

familynetwork

Laboratorio su casa, famiglia
e lavoro domestico

4° PAPER RAPPORTO 2025 a cura
della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

IL LAVORO DOMESTICO: TENDENZE, VALUTAZIONI E PROSPETTIVE

familynetwork

Laboratorio su casa, famiglia
e lavoro domestico

**4° PAPER RAPPORTO 2025
a cura della Fondazione
Studi Consulenti del Lavoro**

Il lavoro domestico: tendenze,
valutazioni e prospettive

INDICE

Introduzione	8
1. I contratti di lavoro domestico	11
2. L'indagine sui collaboratori domestici	30

Il lavoro domestico: tendenze, valutazioni e prospettive

a cura della Fondazione Studi
Consulenti del Lavoro

Introduzione

Prosegue nel 2024 la contrazione dei lavoratori domestici, scesi a 817.000 secondo Inps, con una riduzione di 23.000 rispetto all'anno precedente. Si tratta di una tendenza che, al netto della parentesi del 2020 – quando la regolarizzazione aveva fatto crescere il numero dei collaboratori e ridotto il tasso di irregolarità – conferma il calo occupazionale che caratterizza da anni il settore.

Anche i contratti mostrano un andamento simile. Le elaborazioni sui dati resi per la prima volta disponibili da Inps e presentati nelle pagine successive del Report evidenziano, a fronte di un andamento tendenzialmente crescente fino al 2019, una diminuzione negli ultimi anni. Fenomeno che se in parte può essere ricondotto agli effetti della regolarizzazione, dall'altro risente di una pluralità di cause, tra cui le criticità legate al reclutamento e alla sostituzione di personale, le difficoltà economiche che le famiglie incontrano nel far fronte al costo dei servizi, in particolare di assistenza; non ultimo la ripresa dei fenomeni di irregolarità, in un contesto dove da sempre il peso del lavoro irregolare condiziona qualità e prospettive di evoluzione dei rapporti di lavoro.

Nel 2024 si sono registrati 383.425 nuovi rapporti di lavoro domestico, un numero di poco superiore a quello delle cessazioni (382.611); ciò ha determinato un saldo di circa 800 contratti, ritornato positivo dopo circa un triennio di segno negativo.

Il 64,3% dei nuovi contratti di lavoro ha riguardato le badanti, una componente che negli anni ha visto crescere il proprio peso, sia in termini di occupazione che di attivazione di nuovi rapporti: nel 2015 infatti era il 53,4% dei nuovi contratti a riguardare tale profilo.

Cambia anche la geografia contrattuale: se nel 2015, su 100 contratti, 46,5 erano siglati nel Nord Italia nel 2024 è invece la maggioranza (il 51,5%), con un peso rilevante della Lombardia, dove sono stati avviati il 17,3% dei nuovi rapporti di lavoro.

Caratteristiche ed evoluzione dei contesti territoriali determinano anche un diverso impatto della dinamica contrattuale. Colpisce in modo particolare il caso del Nord-Est, area che ha visto negli ultimi anni crescere significativamente il numero dei nuovi contratti sul totale (dal 19,8% del 2015 al 23,3% del 2024) e dove le attività di assistenza alle persone risultano di gran lunga preponderanti su quelle di collaborazione dome-

stica in senso stretto: su 100 contratti, 79 sono per prestazioni di badanti.

La crescita dei contratti stipulati con badanti contribuisce a determinare una maggiore mobilità del mercato, con un numero di attivazioni rispetto allo stock effettivo dei lavoratori che cresce negli anni, passando da 40,9 attivazioni ogni 100 occupati a 46,9.

Tale tendenza è in larga parte spiegabile con la natura stessa dei contratti per i servizi di assistenza le cui cause di cessazione sono legate anche alle attese di vita della persona assistita: nel 2024, la durata media dei contratti era di 449 giornate nel caso delle badanti e di 1.238 dei collaboratori.

Ma anche la crescente appetibilità di tali professionalità nel mercato del lavoro può avere negli anni incentivato una loro maggiore propensione alla mobilità. È indicativo che ben il 57% dei nuovi contratti attivati riguardi collaboratori con più di 50 anni; ma tra le badanti, il valore sale al 64,2%, a testimonianza delle difficoltà di ricambio di un settore divenuto sempre più anziano.

L'evoluzione della domanda di assistenza delle famiglie ha determinato nel corso degli anni una distinzione sempre più netta dei profili di collaborazione domestica che solo in parte è colta dall'analisi delle fonti amministrative.

L'indagine condotta nell'ambito del Family (Net) Work presso un campione di oltre 400 collaboratori domestici svolta a cavallo dei mesi di giugno e luglio evidenzia come profili e modelli di collaborazione di colf da un lato e collaboratori e babysitter dall'altro siano molto differenziati.

Le badanti hanno registrato negli anni oltre che un incremento numerico, anche un rafforzamento in termini di ruolo e condizioni occupazionali.

Incardinate in un rapporto di lavoro esclusivo (il 75% lavora per una sola famiglia, nel 45,2% da convivente), che implica un impegno lavorativo rilevante (il 44,1% più di 40 ore settimanali), le badanti sono quelle che esprimono il maggiore livello di soddisfazione per il lavoro che svolgono (il 47,6% è molto soddisfatto), grazie al rapporto che si instaura con l'assistito e la sua famiglia.

Anche la condizione contrattuale è valutata positivamente: il 33,8% è molto soddisfatto, il 43,4% abbastanza. Il 60,7% dichiara peraltro di avere partecipato a corsi di formazione finalizzati all'attività che svolge. La maggioranza ha iniziato a lavorare recentemente: il 44,8% da meno di

10 anni, mentre il 41,3% vanta un'anzianità tra gli 11 e i 20 anni.

Di contro, la situazione delle colf e degli altri collaboratori appare più frammentata. Malgrado abbiano un'anzianità professionale elevata (il 34,6% lavora da più di 20 anni) la maggioranza (57,2%) lavora per più famiglie con un orario che oscilla in media attorno alle 15-30 ore settimanali. Se si esclude il rapporto con il proprio datore di lavoro, unico vero elemento di soddisfazione, le valutazioni della propria condizione non sono particolarmente positive: solo il 27,5% si dichiara molto soddisfatto del lavoro che svolge e il 15,2% delle condizioni contrattuali.

In mezzo si trovano le babysitter, una componente che rappresenta il 18% dei collaboratori domestici, con una elevata incidenza di italiane, pari al 40,3% del totale. Più della metà (61,3%) lavora per una sola famiglia, con un impegno medio settimanale inferiore alle 30 ore (60,6%).

Come le badanti sono contente del lavoro che svolgono (il 46,8% dichiara “molto”) ma meno delle condizioni contrattuali: solo il 19,4% esprime piena soddisfazione, mentre il 27,4% poca o nulla. L'aspetto che di gran lunga penalizza il loro rapporto con il lavoro è la retribuzione, valutata da quasi sei su dieci elemento di forte insoddisfazione seguita dalla gestione di ferie, permessi, malattie, non sempre rispondente alle attese (31%).

Guardando al futuro, solo il 38,6% dei collaboratori vorrebbe ritrovarsi nella stessa condizione lavorativa nel 2030. La maggioranza (61,4%) punta a un cambiamento: il 27,1% a un lavoro diverso (e già il 20,3% svolge un'altra attività in parallelo), il 28,2% a un impegno o a un datore differenti, mentre il 18,3% vorrebbe smettere di lavorare o trasferirsi all'estero.

Le babysitter sono le più orientate al cambiamento (63,9%), spinte soprattutto dal desiderio di una retribuzione migliore. Anche tra le badanti, però, la propensione è elevata (58,9%), motivata non solo da esigenze economiche ma anche dalla volontà di cambiare attività o rientrare nel Paese d'origine.

1. I contratti di lavoro domestico

1.1. I numeri declinanti del settore

L'attività di collaborazione domestica rappresenta un settore centrale dell'economia, sia in termini sociali, per l'insostituibile funzione di supplenza del welfare pubblico, che economici.

Nel 2024, il numero degli occupati, secondo Istat, era pari a 1 milione 229 mila unità. Il volume economico generato, calcolato in termini di valore aggiunto del settore, ammontava a circa 17 miliardi (16,9), corrispondente a quasi l'1% del Pil nazionale.

Negli ultimi anni, tuttavia, il settore delle collaborazioni ha registrato segnali di affaticamento. Il numero dei collaboratori è diminuito, come evidenziato sia dalle statistiche Inps, che monitorano la componente di lavoro regolarmente assunta, sia da quelle Istat, relative all'occupazione presso famiglie datrici di lavoro domestico, che inglobano tra i propri conteggi anche i lavoratori irregolari.

Dal 2019, l'Inps calcola una riduzione di 47.000 lavoratori (da 865.000 del 2019 a 817.000 del 2024) mentre l'Istat, di 112.000 (da 1.341.000 a 1.229.000). Anche nel corso del 2024, il lavoro domestico ha continuato a calare, con un decremento di 23.000 unità circa secondo l'Inps e di 32.000 secondo l'Istat (**tab. 1**).

