

Gilda Noviello, Maria Parente

Settore domestico e lavori di cura fra carenze del sistema di welfare e lacune normative

(doi: 10.7384/114536)

Economia & lavoro (ISSN 0012-978X)

Fascicolo 2, maggio-agosto 2024

Ente di afferenza:

()

Copyright © by Società editrice il Mulino, Bologna. Tutti i diritti sono riservati.

Per altre informazioni si veda <https://www.rivisteweb.it>

Licenza d'uso

Questo articolo è reso disponibile con licenza CC BY NC ND. Per altre informazioni si veda <https://www.rivisteweb.it/>

SETTORE DOMESTICO E LAVORI DI CURA FRA CARENZE DEL SISTEMA DI WELFARE E LACUNE NORMATIVE

di Gilda Noviello, Maria Parente

*Domestic Sector and Care Work, between Inadequacies
of the Welfare System, and Regulatory Gaps*

L'invecchiamento della popolazione ha reso l'Italia il Paese dell'Europa occidentale che fa maggiore ricorso al lavoro delle badanti, che hanno finito per essere il principale supporto al sistema di gestione della cura familiare e domiciliare. L'incremento della popolazione anziana è un problema enorme e sempre più complesso, con ripercussioni a livello sociale e di welfare; sulle famiglie grava non solo il costo ma soprattutto la gestione delle persone con fragilità, in particolare gli anziani.

Tuttavia, l'INPS segnala un calo complessivo nel settore di oltre 76.000 unità (da 970.847 del 2021 a 894.299 del 2022), una decrescita che, stante il crescente numero di anziani e di richieste, fa temere un ritorno al lavoro nero.

Attraverso l'analisi dei dati emersi da un focus group "dedicato" alla regione Veneto, dove si registra un indice di vecchiaia particolarmente elevato, si intende esaminare gli interventi legislativi e di policy utili a contrastare il lavoro irregolare.

Parole chiave: settore domestico, lavoro di cura, lavoro irregolare.

Population ageing has made Italy the Western European country that makes the most use of domestic workers, who have become the main support for the family and home care management system. The increase in the elderly population is a huge and increasingly complex problem, with impacts in social and welfare terms; not only do families have to shoulder the financial burden linked thereto, but above all, they have to care for vulnerable people, especially the elderly.

Nevertheless, the Italian National Institute for Social Security (INPS) reports an overall decrease in the sector of more than 76,000 units (from 970,847 in 2021 to 894,299 in 2022), which, considering the growing number of elderly people and applications, raises concerns about a revival of undeclared work.

Through the analysis of the data emerging from a focus group "dedicated" to the Veneto region, where a particularly high old-age index is recorded, we intend to examine the legislative and policy actions useful to tackle the problem of undeclared work.

Keywords: domestic sector, care work, undeclared work.

INTRODUZIONE

Il processo di invecchiamento demografico della popolazione e i cambiamenti nella struttura sociale nel nostro Paese con l'aumento dell'occupazione femminile e la crescita dell'emancipazione sociale ed economica hanno determinato un crescente bisogno di so-

Gilda Noviello, collaboratore tecnico enti di ricerca, Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP), Corso d'Italia 33, 00198 Roma, g.noviello@inapp.gov.

Maria Parente, ricercatrice, INAPP, Corso d'Italia 33, 00198 Roma, m.parente@inapp.gov.

Pervenuto alla Redazione nel mese di maggio 2024, revisionato nel mese di giugno 2024, e accettato per la pubblicazione nel mese di luglio 2024 / Submitted to the Editorial Office in May 2024, reviewed in June 2024, and accepted for publication in July 2024.

stegno nel lavoro di cura da parte delle famiglie, rendendo il ruolo della “badante” una risposta essenziale alla non autosufficienza (IDOS, 2023). L’assistenza domestica, infatti, è delegata principalmente al nucleo familiare, in particolare alle donne, e la difficoltà a sostenerne il peso rende necessario ricorrere al lavoro retribuito di collaboratrici familiari.

Da quanto è emerso dalla percezione di alcuni partecipanti al focus group dedicato al lavoro di cura, mentre in passato la richiesta di assistenza domestica era riservata alle fasce più abbienti della popolazione, adesso è più diffusa, dal momento che nelle famiglie tutti i componenti sono generalmente impegnati in attività lavorative esterne.

A ben guardare, l’incontro tra anziano e badante è l’incontro tra due diversi “bisogni”, da una parte quello di essere adeguatamente assistito, dall’altra quello di sopperire a esigenze di ordine economico per sé e per la propria famiglia che le permetta di condurre una vita dignitosa. Entrambi i soggetti, quindi, si trovano in una situazione di debolezza e precarietà, per cui diviene particolarmente importante l’instaurarsi di un rapporto reciprocamente positivo e costruttivo.

