elaborazioni su dati Survey Centro Einaudi per Nuova Collaborazione

colf, il 16% un lavoratore badante, l'1% circa un lavoratore baby sitter (figura 1.10). Pertanto, il quadro si mantiene stabile con quanto emerso a fronte della prima rilevazione effettuata nel 2023.

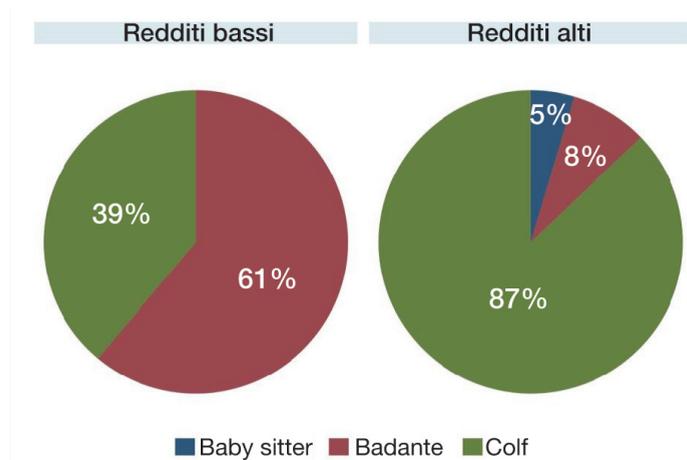
### *1.3.1. Le caratteristiche socio-demografiche delle famiglie datoriali*

- Tra le famiglie con basso reddito la percentuale di badanti è nettamente superiore rispetto alle famiglie ad alto reddito (61% contro l'8%).

Uno dei principali vantaggi offerti dalla Survey Centro Einaudi - Nuova Collaborazione consiste nella possibilità

di confrontare le caratteristiche dei lavoratori domestici con quelle dei loro datori di lavoro. Una prima dimensione di analisi importante da considerare è quella della classe di reddito delle famiglie che impiegano un lavoratore domestico. Le tipologie di lavoro domestico non sono, infatti, distribuite in maniera omogenea tra diverse classi reddituali di famiglie. Per il confronto, consideriamo da un lato le famiglie con un reddito medio mensile complessivo inferiore ai 2.000 euro netti, e dall'altro le famiglie con un reddito medio mensile complessivo di oltre 5.000 euro netti. La figura 1.11 mostra come, tra i nuclei familiari a più basso reddito, troviamo una netta prevalenza di lavoratori badanti (61%). Nei restanti casi (38%), le famiglie a più basso reddito hanno invece alle proprie dipendenze un collaboratore colf.

Figura 1.11 - Tipologia di lavoratori domestici per reddito familiare



Fonte: elaborazioni su dati Survey 2024 Centro Einaudi per Nuova Collaborazione

Considerando invece all'opposto le famiglie con redditi relativamente alti, nell'87% dei casi il lavoratore domestico impiegato in questi nuclei è inquadrato come colf, e la percentuale di famiglie con alle proprie dipendenze lavoratori badanti scende alla soglia dell'8%. Nel 5% dei casi circa, le famiglie a più alto reddito hanno, invece, alle proprie dipendenze un lavoratore domestico baby sitter. Da questa prima interazione tra la tipologia di lavoro domestico impiegata nel nucleo familiare e la posizione reddituale del nucleo stesso, emerge come per le famiglie con redditi più bassi l'assunzione di un lavoratore domestico risponda nella stretta maggioranza dei casi a esigenze di cura e di assistenza, e non al semplice supporto per lo svolgimento di mansioni domestiche.

Per le famiglie a più basso reddito, l'assunzione di un collaboratore domestico risponde in molti casi a situazioni di stretta necessità che non possono essere gestite diversamente. Questa evidenza emerge nettamente dal fatto che tra le famiglie a basso reddito – sotto la soglia dei 2.000 euro mensili – l'85% abbia fatto ricorso a risparmi privati e/o a forme di indebitamento per affrontare la spesa del collaboratore badante. Tra le famiglie a più alto reddito – oltre i 5.000 euro mensili – la percentuale scende invece al 47%. Inoltre, nel 27% dei casi, le famiglie con alle proprie dipendenze un collaboratore badante hanno fatto ricorso a forme di sostegno pubblico per sostenere la spesa del collaboratore. La stessa percentuale scende all'11% nel caso delle famiglie con redditi relativamente più alti.

Alcune tipologie di lavoro domestico – è il caso dei lavoratori badanti – si configurano quindi come un bene necessario per molte famiglie. Da un lato, la diffusione delle colf – cui spesso viene associato l'intero settore del lavoro domestico – è infatti prevalentemente concentrata

tra le famiglie a più alto reddito. Dall'altro lato, le famiglie con redditi più bassi sono in molti casi costrette a sacrificare parte dei propri risparmi per sostenere il costo del lavoratore domestico.

I dati raccolti permettono di andare oltre la distribuzione reddituale delle famiglie e di mettere in relazione la tipologia di lavoratore domestico impiegata nella famiglia con la posizione nel mercato del lavoro dei componenti del nucleo (lavoratore alle dipendenze, lavoratore autonomo o pensionato). Per ciascun nucleo familiare consideriamo in particolare la posizione occupazionale del principale percettore di reddito. Dai dati emerge come poco più della metà delle colf (55%) sia impiegata in famiglie dove il principale percettore di reddito è un pensionato. Il restante 45% circa si divide tra le famiglie dove il principale percettore di reddito è un lavoratore alle dipendenze (17%) e le famiglie dove il principale percettore di reddito è invece un lavoratore autonomo o indipendente (28%). Focalizzandoci sul caso dei lavoratori baby sitter, nel 50% delle famiglie con alle proprie dipendenze questa tipologia di collaboratore, il principale percettore di reddito all'interno del nucleo è impiegato come lavoratore alle dipendenze. Nel restante 50% dei casi il lavoratore baby sitter è invece impiegato in una famiglia dove il principale percettore di reddito è un lavoratore autonomo. Infine, nel 73% delle famiglie con alle proprie dipendenze un lavoratore badante, il principale percettore di reddito è una persona che riceve un contributo pensionistico come principale fonte di reddito. Questa tipologia di lavoro domestico si conferma quindi fortemente orientata alla cura e all'assistenza di persone anziane che non vivono assieme ad altri nuclei familiari – come, ad esempio, nel caso di anziani che vivono in casa con i propri figli.

Indagando la numerosità del nucleo familiare, dai nostri dati campionari emerge come il 57% circa dei lavoratori badanti risulti impiegato in nuclei familiari con un solo componente, e come la percentuale scenda al 32% circa se consideriamo quelli impiegati in famiglie con due componenti. In questi casi, il supporto del lavoratore domestico si conferma quindi come strettamente necessario e non sostituibile. Per quanto riguarda i lavoratori baby sitter, la totalità di essi risulta impiegata in nuclei familiari con almeno tre componenti. La maggioranza relativa delle colf (51% circa) è invece impiegata in nuclei familiari con soli due componenti.

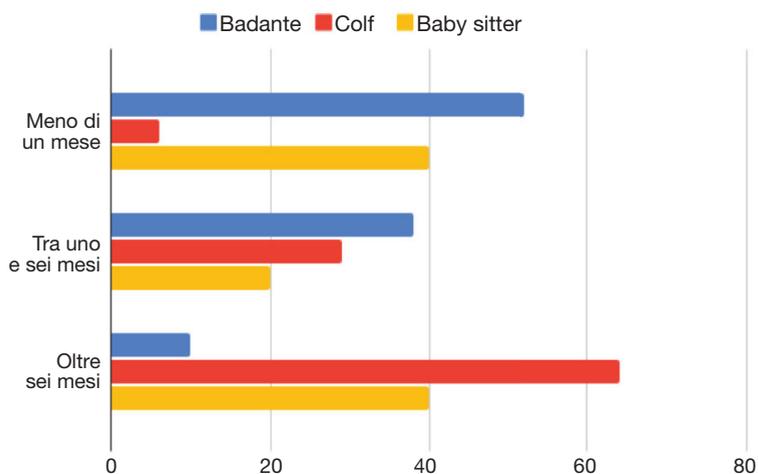
### *1.3.2. L'assunzione di un collaboratore domestico*

- Il 40% delle famiglie dichiara di aver impiegato oltre sei mesi per assumere il collaboratore baby sitter.
- La rete di conoscenze familiari come amici e parenti: il canale più utilizzato per cercare un lavoratore domestico.

L'ambito del settore domestico è tra quelli maggiormente destinati a risentire dell'invecchiamento della popolazione. Da un lato, un numero sempre maggiore di persone bisognose di cura e assistenza, dall'altro, uno sempre più esiguo di persone in età da lavoro. In questo contesto, abbiamo quindi utilizzato il nostro campione di famiglie datoriali per analizzare quanto sia dispendioso, in termini di tempo, assumere oggi un collaboratore domestico nel mercato del lavoro italiano, e quali siano i canali più comunemente utilizzati dalle famiglie.

La figura 1.12 mostra come il 65% circa delle famiglie

Figura 1.12 - Tempo impiegato per l'assunzione di un collaboratore



Fonte: elaborazioni su dati Survey 2024 Centro Einaudi per Nuova Collaborazione

abbia assunto un collaboratore colf entro un mese dall'inizio delle attività di ricerca. La stessa percentuale scende al 52% per il caso dei collaboratori badanti e al 40% nel caso dei baby sitter. Infatti, in entrambi questi casi le attività di ricerca hanno richiesto relativamente più tempo. In particolare, nel caso del baby sitter, il 40% delle famiglie dichiara di aver impiegato oltre sei mesi per assumere il collaboratore. Il fattore che più di altri viene indicato come un ostacolo all'assunzione del collaboratore domestico risulta essere la mancanza di competenze. L'assenza di offerta di lavoro – in generale senza fare riferimento a lavoratori con o senza competenze – non sembra invece giocare un ruolo di primo piano.

Tra i canali più utilizzati per entrare in contatto con un collaboratore colf o badante, troviamo nella grande

maggioranza dei casi (oltre l'85%) la rete di conoscenze familiari, quali amici o parenti. Nel caso dei baby sitter, la stessa percentuale scende al 60%. In questo caso, il 23% delle famiglie si è affidata a piattaforme online specializzate, e il rimanente 17% circa si è diviso in maniera simile tra coloro che si sono affidati ad agenzie per il lavoro o ad annunci su carta stampata o online.

## 1.4. Paga e orario di lavoro

### 1.4.1. Retribuzioni medie

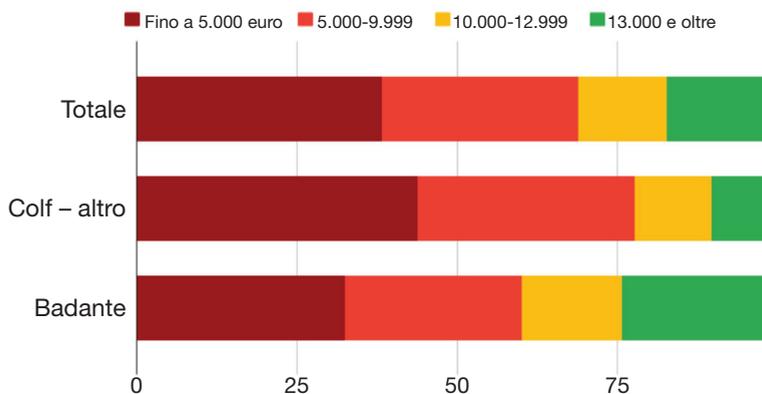
- Meno di un quinto (17%) raggiunge retribuzioni superiori a 1.000 euro al mese.
- Le lavoratrici badanti percepiscono significativamente più delle colf su base annuale.

Lo studio delle retribuzioni medie annue conferma che quello domestico è tipicamente un lavoro povero. Si parta dal dato Istat sulla retribuzione media annua lorda per i lavoratori dipendenti a livello nazionale, che si attesta su circa 27.000 euro. Dai dati INPS relativi al 2023, risulta come la retribuzione lorda media dei lavoratori domestici in Italia sia stata invece pari a 7.554 euro annui – il valore comunque più elevato tra quelli registrati nell'ultimo decennio. Oltre un quarto dei lavoratori domestici regolari guadagna meno di 3.000 euro l'anno e meno di un quinto (17%) raggiunge una retribuzione superiore a 1.000 euro al mese. Tuttavia, esiste una notevole differenziazione tra le diverse categorie di lavoratori domestici. Le colf si collocano prevalentemente nella classe di reddito com-

piessivo tra 1.000 e 1.999 euro annui, mentre le badanti, spesso impiegate in assistenza continua a persone anziane o non autosufficienti, raggiungono un reddito medio di oltre 13.000 euro annui.

L'analisi per genere mostra come le lavoratrici donne tendano a percepire una retribuzione leggermente più alta rispetto ai lavoratori maschi. Nel 2023, infatti, il 40,5% delle badanti donne ha guadagnato oltre 10.000 euro annui, contro il 33,4% dei colleghi maschi. Le donne in media percepiscono una retribuzione più alta rispetto agli uomini. Sotto i 5.000 euro l'anno si colloca infatti il 41,6% dei domestici maschi, contro il 37,7% delle donne. Questa differenza è in parte legata alla maggiore presenza delle donne nelle posizioni più stabili e a tempo pieno, mentre gli uomini tendono a concentrarsi su lavori più flessibili e part-time.

Figura 1.13 - Distribuzione per classe di retribuzione annua in euro e tipologia di rapporto. Anno 2023



Fonte: elaborazioni su dati dell'Osservatorio sui lavoratori domestici INPS

La retribuzione media annua è crescente al crescere dell'età, sia per i lavoratori extracomunitari che per la generalità dei lavoratori.

#### *1.4.2. Orario di lavoro e tipologie contrattuali*

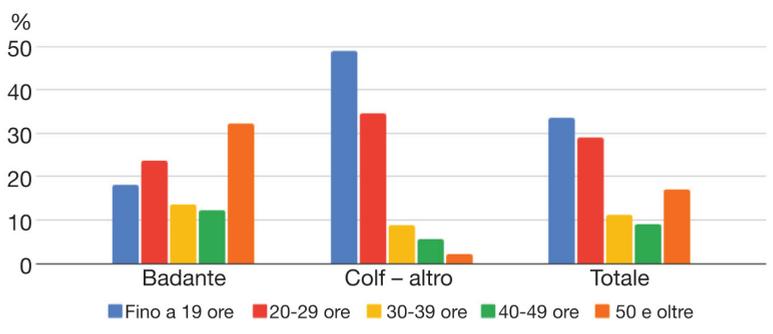
- Il 44,6% delle badanti lavora più di 40 ore a settimana.
- Le colf hanno come classe modale di lavoro settimanale fino a 19 ore.

Nel 2023, l'orario medio di lavoro settimanale dei lavoratori domestici colf è stato di 19,9 ore settimanali. Per quanto riguarda le badanti, invece, la maggior parte di loro (32,3%) ha lavorato oltre 50 ore settimanali, riflettendo la natura continuativa e spesso residenziale del lavoro di assistenza.

La differenza sostanziale tra le ore lavorate da colf e badanti riflette le diverse esigenze delle famiglie italiane. Mentre le colf vengono impiegate per mansioni domestiche che possono essere svolte in modo flessibile, le badanti sono spesso richieste per un'assistenza continuativa, che comporta contratti full-time o in convivenza. Questa distinzione sottolinea la necessità di modelli contrattuali più flessibili che possano rispondere alle varie esigenze delle famiglie, garantendo al contempo adeguati diritti e protezioni per i lavoratori domestici, in particolare per quelli impiegati a tempo pieno.

Un altro dato rilevante riguarda la distribuzione del numero di settimane lavorate: il 45,3% dei lavoratori domestici ha lavorato tra 50 e 52 settimane nel corso dell'anno, con una maggiore stabilità tra le colf (55,8%) rispetto

Figura 1.14 - Distribuzione per classe di orario settimanale e tipologia di rapporto. Anno 2023



Fonte: elaborazioni su dati dell'Osservatorio sui lavoratori domestici INPS

alle badanti (34,6%), che spesso sono impiegate per periodi specifici o con contratti a tempo determinato. Le colf, infatti, si concentrano nelle classi di orario settimanale inferiore a 25 ore, mostrando una maggiore flessibilità del loro lavoro, spesso impiegato in maniera occasionale o part-time.

Capitolo 2  
*Il lavoro domestico  
da una prospettiva internazionale*

*di Maria Caligaris*

Nel primo capitolo è stata analizzata la realtà del lavoro domestico in Italia, con un focus su dati locali e normative nazionali. In questo capitolo, attraverso l'analisi di dati internazionali provenienti dalle banche dati OCSE ed Eurostat, esploreremo in primo luogo l'impatto del lavoro domestico sulle economie nazionali e quello sulla forza lavoro complessiva; i beneficiari e il contributo del settore nel contesto sfidante degli attuali trend demografici; infine, le caratteristiche, la situazione contrattuale e retributiva di questo tipo di lavoratori.

Una precisazione necessaria per la lettura dei dati è che, dal punto di vista statistico, i lavoratori domestici sono classificati all'interno di diverse nomenclature internazionali, che verranno seguite nel corso di questo capitolo. Secondo la Classificazione Industriale Internazionale Standard (ISIC) delle Nazioni Unite, la sezione 97 raggruppa le «Attività delle famiglie come datori di lavoro di personale domestico». Analogamente, come già riportato nel primo capitolo, la classificazione Ateco 2007 inserisce questa categoria sotto il codice T97. In ambito europeo, tale ripartizione è riconosciuta nella

classificazione NACE, utilizzata per identificare le attività economiche nell'Unione Europea. In aggiunta alla categoria T, in continuità con la prima edizione di questo volume, per il lavoro di cura si aggiungono le codifiche Q87 e Q88, rispettivamente «Servizi di assistenza sociale residenziale» e «Servizi di assistenza sociale non residenziale».

A livello europeo, infatti, il lavoratore domestico rientra nella categoria dei «Servizi personali e domestici» (*Personal and Household Services - PHS*), una definizione che riflette la fornitura di servizi essenziali per le famiglie.

Infine, per quanto riguarda la spesa delle famiglie legata a questo settore, la classificazione COICOP 2018, a tre cifre, attribuisce il codice C056 ai «Beni e servizi per la manutenzione ordinaria dell'abitazione», includendo tutte quelle spese legate alla gestione quotidiana della casa e all'assistenza familiare, incluse le spese di babysitting e servizi di pulizia della casa.

## 2.1. L'impatto del settore in più Paesi

Il settore del lavoro domestico ha un ruolo cruciale nelle economie di molti Paesi, contribuendo in modo significativo sia al benessere delle famiglie sia alla sostenibilità economica. Tuttavia, la sua incidenza e regolamentazione variano notevolmente da una nazione all'altra. In Europa e nel mondo, i lavoratori domestici rappresentano una percentuale rilevante della forza lavoro, ma sono spesso invisibili nei dati ufficiali a causa della prevalenza di contratti informali e del lavoro non regolamentato. Questa sezione analizza il contributo del settore in termini di prodotto interno lordo (PIL), forza lavoro ed econo-

mia sommersa, evidenziando le differenze tra le varie nazioni e come dati diversi portino a conclusioni simili.