Tab. 1 - Le statistiche sull'andamento del lavoro domestico, 2019-2024 (val. ass. in migliaia)

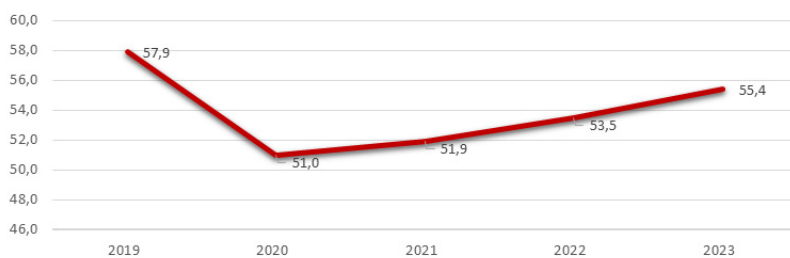
Anni	Istat	Inps
2019	1.341	865
2020	1.333	952
2021	1.363	975
2022	1.280	905
2023	1.261	840
2024	1.229	817
2019-2024	-112	-47
2023-2024	-32	-23

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Istat e Inps

Parallelamente, si registra una leggera crescita del tasso di irregolarità che nel 2023 si colloca al 55,4%, su valori superiori agli anni precedenti ma inferiori al 57,9% del 2019, anno antecedente alla regolarizzazione del settore (**fig. 1**).

Questa ha avuto un effetto limitato nel tempo, similmente agli interventi avvenuti nel passato. L'irregolarità del settore continua a rappresentare un elemento strutturale, difficilmente scardinabile in un ambito caratterizzato da rapporti di lavoro frammentati, spesso informali e di breve durata.

Fig. 1 - Tasso di irregolarità dei servizi di collaborazione domestica, 2019-2023 (val. %)



Fonte: Istat

Tale andamento è confermato anche dall'analisi dei rapporti di lavoro domestico che, a fronte di un trend crescente fino al 2020, hanno mostrato negli anni successivi un andamento di segno contrario.

Grazie alla fornitura di dati di archivio dell'Inps è stato possibile approfondire l'evoluzione degli avviamenti e delle cessazioni dei rapporti di lavoro domestico negli ultimi dieci anni, con particolare attenzione alle caratteristiche anagrafiche e professionali dei collaboratori.

Negli ultimi dieci anni, dal 2015 al 2024, sono stati complessivamente attivati 4 milioni di nuovi rapporti di lavoro e conclusi 3 milioni 900 mila circa, per un saldo positivo complessivo di oltre 70.000 contratti (**tab. 2**).

Nel 2024 il numero dei contratti attivati è stato leggermente inferiore all'anno precedente, pari a 383.000 a fronte di 382.000 cessazioni, per un saldo positivo di poco più di 800 rapporti di lavoro attivati. Dopo tre anni (2021-2023) in cui i saldi erano stati negativi, il bilancio tra attivazioni e cessazioni torna ad essere leggermente positivo, sebbene su livelli sensibilmente inferiori a quelli pre-covid.

Tab. 2 - Avviamenti, cessazioni e saldo dei rapporti di lavoro domestico, 2015-2024 (val. ass.)

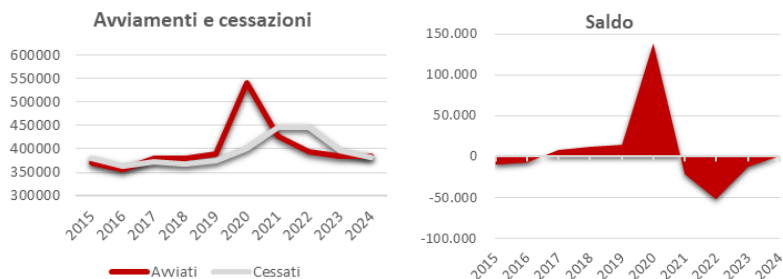
Anni	Avviamenti	Cessazioni	Saldo	Avviamenti ogni 100 cessazioni
2015	370.593	380.112	-9.519	97,5
2016	356.409	363.566	-7.157	98,0
2017	379.374	371.459	7.915	102,1
2018	380.797	368.961	11.836	103,2
2019	389.401	374.793	14.608	103,9
2020	541.101	402.145	138.956	134,6
2021	426.343	447.354	-21.011	95,3
2022	394.681	446.892	-52.211	88,3
2023	384.871	397.010	-12.139	96,9
2024	383.425	382.611	814	100,2
2015-2024	4.006.995	3.934.903	72.092	101,8

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Osservando l'andamento dell'ultimo decennio, il numero delle attivazioni è risultato stabile, tendente ad una leggera crescita fino al 2019. Nel 2020, la regolarizzazione prevista dal Decreto rilancio, ha determinato una vera e propria impennata delle assunzioni (passate da 389.000 del 2019 a 541.000 del 2020). Queste sono rimaste su livelli sostenuti anche nel 2021 (426.000) e ritornate, a partire dal 2022, sui livelli medi annui in linea a quelli antecedenti la sanatoria.

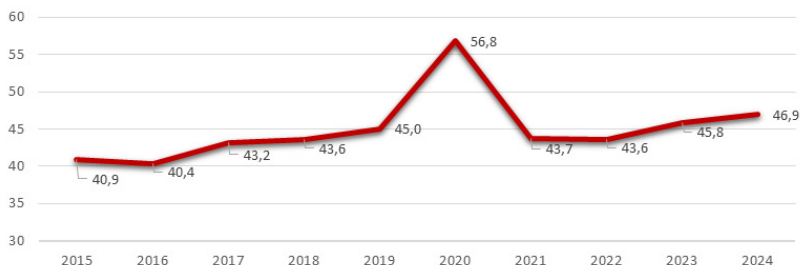
Coerentemente, anche l'andamento delle cessazioni ha subito variazioni significative a seguito della regolarizzazione del 2020, registrando negli anni successivi (2021-2022) una crescita significativa, rientrata a partire dal 2023.

L'insieme di tali dinamiche ha determinato, dopo il 2020 (+139.000), saldi costantemente negativi tra avviamenti e cessazioni.

Fig. 2 - Avviamenti, cessazioni e saldo dei rapporti di lavoro domestico, 2015-2024 (val. ass.)

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Confrontando il numero delle attivazioni rispetto alla media annua di lavoratori del comparto, di fonte Inps, è possibile misurare la dinamicità contrattuale del settore e la sua evoluzione.

Fig. 3 - Avviamenti ogni 100 collaboratori domestici, 2015-2024 (val. %)

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Dal 2015 si evidenzia la crescita di tale indicatore, indice di una mobilità che, se da un lato può essere ricondotta al peso crescente delle badanti, soggette a maggiore “mobilità” contrattuale, dall’altro suggerisce che il mercato sia diventato tendenzialmente più dinamico: il numero dei contratti avviati ogni 100 lavoratori passa infatti da 40,9 del 2015 a 46,9 del 2024, con un picco nel 2020 quando la regolarizzazione ha determinato un’anomala crescita dello stesso.

La disponibilità dei dati su base mensile, evidenzia inoltre come vi sia nel corso dell'anno una forte variabilità nell'andamento delle assunzioni e delle cessazioni.

Ottobre è il mese in cui da sempre viene contrattualizzato il maggior numero di nuovi rapporti di lavoro: nel 2024 sono stati più di 42.000, pari all'11,2% dei nuovi contratti stipulati su base annua. Di contro, agosto è il mese in cui ne vengono attivati di meno: 5,5% del totale (**tab. 3** e **fig. 4**).

Complessivamente il primo e l'ultimo trimestre dell'anno sono quelli in cui si registrano le dinamiche più significative in termini di nuove assunzioni.

Tab. 3 - Avviamenti, cessazioni e saldo dei rapporti di lavoro domestico, per mese, 2024 (*val. ass.*)

	Avviamenti	Cessazioni	Saldo
Gennaio	34.182	32.849	1.333
Febbraio	34.527	27.964	6.563
Marzo	31.884	29.815	2.069
Aprile	31.111	28.013	3.098
Maggio	31.521	30.159	1.362
Giugno	31.412	34.227	-2.815
Luglio	31.790	32.478	-688
Agosto	21.262	30.623	-9.361
Settembre	34.745	39.908	-5.163
Ottobre	42.919	33.379	9.540
Novembre	33.212	27.976	5.236
Dicembre	24.860	35.220	-10.360
Totale	383.425	382.611	814

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Con riferimento alle cessazioni, invece, settembre è il mese in cui si ha la frequenza più elevata (sono state quasi 40.000 nel 2024, pari al 10,4% del totale): si tratta presumibilmente di cessazioni riconducibili anche all'assunzione di figure in sostituzione di altre per il periodo estivo di ferie.