Esiste infatti per ambedue il rischio di essere emarginati dalla società, a causa non solo di una privazione economica o di una debolezza fisica, ma di una mancanza di mezzi sociali e culturali che facciano emergere la loro voce e attraverso i quali possano rivendicare i loro diritti.

Il lavoro domestico, per il particolare tipo di rapporto di fiducia che si crea, produce un legame particolare tra la famiglia del datore di lavoro e il lavoratore, dal momento che a quest’ultimo vengono affidate le persone più fragili, quali bambini o persone anziane non autosufficienti (Osservatorio DOMINA sul lavoro domestico, 2022).

1. LE “BADANTI” IN ITALIA

1.1. I dati sul fenomeno

Dai dati dell’Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), nell’anno 2022 i lavoratori domestici contribuenti sono stati 894.299, con un decremento rispetto al 2021 pari a -7,9% (-76.548 lavoratori), dopo gli incrementi registrati nel biennio 2020-2021 dovuti a una spontanea regolarizzazione di rapporti di lavoro per consentire ai lavoratori domestici di recarsi al lavoro durante il periodo di lockdown e all’entrata in vigore della norma che ha regolamentato l’emersione di rapporti di lavoro irregolari (D.L. 19 maggio 2020, n. 34, “Decreto rilancio”). Lo stesso fenomeno si era registrato negli anni successivi al 2009 (legge 3 agosto 2009, n. 102) e al 2012 (D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109), quando erano entrate in vigore altre regolarizzazioni di lavoratori, sia comunitari che extracomunitari (INPS, 2023).

Secondo stime dell’Organizzazione internazionale del lavoro (OIL), il lavoro di assistenza e cura in Italia potrebbe creare circa 1,4 milioni di nuovi posti di lavoro entro il 2030 (OIL, 2020).

Nel 2022 la distribuzione territoriale dei lavoratori domestici in base al luogo di lavoro evidenzia che il Nord-Ovest è l’area geografica che, con il 30,8%, presenta il maggior numero di lavoratori, seguita dal Centro con il 27,2%, dal Nord-Est con il 20,3%, dal Sud con il 12,4% e dalle Isole con l’9,3% (INPS, 2023).

Sempre secondo i dati INPS, la composizione dei lavoratori per nazionalità evidenzia una forte prevalenza di lavoratori stranieri, che nel 2022 sono il 69,5% del totale. Si tratta soprattutto di donne (86,4%) e di età medio alta: il 55,6% di esse ha più di 50 anni, il 21,4% supera la soglia dei 60, e solo il 19,3% ha un’età inferiore ai 40 anni.

Tabella 1
Numero di lavoratori domestici regolari per anno e sesso in Italia

Anno	Uomini	%	Donne	%	Totale
2018	101.586	11,7	766.918	88,3	868.504
2019	97.898	11,4	761.276	88,6	859.174
2020	125.502	13,2	822.464	86,8	947.966
2021	148.635	15,3	822.212	84,7	970.847
2022	121.374	13,6	772.925	86,4	894.299

Fonte: dati dell'Osservatorio sui lavoratori domestici INPS (2023).

Secondo i dati INPS, è aumentata negli ultimi 10 anni la quota di collaboratori con più di 50 anni, passata dal 34,6% del 2013 al 52% del 2022. Diminuisce di contro, dal 35,4% al 22,3%, quella dei lavoratori con meno di 40 anni. Si evidenzia, inoltre, un aumento del coinvolgimento degli italiani nel settore, anche a seguito dell'acquisizione della nazionalità da parte degli stranieri che risiedono da tempo in Italia. Mentre il numero di occupati di origine straniera diminuisce del 18,3%, quello degli italiani aumenta di misura (+33%), portandone l'incidenza dal 21,2% del 2013 al 30,1% del 2022. Le percentuali relative ai Paesi di provenienza dei collaboratori di origine straniera variano: i lavoratori originari dei Paesi dell'Europa dell'Est, tra gli stranieri, passano dal 56,5% al 51%, crescono quelli provenienti dall'America centro-meridionale dal 10,8% al 14,2%, e crescono quelli provenienti dall'Asia aumentando dal 12,5% al 14,1% (Fondazione studi consulenti del lavoro, 2023).

Una vasta presenza nei servizi alla persona da parte dei lavoratori provenienti dall'Europa dell'Est è comunque confermata anche dall'indagine dell'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP): il 46% delle donne ucraine intervistate svolge questa professione, oltre che il 42,5% delle lavoratrici rumene, il 51,5% delle polacche e il 63,4% delle moldave.

Il lavoro domestico è stato spesso la prima occupazione delle donne immigrate al loro arrivo in Italia e pertanto contribuisce in modo significativo a rendere socialmente ed economicamente più sostenibili i flussi migratori (Lutz, 2016).