### *2.1.1. Incidenza sui PIL*

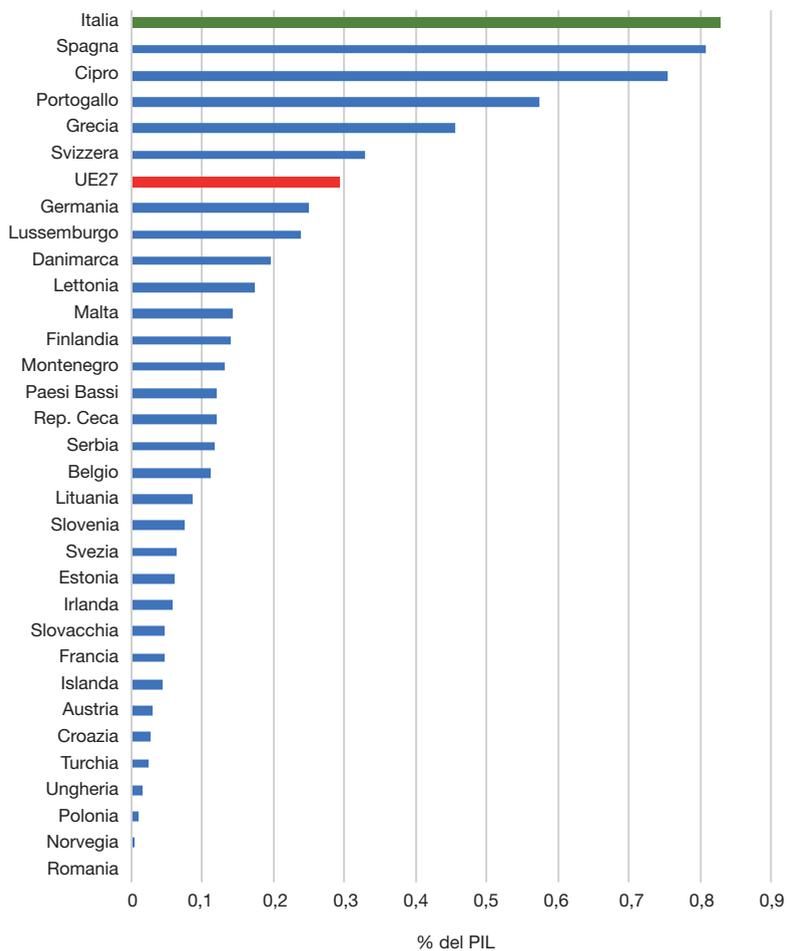
- In Europa, Italia e Spagna registrano i livelli maggiori di valore aggiunto generato dal settore del lavoro domestico, circa l'1% dei rispettivi PIL.
- La tendenza del valore aggiunto per questo settore a livello europeo è in calo dal 2014.

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), nel preambolo della Convenzione n. 189, adottata nel 2011, riconosce il contributo dei lavoratori domestici all'economia globale e sottolinea l'importanza di quantificare l'impatto del settore domestico non solo in termini di occupazione, ma anche di valore economico, che può variare considerevolmente tra nazioni.

Da un'analisi dei dati Eurostat 2023, si evince che l'incidenza del settore domestico (NACE T97) sul PIL varia significativamente a seconda del contesto socio-economico dei Paesi considerati. Paesi mediterranei come Italia e Spagna si distinguono per l'importanza economica del lavoro domestico, con un'incidenza rispettivamente dello 0,82% e dello 0,80% del PIL nel 2023. Questo dato sottolinea come, in questi Paesi, il lavoro domestico sia fortemente integrato nella gestione quotidiana delle famiglie, spesso come unico mezzo di supporto per le esigenze di cura.

Se guardiamo ai dati relativi ad altri Paesi europei (figura 2.1), emerge che Cipro registra un'incidenza dello 0,75% sul PIL, seguita dal Portogallo (0,57%) e dalla Grecia (0,45%). Questi numeri indicano una tendenza

Figura 2.1 - Valore aggiunto generato dal settore domestico (NACE T97) come % del PIL in Paesi selezionati. Anno 2023 o ultimo disponibile



Fonte: elaborazioni del Centro Einaudi su dati Eurostat

comune nel Sud Europa, dove la struttura familiare e il ruolo tradizionale del lavoro domestico informale continuano a prevalere.

Tuttavia, il trend generale per i 27 Paesi membri dell'Unione è in diminuzione: l'incidenza del valore aggiunto del settore domestico sul PIL nell'area UE27 ha mostrato una riduzione costante negli ultimi anni (-29% dal 2014 al 2022).

Questa tendenza al calo dell'incidenza del lavoro domestico sul PIL può essere attribuita a diversi fattori. In primo luogo, si sta verificando una progressiva riorganizzazione del lavoro di cura, specialmente nelle aree urbane, dove le famiglie tendono a ridurre il ricorso ai lavoratori domestici privati in favore di servizi professionali di assistenza o di strutture residenziali. Un altro fattore sicuramente rilevante è l'aumento del lavoro informale. In molti Paesi, e in particolare in Italia e Spagna, una parte significativa del lavoro domestico non è regolamentata, come quantificato nel precedente capitolo. Di conseguenza, il contributo economico di questi lavoratori sfugge alle statistiche ufficiali, rendendo più difficile tracciare l'impatto reale del settore sull'economia. Infine, nei Paesi del Nord Europa, come Svezia e Norvegia, l'incidenza del lavoro domestico sul PIL risulta essere notevolmente più bassa. Questo potrebbe essere un risultato legato ai modelli di welfare altamente sviluppati di questi Paesi, che garantiscono servizi di assistenza pubblica e residenziale ben organizzati, riducendo la necessità per le famiglie di ricorrere al lavoro domestico informale o privato.

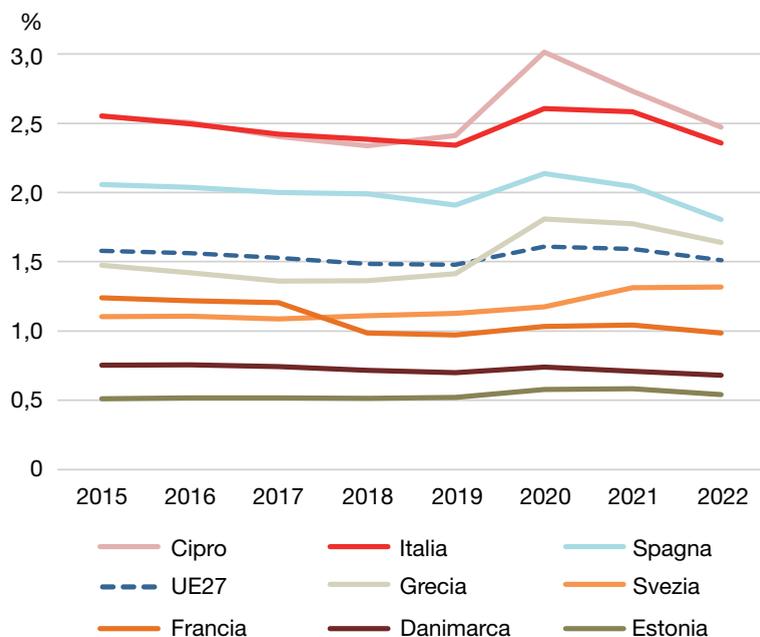
### *2.1.2. La spesa delle famiglie in lavoro domestico*

L'incidenza del lavoro domestico sul PIL è solo una parte del quadro generale. Un altro indicatore utile per comprendere l'importanza economica del settore è l'analisi

della spesa finale in consumi delle famiglie per i beni e servizi legati alla manutenzione ordinaria della casa (ossia il codice COICOP 056).

La figura 2.2 rappresenta la serie storica del COICOP 056 dal 2015 al 2022 in alcuni Paesi europei selezionati. Durante questo periodo, osserviamo alcune tendenze significative che confermano ulteriormente quanto detto in precedenza. Nei Paesi come Italia, Spagna e Cipro, la spesa relativa ai servizi domestici ha mantenuto una quota abbastanza stabile (intorno al 2%) e superiore

Figura 2.2 - Consumo in «Beni e servizi per la manutenzione ordinaria dell'abitazione» come % della spesa finale in consumi delle famiglie in Paesi europei selezionati. Anni 2015-2022



Fonte: elaborazioni del Centro Einaudi su dati Eurostat

alla media europea. D'altro canto, Paesi come Svezia, Francia e Danimarca mostrano una spesa inferiore, attorno all'1%, riflettendo la maggiore offerta di servizi pubblici di cura e manutenzione domestica a disposizione delle famiglie.

Un dato interessante emerso dal grafico è la stabilità di questa spesa nel periodo analizzato, con picchi registrati solo in coincidenza con eventi economici particolari, come la pandemia di Covid-19, che ha temporaneamente aumentato la domanda di servizi domestici privati a causa della riduzione dell'accesso a servizi pubblici.

### *2.1.3. La forza lavoro a livello globale*

- Dalle stime dell'ILO, nel mondo vi sono 75,6 milioni di lavoratori domestici (4,5% dei dipendenti del mondo).
- Anche a livello globale, si osserva un settore a prevalenza femminile (72,5%) e con una forte concentrazione di migranti (15,2%).

Il settore del lavoro domestico rappresenta una parte significativa della forza lavoro globale. La principale organizzazione internazionale che si è occupata di quantificare il numero di lavoratori domestici è di nuovo l'ILO, la quale attesta che, nel 2019, c'erano 75,6 milioni di lavoratori domestici nel mondo di età pari o superiore a 15 anni, che consideravano il lavoro domestico occupazione principale. In questa cifra, i lavoratori domestici rappresentano il 4,5% di tutti i lavoratori dipendenti nel mondo.

Secondo il report dell'ILO (2023) «The road to decent work for domestic workers», la maggior parte dei lavoratori domestici si concentra nella regione dell'Asia e del

Pacifico, con circa 42 milioni di persone impiegate nel settore. Seguono le Americhe, con 18 milioni di lavoratori domestici, e l’Africa, che conta circa 9,1 milioni di addetti. L’Europa e l’Asia centrale presentano i numeri più bassi, con una forza lavoro domestica stimata in 8,5 milioni.

Inoltre, similmente alla situazione descritta in Italia nel capitolo 1, la stragrande maggioranza dei lavoratori domestici a livello globale sono donne (72,5%). I lavoratori stranieri raggiungono gli 11,5 milioni nel mondo (15,2% del totale dei lavoratori domestici).

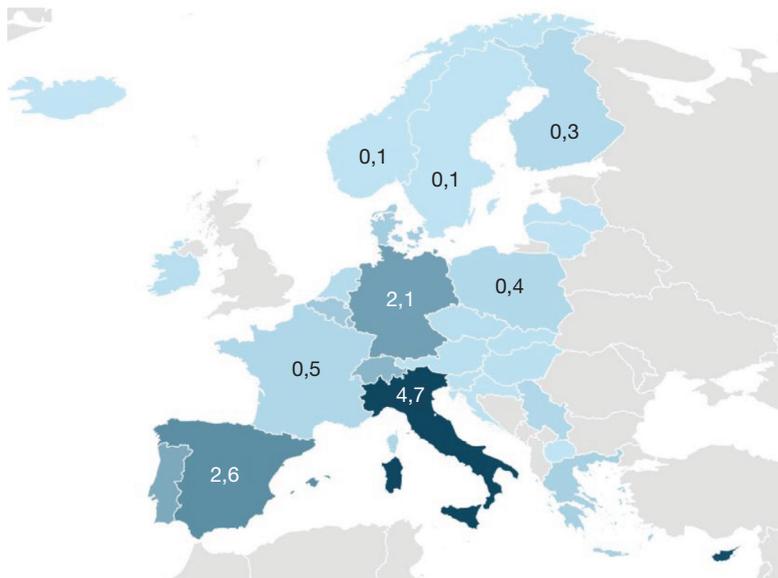
A livello europeo, attualmente, il settore domestico – definito anche settore dei servizi personali e domestici (PHS) – riceve poca attenzione pubblica nella maggior parte dei Paesi, nonostante dia lavoro a 8,5 milioni di lavoratori, che si prendono cura di milioni di persone su base giornaliera.

La Commissione Europea nella *European Care Strategy* ha tracciato una separazione analitica tra i lavoratori domestici, includendo solo quelli che forniscono servizi di assistenza a lungo termine (LTC). Questo riflette una visione parziale della complessità del settore che coinvolge i lavoratori domestici.

A questo proposito, la figura 2.3 illustra la percentuale di lavoratori domestici (appartenenti al settore T97) rispetto al totale degli occupati in diversi Paesi europei nel 2023 o nell’ultimo anno disponibile. I dati mostrano come il lavoro domestico, escludendo i lavoratori LTC residenziali, rappresenti una parte variabile, ma significativa, della forza lavoro complessiva in molte nazioni europee, con una maggiore incidenza nei Paesi dell’Europa meridionale rispetto a quelli del Nord.

In Italia come a Cipro, ad esempio, il lavoro domestico rappresenta una quota rilevante, a conferma del ruolo

Figura 2.3 - Numero di occupati nel settore domestico (NACE T97) come percentuale degli occupati totali di Paesi europei. Anno 2023 o ultimo disponibile



Fonte: elaborazione del Centro Einaudi su dati Eurostat

strutturale che questo settore ha nell'economia e nella gestione familiare del Paese. Anche in Spagna e Portogallo si osservano percentuali comparabili, mentre nei Paesi del Nord Europa, Norvegia, Svezia, Finlandia e Danimarca, la percentuale di lavoratori domestici è notevolmente inferiore.

#### 2.1.4. Livelli di informalità complessivi

- Nel mondo, 8 lavoratori domestici su 10 sono impiegati informalmente.
- 40,7 milioni di lavoratori nel mondo non sono coperti da regolamentazione.

La Convenzione ILO n. 189 ha segnato un passo importante nel riconoscimento dei diritti dei lavoratori domestici, fissando standard minimi per garantire condizioni di lavoro dignitose. Sebbene la sua attuazione sia stata graduale, ha portato a riforme significative in numerose nazioni, aumentando la regolarizzazione e la protezione dei lavoratori domestici. Tuttavia, rimane una sfida cruciale: gran parte di questi lavoratori continua a operare in condizioni di informalità. Secondo le stesse stime dell'ILO, oltre l'81,2% dei lavoratori domestici a livello globale è impiegato informalmente, senza accesso a diritti come la sicurezza sociale e la protezione lavorativa di base. Questo fenomeno porta circa 40,7 milioni di lavoratori a non essere coperti da leggi sul lavoro e sulla sicurezza sociale, una situazione che li rende estremamente vulnerabili.

Come evidenziato dalla Commissione Europea nella raccomandazione 13948/22, i lavoratori domestici e i professionisti dell'assistenza spesso affrontano una mancanza di formazione, anche in materia di salute e sicurezza sul lavoro, contratti di lavoro irregolari, orari non standard e lacune nelle protezioni sociali. Queste condizioni si combinano con un elevato rischio di sforzi fisici e mentali, turni di lavoro irregolari e bassi salari, che contribuiscono alla precarietà del settore. La *European Care Strategy*, lanciata nel 2022, si pone, dunque, come obiettivo quello

di migliorare le condizioni lavorative nel settore della cura, con un'attenzione particolare a cinque macroaree: lo sviluppo dei servizi di assistenza, il miglioramento delle condizioni di lavoro nel settore, il bilanciamento tra lavoro e responsabilità familiari, l'incremento degli investimenti nel settore della cura e il potenziamento della raccolta di dati e del monitoraggio dei progressi.

Tuttavia, questa strategia presenta lacune significative per quanto riguarda il lavoro sommerso nel settore domestico. Sebbene uno degli obiettivi sia migliorare le condizioni di lavoro, la strategia affronta il problema del lavoro informale principalmente in riferimento ai lavoratori migranti impiegati nell'assistenza a lungo termine, trascurando la complessità del lavoro sommerso nel contesto domestico. In effetti, la strategia non prevede un pacchetto specifico di politiche per contrastare il fenomeno dell'informalità nel lavoro domestico, che rappresenta una parte sostanziale del problema.

È preoccupante che, nonostante le previsioni di espansione del settore nei prossimi anni, tale crescita rischi di tradursi principalmente in un aumento del lavoro sommerso, piuttosto che in un rafforzamento del lavoro formale. Questo sviluppo rappresenterebbe una sfida non solo per i lavoratori stessi, privati dei loro diritti, ma anche per gli utenti, lo Stato e la società, che non beneficerebbero dei vantaggi di un sistema di assistenza formalizzato e regolamentato, come evidenziato nel primo capitolo.

## 2.2. Impatto su popolazione e welfare

Il lavoro domestico gioca un ruolo cruciale nell'equilibrio tra lavoro e vita familiare, soprattutto quando si tratta di

cura di bambini, anziani o persone con disabilità. Le famiglie sono spesso beneficiarie dirette di questi servizi, ma la complessità del settore rende difficile ottenerne una comprensione completa. Ad esempio, risulta complicato determinare il numero esatto di persone anziane che necessitano di assistenza a lungo termine, di quelle che effettivamente la ricevono e di chi fornisce queste cure, formali o informali. Similmente, è complicato determinare il numero di famiglie beneficiarie di servizi di lavoro domestico, data l'alta percentuale di rapporti di lavoro non contrattualizzati. Queste difficoltà derivano sia dalla mancanza di definizioni coerenti tra i diversi Paesi – e, talvolta, all'interno dello stesso Paese – che dalle sfide nella raccolta di dati affidabili.

Per comprendere meglio l'impatto del lavoro domestico e dei servizi di cura, è utile analizzare una serie di indicatori economici e sociali che offrono una prospettiva completa sui benefici ricevuti dalle famiglie, sui costi per i sistemi di welfare e su come vengono allocate le risorse tra pensioni, sanità e assistenza familiare.

### *2.2.1. Il contributo del settore alla sfida demografica e al welfare*

- Per una popolazione che invecchia (+11 p.p. di cittadini over 65 entro il 2100) i lavoratori formati per LTC saranno sempre più importanti.
- Il tasso di fertilità (in calo da 3,3 figli nel 1960 a 1,5 nel 2022 nei Paesi OCSE) è influenzato anche dalle politiche di aiuto alle famiglie.

Il settore del lavoro domestico gioca un ruolo cruciale nel contesto di una società che sta affrontando due sfide de-

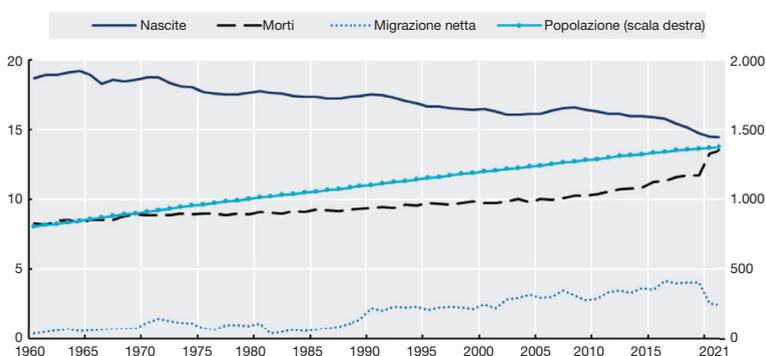
mografiche significative: l'invecchiamento della popolazione e la riduzione dei tassi di natalità. Questi fenomeni hanno profonde implicazioni per i sistemi di welfare e il mercato del lavoro, richiedendo politiche efficaci per garantire l'accesso a servizi di assistenza di alta qualità e per affrontare l'invecchiamento attivo.

Secondo le proiezioni Eurostat, la popolazione dell'UE27 crescerà fino a raggiungere un picco di 449,3 milioni attorno al 2026, per poi scendere progressivamente a 416,1 milioni entro il 2100. Più in generale, osservando le tendenze della figura 2.4, nei Paesi OCSE il numero di nascite e morti si sta rapidamente eguagliando, segnalando un rallentamento nella crescita demografica che caratterizza le economie più avanzate dal 1960 al 2021.

In questo contesto in cui l'aspettativa di vita aumenta, il lavoro domestico, sia formale che informale, si inserisce come un componente essenziale per supportare le famiglie.