In via generale, nel corso della stagione estiva si determina una flessione importante degli avvisi, pur in presenza di elevato numero di cessazioni. Ciò determina saldi negativi, che vengono tuttavia recuperati alla ripresa autunnale, quando aumenta significativamente il numero dei nuovi contratti.

Fig. 4 - Avviamenti, cessazioni e saldo dei rapporti di lavoro domestico per mese, 2024 (val. %)



Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

1.2. Aumentano i contratti per le badanti, diminuiscono per colf e altri collaboratori

Su oltre 383.000 nuovi rapporti di collaborazione stipulati nel 2024 ben 246.716 hanno riguardato la contrattualizzazione di badanti mentre una quota più bassa (136.709) colf e altri collaboratori. In termini percentuali, il 64,3% dei nuovi contratti di collaborazione stipulati dalle famiglie italiane è stato per delle badanti (**tab. 4**).

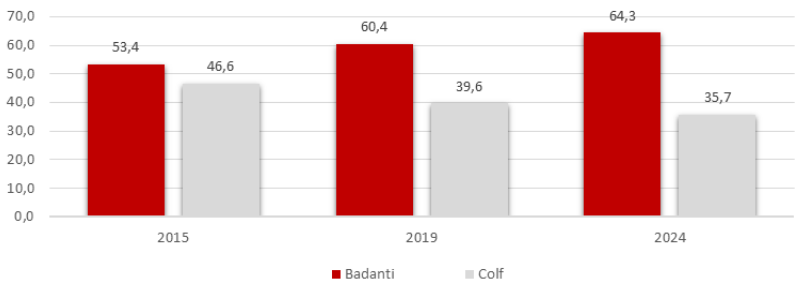
Rispetto al 2015 quando i rapporti di lavoro risultavano più equamente distribuiti tra badanti e colf-altri collaboratori (il 53,4% dei nuovi contratti riguardava badanti e il 46,6% colf e collaboratori) si è registrata una crescita significativa dei contratti per badanti (+24,7%) e, di contro, una riduzione altrettanto netta, dei nuovi contratti per colf e collaboratori, pari al 20,9%.

Tab. 4 - Avviamenti, cessazioni e saldo dei rapporti di lavoro domestico per tipologia, 2015, 2019, 2024 (val. ass. e val. %)

	Badanti	Colf	Totale
Avviamenti			
2015	197.840	172.753	370.593
2024	246.716	136.709	383.425
Var. % 2015-2024	24,7	-20,9	3,5
Cessazioni			
2015	193.336	186.776	380.112
2024	240.863	141.748	382.611
Var. % 2015-2024	24,6	-24,1	0,7
Saldo			
2015	4.504	-14.023	-9.519
2024	5.853	-5.039	814

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Fig. 5 - Distribuzione degli avviamenti dei rapporti di lavoro domestico, per tipologia di collaboratore, 2015-2019-2024 (val. %)



Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Tale dinamica, che risulta coerente con quanto osservato dai monitoraggi dell’Inps sull’evoluzione del numero dei lavoratori, se da un lato evidenzia la crescita dei fabbisogni familiari legati all’attività di assistenza, dall’altro lato riflette anche la tipologia di incarico, e la maggiore frequenza di attivazioni e cessazioni che interessa l’attività delle badanti. Per queste, alle normali cause di cessazione inerenti il rapporto datore di

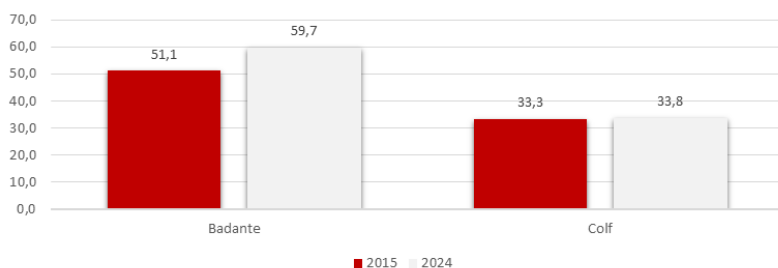
lavoro-collaboratore, si aggiungono quelle legate alle condizioni di salute e attesa di vita delle persone assistite.

A fronte infatti dell'incremento delle attivazioni, aumentano sensibilmente anche le cessazioni (+24,6%) dei rapporti di lavoro con badanti. Di contro, con riferimento ai rapporti di lavoro relativi alle colf, il numero delle cessazioni diminuisce in misura più che proporzionale ai nuovi avviamenti (-24,1% tra 2015 e 2024), segno di una maggiore durata nel tempo.

Ad ulteriore conferma, anche il confronto tra gli avviamenti e il numero dei lavoratori evidenzia come per le colf e le altre tipologie di collaboratori l'indicatore sia rimasto negli anni tendenzialmente stabile, mentre per le badanti si è avuto un incremento significativo.

Se nel 2015 si registravano 51 avviamenti di contratto ogni 100 lavoratori, nel 2024 il valore è salito a quasi 60: un dato che evidenzia la mobilità crescente di tale tipo di figure nel mercato, ma anche la presumibile tendenza alla maggiore regolarizzazione dei rapporti di lavoro, anche di tipo parziale o estremamente limitati nel tempo per tale tipologia di collaboratori.

Fig. 6 - Avviamenti ogni 100 collaboratori domestici, per tipologia 2015-2024 (val. %)



Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

1.3. Oltre la metà dei nuovi contratti al Nord

Nel 2024, su 383 mila nuovi rapporti di lavoro domestico, più della metà (51,5%) sono stati sottoscritti al Nord: il 28,2% al Nord-Ovest e il 23,3% al Nord-Est. Il 27,1% dei nuovi contratti è stato stipulato al Centro mentre il 21,5% al Mezzogiorno. Distribuzione pressoché identica si ritrova anche nelle cessazioni (**tab. 5**).

Tab. 5 - Avviamenti, cessazioni e saldo dei rapporti di lavoro domestico, per area geografica, 2024 (val. ass. e val. %)

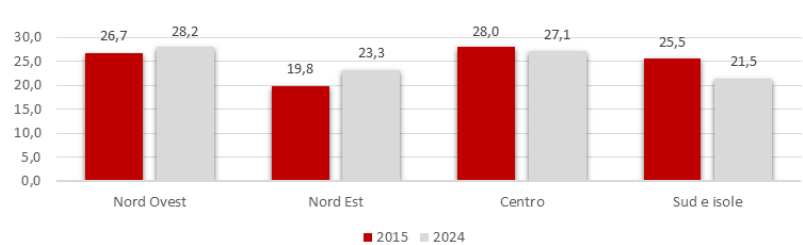
	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e isole	Totale
Avviamenti	108.011	89.194	103.821	82.384	383.425
Cessazioni	108.316	89.086	103.081	82.122	382.611
Saldo	-305	108	740	262	814
Distribuzione %					
Avviamenti	28,2	23,3	27,1	21,5	100,0
Cessazioni	28,3	23,3	26,9	21,5	100,0

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Rispetto al 2015, quando meno della metà (46,5%) dei nuovi contratti stipulati interessava le regioni del Nord Italia, si assiste ad una crescita del peso di tale area, in particolare del Nord-Est, dove la quota di attivazioni sul totale passa dal 19,8% al 23,3%. Di contro, diminuisce al Sud, passando dal 25,5% al 21,5% (fig. 7).

A livello territoriale, la Lombardia è la regione con il numero più elevato di attivazioni. Nel 2024 sono state più di 66 mila (17,3% del totale); segue il Lazio, con quasi 50 mila (13%), l’Emilia Romagna (9,5%), la Toscana (9,5%) e il Veneto (8,3%). Le prime due regioni hanno contribuito assieme ad oltre il 30% dei nuovi contratti di lavoro (tab. 6 e fig. 8).