Tuttavia, si tratta di una professione ad alto rischio di segregazione, come confermano i dati INAPP, che, approfondendo la storia lavorativa delle rispondenti all'indagine, mostrano come le lavoratrici straniere difficilmente cambino professione: tra le rispondenti, quelle che in passato hanno svolto altri lavori rispetto a quello attuale, il 44,4% ha sempre lavorato nello stesso settore produttivo, mentre il 53,3% ha sempre svolto la stessa mansione.

Per quanto riguarda il periodo di residenza in Italia, le badanti di oggi, oltre ad essere più anziane, sono presenti nel nostro Paese da periodi di tempo decisamente più lunghi. All'inizio degli anni Duemila erano soprattutto le assistenti familiari provenienti dall'Europa dell'Est ad avere come obiettivo il rientro in patria nel più breve tempo possibile. Attualmente, invece, chi è arrivata dall'Europa dell'Est risiede oggi in Italia in media da circa 13 anni, indice che il modello migratorio di tipo "pendolare", o di breve periodo, è stato sostituito da forme di insediamento più stabili, al di là delle intenzioni iniziali. Molte di coloro che sono arrivate in Italia tra il 2000 e il 2010 sono infatti oggi ancora qui e continuano a lavorare come badanti. Questo generale invecchiamento è la prova di un basso indice di

turnover in questo settore, quasi bloccato in termini di forza lavoro. Il che genera ricadute a catena, come le difficoltà a rendere incisive proposte di formazione e riqualificazione professionale nei confronti di donne cinquantenni e sessantenni. La modalità della co-residenza con l'assistito si è molto ridotta negli anni: nei primi anni Duemila, la convivenza riguardava più della metà dell'offerta di assistenza, fino ad arrivare a quasi due terzi. Le badanti che attualmente convivono sono generalmente le più anziane (dai 50 anni in su), chi è in Italia da più tempo, e le europee dell'Est. I motivi della preferenza del lavoro a ore, scelta soprattutto delle lavoratrici sudamericane, è dovuta alla maggiore libertà che offre questa modalità lavorativa, anche se naturalmente è accessibile solo a chi ha un'abitazione autonoma. Le assistenti familiari sono consapevoli del fatto che la co-residenza genera fatica e contrasti ricorrenti. A una relazione di intenso coinvolgimento personale si somma la differenza di abitudini che, in uno spazio domestico, può facilmente esasperarsi e portare a conflitti (Pasquinelli, Pozzoli, 2021).

L'assistenza domestica, anche laddove sia regolare, rimane comunque un lavoro povero, come ci conferma quanto riportato dal rapporto dell'Associazione DOMINA, che, dai dati INPS relativi al 2022, rileva come oltre un quarto dei lavoratori regolari guadagni meno di 3.000 € l'anno e solo meno di un quinto raggiunga una retribuzione superiore a 1.000 € al mese, anche se i redditi al di sotto degli 8.000 € l'anno sono mediamente legati a prestazioni (regolari) inferiori alle 50 settimane. Al disagio dei lavoratori si collega spesso una situazione economica dei datori di lavoro con redditi non particolarmente elevati. In oltre la metà dei casi, i datori di lavoro superano i 70 anni di età e quindi possono contare su un reddito da pensione, che consente solo livelli di assistenza minimi in quasi il 60% dei casi (Osservatorio DOMINA sul lavoro domestico, 2023).

1.2. Il lavoro irregolare nel settore domestico

Il lavoro domestico irregolare rappresenta da anni la quota più importante del complesso del lavoro irregolare in Italia. Nel 2020 il tasso di irregolarità generale stimato dall'Istituto italiano di statistica (Istat) era del 51,7%, a fronte di un valore medio del 12%. Nel settore delle collaborazioni domestiche si concentra ben il 35,6% dell'occupazione irregolare in Italia. Le ragioni di un livello così ampio di diffusione sono diverse, e hanno a che fare con la natura stessa del lavoro svolto, le caratteristiche del datore di lavoro e del luogo di esecuzione delle prestazioni, oltre che con la tipologia di lavoratori interessati, in larga parte di origine straniera (Fondazione studi consulenti del lavoro, 2023).

A conferma dell'impatto del sommerso in questo settore, dall'ultima "Relazione sull'economia non osservata e sull'evasione fiscale e contributiva", pubblicata contestualmente alla "Nota di aggiornamento del Documento di Economia e Finanza 2023", risulta, nell'anno d'imposta 2020, che l'evasione relativa all'imposta sul reddito delle persone fisiche (IRPEF) del personale domestico si collocherebbe a circa 994 milioni di euro (pari al 30,4% dell'evasione complessiva di tutti i lavoratori dipendenti irregolari, stimata in 3,2 miliardi di euro) (Osservatorio DOMINA sul lavoro domestico, 2023).