Il calo dei tassi di fertilità è evidenziato dalla figura 2.5,

Figura 2.4 - Nascite e morti (scala sinistra) nei Paesi OCSE, in milioni. Anni 1960-2021

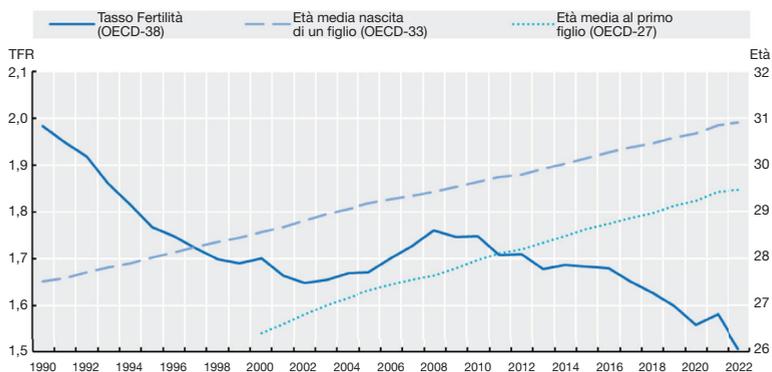


Fonte: elaborazioni delle Nazioni Unite, World Population Prospects - revisione 2022

che mostra come esso mediamente per i Paesi dell'area OCSE sia passato da 3,3 figli per donna nel 1960 a 1,5 nel 2022. La diminuzione della natalità, combinata con un aumento della speranza di vita, sta trasformando il volto delle società, creando nuove sfide per la sostenibilità economica e per i sistemi di welfare. Come osservato dall'ILO, molti fattori influenzano le scelte di fertilità, come il tasso di occupazione di uomini e donne e l'assegno familiare pubblico.

L'Italia, in particolare, rappresenta un esempio emblematico di questa trasformazione demografica. Secondo Eurostat, l'Italia ha il tasso di dipendenza degli anziani<sup>1</sup> più alto d'Europa, con oltre il 35% della popolazione composta da persone con più di 65 anni. Inoltre, l'Italia registra l'età mediana (48,4 anni) più elevata considerando il decennio 2009-2019.

Figura 2.5 - Tasso di fertilità totale (scala a sinistra), età media al momento della nascita di figli (scala a destra). Anni 1990-2022



Fonte: OCSE (2024), OECD Family Database

<sup>1</sup> L'indice di dipendenza degli anziani misura quanti ultra64enni ci sono ogni 100 adulti in età lavorativa (15-64 anni).

La figura 2.5, inoltre, mette in luce un altro aspetto critico del contesto demografico: l'aumento dell'età media al momento della nascita del primo figlio, che ha superato i 30 anni in molti Paesi OCSE. Questo cambiamento demografico non solo modifica la struttura familiare, ma impone anche nuove esigenze in termini di politiche di sostegno alla famiglia, tra cui un maggiore accesso ai servizi di cura per bambini e anziani.

### *2.2.2. I beneficiari e la sostenibilità dei servizi di cura*

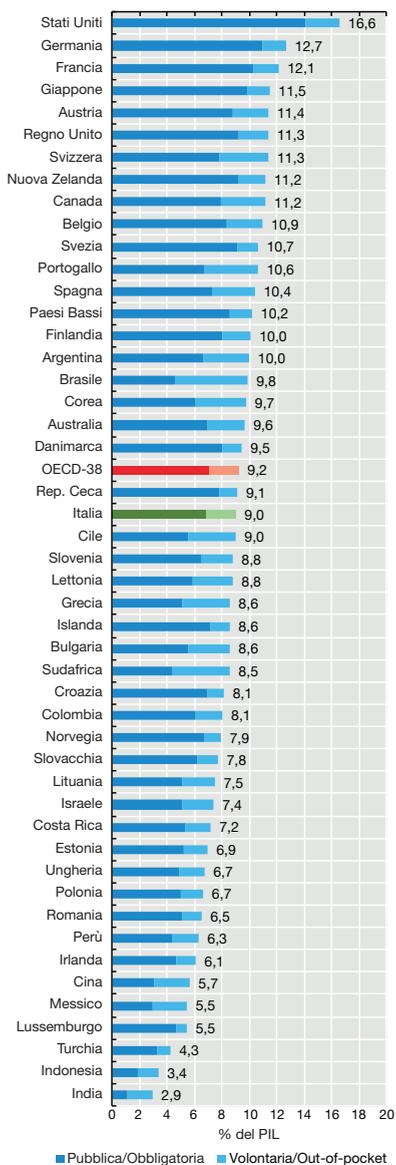
L'invecchiamento della popolazione appena descritto richiede, quindi, un sistema di assistenza a lungo termine efficiente, capace di garantire protezione sociale sia per i lavoratori che per gli anziani. Per un'analisi della sostenibilità dei servizi di cura, si può prendere come riferimento la spesa sociale pubblica e scorporare tale spesa a seconda delle finalità rilevanti per il tema.

La spesa sanitaria è uno dei principali indicatori della capacità di un Paese di fornire accesso a servizi di cura e assistenza a lungo termine.

Analizzando la figura 2.6, che mostra la spesa sanitaria come percentuale del PIL, suddivisa tra finanziamenti statali e spese a carico dei cittadini (out-of-pocket), emerge che l'Italia si colloca al di sotto della media OCSE. Questo significa che le famiglie italiane devono spesso far fronte a costi significativi per l'assistenza, contribuendo a un maggiore ricorso a forme di aiuto informale. Nei Paesi dove la spesa pubblica sanitaria è più alta, le famiglie godono di un accesso più ampio a servizi di cura professionali, riducendo il carico sui caregiver familiari.

Proseguendo con l'analisi nel dettaglio della spesa so-

Figura 2.6 - Spesa sociale in salute come % del PIL. Dettaglio delle fonti di finanziamento. Anno 2023



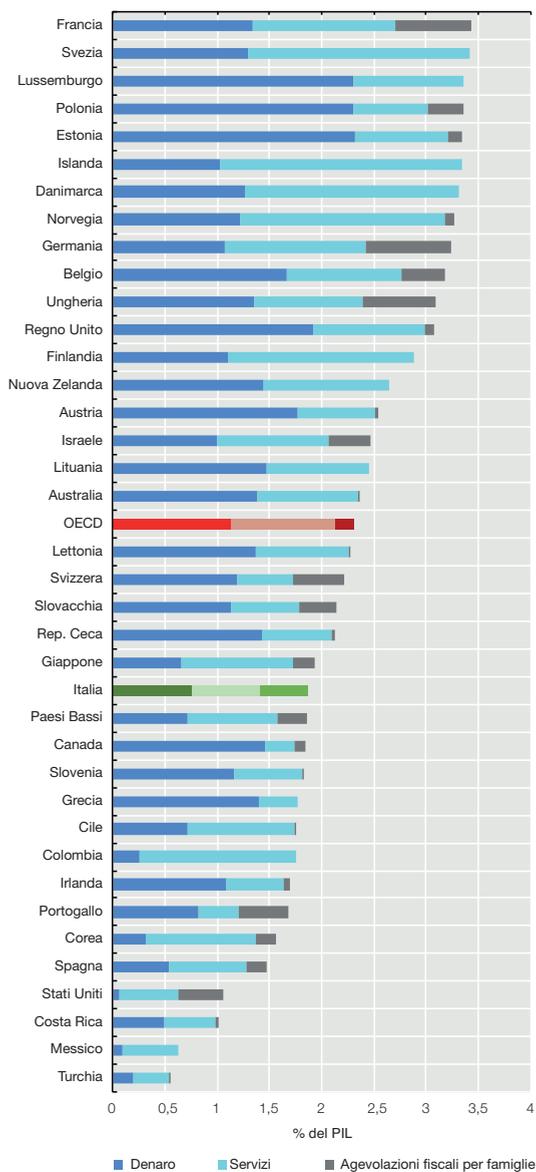
Fonte: OECD Health Statistics 2023; WHO Global Health Expenditure Database

ziale pubblica, la figura 2.7 evidenzia la spesa pubblica per i benefici familiari, suddivisa per tipologia di spesa: contributi diretti in denaro (Cash), fornitura di servizi e agevolazioni fiscali. Questo grafico ci permette di osservare come i Paesi europei differiscano significativamente nelle modalità di supporto alle famiglie. In alcuni Paesi, come quelli nordici, la spesa si concentra principalmente sui servizi, fornendo accesso a un'ampia rete di assistenza formale per bambini e anziani. In altri, come l'Italia, una parte maggiore della spesa è destinata ai contributi diretti in denaro, lasciando alle famiglie la responsabilità di gestire autonomamente le proprie esigenze di cura. Le agevolazioni fiscali, pur giocando un ruolo in alcuni contesti, rappresentano una porzione minore della spesa complessiva.

Analizzando poi la questione della long-term care (LTC), o assistenza a lungo termine, come segnalato dalla Commissione Europea nel 2021, la spesa pubblica per tale tipologia di assistenza varia significativamente tra i Paesi membri, con alcuni che investono meno dell'1% del PIL e altri che superano il 3%. Nei Paesi con una bassa spesa pubblica per LTC, il ricorso ai servizi formali è limitato e molte famiglie si trovano a dover gestire l'assistenza agli anziani con risorse proprie o con il supporto di lavoratori domestici. Nel 2019, la spesa pubblica per l'assistenza a lungo termine nell'UE27 ammontava all'1,7% del PIL, un dato inferiore rispetto al valore stimato per le ore di assistenza informale fornite dai caregiver familiari, che si attesta attorno al 2,5% del PIL.

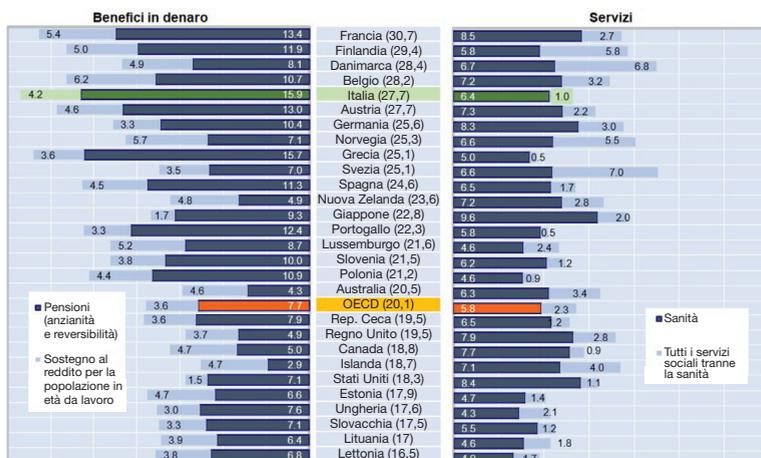
Infine, la figura 2.8 mostra come le pensioni e la spesa sanitaria rappresentino le principali voci della spesa sociale pubblica, un aspetto fondamentale per comprendere la sostenibilità a lungo termine dei sistemi di welfare in un contesto di crescente invecchiamento della popolazio-

Figura 2.7 - Spesa pubblica in supporto alle famiglie per tipo di spesa, % del PIL. Anno 2019 o ultimo disponibile



Fonte: OECD Social Expenditure Database

Figura 2.8 - Suddivisione della spesa sociale pubblica come % del PIL. Dettaglio di spesa in servizi di salute e contributi in denaro per pensioni. Anno 2019



Fonte: OECD Public Social Expenses

ne. Le politiche future dovranno concentrarsi sulla promozione di un accesso equo e sostenibile ai servizi di assistenza, integrando innovazioni tecnologiche e modelli di welfare più inclusivi.

### 2.3. Livello di istruzione e salario medio dei lavoratori domestici

- Nei Paesi OCSE, il 58% dei lavoratori impiegati nell'assistenza a lungo termine (LTC) ha un livello di istruzione medio, mentre in Italia prevale un profilo a bassa istruzione.
- A livello globale, i lavoratori domestici guadagnano poco più della metà (56%) degli altri lavoratori.

- In Europa, con un lavoro informale, guadagnano un terzo del salario degli altri lavoratori.

Il livello di istruzione dei lavoratori domestici è un altro aspetto cruciale per comprendere le sfide e le opportunità legate alla professionalizzazione del settore. Secondo la *European Care Strategy*, uno dei principali obiettivi a livello europeo è quello di promuovere la formazione e lo sviluppo delle competenze dei lavoratori del settore della cura. Tuttavia, le differenze nei livelli di istruzione dei lavoratori domestici tra i Paesi OCSE sono notevoli.

In media, in detta area, il 58% dei lavoratori impiegati nell'assistenza a lungo termine (LTC) ha un livello di istruzione medio, il 20% non ha raggiunto un livello medio, mentre solo il 22% ha un livello di istruzione elevato. Tuttavia, esistono forti differenze: in Paesi come la Turchia e il Portogallo, oltre la metà dei lavoratori del settore LTC ha un basso livello di istruzione, al contrario di Paesi come Canada, Repubblica Ceca, Finlandia, Francia, Irlanda, Giappone e Slovacchia, dove i lavoratori in questa categoria non raggiungono neanche il 10%. I lavoratori con un elevato livello di istruzione, in Paesi come Irlanda, Giappone, Lussemburgo e Norvegia, costituiscono almeno un terzo della forza lavoro del settore.

In Italia, come accennato nel primo capitolo di questo rapporto, il settore è caratterizzato da un elevato numero di lavoratori immigrati, molti dei quali con un basso livello di istruzione formale (figura 2.9). Secondo il XIII Rapporto annuale sugli stranieri nel mercato del lavoro in Italia (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2023), quasi la metà della popolazione immigrata in Italia ha solo una bassa istruzione formale, la seconda percentuale

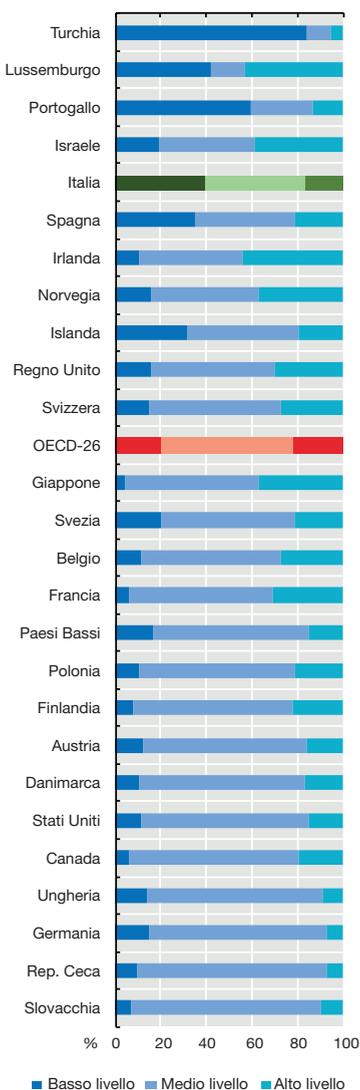
più alta tra i Paesi OCSE. Inoltre, dalle stime Eurostat, solo il 2% degli immigrati in Italia ha partecipato a corsi di formazione per adulti nel 2020, rispetto al 6% dell'UE.

In diverse sezioni del documento della Commissione, viene sottolineato che la cura a lungo termine dovrebbe essere fornita da lavoratori qualificati e competenti, con una retribuzione dignitosa e condizioni di lavoro giuste. Per affrontare queste sfide, la Commissione raccomanda che gli Stati membri, in collaborazione con le parti sociali e gli altri stakeholder, migliorino la professionalizzazione del settore e affrontino le carenze di competenze e di manodopera. Questi argomenti verranno trattati con maggiore approfondimento e analisi nel capitolo 4 di questo rapporto.

Per quanto riguarda la retribuzione dei lavoratori domestici, questa è generalmente più bassa rispetto ad altri settori e rappresenta una delle principali criticità a livello globale, come riportato dall'OCSE nel rapporto «Beyond Applause? Improving Working Conditions in Long-Term Care». Più precisamente, emerge che i lavoratori che si occupano di assistenza personale (Personal Care Workers) guadagnano in media il 12% in meno rispetto a quello che potrebbero percepire in altri lavori, e i loro salari sono inferiori di circa l'8% rispetto a quelli che si registrano per posizioni simili negli ospedali.

Inoltre, la Commissione Europea sottolinea che i salari bassi rendono poco attraente lavorare nel settore dell'assistenza a lungo termine, creando per il futuro possibili ulteriori criticità, alla luce del trend demografico in atto nei Paesi OCSE. Solo il 10% dei lavoratori di cura in LTC raggiunge il salario medio del Paese in cui lavora, la maggior parte guadagna ben al di sotto.

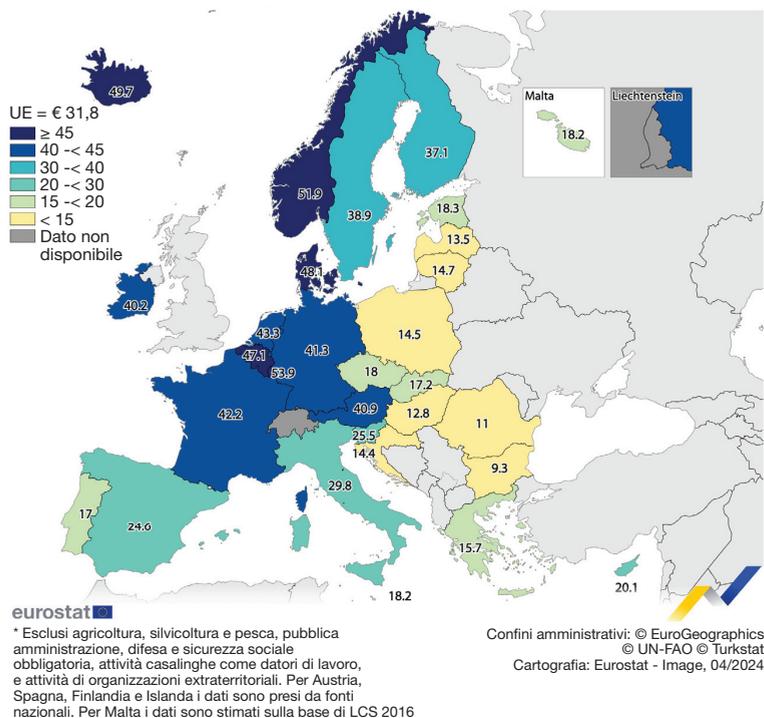
Figura 2.9 - Livello di istruzione dei lavoratori domestici in area OCSE. Anno 2019



Fonte: elaborazioni OCSE 2023 EU-Labour Force Survey; ASEC-Census Population Survey for the United States; Census for Canada; Labour Force Survey for Israel; Survey on Long-term Care Workers for Japan

La figura 2.10 illustra il costo orario del lavoro nei principali Paesi dell'Unione Europea, rivelando come il divario retributivo tra i lavoratori impiegati in altri settori sia marcato. Nei Paesi dell'Europa meridionale, come l'Italia e la Spagna, i lavoratori domestici ricevono salari notevolmente inferiori rispetto ai Paesi del Nord Europa, dove il settore della cura è più professionalizzato e regolamentato e dove comunque il livello salariale generale è cresciuto in questi anni maggiormente rispetto all'Europa del Sud.

Figura 2.10 - Costo orario del lavoro nei principali Paesi dell'Unione Europea. Calcolato su aziende >10 dipendenti



Fonte: Eurostat, 2023

La Convenzione dell'ILO n. 189 stabilisce che il lavoro domestico è lavoro come tutti gli altri e, sebbene tutte le convenzioni internazionali del lavoro si applichino anche al lavoro domestico, tale Convenzione ha lo scopo di garantire ai lavoratori di questo settore gli stessi diritti e tutele riconosciuti a tutti gli altri lavoratori. Questo Codice internazionale stabilisce i principi e i diritti fondamentali sul lavoro, come il diritto all'informazione e alla trasparenza riguardo ai termini e alle condizioni di lavoro, il diritto alla parità di trattamento in materia di retribuzione, orari, salute e sicurezza sul lavoro, protezione sociale, e include previsioni per le lavoratrici e i lavoratori in situazione di maggiore vulnerabilità (minorenni, migranti e coloro che abitano nei luoghi di lavoro). Attribuisce, inoltre, un ruolo fondamentale alla legislazione e alla contrattazione collettiva.