Fig. 7 - Distribuzione degli avviamenti dei rapporti di lavoro domestico, per area geografica, 2015-2024 (val. %)



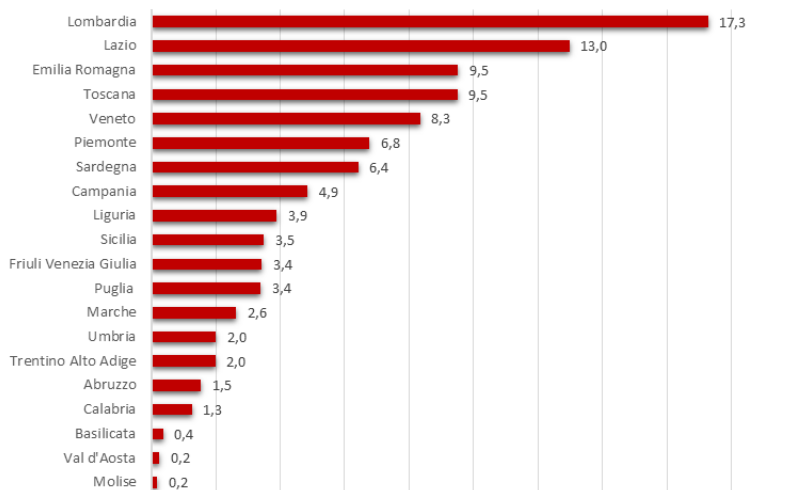
Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Tab. 6 - Avviamenti, cessazioni e saldo dei rapporti di lavoro domestico, per regione, 2024
(val. ass. e val. %)

	Avviamenti	Cessazioni	Saldo
Piemonte	25.962	26.398	-436
Val d'Aosta	919	960	-41
Liguria	14.887	14.446	441
Lombardia	66.243	66.512	-269
Trentino Alto Adige	7.627	7.628	-1
Veneto	31.960	31.821	139
Friuli Venezia Giulia	13.125	13.156	-31
Emilia Romagna	36.482	36.481	1
Toscana	36.395	36.532	-137
Umbria	7.643	7.539	104
Marche	10.063	9.998	65
Lazio	49.720	49.012	708
Abruzzo	5.921	5.986	-65
Molise	661	683	-22
Campania	18.599	18.437	162
Puglia	13.010	12.792	218
Basilicata	1.393	1.429	-36
Calabria	4.824	4.939	-115
Sicilia	13.352	13.555	-203
Sardegna	24.624	24.301	323
Totale	383.425	382.611	814

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Fig. 8 - Distribuzione degli avviamenti dei rapporti di lavoro domestico per regione, 2024
(val. %)



Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Con riferimento alla tipologia di collaborazione per cui vengono attivati nuovi rapporti di lavoro, quasi sei contratti su dieci con badanti sono al Nord Italia: il 28,3% al Nord-Ovest e il 28,5% al Nord-Est. Al Centro è attivato il 24,2% dei rapporti mentre al Sud e nelle isole il 19,1% (**tabb. 7-8**).

Con riferimento alle colf e agli altri collaboratori la distribuzione delle attivazioni è invece diversa: a fronte del 28% di nuovi contratti al Nord-Ovest, il Nord-Est pesa “solo” per il 13,8%. Rivestono un maggior ruolo il Centro e il Mezzogiorno, con rispettivamente il 32,3% e 25,9% dei nuovi contratti.

Tab. 7 - Avviamenti, cessazioni e saldo dei rapporti di lavoro domestico con Badanti, per area geografica, 2024 (val. ass. e val. %)

	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e isole	Totale
Avviamenti	69.708	70.294	59.700	47.009	246.716
Cessazioni	67.293	69.670	58.029	45.871	240.863
Saldo	2415	624	1671	1138	5853
Distribuzione %					
Avviati	28,3	28,5	24,2	19,1	100,0
Cessati	27,9	28,9	24,1	19,0	100,0

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Tab. 8 - Avviamenti, cessazioni e saldo dei rapporti di lavoro domestico con Colf, per area geografica, 2024 (val. ass. e val. %)

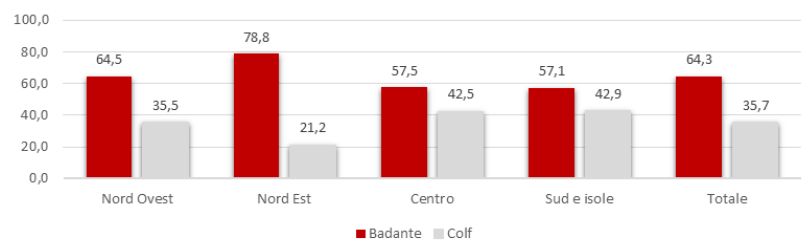
	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e isole	Totale
Avviamenti	38.303	18.900	44.121	35.375	136.709
Cessazioni	41.023	19.416	45.052	36.251	141.748
Saldo	-2720	-516	-931	-876	-5039
Distribuzione %					
Avviati	28,0	13,8	32,3	25,9	100,0
Cessati	28,9	13,7	31,8	25,6	100,0

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Fatti 100 i contratti stipulati nel 2024 in ogni macro area al Nord-Est 78,8 hanno riguardato badanti e 21,2 colf e altri collaboratori. Al Nord-Ovest, 64,5 le badanti e 35,5 colf e collaboratori. Al Centro e al Sud, il rapporto tra colf e badanti è meno sbilanciato e il 43% circa dei nuovi contratti di lavoro ha riguardato le colf ed altri collaboratori, a fronte del 57% che ha invece interessato le badanti (**fig. 9**).

A livello regionale, si evidenziano significative differenze nella tipologia di collaborazioni contrattualizzate nel corso del 2024. In Friuli Venezia Giulia, Trentino e in Val d'Aosta, oltre l'80% dei rapporti di lavoro avviati nel 2024 riguarda badanti, e solo una minoranza colf o altro tipo di collaboratori (**tab. 9**).

Fig. 9 - Distribuzione degli avviamenti dei rapporti di lavoro domestico, per area geografica e tipologia, 2024 (val. %)



Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Tab. 9 - Distribuzione degli avviamenti dei rapporti di lavoro domestico per tipologia e regione, 2024 (val. %)

	Badante	Colf	Totale
Piemonte	67,6	32,4	100,0
Val d'Aosta	81,3	18,7	100,0
Liguria	73,1	26,9	100,0
Lombardia	61,2	38,8	100,0
Trentino Alto Adige	88,0	12,0	100,0
Veneto	74,4	25,6	100,0
Friuli Venezia Giulia	89,8	10,2	100,0
Emilia Romagna	76,8	23,2	100,0
Toscana	72,8	27,2	100,0
Umbria	66,2	33,8	100,0
Marche	74,6	25,4	100,0
Lazio	41,5	58,5	100,0
Abruzzo	65,5	34,5	100,0
Molise	62,8	37,2	100,0
Campania	46,3	53,7	100,0
Puglia	56,1	43,9	100,0
Basilicata	53,1	46,9	100,0
Calabria	49,2	50,8	100,0
Sicilia	38,4	61,6	100,0
Sardegna	75,4	24,6	100,0
Totale	64,3	35,7	100,0

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Anche in Emilia Romagna (76,8%), Veneto (74,4%), Liguria (73,1%) Marche (74,6%) e Toscana (72,8%), regioni caratterizzate da indici di vecchiaia più elevati, le nuove assunzioni hanno riguardato in misura prevalente le badanti.

In alcune regioni, di contro, le nuove attivazioni hanno interessato soprattutto colf e altri tipi di collaboratori. È il caso del Lazio, dove su 100 nuovi contratti, ben 58 hanno riguardato tale tipologia di lavoratori, della Sicilia, dove il valore arriva a 61,6, della Campania (53,7%) e della Calabria (50,8%).

1.4. Quasi 6 nuovi contratti su 10 con collaboratori over50

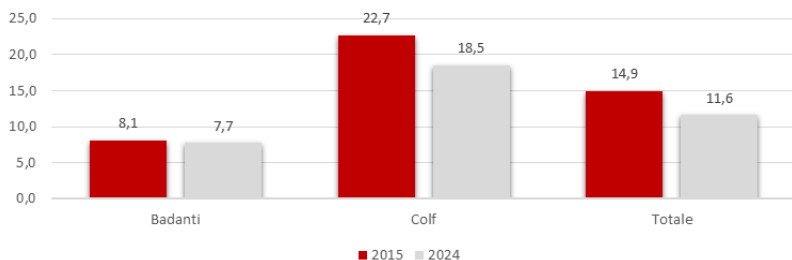
Nove contratti su dieci sono stati stipulati con collaboratrici, solo l'11,6% con uomini: tale percentuale risulta leggermente più elevata tra colf e collaboratori di altro tipo (18,5%) rispetto alle attività di assistenza, dove la quota di uomini è del 7,7% (**tab. 10**).

Rispetto a dieci anni fa, la quota di nuovi contratti con contraenti uomini è scesa dal 14,9% all'11,6%. Si è ridotta in particolare per le attività di colf e collaborazione, considerato che nel 2015 il 22,7% dei nuovi contratti era stato stipulato con uomini (**fig. 10**).

Tab. 10 - Distribuzione degli avviamenti e delle cessazioni dei rapporti di lavoro domestico, per tipologia e genere del collaboratore, 2024 (val. %)

	Badante	Colf	Totale
Avviamenti			
Donne	92,3	81,5	88,4
Uomini	7,7	18,5	11,6
Totale	100,0	100,0	100,0
Cessazioni			
Donne	92,5	82,0	88,6
Uomini	7,5	18,0	11,4
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Fig. 10 - Incidenza di uomini sugli avviamenti dei rapporti di lavoro domestico, per tipologia, 2015-2024 (val. %)

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

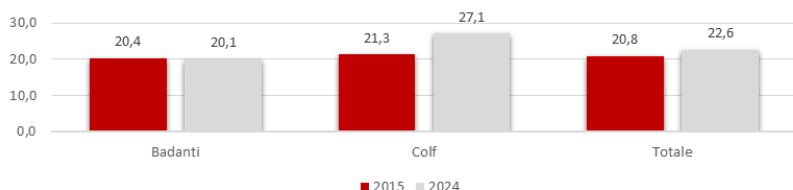
Con riferimento alla nazionalità dei collaboratori, la gran parte dei nuovi contratti (77,4%) è stipulato con cittadini di origine straniera mentre il 22,6% con italiani. Tra le colf, la quota di italiani è superiore, arrivando al 27,1% (**tab. 11**).