Se la conseguenza della sanatoria dei collaboratori domestici con D.Lgs. 16 giugno 2020, n. 52, è stata di aver determinato l'emersione di una quota rilevante di lavoratori irregolari, tale effetto è però rientrato, considerato che già a partire dal 2021 il numero degli occupati registrati nell'archivio INPS ha iniziato a diminuire, arrivando, nel 2022, a un saldo negativo di oltre 76.000 lavoratori, tornando di fatto ai livelli pre-Covid. Tra i possibili fattori che hanno contribuito a determinare una simile contrazione sono da consi-

derare, oltre a un calo fisiologico comune a tutte le sanatorie, il progressivo invecchiamento dei lavoratori stessi. Questo fenomeno rappresenta un elemento sempre più determinante nella demografia del settore: l'ampliamento, anno dopo anno, del numero dei lavoratori in uscita, determina un gap crescente rispetto a flussi in entrata, che non aumentano di pari passo (Fondazione studi consulenti del lavoro, 2023).

Secondo quanto riportato da alcuni partecipanti al focus group dedicato al lavoro di cura, esiste in Italia una scarsa incentivazione alla regolarizzazione nel settore in questione, sia per i datori di lavoro che per i lavoratori stessi. Questi ultimi possono non trovare convenienza nella regolarizzazione, soprattutto in caso di progetti migratori di breve o media durata e dove non esistano accordi con i Paesi di origine in materia di contributi e sistema pensionistico. La possibilità di non vedersi riconosciuta una pensione una volta fatto ritorno nel Paese di origine, unita all'aumento della tassazione derivante dalla regolarizzazione, spingono probabilmente a disincentivare la regolarizzazione dei rapporti di lavoro.

Altri fattori che influiscono sulla mancata regolarizzazione, nella percezione dei partecipanti al focus group, sono lo stato di irregolarità del soggiorno nel nostro Paese di alcuni lavoratori, oltre che il peso del debito migratorio e la necessità di mantenere le famiglie nei Paesi di origine, svolgendo qualsiasi lavoro, seppure irregolare. L'irregolarità può essere, inoltre, anche frutto di scarsa conoscenza della normativa, di quello che può essere considerato sfruttamento lavorativo secondo i parametri vigenti, delle tutele e dei diritti nel Paese ospitante, oltre che delle politiche in essere.

1.3. *Le policy a livello nazionale*

La natura stessa del lavoro domestico, il luogo in cui si svolge, la vicinanza al datore di lavoro e la natura individuale del lavoro stesso rendono molto complesso l'intervento delle organizzazioni sindacali, che registrano lo stato di solitudine e isolamento dei lavoratori del settore domestico e di cura. È molto difficile, eventualmente, per la lavoratrice provare con testimoni e prove fondate la prestazione lavorativa irregolare che avviene nell'ambiente domestico. D'altra parte, l'esiguo numero di ispettori del lavoro rende irrealistico pensare di fare ispezioni a sorpresa dentro le singole abitazioni. Ciò porta, nell'opinione di alcuni dei partecipanti al focus group, in caso di situazioni vertenziali, alla ricerca di conciliazione tra le parti, anche a discapito, eventualmente, della difesa dei diritti del lavoratore.

Uno degli ambiti sui quali è necessario intervenire a livello preventivo è l'investimento nella formazione, relativamente alla normativa e alle policy esistenti in materia di diritto al lavoro e di sostegno al reddito, destinata sia a datori di lavoro che a lavoratori del settore domestico e di cura. È infatti indispensabile investire sulla professionalizzazione del lavoro domestico e di cura, in modo da renderlo sempre più qualificato: questo significa sia diversificare i profili impiegati nel settore, sia definire meglio le singole mansioni e figure professionali.

In generale, il convincimento che il lavoro di cura sia un'attività che non richieda una preparazione specifica e che, al contrario, l'esperienza diretta sia il principale canale di apprendimento è diffusa. In particolare, per coloro che lavorano in regime di co-residenza con la persona assistita, le ore dedicate alla formazione sono maggiormente vissute come un costo non corrisposto, invece che un'opportunità. Tuttavia, le badanti di oggi si presentano molto meno estranee alla formazione rispetto a 15 o anche 10 anni fa. L'interesse rimane però fortemente condizionato alla gratuità dei corsi, anche per chi intende proseguire a lavorare in questo settore (Pasquinelli, Pozzoli, 2021).

Tra gli esempi di buone pratiche, viene, ad esempio, citato dai partecipanti al focus group il caso di FIDALDO, che, con l'istituzione delle EbinColf, promuove dei corsi di formazione gratuiti per assistenti familiari, consentendo anche a lavoratori italiani che si trovano in situazioni di difficoltà economica di accedere a questo ambito lavorativo.