La tabella 2.1 fornisce un quadro globale sulla retribuzione dei lavoratori domestici rispetto agli altri lavoratori dipendenti, con un focus sull'anno 2019, quindi pre-Covid, e suddiviso per regioni del mondo. La tabella evidenzia una significativa disparità retributiva tra i lavoratori domestici e gli altri lavoratori, sia per coloro che sono impiegati in modo formale, sia per coloro che hanno un rapporto di lavoro informale. Il dato di sintesi è che, a livello mondiale, i lavoratori domestici guadagnano in media solo il 56,4% del salario degli altri lavoratori dipendenti. La situazione peggiora ulteriormente per i lavoratori domestici informali, che guadagnano mediamente solo il 49%.

Analizzando la situazione per regione, emerge che l'Europa e l'Asia centrale presentano una delle disparità più marcate. In queste aree, i lavoratori domestici informali guadagnano solo il 30,5% del salario medio degli

Tabella 2.1 - Retribuzione dei lavoratori domestici nel mondo, come percentuale delle retribuzioni degli altri lavoratori dipendenti. Anno 2019. Per regione del mondo

	Lavoratori domestici informali	Totale lavoratori domestici
Mondo	49	56,40
Europa e Asia centrale	30,50	52,10
Asia e Pacifico	57,40	65
Stati arabi	50,90	54,20
America	37,50	46,30
America Latina e Caraibi	37,50	44,70
Africa	29,30	30,60

Fonte: ILO, «The road to decent work for domestic workers», 2019, p. 17

altri lavoratori, e anche i lavoratori domestici formalmente impiegati ricevono solo il 52,1%. Questi dati sottolineano la vulnerabilità economica di chi opera nel settore domestico, soprattutto in contesti informali ma, forse un po' sorprendentemente, anche in contesti geografici vicini a noi come l'Europa.

Contratto e livello di formazione, come si vede emergere dai dati, non sono problemi relativi solo all'Italia, ma certamente sono i due pilastri su cui la politica deve avere la volontà e la forza per intervenire, anche tramite il fisco, al fine di non lasciare tutto sulle spalle delle famiglie.



## Capitolo 3

### *Una carriera al femminile*

*di Ivan Lagrosa*

Il gap salariale tra donne e uomini non è destinato a chiudersi. È questa la previsione di un recente studio che ha analizzato l'andamento delle differenze salariali nel tempo tra donne e uomini in diversi Paesi, inclusa l'Italia (Arellano-Bover, Bianchi, Lattanzio, Paradisi). Nel nostro Paese, nel 1976, una donna guadagnava in media il 35% circa in meno di un uomo, in termini di salario lordo settimanale; nel 2020, lo stesso dato è più basso di circa 20 punti percentuali. Dunque, le differenze salariali medie tra i lavoratori di genere diverso sono in costante calo dagli anni Settanta, seppur ancora ampie. Nel corso degli anni, questa riduzione è stata trainata dall'ingresso e dall'uscita di diverse coorti di lavoratori nel e dal mercato del lavoro e da due fenomeni opposti. Da un lato, le nuove generazioni che sono entrate negli anni sono state via via caratterizzate da minori differenze salariali, soprattutto a causa di una peggiore performance degli uomini. Allo stesso tempo, sono uscite dal mercato del lavoro le generazioni più anziane, tra le quali il gap salariale tra donne e uomini era particolarmente marcato. In questo contesto, a partire dalla metà degli anni Novanta, la conver-

genza di genere attraverso l'uscita dal mercato del lavoro delle generazioni più anziane è stata, purtroppo, l'unico contributo al calo del divario di genere. Questo risultato implica che, in assenza di interventi, non sarà quindi possibile una futura piena convergenza salariale di genere, dal momento che le generazioni con i divari più ampi sono ormai già uscite del mercato del lavoro. In sostanza, il meccanismo che ha sin qui trainato il calo del *gender gap* si è esaurito.

Al netto di questo effetto guidato dall'ingresso e dall'uscita nel e dal mercato del lavoro di nuove e vecchie generazioni, all'interno di una stessa coorte il gap salariale tende comunque a essere sfavorevole per le donne e persino a crescere con l'avanzare della carriera. Parte di queste differenze salariali sono dovute a fattori che precedono l'ingresso stesso nel mercato del lavoro come le scelte in termini di istruzione. Altri fattori di divergenza si manifestano invece durante la vita lavorativa. Secondo la letteratura economica, buona parte del divario salariale tra donne e uomini che si genera nel mercato del lavoro è attribuibile alle differenze di impatto che la genitorialità ha sulle carriere delle madri e dei padri, in un contesto socio-culturale in cui l'onere della cura dei figli viene attribuito prevalentemente alle donne. Queste esigenze di cura possono da un lato ridurre la partecipazione al mercato del lavoro delle madri, dall'altro incentivare un maggiore impegno lavorativo dei padri, per esigenze economiche del nucleo familiare.

Nei prossimi paragrafi proponiamo alcuni dati e studi per indagare proprio la relazione tra la nascita di un figlio e l'evoluzione delle carriere lavorative delle madri. I dati raccolti da INPS ed elaborati nell'ambito del Rapporto Annuale 2024 permettono di fare luce su varie dinamiche

## LA SITUAZIONE OCCUPAZIONALE DELLE DONNE

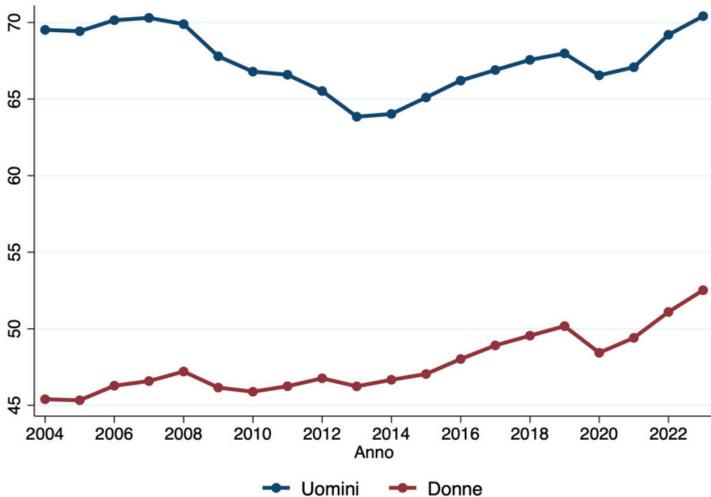
*Dopo gli anni della pandemia, il mercato del lavoro italiano ha attraversato una forte spinta occupazionale, che ha visto toccare diversi record in termini di persone occupate, e che è continuata anche nel 2023. Questo trend positivo ha riguardato sia gli uomini sia le donne, con un tasso di occupazione maschile che ha superato quota 70% e con un tasso di occupazione femminile che ha invece varcato in maniera netta la soglia del 50% (figura 3.1). Seppur in un contesto di crescita, il tasso di occupazione femminile rimane relativamente basso non solo rispetto a quello maschile, ma anche rispetto a quello che si registra per le donne in altri Paesi europei, dove risulta in media più alto di 10-15 punti percentuali, in base all'età presa in considerazione.*

*Come avvenuto nel caso degli uomini, questo trend positivo non è stato uniforme tra la popolazione ma ha interessato quasi esclusivamente le fasce più anziane delle lavoratrici. La figura 3.2 mostra chiaramente come il trend crescente sia stato essenzialmente trainato dalle lavoratrici tra i 50 e i 64 anni di età. Il tasso di occupazione tra le giovani lavoratrici sotto i 34 anni di età è invece all'opposto leggermente calato negli ultimi vent'anni, in particolar modo quello relativo alle lavoratrici tra i 15 e i 24 anni – un gruppo che però rimane fortemente influenzato anche da dinamiche relative alle scelte in termini di istruzione e non quindi particolarmente informativo circa le dinamiche nel mercato del lavoro.*

*Oltre alla dimensione relativa all'età, rimangono importanti differenze anche sul fronte geografico. Nel 2023, nelle regioni meridionali è risultata essere occupata circa una donna su tre (36%), mentre nelle regioni settentrionali il tasso di occupazione femminile ha superato la soglia del 60%.*

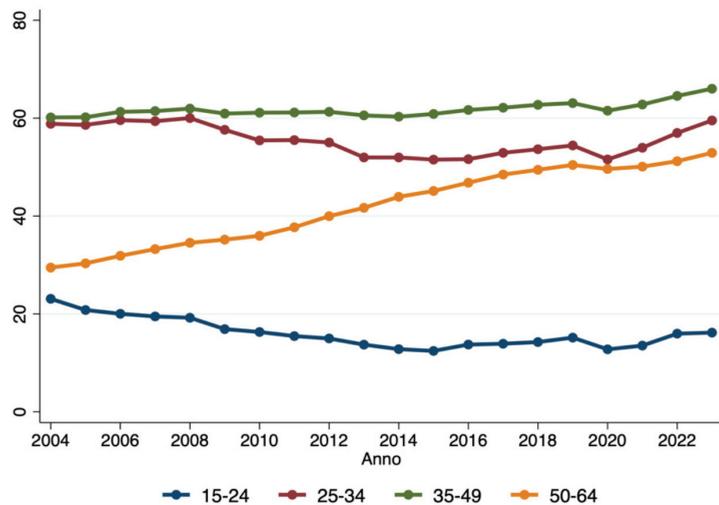
*Le differenze occupazionali tra donne e uomini non riguardano solo il margine estensivo – la percentuale di persone occupate – ma anche il margine intensivo – il tempo lavorato dalle persone occupate.*

Figura 3.1 - Tasso di occupazione 16-64 anni



Fonte: Forze Lavoro - Istat

Figura 3.2 - Tasso di occupazione femminile 16-64 anni



Fonte: Forze Lavoro - Istat

*Guardando agli ultimi dati disponibili non influenzati dalla pandemia, nel 2019 le ore settimanali effettivamente lavorate sono state in media 40 per gli uomini e 32 per le donne. Un dato che rimane pressoché uniforme su tutto il territorio nazionale.*

*Infine, per quanto riguarda le retribuzioni, larga parte delle differenze che spiegano salari in media più bassi per le donne è guidata dal minor tempo lavorato – nel mese o nell’anno di riferimento, per esempio. Tuttavia, anche in termini di salario orario permangono retribuzioni più basse per le donne. In particolare, la retribuzione lorda oraria per ora retribuita delle posizioni lavorative dipendenti è risultata più bassa di circa € 0,62 per le donne rispetto agli uomini. Il dato fa in particolare riferimento alla differenza nel salario medio (2021) tra donne e uomini all’interno di diversi settori, e considera poi una media aggregata su questi.*

interessanti che legano le scelte in ambito di genitorialità alla partecipazione femminile al mercato del lavoro, e più nello specifico alla performance in termini di carriera lavorativa delle donne che decidono di avere dei figli.

Un primo livello di analisi riguarda un inquadramento delle diverse situazioni occupazionali, confrontando nuclei familiari con e senza figli. Un secondo livello di approfondimento è invece dedicato ad analisi statistiche di impatto, che permettono di valutare in termini causali l’effetto della nascita di un figlio su diversi aspetti della vita lavorativa.

La terza parte del capitolo introduce un ulteriore livello di analisi: con dati originali raccolti per la prima volta dal Centro Einaudi per Nuova Collaborazione, si indaga il ruolo del settore domestico sulle scelte occupazionali, con particolare attenzione rivolta alle lavoratrici donne.

### 3.1. Donne con e senza figli a confronto nel mercato del lavoro

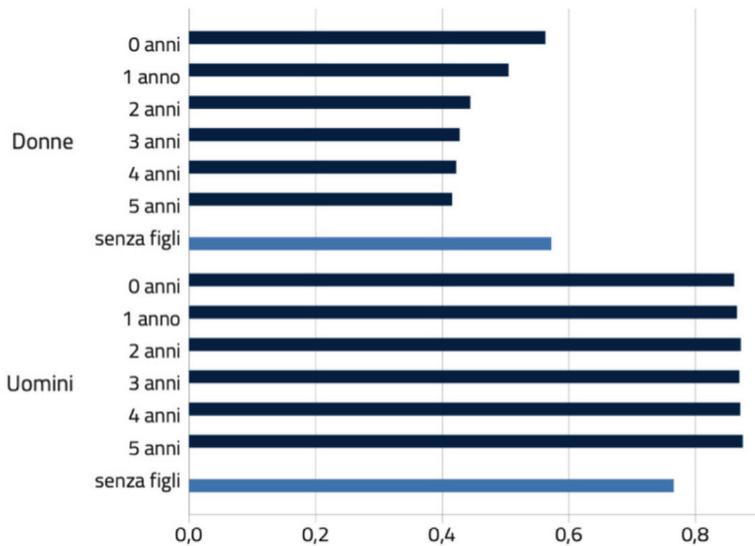
I risultati elaborati da INPS e presentati nel Rapporto Annuale 2024 fanno riferimento a un campione di lavoratori dipendenti del settore privato extra-agricolo, tra i 18 e i 45 anni di età. L'arco temporale di riferimento è quello che va dal 2015 al 2023. È importante sottolineare sin da subito come questo livello di analisi abbia il solo obiettivo di fotografare eventuali differenze tra i nuclei familiari con e senza figli, senza voler attribuire queste differenze alla nascita dei figli stessi. Molte persone preferiscono, per esempio, raggiungere una certa stabilità lavorativa prima di mettere al mondo un figlio. Ciò significa che nei dati potremmo quindi osservare redditi più alti tra le famiglie con figli, senza che questa dinamica sia da attribuire in termini causali alla presenza dei figli stessi.

Ci focalizziamo nel seguito sulle caratteristiche socio-demografiche delle donne occupate, con e senza figli. In termini di età, i dati riportati da INPS mostrano come le lavoratrici madri abbiano un'età media di circa 36 anni mentre per le lavoratrici senza figli l'età media è pari a 31 anni. Le madri, rispetto alle donne senza figli, mostrano una maggior incidenza di contratti a tempo indeterminato (77% contro 63%). Come anticipato, questo dato potrebbe essere dovuto al semplice fatto che prima di diventare madri le donne vogliono raggiungere un'adeguata stabilità lavorativa. Una stessa dinamica si riscontra anche nei dati reddituali. L'imponibile annuo risulta, infatti, pari in media a 17.877 euro per le donne con figli, mentre quello delle donne senza figli scende a circa 14.992 euro. Tali differenze di reddito sono in parte dovute a un maggiore tempo lavorato durante l'anno per le donne con fi-

gli rispetto a quelle senza. Le settimane lavorate – tenendo in considerazione anche l’orario di lavoro – sono infatti in media pari a 30 e 28, rispettivamente per le donne con e senza figli.

Dai dati emerge, inoltre, una minore incidenza dei contratti full-time (47% contro 54%) tra le donne con figli, segno di come il part-time possa essere preferito dalle madri per meglio conciliare il carico di lavoro con le esigenze di cura familiari. La figura 3.1 mostra la percentuale di lavoratrici e lavoratori full-time, distinguendo non solo per la presenza o meno del figlio, ma anche per l’età dello stesso. Quello che emerge è come, dall’anno successivo alla nascita del figlio, l’incidenza dell’occupazione full-time si riduce tra le donne con figli rispetto a quelle senza. Per gli uomini non si notano invece dinamiche simili.

Figura 3.3 - Incidenza del lavoro a tempo pieno per età del figlio



Fonte: Rapporto Annuale INPS 2024

## MISURE DI SOSTEGNO ALLE FAMIGLIE

*In questo box, presentiamo alcune stime aggiornate circa l'utilizzo di diverse misure di sostegno alle famiglie. Ci focalizziamo su quelle di maggiore interesse rispetto al tema di questo rapporto, ossia quelle legate alla genitorialità. I dati e le analisi sono resi disponibili nell'ambito del Rapporto Annuale INPS 2024.*

### L'Assegno Unico e Universale

*L'Assegno Unico e Universale (AUU) è una prestazione introdotta nel 2022, al fine di semplificare e razionalizzare le precedenti misure previste per le famiglie con figli. L'assegno è destinato ai nuclei familiari con a carico: (i) figli minorenni; (ii) figli maggiorenni fino a 21 anni, purché studenti o disoccupati; (iii) figli con disabilità, indipendentemente dall'età. Per i nuovi nati, l'assegno viene riconosciuto a partire dal settimo mese di gravidanza*

*Tra marzo e dicembre del 2022, la spesa totale dell'assegno è stata di circa 13,2 miliardi di euro, per poi salire, nel 2023, a poco più di 18 miliardi. Vi sono tre fattori che hanno determinato tale aumento. In primo luogo, le mensilità erogate sono passate da dieci nel 2022 a dodici nell'anno successivo. In secondo luogo, abbiamo assistito a un allargamento della platea dei beneficiari – da circa 9,7 milioni nel 2022 a 10,1 milioni nel 2023. Infine, gli importi sono stati adeguati alla crescita del costo della vita, aumentando dell'8,1% nel 2023 e del 5,4% nel 2024 a causa delle dinamiche inflazionistiche, passando così dai 147 euro di importo medio per ciascun figlio nel 2022 ai 162 euro nel 2023, ai 175 euro nel 2024.*

*Occorre infine evidenziare come l'importo dell'assegno sia composto da una quota base e da eventuali maggiorazioni corrisposte in presenza di determinate condizioni socio-economiche. Fra queste, una delle principali è la titolarità, da parte di entrambi i genitori, di un reddito da lavoro. Tale maggiorazione, che costituisce circa il 6% complessivo della spesa totale dell'AUU (986 milioni di euro), è stata prevista al fine di favorire il lavoro delle donne madri.*

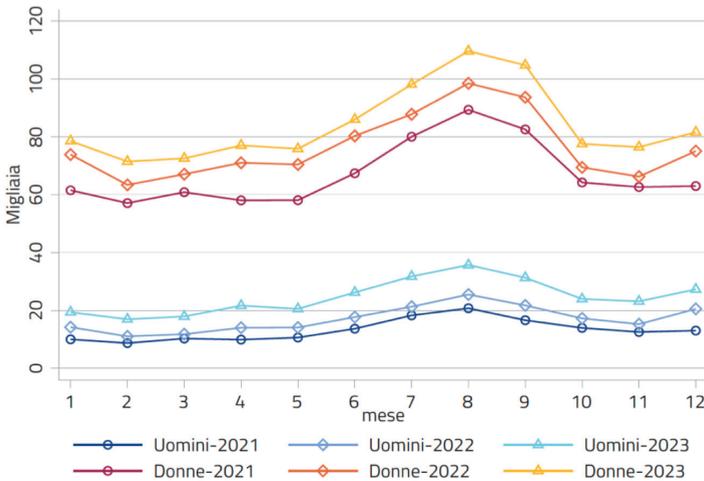
## Congedo parentale e congedo di paternità

*Nel 2022 la normativa riguardante il congedo parentale ha subito alcune modifiche. In particolare, sono state introdotte misure specifiche volte a rendere più agevole l'equilibrio tra lavoro e vita privata per i genitori. Queste nuove disposizioni mirano a promuovere un ruolo condiviso nelle mansioni familiari, incentivando una ripartizione dei compiti e delle responsabilità più bilanciata tra uomini e donne.*

*Per quanto concerne il congedo parentale per i lavoratori dipendenti del settore privato, è stato aumentato il periodo indennizzabile (da 6 a 9 mesi) e l'arco temporale in cui è possibile fruire del congedo stesso (da 6 a 12 anni). È stato inoltre previsto che ciascun genitore abbia diritto a tre mesi di congedo indennizzato non trasferibili all'altro genitore, a differenza della precedente disciplina che stabiliva un limite massimo di sei mesi di congedo indennizzato, ma a livello di coppia.*

*In termini di richieste effettuate, la figura 3.4 mostra come tra il 2022 e il 2023 vi sia stata una crescita delle richieste di congedo sia da parte delle madri sia da parte dei padri.*