Rispetto al 2015 si assiste ad una crescita dell'incidenza di italiani sulle nuove attivazioni (erano il 20,8%), soprattutto con riferimento alle attività di babysitting e collaborazione domestica, dove il valore passa dal 21,3% al 27,1% (**fig. 11**).

Tab. 11 - Distribuzione degli avviamenti e delle cessazioni dei rapporti di lavoro domestico, per tipologia e nazionalità del collaboratore, 2024 (val. %)

	Badanti	Colf	Totale
Avviamenti			
Italiani	20,1	27,1	22,6
Stranieri	79,9	72,9	77,4
Totale	100,0	100,0	100,0
Cessazioni			
Italiani	19,9	28,6	23,1
Stranieri	80,1	71,4	76,9
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Fig. 11 - Incidenza dei collaboratori italiani sugli avviamenti dei rapporti di lavoro domestico, per tipologia, 2015-2024 (val. %)

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Con riferimento, infine, alla classe d'età del collaboratore, la gran parte dei nuovi contratti (57%) riguarda lavoratori con 50 anni e più. Per le badanti in particolare, il dato risulta elevato, arrivando al 64,2%, mentre solo nel 9,2% dei casi il lavoratore contrattualizzato ha meno di 34 anni (tra le colf e babysitter la percentuale è del 17,1%) (**tab. 12**).

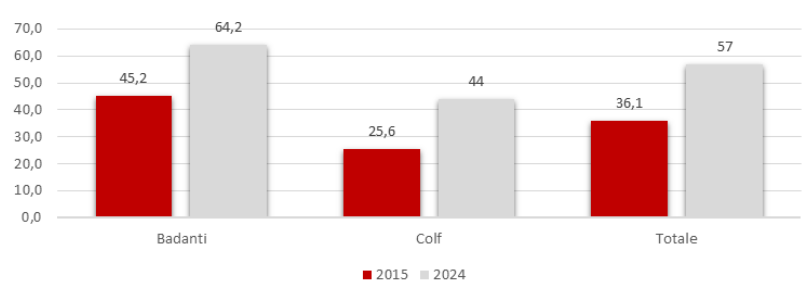
L'innalzamento dell'età dei collaboratori, elemento caratterizzante l'evoluzione del settore negli ultimi anni, appare evidente anche nell'analisi dei nuovi contratti di lavoro. Nel 2015, solo il 36,1% di questi riguardava lavoratori con 50 anni e più; tra le badanti la percentuale era del 45,2% mentre tra le colf del 25,6%. La maggioranza dei lavoratori contrattualizzata aveva un'età inferiore ai 50 anni (**fig. 12**).

Tab. 12 - Distribuzione degli avviamenti e delle cessazioni dei rapporti di lavoro domestico, per tipologia e classe di età del collaboratore, 2024 (val. %)

	Badante	Colf	Totale
Avviamenti			
Fino a 34 anni	9,2	17,1	12,0
35-49 anni	26,6	38,8	31,0
50 anni e oltre	64,2	44,0	57,0
Totale	100,0	100,0	100,0
Cessazioni			
Fino a 34 anni	8,3	14,2	10,5
35-49 anni	25,5	35,8	29,3
50 anni e oltre	66,2	50,0	60,2
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Fig. 12 - Incidenza dei collaboratori con più di 50 anni sugli avviamenti dei rapporti di lavoro domestico, per tipologia, 2015-2024 (val. %)



Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

1.5. Diminuisce la durata media dei contratti per le badanti, aumenta per le colf

Un ulteriore elemento di approfondimento è rappresentato dalla durata media del rapporto di lavoro che, sulla base dell’analisi delle cessazioni, risulta nel 2024, pari a 741 giornate, poco più di due anni. Rispetto al 2015, la durata media è aumentata di quasi un mese (erano 715 giorni) (tab. 13).

Tab. 13 - Durata media del rapporto di lavoro per tipologia di collaboratore, 2024 (N. di giorni)

	Badante	Colf	Totale
2015	486	953	715
2019	466	1.098	722
2024	449	1.238	741

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Tale indicatore varia sensibilmente a seconda della tipologia di collaborazione. Tra le badanti, questa si colloca attorno ai 449 giorni, corrispondente ad un anno e quasi 3 mesi.

Si tratta di un dato connesso alla specificità del rapporto stesso che risulta più frequentemente di durata limitata perché connesso allo stato di salute e aspettativa di vita dell’assistito.

Di contro, i rapporti di collaborazione con colf e babysitter hanno durata più lunga, corrispondente nel 2024 a 1.238 giorni, quasi 3 anni e 5 mesi. Peraltro, negli ultimi anni questa è aumentata significativamente (da 953 giorni a 1.238) mentre si è ridotta, anche se di poco, quella dei contratti con badanti, da 486 a 449 giornate.

A livello geografico, l'analisi del dato mostra differenze interessanti. Al Nord-Est, dove quasi l'80% dei contratti di lavoro stipulati nel 2024 ha interessato badanti, la durata media per tale tipo di collaborazione tende ad essere molto più bassa (391 giornate) della media italiana e del Sud. Segno di come, presumibilmente, l'intensità della domanda per tale tipo di attività tenda a generare una maggiore mobilità in ingresso ed in uscita dal sistema. Con riferimento alle colf, invece, la durata maggiore si registra al Nord-Ovest (1.342 giornate) mentre la più bassa al Sud e nelle isole (1.053) (**tab. 14**).

Tab. 14 - Durata media del rapporto di lavoro per tipologia di collaboratore, 2024 (N. di giorni)

	Badante	Colf	Totale
Nord-Ovest	453	1.342	790
Nord-Est	391	1.248	578
Centro	462	1.287	822
Sud e isole	517	1.053	754
Totale	450	1.238	741

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Cresce infine all'aumentare dell'età, come è naturale che sia, la durata media dei rapporti di lavoro, soprattutto nel caso delle colf. Mentre con riferimento alla nazionalità dei collaboratori si registra una durata dei rapporti di lavoro più elevata tra gli italiani imputabile (820 giornate contro 718 dei cittadini di origine straniera) imputabile in parte alla maggior incidenza di colf e baby sitter in questo gruppo (**tab. 15**).

Tab. 15 - Durata media del rapporto di lavoro domestica per nazionalità, età e tipologia di collaboratore, 2024 (N. di giorni)

	Badante	Colf	Totale
Italiani	512	1.183	820
Stranieri	434	1.259	718
Fino a 34 anni	340	495	418
da 35 a 49 anni	418	981	673
50 anni e oltre	476	1.632	831
Totale	450	1.238	741

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

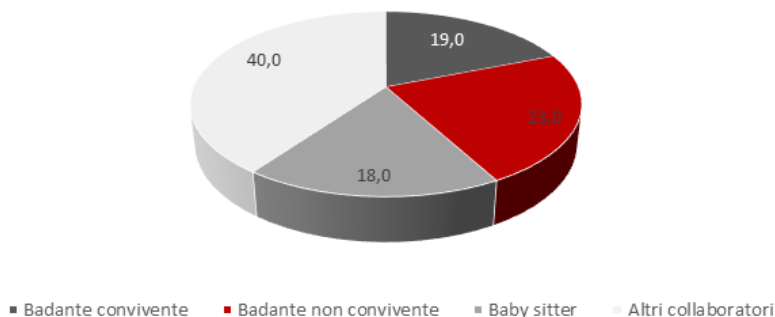
2. L'indagine sui collaboratori domestici

2.1. Quasi due su dieci sono babysitter

Nell'ambito delle attività di analisi promosse dal Family (Net) Work è stata effettuata, nel mese di luglio 2025, un'indagine presso i collaboratori domestici delle famiglie aderenti ad Assindatcolf. L'indagine è stata realizzata attraverso la somministrazione via mail di un questionario a struttura chiusa e ha visto la partecipazione di 421 collaboratori domestici.

Il profilo che emerge rispecchia le caratteristiche socio-anagrafiche dell'universo dei lavoratori iscritti all'Inps, consentendo al tempo stesso di acquisire informazioni sulla tipologia di collaboratori, con la distinzione tra le attività di babysitting e quelle di collaborazione domestica vera a propria. Stando ai risultati dell'indagine, su 100 collaboratori, 42 svolgono attività di badante, e di questi 19 come conviventi di famiglie presso le quali lavorano e 23 come non conviventi; 18 svolgono attività di babysitting, mentre 40 di supporto alle attività di lavoro domestico (**fig. 13**).