Al fine di supportare la regolarizzazione dei rapporti di lavoro sarebbe necessario, inoltre, incrementare le quote previste di lavoratori del settore del lavoro domestico e di cura all'interno della programmazione dei flussi migratori, dal momento che risultano decisamente inferiori, al momento, rispetto alla domanda di lavoro. Da un'indagine su un campione di famiglie, risulta, infatti, l'insufficienza delle quote riservate al lavoro domestico per chi ha partecipato al *click day*. Le stime del fabbisogno di lavoratori sono ben più elevate di quelle previste (pari ad appena 9.500), e sono di circa 23.000 lavoratori all'anno. Nella stessa indagine, tra le maggiori criticità, vengono anche indicati i ritardi nella comunicazione dell'esito della richiesta, i problemi informativi del portale del ministero dell'Interno, e più in generale la difficoltà di seguire una procedura che risulta particolarmente complicata, dal momento che richiede troppi passaggi (Censis, 2024).

Anche nella percezione dei partecipanti al focus group, le quote previste risultano assolutamente insufficienti a colmare il fabbisogno di manodopera nel settore domestico e della cura. La mancanza di normative che ne consentano la regolarizzazione, comporta che molta manodopera che lavora nel nostro Paese sia di fatto irregolare e impossibilitata ad accedere alle pratiche di regolarizzazione.

Sempre secondo la succitata indagine, in alternativa al *click day*, il 28,4% delle famiglie intervistate preferirebbe il permesso di soggiorno, della durata di un anno, per cercare lavoro e, all'occorrenza, convertibile in permesso per lavoro; il 27,8% sceglierebbe come opzione la regolarizzazione con contratto di lavoro a chi non ha titolo di soggiorno, ma ha un reddito il cui importo è superiore all'assegno sociale annuo (*ibid.*). Considerazioni, queste, espresse anche dai partecipanti al focus group, per i quali sarebbe necessario attuare/riformare politiche dell'immigrazione, reintroducendo visti per ricerca di lavoro e incentivando meccanismi di regolarizzazione più efficaci e rispondenti alla domanda di lavoro. Sono, inoltre, giudicati auspicabili meccanismi reali di regolarizzazione della manodopera straniera già presente in Italia (che non rientrerebbe quindi nel sistema delle quote) e impiegata irregolarmente. Viene suggerita, inoltre, la reintroduzione della figura dello sponsor, in una versione rivista e riformata rispetto al passato.

Viene, infine, sottolineato come, nonostante con l'ultima legge di bilancio (legge 30 dicembre 2023, n. 213), sia previsto lo scambio dati tra gli archivi dell'INPS e quelli dell'Agenzia delle entrate, ciò, tuttavia, rilevi soltanto ai fini dell'evasione fiscale, in quanto registra solo chi ha già un permesso di soggiorno; non è quindi una misura che incentiva efficacemente anche l'emersione del lavoro irregolare. Altri incentivi alla regolarizzazione dovrebbero essere agevolazioni fiscali, detrazioni e deduzioni, che, seppure esistenti, vengono considerate dai partecipanti al focus group troppo esigue.

Il costo del lavoro di cura, e la necessità di agevolarlo attraverso deduzioni è fortemente sostenuto anche da Assindatcolf, che da tempo ne lamenta l'insostenibilità del peso economico per le famiglie, anche a fronte dell'ulteriore impoverimento causato dalla crisi economica seguita all'emergenza pandemica. È necessario, infatti, rendere più conveniente il lavoro dichiarato regolare, riducendo al massimo il differenziale tra mercato irregolare e assunzione con contratto: la strada potrebbe essere, allora, quella della deduzione totale dei costi dai redditi familiari (NNA, 2021).

L'incremento degli sgravi fiscali per i datori di lavoro avrebbe come conseguenza, oltre che incentivare il lavoro regolare, anche un vantaggio indiretto per lo Stato, grazie all'aumento del gettito fiscale da parte di tutti i lavoratori domestici. Queste nuove entrate andrebbero a compensare gli sgravi contributivi dati ai datori di lavoro domestico, creando un circolo virtuoso (Osservatorio DOMINA sul lavoro domestico, 2023).

In questa direzione va il provvedimento che, tra le misure di attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), per il periodo dal 1° aprile 2024 al 31 dicembre 2025, prevede l'esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali e assicurativi a carico del datore di lavoro domestico (che possiede un Indicatore della situazione economica equivalente, ISEE, in corso di validità, non superiore a 6.000 € nel limite massimo di 3.000 € annui, in caso di assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato di contratti di lavoro domestico con mansioni di assistente a soggetti anziani, con un'età anagrafica di almeno 80 anni, già titolari dell'indennità di accompagnamento).

2. FOCUS GROUP SULLA REGIONE VENETO

2.1. Prospettive demografiche in Veneto

A fronte di un tasso di natalità italiano particolarmente basso a livello di Unione europea (UE) (6,8%), il Veneto ha un tasso di natalità del 6,7% (Ufficio di statistica della Regione del Veneto su dati Istat).