Figura 3.4 - Richieste di congedo parentale per genere



Fonte: Rapporto Annuale INPS 2024

*Per quanto concerne il congedo di paternità, l'utilizzo di questa misura è aumentato nel tempo, passando dal 20% nell'anno della sua istituzione (2013) a circa il 64% nel 2023.*

*Al momento della sua introduzione, il congedo di paternità obbligatorio era di un solo giorno. La durata della misura è poi stata aumentata progressivamente nel corso degli anni, sino a raggiungere i dieci giorni attuali. Secondo un'analisi condotta da INPS, l'incremento nell'utilizzo del congedo di paternità è stato determinato solo in parte (per circa il 6%) dall'aumento della durata dello stesso.*

### **Bonus asilo nido**

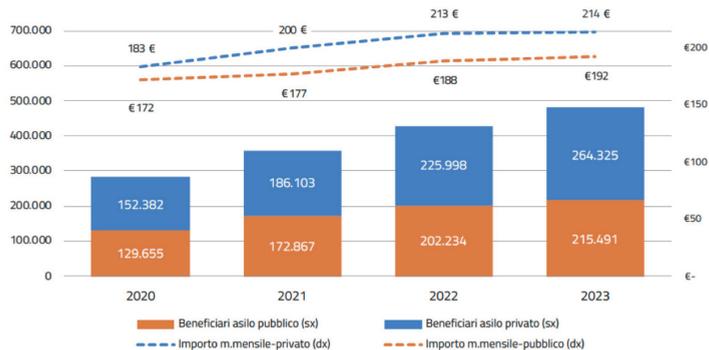
*Sempre nel contesto delle misure a sostegno del reddito delle famiglie con figli, nel 2016 è stato introdotto il Bonus asilo nido. A partire dal 2017, il beneficio è stato riconosciuto per i figli nati dal 1° gennaio 2016 e consisteva in un contributo massimo di 1.000 euro destinato al pagamento delle rette per asili nido autorizzati, sia pubblici che privati, e al supporto domiciliare di bambini sotto i tre anni affetti da gravi patologie croniche. Successivamente, per l'anno 2019, il contributo è stato aumentato a 1.500 euro.*

*Dall'anno 2020 il bonus è stato incrementato fino a 3.000 euro, ma sulla base del valore ISEE in corso di validità. Più nel dettaglio, sono state previste tre fasce di ISEE sulla base delle quali è stato modulato il contributo: per ISEE fino a 25.000,99 euro, il contributo può arrivare a un massimo di 3.000 euro (undici rate da 273 euro); per ISEE fra i 25.001 e i 40.000 euro, a 2.500 euro (undici rate da 227); per ISEE superiori a 40.000 euro (o per ISEE mancanti o non calcolabili o con difformità e/o omissioni di dati), a 1.500 euro (undici rate da 136).*

*Dai dati riportati nel grafico sottostante, emerge un incremento sia nel numero di beneficiari sia negli importi medi erogati durante il quadriennio considerato: tra il 2020 e il 2023, il totale dei beneficiari è aumentato del 70%, mentre il bonus mensile, in termini nominali, è cresciuto del 15%, passando da 178 a 204 euro. Tutta-*

*via, se da un lato si è registrato un incremento dell'importo medio del contributo, dall'altro lato è stata registrata una diminuzione della percentuale di copertura della retta dell'asilo nido. Tra il 2022 e il 2023, infatti, a una crescita dell'importo medio del bonus dell'1% è corrisposto un incremento del 4% delle rette dei nidi per i richiedenti il bonus, dovuto a dinamiche inflazionistiche.*

Figura 3.5 - Numero di beneficiari e importo medio mensile del Bonus asilo nido



Fonte: Rapporto Annuale INPS 2024

*Occorre però evidenziare come tale diminuzione della copertura delle rette sia stata colmata dall'Assegno Unico e Universale, che prevede appunto delle maggiorazioni per i figli più piccoli. Secondo quanto emerge dalle analisi fornite da INPS, sommando il supporto economico fornito dalle due misure – Bonus asili nido e AUU – in termini medi, le rette risultano del tutto coperte.*

In generale, dalla semplice fotografia delle donne con e senza prole, si nota come i soggetti senza figli presentino condizioni mediamente meno solide sul mercato del lavoro rispetto ai soggetti con figli. Le condizioni economiche

possono dunque avere un impatto significativo sulle scelte di genitorialità, ad esempio inducendo le famiglie in condizioni lavorative più precarie a decidere di posticipare la nascita di un figlio.

### 3.2. L'impatto della nascita di un figlio sulla carriera: padri e madri a confronto

- Solo dopo cinque anni dalla nascita del figlio, i redditi delle madri tornano ai livelli pre-maternità.
- La nascita di un figlio incide negativamente sulla capacità delle madri di entrare nel mercato del lavoro: la ridotta probabilità di trovare un nuovo impiego si protrae per almeno cinque anni dopo la nascita.

Nel seguito, ci spostiamo da un'analisi descrittiva a una di impatto. Oltre a valutare le differenze in termini di performance nel mercato del lavoro tra le donne con e senza figli, gli archivi INPS e le analisi sviluppate nell'ambito del Rapporto Annuale 2024 permettono di valutare in maniera puntuale l'impatto della nascita di un figlio sulle carriere lavorative di madri e padri.

Questo tipo di analisi è reso possibile principalmente dal fatto che i dati amministrativi consentono di osservare gli stessi individui in un arco di tempo prolungato, prima e dopo l'eventuale nascita di un figlio. In questo modo, invece di confrontare persone diverse come fatto in precedenza, si segue il percorso lavorativo di uno stesso individuo negli anni, prima e dopo l'evento di interesse – in questo caso la nascita del primo figlio. Dal punto di vista metodologico, i risultati ottenuti in tale contesto di analisi di impatto sono quindi più puntuali dei sempli-

ci dati descrittivi, in quanto le differenze tra soggetti potrebbero essere dovute in parte anche a caratteristiche individuali che nulla hanno a che fare con la genitorialità. Come già in parte anticipato, per esempio, la scelta di avere un figlio potrebbe essere più frequente tra persone comunque poco interessate alla carriera lavorativa o, al contrario, tra coloro con una situazione lavorativa e reddituale stabile, che non risenta della nascita di un figlio. In questo modo, un'eventuale performance deludente nel mercato del lavoro tra le donne con figli non sarebbe quindi da attribuire alla nascita del figlio stesso, ma a caratteristiche individuali. L'analisi di impatto serve proprio a escludere questi effetti confondenti, e a misurare esclusivamente gli effetti del fenomeno di interesse: la nascita del figlio.

In questa cornice, il Centro Studi e Ricerche INPS ha stimato la penalità derivante dalla nascita di un figlio per madri e padri che lavorano nel settore privato non agricolo, focalizzandosi in particolare su coloro il cui primo figlio è nato tra il 2013 e il 2016 e che, all'epoca, avevano tra i 20 e i 45 anni. I genitori considerati nell'analisi possono essere sposati, conviventi o separati/divorziati. La performance nel mercato del lavoro di questi individui viene seguita nel tempo, in particolare a partire da tre anni prima della nascita del primo figlio e fino a sette anni dopo. Il campione di analisi così costruito conta quindi circa dieci milioni di osservazioni (ciascun individuo moltiplicato per gli anni in cui viene osservato negli archivi INPS). È importante sottolineare come, per misurare le performance in termini di reddito, il campione è costruito prendendo in esame solo coloro che non hanno abbandonato il mercato del lavoro e che, dunque, risultano occupati. Questi soggetti risultano probabilmente i più

legati alla propria posizione lavorativa: gli effetti misurati nel seguito potrebbero quindi rappresentare una stima al ribasso degli effetti complessivi – quelli che si otterrebbero tenendo cioè in conto anche le persone con reddito zero, perché hanno abbandonato il posto di lavoro.

Per misurare l'impatto della nascita di un figlio sulle carriere lavorative delle donne, INPS ha confrontato l'andamento salariale di madri e padri prima e dopo la nascita del primo figlio. In questo modo, si considerano solo le famiglie che hanno effettivamente scelto di avere un figlio – le quali potrebbero essere sistematicamente diverse dalle altre – e al loro interno si misurano gli andamenti salariali dei diversi componenti. La misura di reddito fa riferimento all'imponibile annuale ai fini previdenziali.

Ciò che emerge dall'analisi è come i redditi annui di madri e padri seguano un andamento simile negli anni precedenti la nascita del primo figlio, con un leggero trend crescente in entrambi i casi – dovuto al fatto che la scelta di avere un figlio viene probabilmente presa in periodi favorevoli in termini economici. Dopo la nascita, tuttavia, le retribuzioni di madri e padri iniziano a divergere e a evolvere in maniera diversa nel tempo.

In particolare, le madri registrano un calo nei redditi annui di circa il 76% nell'anno della maternità, mentre per i padri il trend di crescita che si osservava in precedenza rimane invariato, portando a un aumento salariale di circa il 6% nell'anno della nascita del figlio – presumibilmente lo stesso che si sarebbe osservato in assenza della nascita stessa.

Dal terzo anno dopo la nascita, i tassi di crescita dei redditi di madri e padri tornano ad allinearsi, con i redditi annuali che tornano quindi a crescere in maniera simile nel tempo. Nonostante un tasso di crescita che torna

comparabile già dal terzo anno, solo dopo cinque anni i redditi delle madri tornano ai livelli pre-maternità. Durante lo stesso anno, i redditi dei padri sono invece a quel punto già aumentati di circa il 50% rispetto all'anno di nascita del figlio.

È importante ribadire come questi risultati facciano riferimento alle sole madri che rimangono comunque attive nel mercato del lavoro. Inoltre, la misura di reddito imponibile utilizzata non tiene in considerazione la tutela previdenziale pubblica in termini di accredito di contribuzioni previdenziali figurative – relative per esempio ai casi di congedi di maternità e parentale, ai periodi di Cassa Integrazione, alla malattia e simili.

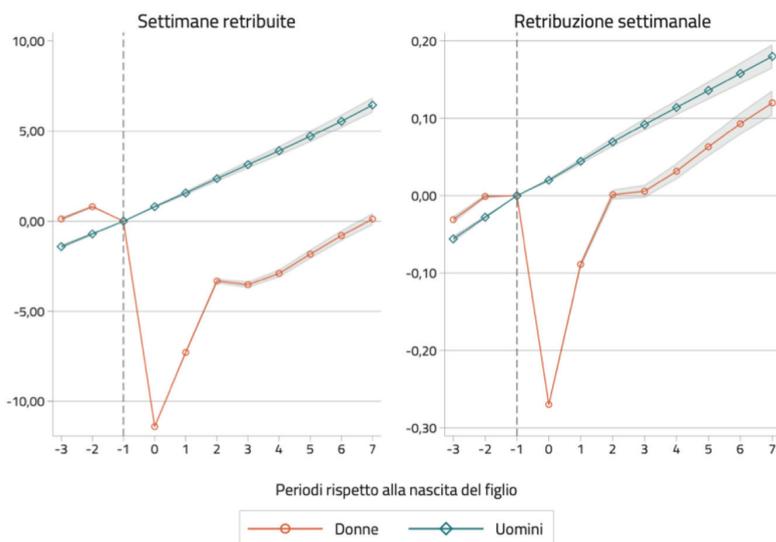
Considerando anche gli accrediti figurativi – e quindi la tutela pubblica – il calo delle retribuzioni delle madri nell'anno successivo alla nascita del primo figlio si ferma a un 16% rispetto all'anno precedente. Oltre a un minor calo, anche il recupero è più rapido. Già dal secondo anno, i redditi tornano a crescere in maniera simile tra madri e padri. Come per i risultati relativi al reddito imponibile, rimane quindi un gap salariale nel tempo, che per essere colmato richiederebbe tassi di crescita più alti per le madri rispetto ai padri dopo la maternità.

Prima di analizzare l'impatto della maternità su altre dimensioni relative al mercato del lavoro, è interessante scomporre il dato relativo alla dimensione reddituale nelle due componenti che vanno a formare il reddito complessivo durante l'anno: il tempo lavorato e il salario per unità di tempo. In questo caso, l'unità di tempo fa riferimento al numero di settimane retribuite durante l'anno, tenendo in considerazione l'eventuale orario part-time.

La figura 3.6 mostra come le differenze di reddito annuale tra padri e madri siano in larga misura dovute a un

calo delle settimane retribuite durante l'anno, che, come spiegato, può fare riferimento al fatto che il tempo lavorato si riduca a causa di un lavoro part-time. In particolare, al momento della nascita il numero di settimane retribuite cala di circa 10 unità durante l'anno, per poi tornare ai livelli pre-maternità solo a partire dal settimo anno. Per quanto riguarda i padri, non si registrano invece deviazioni rispetto allo stesso trend crescente che si osserva prima della nascita del figlio. In termini di retribuzioni per unità di tempo lavorato, per le donne osserviamo un calo di circa il 25% nelle retribuzioni settimanali durante l'anno di nascita del figlio. In questo caso, però, il recupero è più rapido e già a partire dal secondo anno le retribuzioni settimanali tornano ai livelli pre-maternità. Il tasso di cre-

Figura 3.6 - Impatto della nascita del figlio su tempo lavorato e retribuzione



Fonte: Rapporto Annuale INPS 2024

scita torna simile a quello dei padri a partire dal terzo anno, con un gap che si protrae quindi nel tempo – anche in questo caso, il gap si andrebbe a chiudere solo in presenza di tassi di crescita più alti per le donne. Come per tutte le misure analizzate in precedenza, il trend di crescita delle retribuzioni settimanali per i padri non viene intaccato dalla nascita del primo figlio, e rimane in linea con quanto registrato negli anni precedenti.

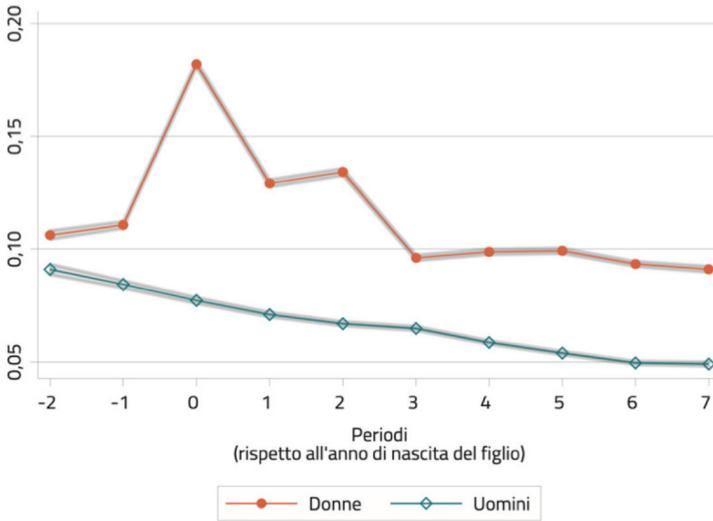
Ci focalizziamo ora su due altri aspetti legati alla performance nel mercato del lavoro, ma diversi dal reddito: la stabilità contrattuale e la non-occupazione. Per quanto riguarda la stabilità contrattuale, INPS ha fornito delle stime su quanto la nascita di un figlio impatti la probabilità di essere occupati con un contratto a tempo indeterminato, rispetto alla probabilità di essere invece occupati con un contratto a termine. I risultati mostrano come, sia per gli uomini che per le donne, la probabilità di essere occupati con un contratto a tempo indeterminato sia crescente durante gli anni precedenti la nascita del figlio. Questo aspetto è nuovamente collegato al fatto che le coppie che decidono di avere un figlio sono prevalentemente quelle con una maggiore stabilità lavorativa. Per quanto riguarda le madri, la probabilità di essere occupate con un contratto a tempo indeterminato raggiunge il picco durante l'anno della nascita. Il risultato è verosimilmente imputabile alla dinamica per cui le donne occupate con contratto a tempo indeterminato tendono a restare occupate, mentre quelle con contratto a termine lasciano il mercato del lavoro – facendo quindi meccanicamente aumentare la probabilità di trovare donne occupate con contratti a tempo indeterminato nel campione di analisi. Negli anni successivi la nascita del primo figlio, per le donne la probabilità di avere una posizione a tempo inde-

terminato diminuisce, mentre per gli uomini continua a crescere. Anche in questo caso, la diminuzione che si osserva per le donne può essere dovuta a un cambiamento nella composizione del campione di analisi, con coloro che erano precedentemente uscite dal mercato del lavoro, che vi rientrano in posizioni a termine dopo qualche anno – facendo quindi diminuire in modo meccanico la probabilità di trovare donne occupate con contratti a tempo indeterminato nel campione di analisi.

Per quanto riguarda la non-occupazione, uno degli aspetti spesso portati nel dibattito pubblico riguarda proprio la propensione delle donne a lasciare il posto di lavoro a seguito della nascita di un figlio. In questo contesto, i dati amministrativi INPS consentono di misurare la propensione ad abbandonare il lavoro dipendente nel settore privato extra-agricolo – la tipologia di impiego per cui si osservano appunto i lavoratori negli archivi. Parte dell'abbandono potrebbe quindi essere dovuta al fatto che le lavoratrici si siano spostate per esempio nel settore pubblico o nel lavoro autonomo, magari per maggiore stabilità occupazionale o per maggiore flessibilità di impiego in termini di orari di lavoro. Tuttavia, nella maggior parte dei casi, i dati sull'abbandono possono essere interpretati come flussi verso la non-occupazione.

La figura 3.7 mostra quindi la probabilità di abbandonare il lavoro dipendente nel settore privato extra-agricolo, per madri e padri, prima e dopo la nascita del primo figlio. I dati mostrano come negli anni precedenti la nascita di un figlio la probabilità di uscita dal settore sia circa il 10% per le donne e il 9% per gli uomini, senza quindi differenze significative. Tuttavia, nell'anno di nascita del primo figlio la probabilità di uscita per le donne aumenta notevolmente, passando dall'11% al 18% circa.

Figura 3.7 - Impatto della nascita del figlio su non-occupazione



Fonte: Rapporto Annuale INPS 2024

Per gli uomini, continua invece il trend decrescente che si osservava già negli anni precedenti. Nei due anni successivi alla maternità, la probabilità di uscita per le donne rimane intorno al 14%, per poi tornare ai livelli pre-nascita solo a partire dal terzo anno.

Il tema della non-occupazione legato alla genitorialità merita un ulteriore approfondimento. Storicamente, le decisioni delle donne riguardo alla partecipazione al mercato del lavoro sono infatti fortemente influenzate dalle scelte di genitorialità, anche per motivi culturali. I dati indicano che le donne sposate o conviventi hanno una probabilità di essere occupate inferiore, soprattutto in età fertile, rispetto alle donne single. Tale differenza non si riscontra invece tra gli uomini. In questo contesto, gran parte dell'aumento del tasso di occupazione femminile registrato negli ultimi

decenni può essere attribuita proprio alla crescente partecipazione delle donne sposate al mercato del lavoro.

Uno studio condotto da Marta De Philippis e Salvatore Lo Bello ha misurato e valutato la cosiddetta *employment child penalty*, ovvero l'impatto della maternità sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro. I dati analizzati provengono dagli stessi archivi INPS già presentati in precedenza. Lo studio si focalizza sul periodo compreso tra il 1990 e il 2010, e prende in analisi le scelte occupazionali delle donne che hanno usufruito del congedo di maternità. Rispetto ai dati mostrati in precedenza, in questo caso lo studio prende in esame sia i flussi occupazionali in uscita sia quelli in entrata nel mercato del lavoro.

Gli autori dello studio mostrano come le donne che hanno usufruito del congedo di maternità abbiano una probabilità quasi raddoppiata di perdere o lasciare il proprio posto di lavoro subito dopo la nascita del primo figlio, con tassi di abbandono che rimangono elevati anche a distanza di quindici anni. Inoltre, la nascita di un figlio incide negativamente sulla capacità di entrare nel mercato del lavoro, portando a una ridotta probabilità di trovare un nuovo impiego che si protrae per almeno cinque anni dopo la nascita.