Fig. 13 - La distribuzione dei collaboratori domestici per tipologia (val. %)



Fonte: Indagine Family (Net) Work

La maggioranza dei collaboratori (96,5%) è donna e il 73,8% di origine straniera, con prevalenza di rumeni (23,3%); a seguire moldavi (11,5%), peruviani (11,5%) e filippini (8,3%). Il 26,2% è invece nato in Italia, ma tra quanti svolgono attività di babysitting la percentuale sale al

40,3%, evidenziandosi una preferenza delle famiglie italiane ad affidare l'attività di cura dei figli a connazionali.

Tra gli stranieri il 47,2% risiede in Italia da più di 20 anni mentre il 15,1% è arrivato negli ultimi 10. Tra le badanti si registra però un dato differente, imputabile alla crescita che la domanda di tale tipo di collaborazioni ha avuto negli ultimi anni nel nostro Paese: a fronte del 38,7% presente nel territorio italiano da oltre 20 anni, il 36,9% è arrivato da meno di 20 anni e da più di 10, mentre il 24,3% negli ultimi 10 anni (**tab. 16**).

Tab. 16 - Anzianità di residenza in Italia dei collaboratori domestici di origine straniera per tipologia (val. %)

	Badante	Babysitter	Altri collaboratori	Totale
Fino a 10 anni	24,3	10,8	6,7	15,1
da 11 a 20 anni	36,9	54,1	32,7	37,7
Oltre 20 anni	38,7	35,1	60,6	47,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine Family (Net) Work

Anche con riferimento all'età, il campione conferma le tendenze presenti nell'universo. La maggioranza dei collaboratori (60,7%) ha più di 50 anni e il 14,4% più di 60; solo il 10,9% un'età inferiore ai 40 anni. Tra le badanti, la quota di over50 tende ad essere ancora più elevata (65,7%) e significativa la presenza di over60 (19,6%); tra le babysitter, invece, scende al 53,2% e risulta più alta la quota di collaboratori di 40-50 anni (33,9%) o meno di 40 anni (12,9%) (**tab. 17**).

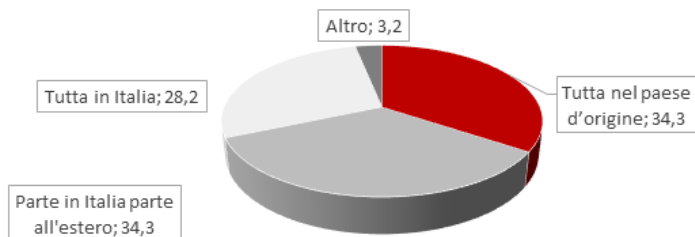
Con riferimento ai collaboratori di origine straniera, il 34,3% si trova in Italia da sola, avendo tutta la propria famiglia nel paese d'origine. Il 28,2% ce l'ha invece tutta in Italia, mentre un altro 34,3%, in parte in Italia in parte nel luogo d'origine (**fig. 14**).

A tale condizione è legato il fenomeno delle rimesse, che riguarda circa il 53,4% dei collaboratori di origine straniera. Il 21,9% afferma di inviare meno del 20% del proprio reddito annuo a casa, il 13% tra il 20% e 30%, e il 7,3% tra il 30% e 50% del proprio reddito netto. Per una minoranza (11,3%) il valore delle rimesse è superiore al 50% del reddito percepito (**fig. 15**).

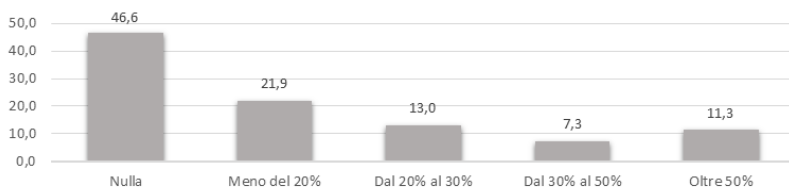
Tab. 17 - Classe d'età e paese di nascita dei collaboratori domestici per tipologia (val. %)

	Badante	Babysitter	Altri collaboratori	Totale
Classe d'età				
Fino a 40 anni	9,8	12,9	11,0	10,9
da 41 a 50 anni	24,5	33,9	30,1	28,4
Da 51 a 60 anni	46,2	43,5	47,8	46,3
Oltre 60 anni	19,6	9,7	11,0	14,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
Luogo di nascita				
Italia	21,7	40,3	24,6	26,2
Estero	78,3	59,7	75,4	73,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine Family (Net) Work

Fig. 14 - Luogo di residenza delle famiglie dei collaboratori domestici (val. %)

Fonte: Indagine Family (Net) Work

Fig. 15 - Percentuale della retribuzione annua inviata alla famiglia nel Paese d'origine da parte dei collaboratori domestici (val. %)

Fonte: Indagine Family (Net) Work

2.2. I modelli di collaborazione, dalla mono alla pluricommitenza

Il lavoro domestico tende ad essere strutturato prevalentemente in una logica di monocommitenza: sei lavoratori su dieci (59,6%) lavorano infatti per una sola famiglia, mentre il 40% circa si divide tra due/tre famiglie (26,5%) o più (14%).

Ciò vale soprattutto per badanti (75%) e babysitter (61,3%), dove il tipo di lavoro svolto tende a richiedere un impegno costante e talvolta intensivo presso una stessa famiglia, sebbene anche in questo caso non manchino casi di pluricommitenza, soprattutto tra babysitter e badanti non conviventi. Tra i collaboratori che supportano invece le famiglie in attività diverse da quelle di cura e di assistenza, prevale una logica di pluricommitenza (57,2%): il 30,4% lavora per due/tre famiglie, il 19,6% per quattro/sei famiglie e il 7,2% per più di sei famiglie (**tab. 18**).

Tab. 18 - Numero di famiglie per cui lavorano i collaboratori domestici per tipologia (val. %)

	Badante	Babysitter	Altri collaboratori	Totale
1 sola famiglia	75,0	61,3	42,8	59,6
2-3 famiglie	20,1	32,3	30,4	26,5
4-6 famiglie	4,2	3,2	19,6	10,2
Più di 6 famiglie	0,7	3,2	7,2	3,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine Family (Net) Work

L'impegno lavorativo dei collaboratori è, nella metà dei casi, superiore alle 30 ore settimanali e nel 25,9% alle 40 ore; circa il 12,5% lavora meno di 15 ore a settimana. Anche in questo caso, tuttavia, la condizione varia a seconda del tipo di attività svolta (**tab. 19**).

Tra le badanti, l'impegno è maggiore: il 44,1% dichiara di lavorare più di 40 ore a settimana, mentre tra babysitter e collaboratori l'orario medio settimanale oscilla, per quasi la metà, tra le 15 e 30 ore e risulta più alta la quota di quante lavorano meno di 15 ore a settimana.

Ne emerge un quadro di maggiore dispersione lavorativa per quanto riguarda il lavoro di babysitting e supporto alle attività domestiche, ca-

ratterizzato da frequente frammentazione della committenza e minore intensità oraria, che rende tale condizione, tendenzialmente più fragile rispetto al lavoro di cura e assistenza svolto dalle badanti, caratterizzato da monocommittenza ed alta intensità.

Tab. 19 - Ore di lavoro dei collaboratori domestici per tipologia (val. %)

	Badante	Babysitter	Altri collaboratori	Totale
Meno di 15 ore a settimana	8,3	13,1	16,7	12,5
15-30 ore a settimana	29,0	47,5	47,8	39,8
31-40 ore a settimana	18,6	26,2	23,2	21,8
Più di 40 ore a settimana	44,1	13,1	12,3	25,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine Family (Net) Work

Con riferimento all'anzianità lavorativa, il 42% del campione svolge il lavoro di collaborazione domestica da più di 10 anni e meno di 20; solo il 22,8% ha un'anzianità superiore ai 20 anni, mentre il 35,2% ha iniziato a svolgere tale attività negli ultimi dieci (**tab. 20**).

Malgrado le badanti presentino un'età più avanzata, sono quelle che vantano un'anzianità lavorativa più bassa. Ciò conferma l'avvenuto ingresso in un mercato del lavoro in forte espansione negli ultimi anni, presumibilmente ad una età già adulta: ben il 44,8% ha iniziato a lavorare meno di 10 anni fa e solo il 14% più di 20 anni fa.

Al contrario, tra chi svolge attività di supporto domestico, si registra una più elevata anzianità lavorativa: nel 34,6% dei casi superiore ai 20 anni, nel 41,4% tra gli 11 e i 20 anni.

Tab. 20 - Anzianità lavorativa dei collaboratori domestici, per tipologia (val. %)

	Badante	Babysitter	Altri collaboratori	Totale
Fino a 10 anni	44,8	37,1	24,1	35,2
da 11 a 20 anni	41,3	45,2	41,4	42,0
Oltre 20 anni	14,0	17,7	34,6	22,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine Family (Net) Work

Il 44,4% dei collaboratori in forza presso le famiglie afferma di aver partecipato a uno o più corsi di formazione specifici per l'attività: un dato che risulta più alto tra le badanti (60,7%) e di contro, basso tra gli altri collaboratori (25,5%); tra le babysitter, è circa la metà ad aver svolto un corso (**tab. 21**).