Secondo i dati del "Rapporto annuale sul lavoro domestico" del 2023 (Osservatorio DOMINA sul lavoro domestico, 2023), le prospettive demografiche vedono nel 2050 in Veneto una diminuzione del -5,8% dei bambini (0-14 anni) e un aumento dell'82,4% degli anziani (ultraottantenni), con evidenti ripercussioni sia in termini socio-economici che di welfare.

Dal 2014 la popolazione del Veneto risulta in diminuzione, per effetto della componente naturale (differenza fra nascite e decessi) sempre più negativa, non più controbilanciata dalla componente migratoria.

2.2. I dati sull'emersione del fenomeno in Veneto

Nel rapporto di ricerca "Badanti in Veneto" del 2003, promosso dall'Associazione nazionale dei Comuni italiani (ANCI) Veneto (ANCI Veneto, 2003), è possibile rinvenire la nascita del fenomeno. Nel periodo che va dal 1994 al 2000, questa regione, infatti, si è posta al primo posto per l'incremento dei permessi di soggiorno, mentre dal 1994 al 1999 ha detenuto anche il record per l'incremento di stranieri residenti. Si trattava di un'immigrazione ancora giovane, attirata dalle prospettive occupazionali, principalmente femminile, con percentuali via via crescenti negli anni anche se con incidenze diverse da provincia a provincia: la quota relativa di immigrazione femminile era più elevata nel bellunese e nel veneziano, ma anche Verona e Rovigo si ponevano oltre la media calcolata per l'intera regione. Al di là di una quota consistente legata ai ricongiungimenti familiari, la nuova e più significativa presenza delle donne nelle nuove migrazioni internazionali appariva imputabile anche e soprattutto alla diversa partecipazione della componente femminile al mercato del lavoro e alla natura della domanda di lavoro, espressione a sua volta della struttura economica e del sistema del welfare del Paese ospitante.

Secondo l'ultimo "Rapporto annuale sul lavoro domestico" dell'Osservatorio DOMINA sul lavoro domestico in Veneto (2023), si registrano 69.797 lavoratori domestici regolari nel 2022; il numero è diminuito (-9,5%) rispetto al 2021.

Le badanti (53,4%), in crescita, superano le colf (46,6%). I datori di lavoro domestico sono 71.040 e sono diminuiti dell'8,8% rispetto al 2022.

Per quanto riguarda le principali aree di provenienza, è evidente la vicinanza geografica della regione con i Paesi dell'Europa dell'Est; infatti, il 49,5% dei domestici proviene da quelle nazioni, e si registra una netta prevalenza del genere femminile (88,6%). L'età media del lavoratore domestico è di 50,7 anni, mentre quella del datore di lavoro è pari a 66 anni. A livello provinciale, le province di Padova e Verona registrano il maggior numero sia di colf (rispettivamente, 24,9% e 22,5% del totale regionale) che di badanti (20,6% e 20,1%). Anche in termini relativi, queste province segnano la maggiore incidenza in entrambi i casi: rispettivamente, 8,7 e 7,9 colf ogni 1.000 abitanti (media regionale: 6,7) e di quasi 11 badanti ogni 100 anziani (media regionale: 9,9).

Anche nel caso del Veneto, come nel resto d'Italia, le ragioni del lavoro irregolare sono molteplici: per quanto riguarda il lavoratore, lo stato di necessità e la scarsa conoscenza della normativa possono essere tra le motivazioni. Si può trattare anche di una esplicita scelta, come nel caso, citato nel corso del focus group, di uno studio qualitativo dell'Università di Padova, che ha coinvolto studentesse che svolgevano mansioni di babysitter, molte delle quali hanno affermato di non desiderare la regolarizzazione delle posizioni lavorative per permettere al proprio nucleo familiare di rimanere negli scaglioni ISEE e usufruire della riduzione del pagamento delle tasse universitarie.

Tabella 2
Numero di lavoratori domestici regolari in Veneto nel 2022

Lavoratore domestico Veneto



Anno 2022

69.797 Lavoratori domestici regolari (INPS, 2022)

Tipologia lavorativa	Genere	Cittadinanza	Provenienza	Tipologia di rapporto
Colf 46,6%	Uomini 11,4%	Stranieri 73,2%	Europa dell'Est 49,5%	Convivente 35,1%
Badanti 53,4%	Donne 88,6%	Italiani 26,8%	Italia 26,8%	Non convivente 64,9%
			Asia 12,1%	
			America 3,2%	
			Africa 8,2%	
			Europa dell'Ovest 0,3%	
100%	100%	100%	100%	100%

Fonte: Osservatorio DOMINA sul lavoro domestico (2023).

I dati della regione Veneto non fanno altro che confermare la situazione nazionale.