È interessante, tuttavia, notare come l'effetto della nascita di un figlio sulle dinamiche occupazionali sia diminuito nel tempo. In particolare, per le donne che hanno usufruito del congedo di maternità tra il 2005 e il 2010, la nascita del figlio ha influito del 50% in meno sulle probabilità di lasciare o trovare un'occupazione, rispetto a quelle che hanno invece usufruito del congedo tra il 1990 e il 1995. Questa diminuzione della penalità legata alla genitorialità è principalmente attribuibile a un aumento dei tassi di istruzione tra le donne e a una maggiore di-

sponibilità di opzioni di lavoro flessibile in termini di orario. Inoltre, gli autori dello studio stimano come questa diminuzione dell'impatto della nascita di un figlio sulle dinamiche occupazionali spieghi circa il 60% dell'incremento del tasso di occupazione femminile in Italia negli ultimi quarant'anni.

### 3.3. Il ruolo del settore domestico La survey Centro Einaudi-TIESI

- Il tasso di occupazione femminile è più alto tra le famiglie con alle proprie dipendenze un lavoratore domestico, rispetto a quelle senza (il 73% contro il 66% circa).
- Il 58% delle famiglie intervistate dichiara che, in assenza di un lavoratore domestico, almeno un membro del nucleo tra quelli attivi dovrebbe ridurre l'orario di lavoro.

Le prime due sezioni del capitolo hanno mostrato, da un lato, come le donne siano spesso svantaggiate in termini di carriera nel mercato del lavoro; dall'altro, come queste dinamiche si leghino in molti casi a scelte in ambito di genitorialità. In questa terza sezione indaghiamo il ruolo del lavoro domestico come strumento per conciliare questi due aspetti: occupazione e genitorialità. Il focus rimane sul tema dell'occupazione femminile.

Per farlo, abbiamo raccolto dati originali, sondando un campione di famiglie di interesse, alcune delle quali con un collaboratore domestico alle proprie dipendenze e altre senza. I dati raccolti da TIESI srl presentano due principali vantaggi rispetto a quelli messi comunemente a disposizione da centri di ricerca e istituzioni pubbliche, quali Istat

o INPS. Il primo riguarda il fatto che abbiamo potuto concentrare l'attenzione su famiglie con particolari esigenze di cura e assistenza, legando quindi le condizioni familiari alle caratteristiche occupazionali delle persone intervistate. Il secondo vantaggio è che abbiamo potuto indagare la presenza e il ruolo di un collaboratore domestico, tenendo quindi assieme le tre dimensioni di interesse: i bisogni di cura, il mercato del lavoro e il settore domestico.

Dal momento che questi dati vengono presentati per la prima volta nell'ambito di questo studio, forniamo alcune descrizioni socio-demografiche delle famiglie intervistate. Il campione include trecento nuclei familiari – per un totale di mille persone – nei quali almeno un componente è in età da lavoro, ed è presente almeno una persona non autosufficiente o un figlio minorenne. Nello specifico, nel 49% dei nuclei familiari intervistati è presente una persona non autosufficiente. Nel 6% circa dei nuclei, le persone non autosufficienti sono invece due. Per quanto riguarda le famiglie con figli, nel 61% del campione di analisi è presente almeno un componente minorenne. In termini di ampiezza dei nuclei, il 45% delle famiglie intervistate conta tre componenti, il 31% quattro. Circa il 16% è formato invece da due sole persone, mentre il restante 8% circa da cinque o sei individui. Il campione – per costruzione – non contiene nuclei composti da un singolo individuo.

I dati raccolti rispecchiano la suddivisione geografica per macro-aree, in termini di popolazione. Il 32% delle famiglie intervistate risiede nel Sud o nelle Isole, il 27% nel Nord-ovest, il 22% nelle regioni centrali e il restante 19% circa nel Nord-est.

Per quanto riguarda le caratteristiche socio-demografiche individuali, il 51% delle persone nel campione è di

genere femminile. L'età media per le donne è di 48 anni, mentre per gli uomini scende a 41. Infine, il 40% delle persone intervistate ha un titolo di studio di scuola secondaria di secondo grado, il 39% un titolo di studio di scuola secondaria di primo grado e il restante 20% circa degli intervistati ha invece un titolo universitario o superiore.

### 3.3.1. I servizi di cura e assistenza

Dal momento che nelle famiglie intervistate vivono persone bisognose di assistenza o di cura (figli o persone non autosufficienti), come primo aspetto abbiamo indagato la disponibilità di servizi di cura e assistenza nei quartieri di residenza. La tabella 3.1 riporta la percentuale di famiglie per diversi livelli di disponibilità di servizi pubblici o privati nel proprio quartiere. In generale, la stretta maggioranza delle famiglie dichiara che per ciascuno dei servizi sondati (asili nido, centri per anziani, strutture mediche) ci sia *molta* o *abbastanza* disponibilità. I servizi più carenti sono quelli relativi all'assistenza di anziani, per cui circa il 43% delle famiglie dichiara che ci sia poca o nessuna disponibilità nel proprio quartiere di residenza.

Tabella 3.1 - Disponibilità di servizi per cura e assistenza

	Per niente	Poco	Abbastanza	Molto
Asili nido	4%	18%	62%	16%
Centri per anziani (RSA)	6%	37%	46%	12%
Strutture mediche	4%	23%	52%	21%

Fonte: Survey Centro Einaudi per Nuova Collaborazione. Raccolta dati a cura di TIESI srl

La disponibilità di servizi mostra alcune divergenze su base geografica. In particolare, le famiglie che vivono nelle regioni meridionali o nelle isole dichiarano una minore disponibilità di servizi. Nel caso degli asili nido, il 30% circa delle famiglie dichiara poca o nessuna disponibilità del servizio (contro una media nazionale del 22%); nel caso dei centri per anziani, la stessa percentuale sale al 53% (contro una media nazionale del 43%); per le strutture mediche si ferma al 27% (simile alla media nazionale).

In caso di necessità, oltre che ai servizi pubblici o privati, sovente le famiglie si rivolgono a canali informali, quali per esempio amici o parenti. Abbiamo quindi sondato la possibilità che le famiglie nel nostro campione hanno di affidarsi, eventualmente, a questo tipo di supporto. Circa la metà dei nuclei familiari (49%) dichiara di non avere mai o di avere solo raramente questa possibilità. Il 30% dichiara invece di affidarsi spesso a questa rete informale di contatti, mentre il 20% circa dichiara di farci sempre affidamento.

Anche alla luce di questi diversi gradi di disponibilità nel potersi affidare a canali formali o informali di supporto per le esigenze di cura e assistenza, abbiamo chiesto agli intervistati con quale frequenza ritengano che il carico di lavoro domestico ricada eccessivamente sulle loro spalle. La misura è, quindi, da ritenersi come una pura valutazione soggettiva, indipendente dal carico di lavoro che effettivamente grava sulle persone intervistate.

La tabella 3.2 riporta le percentuali di coloro che hanno dichiarato diversi livelli di carico, considerando il genere della persona all'interno del nucleo che ha risposto alla domanda. Oltre il 60% delle donne dichiara di sopportare un carico di lavoro in ambito domestico partico-

Tabella 3.2 - Le capita di pensare che il carico di lavoro domestico ricada troppo su di lei?

	Mai	Raramente	Spesso	Sempre
Donne	13%	25%	27%	35%
Uomini	25%	32%	17%	27%

Fonte: Survey Centro Einaudi per Nuova Collaborazione. Raccolta dati a cura di TIESI srl

larmente elevato, mentre la stessa percentuale scende sotto la soglia del 50% per gli uomini. Un uomo su quattro non ritiene affatto di subire un carico di lavoro troppo elevato.

### 3.3.2. La situazione occupazionale

Esplorate le caratteristiche demografiche delle famiglie che compongono il nostro campione e la disponibilità sul territorio di servizi formali o informali per la cura e l'assistenza, la prima dimensione di analisi riguarda la situazione occupazionale dei diversi componenti del nucleo familiare. Rispetto ai dati messi a disposizione dall'indagine Istat sulle forze di lavoro, in questo contesto abbiamo la possibilità di focalizzarci su un campione di famiglie ben preciso, cioè con bisogni di cura e assistenza dovuti alla presenza, all'interno del nucleo, di persone minori o non autosufficienti. È, quindi, di particolare interesse l'analisi della posizione nel mercato del lavoro dei vari componenti in età attiva, distinguendo tra donne e uomini.

La tabella 3.3 mostra i risultati. Nell'ambito di questo particolare gruppo di famiglie analizzate, si conferma anzitutto un minore tasso di occupazione femminile rispetto

Tabella 3.3 - Condizione nel mercato del lavoro

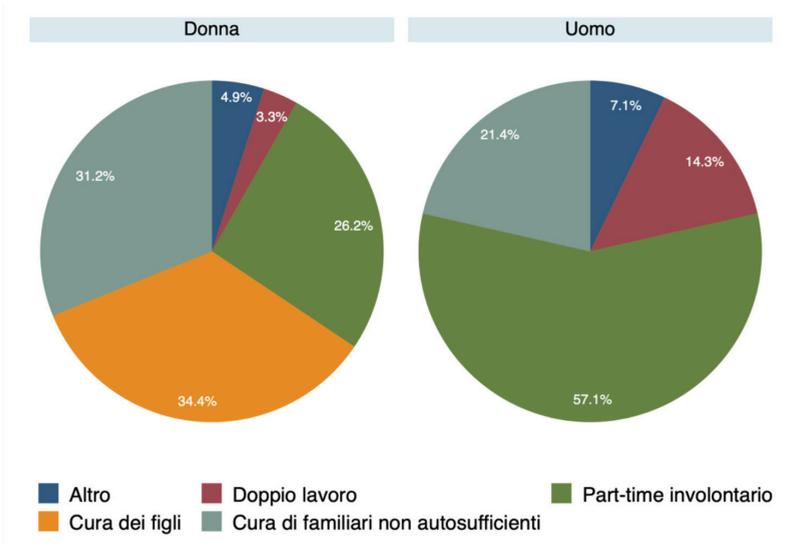
	Donne	Uomini
Lavoro alle dipendenze full-time	20,0%	34,7%
Lavoro alle dipendenze part-time	11,9%	2,7%
Lavoro indipendente	5,3%	5,7%
Non occupato ma in cerca di occupazione	3,9%	2,2%
Non occupato e non in cerca (inattivo)	12,1%	2,7%
Non in età lavorativa (minore o pensionato)	45,4%	49,2%
In altra condizione	1,4%	2,7%

Fonte: Survey Centro Einaudi per Nuova Collaborazione. Raccolta dati a cura di TIESI srl

a quello maschile (68% contro 85% circa). Inoltre, tra le persone occupate con un lavoro alle dipendenze emergono importanti differenze rispetto all'orario di impiego. Circa il 38% delle donne con un lavoro alle dipendenze è, infatti, impiegato con un contratto part-time, mentre la stessa percentuale tra gli uomini crolla al 7%.

Quali sono i motivi di queste differenze nell'incidenza del lavoro part-time? La figura 3.8 mostra come per il 65% delle donne la scelta del part-time sia volontaria e legata a ragioni di cura dei figli (34%) o di assistenza a familiari non autosufficienti (31%). Solo il 26% delle donne in un'occupazione part-time si trova in quella condizione perché non ha trovato alternative a tempo pieno. Il part-time è invece involontario per la stretta maggioranza degli uomini (57%), tra cui le ragioni di cura o assistenza si riducono al 21% dei casi. Il 14% degli uomini è inoltre occupato con un part-time a causa di un doppio lavoro – la stessa percentuale tra le donne scende al 3%.

Figura 3.8 - Motivi del part-time



Fonte: Survey Centro Einaudi per Nuova Collaborazione. Raccolta dati a cura di TIESI srl

Risulta interessante indagare ulteriormente questo dato, per comprendere se le ragioni di cura e assistenza abbiano portato questo gruppo di persone a scegliere appositamente un'occupazione part-time o se invece erano già in precedenza impiegate a orario ridotto – per esempio prima della nascita del figlio. Emerge come la grande maggioranza delle persone (85% tra le donne e 67% tra gli uomini) sia passata a un'occupazione part-time proprio per prendersi cura dei figli o di altri familiari non autosufficienti. In assenza dei bisogni di cura, queste persone avrebbero quindi continuato a impegnarsi a tempo pieno nel mercato del lavoro.

In questi specifici nuclei familiari, dove un membro ha dovuto limitare il proprio impegno lavorativo in termini

di orario, per esigenze di cura e assistenza, le ragioni che hanno influenzato la scelta di chi abbia effettivamente ridotto l'orario sono in molti casi legate alla possibilità stessa di poterlo fare nel proprio contesto lavorativo. Nel 47% dei casi la scelta è ricaduta sull'unico membro a poter ridurre l'orario di lavoro, nel 17% dei casi sul membro con lo stipendio più basso all'interno del nucleo, nell'11% dei casi sul membro con minori opportunità di carriera. Nel restante 25% dei casi, hanno invece prevalso ragioni non economiche e non legate al mercato del lavoro.

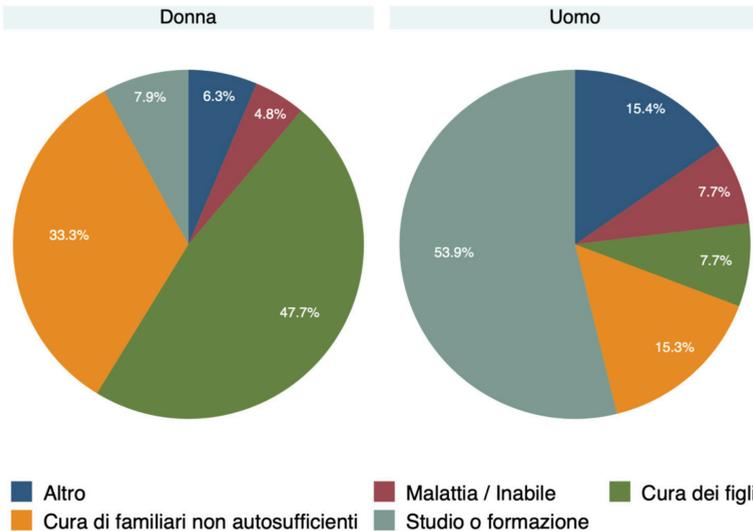
Ci focalizziamo ora sulle persone senza un impiego. La tabella 3.3 relativa alla situazione occupazionale mostra come, tra gli uomini in età da lavoro (righe quattro e cinque della tabella), circa il 50% di quelli attualmente senza un lavoro sia attivamente impegnato in attività di ricerca di un'occupazione. Tra le donne senza un lavoro e in età attiva, lo scenario cambia in maniera netta. Solo il 25% circa di queste è interessato a trovare un lavoro e quindi impegnato in attività di ricerca. Il restante 75% non è invece attivamente in cerca di un'occupazione.

Abbiamo, quindi, sondato per quali ragioni alcune persone non cerchino attivamente un impiego. Ciò che emerge è come, per le donne, i motivi che le tengono fuori dal mercato del lavoro siano proprio legati alle esigenze di cura e assistenza del proprio nucleo familiare: il 48% circa non cerca un lavoro perché impegnato nella cura dei figli, il 33% perché impegnato nell'assistenza di persone non autosufficienti. Le stesse percentuali tra gli uomini che non cercano un lavoro crollano all'8% e al 15%, rispettivamente. Tra gli uomini, le ragioni principali dell'inattività lavorativa sono legate ad attività di studio o formazione (54%).

Anche in questo caso abbiamo indagato ulteriormente il dato, per comprendere se le ragioni di cura e assistenza

abbiano portato questo gruppo di persone fuori dal mercato del lavoro, o se, invece, si tratti di persone già inattive in precedenza – per esempio prima della nascita del figlio. Emerge come la maggioranza delle persone non più interessate a lavorare (61% tra le donne e 67% tra gli uomini) abbia lasciato la propria occupazione proprio per prendersi cura dei figli o di altri familiari non autosufficienti (figura 3.9). In assenza di tali bisogni, queste persone sarebbero verosimilmente ancora attive nel mercato del lavoro.

Figura 3.9 - Motivi dell'inattività nel mercato del lavoro



Fonte: Survey Centro Einaudi per Nuova Collaborazione. Raccolta dati a cura di TIESI srl

Nei nuclei familiari dove un membro ha dovuto lasciare la propria occupazione per esigenze di cura e assistenza, le ragioni che hanno influenzato tale scelta sono prevalentemente di tipo economico. Nel 48% dei casi, a lasciare il

lavoro è stato il membro del nucleo familiare con lo stipendio più basso. Nel 10% circa dei casi, quello con minori opportunità di carriera – indipendentemente dallo stipendio. Nel restante 40% circa dei casi, hanno, invece, influito dinamiche non legate ad aspetti lavorativi o di salario.

### *3.3.3. Il ruolo del settore domestico*

In un contesto in cui le donne risultano particolarmente svantaggiate nel mercato del lavoro a causa di incombenze legate alla sfera domestica, il settore del lavoro domestico può giocare un ruolo chiave. Abbiamo quindi indagato il suo ruolo – anche in termini potenziali – all'interno dei nuclei familiari che abbiamo intervistato.

Come dato di partenza osserviamo che circa una famiglia su quattro (26%) tra quelle intervistate ha alle proprie dipendenze un lavoratore domestico. Tra queste, il 49% ha alle proprie dipendenze un lavoratore colf, il 43% un lavoratore badante, il 7% circa un lavoratore baby sitter.

Un semplice confronto tra la situazione occupazionale delle donne nei nuclei familiari con e senza lavoratore domestico mostra come la partecipazione femminile al mercato del lavoro sia più alta proprio nei nuclei con alle proprie dipendenze un lavoratore domestico. Questa evidenza ha il solo scopo di fotografare la situazione, senza voler al momento attribuire nessi di causalità.

La tabella 3.4 ripropone, quindi, la posizione nel mercato del lavoro, come fatto in precedenza, ma focalizzandosi in questo caso sulle sole donne, e mostrando separatamente la posizione nei nuclei familiari con e senza lavoratore domestico. Quello che emerge è come il tasso di occupazione femminile sia più alto tra le famiglie con la-

Tabella 3.4 - Condizione nel mercato del lavoro delle donne

	Con lavoratore domestico	Senza lavoratore domestico
Lavoro alle dipendenze full-time	25,9%	17,8%
Lavoro alle dipendenze part-time	5,9%	14,1%
Lavoro indipendente	7,4%	4,5%
Non occupato ma in cerca	1,5%	4,8%
Non occupato e non in cerca	11,1%	12,5%
Non in età lavorativa	46,7%	44,9%
In altra condizione	1,5%	1,3%

Fonte: Survey Centro Einaudi per Nuova Collaborazione. Raccolta dati a cura di TIESI srl

voratore domestico, rispetto a quelle senza (il 73% contro il 66% circa). Inoltre, focalizzandoci sulle donne occupate alle dipendenze, l'incidenza del part-time scende in maniera significativa – dal 44% al 19% circa – nelle famiglie con un lavoratore domestico rispetto a quelle senza. Considerando invece le donne non occupate, la presenza o meno del collaboratore non sembra portare a differenze significative.

Da questa semplice fotografia, non è possibile ottenere un legame causale tra la presenza di un collaboratore domestico nel nucleo familiare e la partecipazione femminile al mercato del lavoro. Per esempio, nonostante il collaboratore domestico, alcune persone potrebbero preferire prendersi cura direttamente dei propri familiari. Oppure, le famiglie con alle proprie dipendenze un collaboratore potrebbero essere quelle con una situazione lavorativa più stabile e remunerativa, che non vogliono quindi abbandonare. Per andare oltre questo quadro puramente descrittivo-

vo, abbiamo quindi indagato in maniera diretta il legame tra le scelte in ambito occupazionale e il lavoro domestico.