Tab. 21 - Partecipazione a corsi di formazione specifici per collaboratori domestici, per tipologia (val. %)

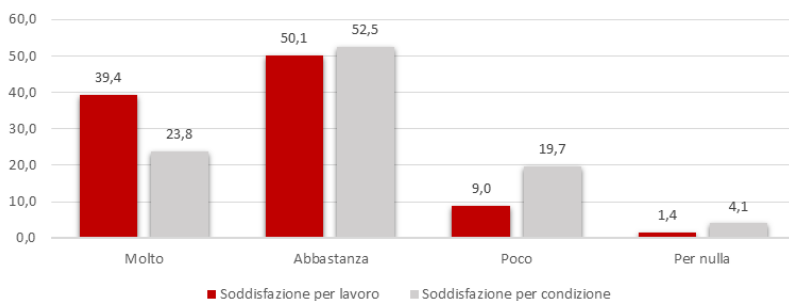
	Badante	Babysitter	Altri collaboratori	Totale
Si	60,7	49,2	25,5	44,4
No	39,3	50,8	74,5	55,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine Family (Net) Work

2.3. La soddisfazione per il lavoro: alta tra le badanti bassa tra i collaboratori

Complessivamente, il campione mostra un buon livello di soddisfazione per il lavoro che svolge, leggermente superiore a quello per la propria condizione contrattuale, rispetto al quale ci sono margini di miglioramento. Il 39,4% afferma infatti di apprezzare molto il proprio lavoro, il 50,1% abbastanza; con riferimento alla condizione di lavoro, dichiarano di apprezzarla molto il 23,8% e molto il 52,2% (**fig. 16**).

Fig. 16 - Livello di soddisfazione per il lavoro e per la condizione contrattuale dei collaboratori domestici (val. %)

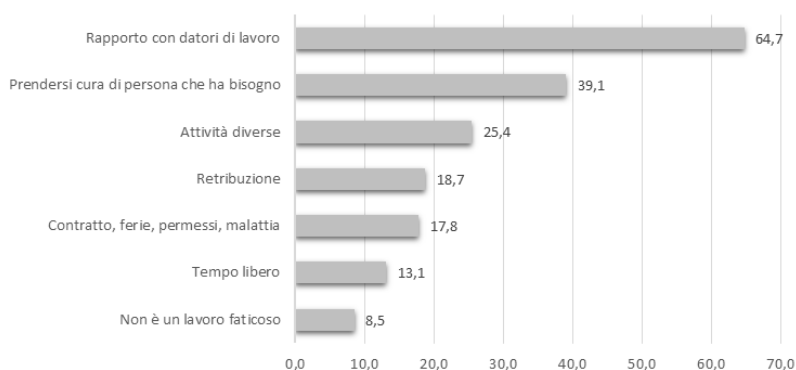


Fonte: Indagine Family (Net) Work

Il rapporto con il datore di lavoro è di gran lunga il fattore di maggiore soddisfazione del proprio lavoro, indicato dal 64,7%; un dato che riflette la capacità delle famiglie datrici di lavoro di instaurare una dimensione relazionale che riesce ad essere elemento di gratificazione decisivo per il collaboratore (**fig. 17**).

A seguire, ma distanziati, vengono indicati i contenuti del lavoro: il 39,1% indica come aspetto di maggiore soddisfazione il prendersi cura di una persona che ha bisogno di assistenza mentre il 25,4% la possibilità di espletare attività di diverso tipo nell'ambito del proprio lavoro.

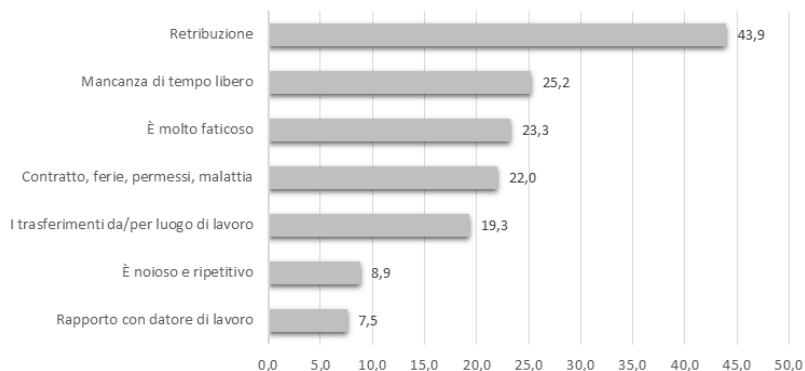
Fig. 17 - Principali aspetti di soddisfazione del lavoro (val. %)



Fonte: Indagine Family (Net) Work

Le cause di insoddisfazione tendono, di contro, a concentrarsi principalmente sull'aspetto retributivo, sebbene vada precisato che è meno della metà del campione ad indicare tale elemento come causa di insoddisfazione (43,9%). Circa un quarto (25,2%) lamenta soprattutto la mancanza di tempo libero, mentre il 23,3% il fatto che il lavoro svolto è molto faticoso. A seguire, il 22% indica la gestione del contratto di lavoro, ferie, permessi e malattia quale elemento critico, mentre il 19,3% i trasferimenti da e per il luogo di lavoro (**fig. 18**).

Gli aspetti di soddisfazione tendono comunque a superare quelli di insoddisfazione, confermando la valutazione positiva espressa dal campione rispetto al proprio lavoro, sia in termini di contenuti e motivazioni che di condizione di impiego in senso stretto.

Fig. 18 - Principali aspetti di insoddisfazione del lavoro (val. %)

Fonte: Indagine Family (Net) Work

Le badanti sono il gruppo che presenta il livello di soddisfazione più elevato per la propria condizione. Al 47,6% piace molto il proprio lavoro, al 42,8% abbastanza. Anche la soddisfazione per la condizione contrattuale è elevata: il 33,8% la giudica molto soddisfacente, il 43,4% abbastanza (**tabb. 22 e 23**).

Il fattore di maggior gratificazione, prima ancora che il rapporto con il datore di lavoro (57,9%) spesso e volentieri diverso dall'assistito, è la possibilità di prendersi cura di una persona che ha bisogno: indica l'item il 62,1% dei rispondenti. Più elevato della media è in questo gruppo anche l'apprezzamento per la retribuzione, indicata come aspetto più rilevante dal 22,1% (**tab. 24**).

Tab. 22 - Livello di soddisfazione per il lavoro, per tipologia (val. %)

	Badante	Babysitter	Altri collaboratori	Totale
Molto	47,6	46,8	27,5	39,4
Abbastanza	42,8	45,2	60,1	50,1
Poco	7,6	8,1	10,9	9,0
Per nulla	2,1	0,0	1,4	1,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine Family (Net) Work

Tab. 23 - Livello di soddisfazione per la condizione di lavoro, per tipologia (val. %)

	Badante	Babysitter	Altri collaboratori	Totale
Molto	33,8	19,4	15,2	23,8
Abbastanza	43,4	53,2	61,6	52,5
Poco	20,0	22,6	18,1	19,7
Per nulla	2,8	4,8	5,1	4,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine Family (Net) Work

Tab. 24 - Principali aspetti di soddisfazione del lavoro, per tipologia (val. %)

	Badante	Babysitter	Altri collaboratori	Totale
Buon rapporto con datori di lavoro	57,9	70,5	69,3	64,7
Prendersi cura di una persona che ha bisogno	62,1	34,4	16,8	39,1
Faccio attività diverse (cura, pulizie, spesa, ecc.)	28,3	27,9	21,2	25,4
Retribuzione	22,1	16,4	16,1	18,7
Contratto, ferie, permessi, malattia	14,5	11,5	24,1	17,8
Tempo libero	12,4	11,5	14,6	13,1
Non è un lavoro faticoso	9,7	11,5	5,8	8,5

Fonte: Indagine Family (Net) Work

La condizione di convivenza o meno con la famiglia, determina ulteriori differenze: le badanti conviventi sono leggermente più soddisfatte della propria condizione contrattuale e, rispetto alle non conviventi, trovano maggiormente come punto di forza del proprio lavoro la retribuzione, rispetto al rapporto con la famiglia committente che, di contro, risulta ancora più forte tra le badanti non conviventi.

Tra le criticità, oltre la retribuzione, indicata dal 40,3%, le badanti segnalano soprattutto la mancanza di tempo libero (32,3%).

I collaboratori domestici in senso stretto, impegnati in attività di supporto alle incombenze domestiche, sono quelli che presentano di contro il minor livello di soddisfazione per il lavoro (solo al 27,5% piace molto) e per la condizione di lavoro (il 15,2% si dichiara molto soddisfatto).