Infatti, da dati della Confederazione generale italiana del lavoro (CGIL), nell'anno 2022 i lavoratori domestici contribuenti all'INPS sono stati 894.299, con un decremento rispetto al 2021 pari a -7,9% (-76.548 lavoratori), dopo gli incrementi registrati nel biennio 2020-2021. Rispetto alla tipologia di contratto, per la maggior parte di queste 800.000 posizioni registrate all'INPS sono solo 25 le ore settimanali lavorate dichiarate, anche in caso di contratto lavorativo a tempo pieno (51-53 ore settimanali).

2.3. Normativa regionale del Veneto nel settore domestico

È del 2018 la prima iniziativa regionale per preparare e qualificare le badanti (D.G.R. 17 luglio 2018, n. 1034), con la quale gli assessorati Lavoro e Sociale hanno destinato un milione di euro a formare o incrementare le competenze professionali degli assistenti familiari, per sperimentare gli "sportelli per l'assistenza familiare", servizi territoriali di consulenza per le famiglie e di incontro tra domanda e offerta, e istituire il registro regionale degli/delle assistenti familiari.

Il Veneto ha così cominciato a dare applicazione a una legge innovativa, la L.R. 17 ottobre 2017, n. 38, pensata per dare sostegno alle famiglie e alle persone anziane, disabili o non autosufficienti, qualificando e valorizzando la figura dell'assistente familiare.

La legge prevede un ventaglio di interventi: formazione e aggiornamento, registro regionale degli/delle assistenti familiari, sportelli per l'assistenza familiare, e coinvolgimento in rete di enti locali, ULSS, organismi del Terzo settore, servizi per il lavoro e agenzie.

L'obiettivo è duplice: *a)* qualificare le badanti, offrendo migliori garanzie a famiglie e assistiti; e *b)* creare opportunità occupazionali, favorendo l'emersione dei rapporti di lavoro irregolari. L'ambizione è quella di formare un profilo professionale (assistente familiare) a tutto tondo, che sostenga le famiglie e integri i servizi di assistenza domiciliare, aiutando così anziani e disabili a rimanere a casa propria. Insieme alla formazione di base, sono previste ulteriori iniziative di aggiornamento e di qualificazione permanente, con il supporto di medici geriatri e di enti di formazione sanitaria e sociale, per migliorare le competenze delle assistenti familiari e la qualità della vita delle persone assistite.

Con la D.G.R. 17 luglio 2018, n. 1043, si sono previsti percorsi da 60 a 120 ore, tirocini compresi, promossi e gestiti da enti pubblici e privati, associazioni e cooperative, finanziati dal Fondo sociale europeo (FSE), prevedendo un'indennità di 3 € per ogni ora di frequenza.

L'obiettivo era l'acquisizione e/o aggiornamento, adeguamento e riqualificazione di competenze già possedute, in linea con le competenze del profilo professionale di assistente familiare domiciliare.

In linea con la L.R. 38/2017, con la D.G.R. 28 giugno 2019, n. 910, per facilitare e promuovere le risorse di cura dei territori e delle famiglie e favorire la personalizzazione degli interventi di cura informale, la Regione Veneto ha attivato un progetto sperimentale di "rilevazione e sostegno della fase di avvio degli sportelli per l'assistenza familiare e del registro regionale degli assistenti familiari".

Il registro è lo strumento a disposizione del sistema dei servizi socio-assistenziali territoriali per garantire il possesso delle competenze dell'assistente familiare, promuovendo maggior specificità e adeguatezza nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

CONCLUSIONI

Nonostante il progressivo aumento dell'età media della popolazione italiana e l'esigenza di maggiori servizi di assistenza alla persona, in tema di *long-term care* l'Italia purtroppo è in grande ritardo rispetto ai vicini Paesi europei. Tutt'oggi, il carico della cura degli anziani non autosufficienti grava ancora sostanzialmente sulle famiglie. Tuttavia, gradualmente il concetto di invecchiamento si sta evolvendo. Lo stato di salute dell'anziano non è più identificato unicamente con la ridotta presenza di malattia, ma con il mantenimento del benessere psicofisico e relazionale, pur in presenza di polipatologie. Per questo motivo, uno degli indicatori più frequentemente utilizzati per misurare il benessere e lo stato di salute della popolazione è l'aspettativa di vita libera da disabilità (DFLE, *disability-free life expectancy*), estendendo il concetto di aspettativa di vita al di là del semplice numero di anni vissuti, quantificando quanti di questi siano realmente vissuti senza limitazioni nelle attività quotidiane (ADL, *activities of daily living*, e IADL, *instrumental activities of daily living*). L'originalità del nuovo orientamento risiede nell'aver individuato come obiettivi fondamentali il mantenimento dell'autosufficienza e della qualità della vita dell'anziano. L'obiettivo che ci si prefigge è quello di attuare interventi di prevenzione in grado di minimizzare i principali fattori di rischio e promuovere adeguati stili di vita in ogni età, favorendo parallelamente l'accesso ai servizi e l'integrazione del soggetto nel proprio contesto sociale.