Abbiamo, anzitutto, sondato quanto il lavoratore domestico sia dirimente, affinché i membri del nucleo familiare possano impegnarsi in attività lavorative. In particolare, tra i nuclei familiari impegnati nel mercato del lavoro e con alle proprie dipendenze un lavoratore domestico, il 58% dichiara che, in assenza del lavoratore domestico stesso, almeno un membro del nucleo tra quelli attivi dovrebbe ridurre l'orario di lavoro. Nel 7% dei casi, almeno un membro attivo dovrebbe invece rinunciare all'attività lavorativa. Nel 72% dei casi in cui si assistesse ipoteticamente a una riduzione dell'orario di lavoro o alla rinuncia completa all'occupazione, il membro all'interno del nucleo interessato da questa situazione sarebbe quello di genere femminile.

All'opposto, ci sono diversi nuclei familiari in cui alcuni membri partecipano poco o per niente al mercato del lavoro per ragioni dovute a esigenze di cura e di assistenza dei familiari, e che tuttavia non impiegano al loro interno alcun lavoratore domestico. Abbiamo quindi indagato le ragioni per le quali questi nuclei non decidano di assumere un lavoratore domestico per delegare le mansioni di assistenza, e impegnarsi così nel mercato del lavoro.

Le motivazioni personali sono quelle che prevalgono. Nel 45% di questi casi, le persone preferiscono prendersi cura in prima persona dei propri familiari, avendo la possibilità di farlo. Un ulteriore 18% dei nuclei dichiara esplicitamente di avere poca fiducia nell'affidarsi a una persona estranea per questo tipo di mansioni. Tuttavia, circa un nucleo su tre (36%) tra quelli interessati dichiara che la ragione principale risiede nei costi troppo alti legati all'assunzione di un lavoratore domestico. Questi nuclei sono

proprio quelli i cui membri sarebbero potenzialmente *attivabili* nel mercato del lavoro, a fronte della disponibilità economica per assumere un lavoratore domestico e delegare quindi a questo le mansioni di assistenza.

Le percentuali sono simili anche nei casi di situazioni di part-time volontario legato a ragioni familiari, e senza lavoratori domestici nel nucleo. Il 40% di queste famiglie dichiara che la motivazione principale per cui non assume un lavoratore domestico per poter a sua volta impegnarsi in maniera full-time, sia legata a ragioni economiche di costi, il 40% a motivazioni personali o di fiducia. Un ulteriore 10% circa dichiara, invece, di non aver ancora trovato una persona adeguata al tipo di mansione richiesta.

Infine, ci sono famiglie attivamente impegnate a tempo pieno nel mercato del lavoro e che, tuttavia, non hanno alle proprie dipendenze un lavoratore domestico che assista i figli o le persone non autosufficienti. Ciò che emerge dall'indagine è come il 70% circa di questo gruppo di famiglie faccia affidamento sui propri familiari – conviventi o no, quali i nonni per esempio – per le esigenze di cura, e riesca quindi, grazie a questi, a impegnarsi nel mercato del lavoro.

I risultati della nostra indagine mostrano chiaramente quanto il lavoro domestico sia in molti casi dirimente per mantenere le persone pienamente attive nel mercato del lavoro. In un contesto di importanti e persistenti difficoltà nel conciliare il lavoro con le esigenze di cura della sfera familiare, soprattutto a causa di persistenti retaggi culturali nei confronti delle donne, mettiamo queste evidenze a disposizione del decisore pubblico, per rafforzare gli sforzi già intrapresi in questo ambito, facendo potenzialmente leva su nuovi canali – quello del lavoro domestico tra questi.



## Capitolo 4

### *Proposte di intervento*

*di Maria Caligaris e Ivan Lagrosa*

A partire dai dati e dalle evidenze presentati nei capitoli precedenti, questa sezione conclusiva si pone l'obiettivo di sintetizzare i principali temi trattati e proporre strategie concrete per valorizzare il lavoro domestico in Italia.

L'analisi condotta ha evidenziato come il settore sia ancora caratterizzato da un'elevata incidenza di rapporti di lavoro irregolari, dalla prevalenza di lavoratrici di genere femminile e origine non italiana, e da una scarsa diffusione di competenze professionali certificate. A ciò si aggiunge una crescente domanda di servizi domestici e di assistenza, determinata sia dall'invecchiamento della popolazione sia dall'aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

I dati presentati nel volume hanno evidenziato come il settore domestico possa rappresentare un elemento chiave per permettere alle famiglie di partecipare al mercato del lavoro, liberando così nuova occupazione – soprattutto tra le donne.

Tuttavia, il mancato riconoscimento del valore economico e sociale di questo settore, unito all'assenza di strumenti efficaci per la sua regolamentazione, continua a

rappresentare un freno all'occupazione regolare e qualificata.

#### 4.1. Il settore domestico come leva per l'occupazione

L'Italia si colloca da anni tra i Paesi con i più bassi tassi di occupazione femminile in Europa e, allo stesso tempo, registra uno dei più elevati divari occupazionali di genere tra i Paesi OCSE, pari a circa 18 punti percentuali. Questo fenomeno è strettamente connesso alla difficoltà delle donne nel conciliare lavoro e responsabilità familiari, una problematica che incide anche sui tassi di natalità, anch'essi tra i più bassi del continente.

L'economista Claudia Goldin, premio Nobel per l'Economia 2023, ha attribuito questa situazione a un persistente squilibrio nella divisione del lavoro domestico, che continua a ricadere prevalentemente sulle donne, influenzando negativamente la loro carriera e il reddito. Questo fenomeno è noto in letteratura come «motherhood penalty» o «child penalty», un termine che descrive l'impatto negativo che la nascita di un figlio ha sulle opportunità di carriera e sulla retribuzione delle madri.

Come evidenziato nel capitolo 3 di questo rapporto, una larga parte della non-occupazione femminile è infatti direttamente legata alle esigenze di cura e assistenza familiare. In particolare, secondo l'indagine da noi condotta (Centro Einaudi-TIESI), il 48% delle donne senza un impiego non cerca attivamente un lavoro perché impegnato nella cura dei figli, mentre il 33% perché assiste familiari non autosufficienti. Per contro, le stesse percentuali tra gli uomini non attivamente impegnati nel merca-

to del lavoro crollano rispettivamente all'8% e al 15%, segnalando quindi una netta disparità di genere nella distribuzione del carico di cura, e nelle conseguenze sulle carriere lavorative.

In termini di disparità reddituali, abbiamo inoltre mostrato come in Italia, al momento della nascita di un figlio, le madri registrano un calo nei redditi annui di circa il 76%, mentre il reddito dei padri non viene intaccato.

All'interno di questo scenario, il lavoro domestico può rappresentare una leva immediata per favorire l'occupabilità, offrendo soluzioni concrete per ridurre il conflitto tra vita lavorativa e familiare. Delegare attività di cura e assistenza a personale qualificato permette alle famiglie di mantenere un più alto livello di partecipazione al mercato del lavoro, specialmente per le donne.

I dati originali raccolti nella survey Centro Einaudi per Nuova Collaborazione, con rilevazione a cura di TIESI srl, evidenziano uno stretto legame tra l'occupazione femminile e la presenza di un lavoratore domestico nel nucleo familiare.

In termini puramente descrittivi, abbiamo anzitutto evidenziato come il tasso di occupazione femminile nelle famiglie che impiegano un lavoratore domestico sia pari al 73%, contro il 66% delle famiglie che non ne fanno uso. Con i dati raccolti siamo poi andati oltre questa semplice fotografia, e abbiamo registrato come in assenza di un lavoratore domestico, nel 58% dei casi almeno un membro del nucleo familiare occupato dovrebbe ridurre il proprio orario di lavoro, mentre nel 7% dei casi sarebbe costretto ad abbandonare completamente l'attività lavorativa.

Circa un nucleo familiare su tre (36%), tra quelli in cui non viene impiegato un lavoratore domestico e in cui al-

meno un membro non partecipa al mercato del lavoro per motivi familiari, ha dichiarato che sarebbe disposto a rientrare nel mercato del lavoro se avesse la possibilità economica di delegare le esigenze di cura a un lavoratore domestico. Tuttavia, l'elevato costo dei servizi domestici rappresenta una barriera per molte famiglie.

Anche per chi è già occupato, il costo del lavoro domestico risulta determinante: il 40% delle famiglie intervistate con almeno un lavoratore part-time dichiara che non assume un collaboratore domestico per ragioni economiche, nonostante il desiderio di poter ampliare il proprio impegno lavorativo a tempo pieno.

Questi dati confermano la necessità di strumenti fiscali più efficaci per agevolare le famiglie nell'accesso ai servizi domestici, riducendo il divario tra domanda e offerta. Detrazioni e deduzioni sono tra gli strumenti di intervento fiscale più diffusi – non solo in Italia, ma a livello internazionale – per incentivare la regolarizzazione del settore e supportare la conciliazione lavoro-famiglia.

In questo contesto, negli ultimi anni, sono state introdotte diverse misure per sostenere la conciliazione tra vita familiare e lavorativa, sebbene con impatti limitati sul settore domestico. Tra gli strumenti più rilevanti abbiamo segnalato l'Assegno Unico Universale (AUU), il Bonus Asilo Nido e il Bonus Badante. Seppur utili, queste misure risultano insufficienti per affrontare il problema strutturale della conciliazione tra lavoro e cura. La loro applicazione resta vincolata a criteri economici restrittivi e non tiene conto delle diverse configurazioni familiari e occupazionali, che determinano il bisogno di assistenza.

Alla luce di queste criticità, proponiamo alcuni interventi, sia specifici e rivolti in particolare alle famiglie che decidono di mantenere un elevato livello di partecipazio-

ne al mercato del lavoro – nonostante esigenze di cura e assistenza – sia di carattere più generale, per riorganizzare il sistema delle decontribuzioni fiscali.

*4.1.1. Un contributo per l'assunzione di personale domestico  
per liberare occupazione*

La prima proposta prevede in particolare l'introduzione di un contributo pubblico per l'assunzione di un lavoratore domestico (baby sitter o badante), strutturato in modo simile all'Assegno Unico Universale, ma con un'attenzione specifica al ruolo occupazionale della famiglia.

Caratteristiche principali della proposta:

1. Il contributo è parametrato sulla situazione economica familiare (ISEE) e sulla partecipazione al mercato del lavoro: ciò si traduce in un maggior incentivo per le famiglie in cui entrambi i genitori lavorano a tempo pieno, mentre il sostegno decresce gradualmente all'aumentare del numero di componenti non occupati, evitando così effetti distorsivi.
2. La gestione dell'incentivo è affidata all'INPS, sfruttando le piattaforme già in uso per l'Assegno Unico Universale e il Bonus Badante.

Facciamo due calcoli, considerando come esempio il caso in cui il nucleo familiare decida di impiegare un collaboratore domestico baby sitter per due ore giornaliere, per 26 giorni al mese.

Considerando un costo medio orario del baby sitter di 8,50 euro, il totale corrisposto da questa famiglia al collaboratore domestico su base mensile ammonta a 442 euro.

In questa cornice, per un nucleo familiare in prima fascia ISEE, il contributo proposto varia dall'84% circa nel caso la persona abile al lavoro del nucleo sia impiegata a tempo pieno, al 25% circa nel caso in cui invece la stessa persona sia disoccupata ma comunque attiva – in cerca di un'occupazione o impegnata in corsi di formazione. Entrando maggiormente nei dettagli della simulazione, consideriamo il caso in cui la persona del nucleo sia occupata a tempo pieno durante il mese di riferimento. In questo scenario, il nucleo familiare ha diritto a un rimborso di circa 371 euro per il pagamento del baby sitter se risulta in prima fascia ISEE – l'ammontare corrisponde appunto all'84% del costo sostenuto. La cifra scende invece a 297 euro per un nucleo in seconda fascia ISEE e a 186 euro per un nucleo in terza fascia ISEE. Accanto a questa dimensione di ricchezza familiare, il contributo varia in maniera sostanziale anche in base alla situazione occupazionale. Considerando per esempio un nucleo in prima fascia ISEE, il rimborso scende dai 371 euro circa previsti per lo scenario di piena occupazione ai 111 euro circa nei casi di disoccupazione attiva. Immaginando invece un part-time al 60%, il contributo mensile risulterebbe pari a 223 euro, per una copertura del costo complessivo che scende quindi al 50%. Da questa simulazione emerge una penalità dovuta all'occupazione part-time di circa 148 euro mensili rispetto alla situazione di occupazione a tempo pieno. Questa differenza equivale a circa il 34% della spesa complessiva sostenuta per il lavoratore baby sitter su base mensile. Per una panoramica esaustiva, rimandiamo al Rapporto 2023.

#### 4.1.2. Lo zainetto fiscale

La seconda proposta è di carattere più generale e prevede una riorganizzazione strutturale del sistema delle decontribuzioni fiscali.

Le *tax expenditures* – ovvero le agevolazioni fiscali sotto forma di deduzioni, detrazioni e crediti d'imposta – rappresentano infatti da anni uno strumento centrale delle politiche economiche italiane. Secondo il Rapporto annuale sulle spese fiscali del MEF (2023), nel nostro Paese esistono attualmente 769 agevolazioni fiscali, di cui 625 spese erariali, una cifra tra le più alte tra i Paesi OCSE. L'impatto complessivo delle *tax expenditures* sul bilancio statale è significativo: il minor gettito per lo Stato è stimato in 152 miliardi di euro nel 2024, un valore aumentato del 44% rispetto al 2017.

Nel perimetro delle duecento *tax expenditures* che impattano direttamente sulle famiglie, il minor gettito IRPEF ammonta a 58 miliardi di euro.

Se da un lato queste misure possono rappresentare un sostegno per le famiglie, dall'altro l'eccessiva proliferazione dei bonus ha generato inefficienze e problemi di sostenibilità fiscale:

- Molti bonus fiscali nascono come misure temporanee ma finiscono per diventare strutturali, generando dipendenza da incentivi a breve termine. Questo fenomeno porta a distorsioni nei comportamenti economici: i cittadini tendono a ritardare o anticipare investimenti in attesa di nuovi incentivi, con un impatto negativo sulla stabilità del sistema.
- Il costo effettivo delle *tax expenditures* è spesso imprevedibile e sottostimato, con impatti rilevanti sul bilancio

dello Stato. Il caso del Superbonus 110% è emblematico: le stime aggiornate indicano che nel 2024 l'impatto complessivo delle *tax expenditures* sulle sole imposte erariali genererà una perdita di gettito di 104 miliardi di euro, con proiezioni di 102 miliardi nel 2025 e 103 miliardi nel 2026. Questo trascinarsi pluriennale delle spese fiscali aggrava la pressione sul rapporto debito/PIL.

- Le attuali agevolazioni non garantiscono un accesso equo ai contribuenti, poiché molte di esse sono vincolate a criteri economici restrittivi o a soglie ISEE troppo basse, che escludono ampie fasce della popolazione.

I bonus traggono finanziamento o spazio fiscale dalla base fiscale generale; quindi, dovrebbero garantire un accesso ai contribuenti uniforme, proporzionato ai bisogni, rispettoso dei limiti di bilancio pubblico e del principio di progressività.

Anche nel settore del lavoro domestico, il ricorso a *tax expenditures* ha mostrato limiti evidenti: pur esistendo alcuni incentivi, il loro impatto rimane parziale e spesso vincolato a soglie ISEE troppo restrittive, come nel caso del Bonus Badante 2024, accessibile solo con un ISEE inferiore a 6.000 euro.

Alla luce di queste criticità, il nostro rapporto propone una soluzione innovativa per razionalizzare gli incentivi e migliorare l'accessibilità delle agevolazioni: lo «zainetto fiscale», un sistema di detrazioni e crediti fiscali personalizzabili, che consente alle famiglie di accumulare e utilizzare le agevolazioni in modo flessibile secondo le proprie necessità ed esigenze reali.

La proposta dello zainetto fiscale è stata introdotta e discussa in dettaglio nel Rapporto 2023 come possibile

strumento per superare la frammentazione delle *tax expenditures*. La sua implementazione è stata approfondita con una serie di simulazioni, mostrando il potenziale impatto positivo per le famiglie e per il bilancio pubblico. In questa edizione, aggiorniamo e arricchiamo l'analisi con nuovi dati e considerazioni.

In seguito, si delinea il principio di funzionamento:

- Ogni contribuente matura annualmente un credito fiscale nominale.
- Questo credito può essere utilizzato immediatamente oppure accantonato.
- Il credito accumulato cresce nel tempo e può essere riscosso successivamente o trasferito a un familiare, con una maggiorazione proporzionata alla crescita del PIL nominale.

Esempio pratico: invece di avere bonus separati per asili nido, lavoratori domestici o ristrutturazioni edilizie, una famiglia potrebbe decidere autonomamente se destinare il proprio credito fiscale per assumere un collaboratore domestico o per altre spese riconosciute dal sistema.

Per garantire un'applicazione efficace della misura, lo zainetto fiscale dovrebbe essere gestito attraverso piattaforme digitali centralizzate, sfruttando l'infrastruttura già utilizzata per l'AUU, il Bonus Asilo Nido e le altre agevolazioni INPS già esistenti.

L'idea dello zainetto fiscale è frutto di un percorso di analisi iniziato con il Rapporto 2023, in cui venivano già evidenziati i limiti dell'attuale sistema di bonus e incentivi. La continuità con l'edizione precedente rafforza la solidità della proposta, dimostrando come la riforma fiscale in questa direzione possa rappresentare una soluzione

strutturale e non un intervento temporaneo. L'aggiornamento dei dati presentati in questo capitolo conferma ulteriormente la necessità di un approccio più flessibile ed efficace nella gestione delle agevolazioni fiscali.

## 4.2. La sfida della formazione del personale domestico

In un quadro in cui si vogliono incentivare le famiglie a dedicarsi al mercato del lavoro delegando le mansioni di cura e assistenza, è essenziale garantire che i lavoratori domestici abbiano le competenze necessarie per svolgere le proprie mansioni con professionalità e sicurezza.

Chi lavora nell'ambito domestico entra nell'intimità delle case e si prende cura di persone fragili, come minori, anziani o disabili, con cui spesso si instaurano legami affettivi. La qualità della formazione di questi lavoratori influisce direttamente sulla sicurezza e sul welfare e benessere delle persone assistite.

Negli ultimi anni, il tema della professionalizzazione e certificazione del settore ha assunto un'importanza crescente. Nel 2023, i prestatori di servizi di assistenza a lungo termine, le parti sociali e gli erogatori di istruzione e formazione, con il sostegno della Commissione Europea, hanno istituito un partenariato su vasta scala per le competenze nel settore dell'assistenza a lungo termine. L'obiettivo è migliorare i percorsi professionali e garantire standard di qualità più elevati nell'assistenza domestica.

#### *4.2.1. Un quadro normativo sulla formazione e certificazione*

Un aspetto chiave per la valorizzazione delle diverse professionalità è il quadro normativo che regola il settore. In particolare, il vigente Contratto Collettivo Nazionale sulla Disciplina del Lavoro Domestico (CCNL), rinnovato l'8 settembre 2020, stabilisce linee guida in materia di formazione, qualificazione e inquadramento professionale.

L'obiettivo è definire standard minimi e promuovere percorsi di certificazione e aggiornamento per gli operatori. Nel CCNL si legge, ad esempio, che «all'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà consegnare al datore di lavoro [...] eventuali diplomi o attestati professionali specifici».

Inoltre, il CCNL sancisce il diritto a permessi retribuiti per la formazione professionale (Art 20 - Permessi per formazione professionale e Art. 23 - Diritto allo studio). In particolare, sono previste 40 ore annue per i lavoratori con almeno 6 mesi di servizio presso lo stesso datore di lavoro. 64 ore annue, se la formazione è finanziata o riconosciuta dall'Ente Bilaterale Nazionale per il Lavoro Domestico (Ebincolf).

Questi permessi sono disponibili solo per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato e full-time, escludendo gran parte dei collaboratori domestici con contratti più precari oppure part-time.

Queste misure, introdotte per migliorare le condizioni lavorative e promuovere la professionalizzazione nel settore del lavoro domestico, mostrano che la certificazione e la formazione continua sono strumenti per valorizzare i lavoratori, per accedere a livelli professionali superiori e, in alcuni casi, per migliorare le condizioni retributive.

Tabella 4.1 - Livelli di inquadramento e formazione secondo il CCNL

Livello	Descrizione delle mansioni
A	Assistenti familiari, non addetti all'assistenza di persone, che svolgono con competenza, a livello esecutivo e sotto il diretto controllo del datore di lavoro, le proprie mansioni relative a uno solo tra questi profili lavorativi: pulizia, lavanderia, aiuto di cucina, cura animali domestici, cura spazi verdi.
AS	Addetti alla compagnia, che svolgono esclusivamente mansioni di mera compagnia a persone adulte autosufficienti, senza effettuare alcuna altra prestazione di lavoro.
B	Assistenti familiari che svolgono con specifica competenza e a livello esecutivo le proprie mansioni, tra cui pulizie, cucina, lavanderia, custodia, giardinaggio, manutenzione, stiratura, servizio a tavola, autista e gestione camere per ospiti.
BS	Assistenti familiari che assistono persone autosufficienti (badanti) o bambini (baby sitter), ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti.
C	Appartengono a questo livello i cuochi che operano in totale autonomia e responsabilità nella preparazione dei pasti e nella gestione della cucina.
CS	Assistenti familiari che assistono persone non autosufficienti (non formati), ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti.
D	Lavoratori che, in possesso dei necessari requisiti professionali, ricoprono specifiche posizioni di responsabilità, autonomia decisionale e/o coordinamento, come, ad esempio, maggiordomo o governante.
DS	Assistenti familiari formati e specializzati nell'assistenza a persone non autosufficienti, nella gestione domestica o nel supporto educativo e riabilitativo per individui con difficoltà, con attestati professionali riconosciuti.

Fonte: Contratto Collettivo Nazionale sulla Disciplina del Rapporto di Lavoro Domestico, art. 9

Parallelamente, la Commissione Europea ha individuato alcune priorità strategiche per la formazione degli operatori del settore:

- Garantire standard di alta qualità per l'assistenza a lungo termine.
- Progettare percorsi di istruzione e formazione continua per gli operatori sanitari e assistenziali.

In aggiunta, volendo ricostruire lo spaccato normativo sul sistema di certificazioni, è bene citare la norma UNI 11766/2019 che definisce i requisiti di conoscenza, abilità e competenza per gli assistenti familiari. Questa norma ha rappresentato un unicum a livello mondiale, poiché l'Italia è il primo Paese ad aver previsto un percorso di questo tipo per garantire le competenze degli assistenti familiari.

Del totale dei lavoratori domestici (quasi due milioni), al 1° ottobre 2021, circa mille avevano ottenuto la certificazione delle competenze secondo la norma UNI 11766/2019.

Dal 1° ottobre 2021, il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro Domestico prevede un'indennità economica mensile aggiuntiva per i lavoratori certificati. L'importo della retribuzione, comprensiva dell'indennità, viene aggiornato annualmente sulla base della variazione del costo della vita per le famiglie di impiegati e operai, come rilevato dall'Istat. A partire dal 1° gennaio 2025, l'indennità è pari a 9,13 euro per gli assistenti familiari inquadrati al livello B e a 11,41 euro per quelli appartenenti ai livelli BS e CS, in conformità con quanto previsto dall'art. 38 del CCNL. Le modalità di corresponsione sono disciplinate dall'art. 34 (Retribuzione e prospetto paga).

Questa misura mira a incentivare la professionalizzazione del settore e a garantire standard qualitativi più elevati nell'assistenza familiare.

Pertanto, la promozione della certificazione delle competenze rappresenta un passo fondamentale verso la re-

golarizzazione e la valorizzazione di queste professioni, essenziali per il benessere di molte famiglie italiane.

Per ottenere la certificazione, i candidati devono soddisfare prerequisiti di comprovata esperienza lavorativa, ossia almeno dodici mesi di lavoro regolare nel settore domestico negli ultimi tre anni; avere una conoscenza base per la comprensione e conversazione in lingua italiana; completamento di un corso di formazione specifico di 40 ore per colf e 64 ore per baby sitter e badanti.

Il processo di certificazione prevede una valutazione delle competenze attraverso prove scritte e orali, condotte da organismi accreditati secondo la norma UNI CEI EN ISO/IEC 17024/2012.

In questo contesto, la formazione continua diventa fondamentale per migliorare la qualità dell'assistenza e valorizzare il ruolo del lavoratore domestico. Tuttavia, le sfide al raggiungimento di questi obiettivi sono ancora numerose, ma possono essere riassunte sotto tre macro-argomenti.

Il primo riguarda la forte presenza di lavoratori stranieri, che necessitano di formazione linguistica, prima ancora di quella professionale.

Si è visto come nel CCNL del Lavoro Domestico sia previsto che i corsi di formazione possano includere attività formative necessarie al rinnovo del permesso di soggiorno, oltre che corsi specifici per migliorare le competenze nel settore dell'assistenza familiare.

La seconda sfida da affrontare riguarda la frammentazione regionale nei percorsi formativi, con differenze nei requisiti e nei riconoscimenti tra le regioni italiane. In Italia, il sistema di certificazione per gli assistenti familiari varia infatti a livello regionale, con diverse iniziative volte a qualificare e riconoscere le competenze di questi professionisti.

Alcune regioni hanno sviluppato programmi formativi specifici per gli assistenti familiari, spesso in collaborazione con enti di formazione accreditati. Questi corsi sono progettati per fornire competenze pratiche e teoriche necessarie per l'assistenza domiciliare, con l'obiettivo di migliorare la qualità del servizio offerto alle famiglie. Tuttavia, questi percorsi risultano non uniformi, sia per durata che per contenuti, e rispondono spesso alle esigenze locali.

Se da un lato la certificazione nazionale fornisce un quadro uniforme per il riconoscimento delle competenze degli assistenti familiari, le iniziative regionali svolgono tuttavia un ruolo cruciale nel rendere la formazione e la certificazione più accessibili e rilevanti per le esigenze locali.

È importante notare che, nonostante l'esistenza di questi percorsi formativi regionali, la certificazione secondo la norma UNI 11766/2019 rappresenta uno standard nazionale delle competenze degli assistenti familiari, riconosciuta formalmente anche dal CCNL. La certificazione, rilasciata da organismi accreditati, garantisce che il professionista possieda le conoscenze, le abilità e le competenze necessarie per svolgere le attività di cura e assistenza in conformità agli standard europei.

La terza sfida riguarda infine la scarsa percezione dell'importanza della formazione da parte delle famiglie datrici di lavoro.

Anche in questo ambito abbiamo sondato il punto di vista dei datori di lavoro domestico e indagato le loro scelte e opinioni in tema di certificazione delle competenze dei loro dipendenti domestici. Il campione di riferimento è quello descritto nel capitolo 1, e fa riferimento alle sole famiglie datoriali. Nel seguito presentiamo i principali risultati di questa breve indagine.

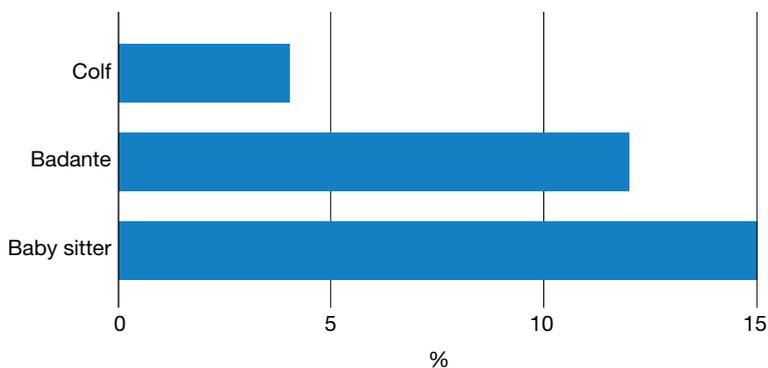
#### 4.2.2. *Le scelte dei datori di lavoro*

Abbiamo anzitutto sondato quanti dei lavoratori domestici occupati nei nuclei familiari intervistati abbiano qualche forma di riconoscimento delle proprie competenze, come ad esempio l'attestato di partecipazione a corsi di formazione. Dai nostri dati emerge come solo il 4% di colf, il 12% di badanti e il 15% di baby sitter possiedano certificazioni formali (figura 4.1).

Abbiamo quindi chiesto ai datori di lavoro con alle proprie dipendenze dei lavoratori domestici in possesso di qualche forma di certificazione se questo aspetto sia stato dirimente al momento dell'assunzione.

Dai dati emerge chiaramente come le famiglie datoriali abbiano dato poco peso a questo aspetto. Anche nel caso dei baby sitter formati, relativamente i più numerosi, la certificazione non è stata decisiva per la scelta del lavoratore. Per i lavoratori badanti la certificazione è stata de-

Figura 4.1 - Percentuali di operatori in possesso di certificato di formazione per tipologia di lavoratore domestico



Fonte: indagine Centro Einaudi per Nuova Collaborazione 2024

terminante solo nel 22% dei casi, mentre per i lavoratori colf la stessa percentuale sale al 28%.

Anche tra le famiglie con alle proprie dipendenze un lavoratore senza alcuna certificazione, l'interesse circa un miglioramento formativo rimane relativamente basso. Per quanto riguarda i lavoratori colf, solo l'8% delle famiglie dichiara che avrebbe preferito assumere un collaboratore formato, ma che non lo ha trovato. La percentuale sale al 20% per i lavoratori badanti e al 36% per i lavoratori baby sitter.

Dai dati emerge, quindi, come uno scarso interesse da parte dei datori di lavoro si accompagna a una conseguente scarsa offerta di competenze, e come questi due fenomeni si alimentino nel tempo a vicenda.

Alla base di questa dinamica vi è una mancata percezione del proprio ruolo da parte delle famiglie datrici di lavoro. La maggior parte dei nuclei familiari non si considera un datore di lavoro in senso stretto, ma piuttosto vede il collaboratore domestico come un aiuto occasionale, spesso senza attribuirgli una dimensione professionale. Questo approccio riduce la consapevolezza dell'importanza della formazione e della responsabilità che il ruolo del lavoratore comporta.

Tuttavia, in ambito di cura e assistenza, la formazione dei lavoratori è e sarà un elemento chiave per fornire servizi affidabili e in sicurezza. Anche dal punto di vista dei lavoratori domestici, l'acquisizione di competenze certificate andrebbe a rafforzare la loro posizione nel mercato del lavoro e le prospettive di impiego. In un contesto di crescente necessità di assistenza a lungo termine, la scarsa qualificazione del personale domestico ha implicazioni non solo per le singole famiglie, ma per l'intero sistema sociale ed economico nazionale. Una maggiore professio-

nalizzazione del settore potrebbe portare a una migliore qualità dell'assistenza, una maggiore sicurezza per le persone assistite, una riduzione del lavoro sommerso e un rafforzamento della stabilità occupazionale.

Per rispondere a queste esigenze, proponiamo un sistema di incentivi pubblici per l'assunzione di lavoratori con competenze certificate. In particolare:

- Un beneficio fiscale aggiuntivo per le famiglie che assumono lavoratori certificati. Questo incentivo potrebbe consistere in un incremento del 10% del beneficio previsto dalle proposte presentate nel Rapporto 2023 – e riassunte in apertura del capitolo – nei casi in cui il lavoratore domestico abbia delle competenze certificate.
- L'istituzione di un Registro Nazionale Integrato dei Lavoratori Certificati, accessibile alle famiglie per verificare la formazione e le competenze dei candidati, aumentando la trasparenza e facilitando la selezione di personale qualificato. Il registro potrebbe essere gestito dall'INPS o da un ente bilaterale nazionale (come Ebincolf), che già si occupa di formazione e certificazione nel settore. Ogni lavoratore certificato otterrebbe un codice univoco che le famiglie potrebbero verificare attraverso una piattaforma online nazionale. L'iscrizione al registro sarebbe obbligatoria per accedere agli incentivi pubblici per l'assunzione di lavoratori certificati.
- La standardizzazione dei percorsi formativi regionali, per garantire che le certificazioni rilasciate abbiano validità su tutto il territorio nazionale, eliminando le attuali disparità tra regioni.

### 4.3. Conclusioni

L'analisi sviluppata in questo rapporto ha messo in luce il ruolo strategico del lavoro domestico nel favorire la partecipazione al mercato del lavoro – soprattutto delle donne – e migliorare il benessere delle famiglie italiane. La crescente domanda di servizi di cura e assistenza, legata ai mutamenti demografici e alle trasformazioni del mercato del lavoro, rende imprescindibile un intervento strutturale per garantire un accesso più equo ed efficace a tali servizi.

Abbiamo identificato tre ambiti chiave di intervento che, se opportunamente valorizzati, possono contribuire a ridurre il divario di genere e a rafforzare il sistema di welfare:

1. Migliorare l'accessibilità ai servizi di cura attraverso un contributo pubblico che supporti l'assunzione di lavoratori domestici certificati.
2. Razionalizzare il sistema di incentivi fiscali mediante l'introduzione dello zainetto fiscale, un meccanismo innovativo che permetta alle famiglie di usufruire di detrazioni e crediti fiscali personalizzabili in base alle loro esigenze.
3. Rafforzare la formazione e la certificazione delle competenze nel lavoro domestico, attraverso un sistema di incentivi all'assunzione di personale qualificato e la creazione di un Registro Nazionale Integrato dei Lavoratori Certificati.

Le misure proposte non rappresentano semplicemente una serie di interventi settoriali, ma si configurano come una strategia integrata per rafforzare il sistema di welfare familiare in Italia. Investire nella qualificazione e nella

valorizzazione del lavoro domestico significa promuovere un modello sociale ed economico più equo, in cui la cura e l'assistenza non siano più esclusivamente un onere individuale, ma una responsabilità condivisa tra Stato, famiglie e lavoratori.

## Appendice statistica





Centro  
di Ricerca e  
Documentazione  
Luigi Einaudi

*Ispirandosi all'einaudiano «conoscere per deliberare», dal 1963 il Centro Einaudi svolge attività di ricerca all'interno della tradizione liberale, con progetti propri o in partnership, un approccio policy-oriented e multi-disciplinare. Si occupa di economia politica, economia internazionale, analisi economica empirica e valutazione di impatto, teoria politica, social policy e welfare, economia regionale, bioetica e cura la formazione di giovani studiosi.*

*È membro dello European Liberal Forum (ELF) e dell'Associazione delle istituzioni di cultura italiane (AICI).*

*Cura alcune ricerche annuali: con Intesa Sanpaolo dal 2011 l'Indagine sul risparmio e sulle scelte finanziarie degli italiani (prima edizione 1982); dal 2000 il Rapporto «Giorgio Rota» su Torino, con principale sostenitore Compagnia di San Paolo, affiancata da Banca del Piemonte. Dal 2022, con il supporto di Intesa Sanpaolo, il Rapporto sul mondo postglobale, erede del venticinquennale Rapporto sull'economia globale e l'Italia.*

*Organizza il Giorgio Rota Best Paper Award – XIII edizione del Premio annuale per giovani ricercatori, grazie al sostegno di Fondazione CRT – e ogni anno numerosi seminari, conferenze, corsi.*

*Pubblica libri e periodici, tra cui la rivista di valore scientifico Biblioteca della libertà (dal 1964), i Quaderni Bdl e la testata online Nuovo Mondo Economico.*

*Le attività del Centro Einaudi sono realizzate anche grazie al contributo concesso dalla Direzione generale Educazione, ricerca e istituti culturali del Ministero della cultura.*

10121 Torino – Corso Re Umberto, 1  
+39.011.5591611 – [segreteria@centroeinaudi.it](mailto:segreteria@centroeinaudi.it)  
[www.centroeinaudi.it](http://www.centroeinaudi.it)



**NUOVA COLLABORAZIONE**  
ASSOCIAZIONE NAZIONALE DATORI DI LAVORO DOMESTICO

«Un aiuto nel gestire chi ti aiuta».

*Nel claim di Nuova Collaborazione, associazione nazionale datori di lavoro domestico, è sintetizzato lo scopo di questa realtà che si pone l'obiettivo di dare sostegno ai datori di lavoro domestico nei diversi e a volte complessi aspetti del rapporto di lavoro.*

*L'associazione sindacale, fondata a Torino nel 1969, è assolutamente apartitica e si è battuta a lungo per il riconoscimento di una realtà, il lavoro domestico e di supporto alle famiglie, che tuttora rappresenta uno dei cardini del nostro tessuto sociale e familiare.*

*L'associazione è stata la prima firmataria del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro Domestico nel 1974 e da allora segue con attenzione e dedizione gli sviluppi del settore e l'evoluzione dei percorsi contrattuali. Si fa portatrice delle istanze e delle esigenze delle famiglie datrici di lavoro, la categoria che rappresenta nei rapporti istituzionali e sindacali, lavorando affinché queste realtà trovino riconoscimento e supporto concreto.*

*E non solo. Il costante rapporto con le istituzioni e la costruzione di database statistici che fotografano la realtà del lavoro domestico, da colf che si occupano della casa, a badanti e baby sitter che si prendono cura di anziani e bambini, fanno sì che vi sia un riflettore sempre acceso sui nuclei familiari che, sulla stampa nazionale, sono stati definiti «Famiglia Spa» e che superano il milione. Numeri destinati a crescere nell'inverno demografico che stiamo attraversando.*

*Un modo sintetico ma centrato per collocare questa realtà, che di fatto mette in luce quanti datori di lavoro domestico vi siano in Italia e a quale numero si potrebbe arrivare lavorando sull'emersione del lavoro irregolare, uno degli obiettivi basilari dell'associazione.*

10123 Torino – Piazza Giuseppe Luigi Lagrange, 2  
ncto@nuovacollaborazione.it  
www.nuovacollaborazione.com









Finito di stampare nel mese di marzo 2025  
da Geca Industrie Grafiche - San Giuliano Milanese (MI)

Formazione e qualificazione professionale, nel lavoro domestico, sono due ingredienti fondamentali per garantire piena cittadinanza e dignità a un settore che troppo spesso viene colpevolmente ignorato.

Occorre oggi far crescere una cultura di attenzione alla famiglia e al lavoro domestico, con dati ed elementi che spieghino anche e soprattutto al decisore pubblico la rilevanza del lavoro domestico nel nostro sistema economico e sociale.

Ecco il perché di questo secondo Rapporto che nasce dalla sinergia tra Nuova Collaborazione e i ricercatori del Centro Einaudi di Torino: con proposte di intervento, uno sguardo alla situazione di altri Paesi e due survey originali condotte sul campo.

*(dalla prefazione di Alfredo Savia)*

**Ivan Lagrosa** è PhD candidate in Economics presso il CEMFI di Madrid. Dopo un percorso di laurea triennale presso l'Università di Torino e il Collegio Carlo Alberto (Programma Allievi), ha conseguito la laurea magistrale in Economics presso l'Università Bocconi. Ha collaborato come assistente di ricerca presso l'Università Bocconi (IGIER) e la Fondazione Ing. Rodolfo Debenedetti. Per il Centro Einaudi, si occupa principalmente di tematiche legate al mercato del lavoro.

**Maria Caligaris** è una professionista appassionata di transizione digitale e politiche del lavoro. Ha una solida formazione accademica in Economia e Statistica, completata da un Master internazionale in Analisi dei Big Data per la Valutazione delle Politiche, terminato in un progetto di tesi presso l'OCSE di Parigi. Attualmente è affiliata di HighESt Lab, laboratorio di Big Data e Intelligenza Artificiale diretto da Paola Pisano, già Ministro dell'Innovazione tecnologica e della transizione digitale.