In questo contesto appare ancora più urgente sostenere e qualificare il lavoro di cura.

Come evidenziato anche da chi ha partecipato al focus group, sarebbe necessario rendere il mercato del lavoro italiano più attrattivo, sia in termini di retribuzione che di condizioni contrattuali, per facilitare l'ingresso di nuova manodopera nel settore dell'assistenza domestica.

Il legame tra formazione, certificazione delle competenze e azioni di sportello, fa grande fatica a tenersi insieme. Senza iniziative a livello nazionale, i risultati raggiunti rimangono limitati e circoscritti. Il lavoro privato di cura rischia di continuare a mantenere una prevalente natura individuale e irregolare senza interventi centrali e coordinati che vadano ad agire sui già citati fattori chiave per l'emersione e la sua qualificazione: la riapertura dei canali di immigrazione per motivi di lavoro; incentivi alla regolarizzazione di natura fiscale; un potenziamento della riforma dell'assistenza domiciliare pubblica collegata al lavoro privato di cura; e una nuova indennità di accompagnamento (Pasquinelli, Pozzoli, 2021). La mancata cognizione delle dimensioni di manodopera di cui il Paese avrebbe bisogno spinge invece le famiglie verso il dilagante mercato sommerso e la scelta obbligatoria di assumersi in proprio l'onere della cura, sempre meno sostenibile negli anni, stante la diminuzione delle risorse interne al nucleo familiare (Da Roit, Pantalone, 2018; Alemani *et al.*, 2016).

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- ALEMANI C., MAIONI R., MARCHETTI S., SARTI R., TURRINI O., VIANELLO F.A., ZUCCA F. (2016), *Viaggio nel lavoro di cura. Chi sono, cosa fanno e come vivono le badanti che lavorano nelle famiglie italiane*, Ediesse, Roma.
- ANCI VENETO (2003), *Badanti in Veneto. Emersione e governo del fenomeno*, in <http://www.anciveneto.org/index.php/notizie/1010-badanti-in-veneto-i-comuni-presentano-l-indagine>.
- CENSIS (a cura di) (2024), *Dove sta andando il welfare? Salute, assistenza e previdenza nelle attese delle famiglie. 1° paper Rapporto 2024*, Family (Net) Work – Laboratorio su casa, famiglia e lavoro domestico, in <https://www.family-net-work.it/paper/>.

- DA ROIT B., PANTALONE M. (2018), *Bisogni e risorse di cura: generazioni di anziani a confronto*, “La rivista delle politiche sociali”, 3, pp. 129-45.
- FONDAZIONE STUDI CONSULENTI DEL LAVORO (a cura di) (2023), *L'occupazione nel settore delle collaborazioni domestiche: caratteristiche, evoluzioni e tendenze recenti. 4° paper Rapporto 2023*, Family (Net) Work – Laboratorio su casa, famiglia e lavoro domestico, in <https://www.family-net-work.it/paper/>.
- IDOS (2023), *Le migrazioni femminili in Italia. Percorsi di affermazione oltre le vulnerabilità*, Edizioni IDOS, Roma.
- INPS (2023), *Statistiche in breve*, giugno 2024, in <https://servizi2.inps.it/servizi/osservatoristatistici//api/getAllegato/?idAllegato=1013>.
- LUTZ H. (2016), *Migration and domestic work: A European perspective on a global theme*, Routledge, London.
- NNA (NETWORK NON AUTOSUFFICIENZA) (2021), *L'assistenza agli anziani non autosufficienti in Italia. 7° Rapporto 2020/2021. Punto di non ritorno*, in https://www.luoghicura.it/wp-content/uploads/2020/12/NNA_2020_7%C2%B0_Rapporto.pdf.
- OIL (ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO) (2020), *Il lavoro domestico durante l'emergenza da Covid-19*, Policy Brief, 6 aprile, in <https://www.ilo.org/it/resource/il-lavoro-domestico-durante-lemergenza-da-covid-19>
- OSSERVATORIO DOMINA SUL LAVORO DOMESTICO (2022), *4° Rapporto annuale sul lavoro domestico*, in https://www.osservatoriolavorodomestico.it/documenti/rapporto_annuale_2022.pdf.
- ID. (2023), *5° Rapporto annuale sul lavoro domestico*, in <https://www.osservatoriolavorodomestico.it/rapporto-annuale-lavoro-domestico-2023>.
- PASQUINELLI S., POZZOLI F. (2021), *Badanti dopo la pandemia. Vent'anni di lavoro privato di cura in Italia*, Quaderno WP3 del progetto “Time to care”, Milano.