Il rapporto con il datore di lavoro (69,3%) è l'unico vero fattore di soddisfazione. Tutti gli altri aspetti, che per badanti e babysitter rilevano positivamente, assumono un ruolo secondario: il 24,1% indica al secondo posto l'inquadramento, le ferie e i permessi, il 21,1% il fatto di svolgere attività diverse. Tra le criticità, il 40,7% segnala l'aspetto retributivo, mentre il 27,6% il fatto che il lavoro è molto faticoso e il 23,6% la mancanza di tempo libero (**tab. 25**).

Ancora diverso è il rapporto delle babysitter con il proprio lavoro, di cui apprezzano molto i contenuti (il 46,8% dichiara che apprezza molto) ma poco la condizione di lavoro (apprezzata molto solo dal 19,4%). L'aspetto retributivo è fonte di insoddisfazione per oltre la metà delle intervistate (58,6%); ma anche la condizione contrattuale viene indicata come elemento non privo di criticità (31%).

Tab. 25 - Principali aspetti di insoddisfazione del lavoro, per tipologia (val. %)

	Badante	Babysitter	Altri collaboratori	Totale
Retribuzione	40,3	58,6	40,7	43,9
Mancanza di tempo libero	32,3	13,8	23,6	25,2
È molto faticoso	20,2	20,7	27,6	23,3
Contratto, ferie, permessi, malattia	20,2	31,0	19,5	22,0
I trasferimenti da/per luogo di lavoro	21,0	19,0	17,9	19,3
È noioso e ripetitivo	6,5	10,3	10,6	8,9
Cattivo rapporto con datore di lavoro	13,7	1,7	4,1	7,5

Fonte: Indagine Family (Net) Work

2.4. Solo il 38,6% intenzionato a svolgere lo stesso lavoro nei prossimi anni

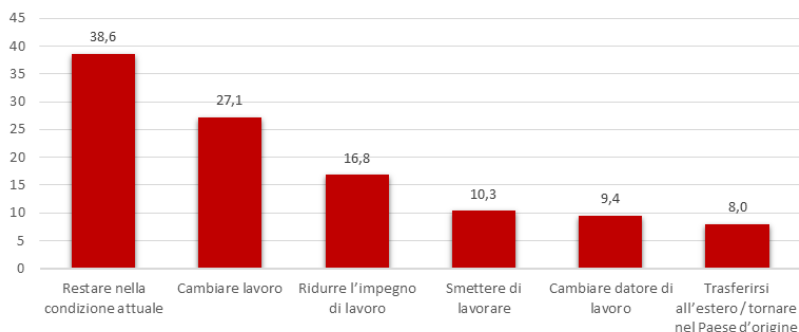
La presenza di una quota elevata di collaboratori in età adulta, in molti casi prossimi alla pensione, rappresenta un elemento di preoccupazione in vista delle esigenze di ricambio che ciò determinerà nei prossimi anni. La recente revisione della normativa, con l'introduzione di canali "preferenziali" per l'accesso dei collaboratori domestici provenienti da altri Paesi rappresenta una risposta. Ma la carenza di profili che già sta generando

forti criticità nel mercato del lavoro rischia di avere ricadute negative anche in termini di riduzione dei potenziali bacini di impiego del settore.

Nell'ambito dell'indagine si sono approfondite pertanto anche le prospettive degli attuali collaboratori domestici per i prossimi cinque anni, individuando le attese e le motivazioni legate alla loro condizione professionale.

Stando alle risposte fornite “solo” il 38,6% vorrebbe restare nella stessa condizione in cui si trova attualmente, svolgendo lo stesso lavoro per la/e stessa/e famiglia/e. Il 26,2% vorrebbe cambiare situazione ma non lavoro: continuare a svolgere l'attività per una nuova famiglia (9,4%) o ridurre l'attuale impegno lavorativo (16,8%). Più di un quarto degli attuali collaboratori (27,1%) vorrebbe cambiare lavoro mentre il 18,3% interrompere l'attività, smettendo del tutto di lavorare (10,3%) o trasferendosi all'estero o tornando nel Paese d'origine (8%) (**fig. 19**).

Fig. 19 - I progetti di vita e di lavoro nei prossimi 5 anni (val. %)



Fonte: Indagine Family (Net) Work

Babysitter e collaboratori domestici esprimono l'intenzione più forte ad un cambiamento, con oltre il 60% pronto a lasciare l'attuale lavoro. Le babysitter, principalmente per trovare un altro lavoro (32,8%) oppure per cambiare datore di lavoro (16,4%) mentre per i collaboratori, l'intenzione nei prossimi anni è di cambiare del tutto lavoro (28,5%) o di ridurre l'impegno attuale (16,1%) o di smettere di lavorare (12,4%) (**tab. 26**).

Tra le badanti la percentuale di quante anelano ad un cambiamento è leggermente più bassa (58,9%) e rivolta, oltre che ad un cambiamento vero e proprio del lavoro (23,4%) alla riduzione dell'attuale impegno lavorativo (17,7%).

Tab. 26 - I progetti di vita e di lavoro nei prossimi 5 anni, per tipologia (val. %)

	Badante	Babysitter	Altri collaboratori	Totale
Restare nella condizione attuale	41,1	36,1	37,2	38,6
Cambiare condizione	58,9	63,9	62,8	61,4
<i>Cambiare lavoro</i>	23,4	32,8	28,5	27,1
<i>Ridurre l'impegno di lavoro</i>	17,7	16,4	16,1	16,8
<i>Smettere di lavorare</i>	9,2	8,2	12,4	10,3
<i>Cambiare datore di lavoro</i>	9,2	16,4	6,6	9,4
<i>Trasferirsi all'estero / tornare nel Paese d'origine</i>	11,3	4,9	5,8	8,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine Family (Net) Work

Tra le più giovani (65,2%) e le italiane (67,4%) la spinta al cambiamento è più elevata, anche se indotta da fattori diversi. Le under50 vorrebbero soprattutto cambiare lavoro (38,6%) mentre tra le italiane, il fatto che questa abbiano mediamente un'età più avanzata suggerisce in misura maggiore uscite legate al pensionamento (20,2%) o comunque alla fine della vita lavorativa (**tab. 27**).

Tab. 27 - I progetti di vita e di lavoro nei prossimi 5 anni, per età e paese d'origine (val. %)

	Fino a 50 anni	Oltre 50 anni	Italia	Estero	Totale
Restare nella condizione attuale	34,8	41,7	32,6	41,0	38,8
Cambiare condizione	65,2	58,3	67,4	59,0	61,2
<i>Cambiare lavoro</i>	38,6	19,6	28,1	26,5	26,9
<i>Ridurre l'impegno di lavoro</i>	15,9	17,2	15,7	17,3	16,9
<i>Smettere di lavorare</i>	1,5	15,7	20,2	6,8	10,4
<i>Cambiare datore di lavoro</i>	11,4	8,3	14,6	7,6	9,5
<i>Trasferirsi all'estero / tornare nel Paese d'origine</i>	9,1	7,4	4,5	9,2	8,0

Fonte: Indagine Family (Net) Work

Tra i motivi che determinano la voglia di cambiare, vi è per il 43,8%, la ricerca di retribuzioni migliori; valore che sale al 56,8% per le babysitter e che risulta invece molto più contenuto tra le badanti (38,3%). A

seguire, il 28,1% indica il desiderio di svolgere un lavoro diverso, mentre il 23,6% (ma tra le collaboratrici domestiche si arriva al 31,8%) il fatto che il lavoro attuale è troppo faticoso (**tab. 28**).

Tab. 28 - Motivi per cui i collaboratori vorrebbero cambiare condizione, per tipologia (val. %)

	Badante	Babysitter	Altri collaboratori	Totale
Vorrei guadagnare di più	38,3	56,8	43,5	43,8
Vorrei svolgere un altro tipo di attività	25,9	29,7	29,4	28,1
Il lavoro è troppo faticoso	18,5	16,2	31,8	23,6
Vado in pensione	18,5	10,8	16,5	16,3
Vorrei tornare nel Paese d'origine / trasferirmi all'estero	9,9	2,7	1,2	4,9

Fonte: Indagine Family (Net) Work

Tra le valutazioni rispetto alle intenzioni professionali può aver pesato anche la non piena considerazione del lavoro da loro svolto tra gli italiani: solo il 16,9% pensa che questo sia molto apprezzato e il 37,2% abbastanza. Poco meno della metà reputa invece che lo sia poco (38,4%) o per nulla (7,6%) (**tab. 29**).

Sono soprattutto le babysitter a percepire come poco considerato il proprio lavoro (il 54,9% lo reputa poco o nulla apprezzato) mentre tra i collaboratori domestici, che vantano un'anzianità maggiore presso le stesse famiglie, si registra una percezione migliore: il 19,6% afferma che il proprio lavoro è molto apprezzato, il 42% abbastanza.

Tab. 29 - Apprezzamento per il lavoro di collaborazione domestica da parte degli italiani secondo i collaboratori, per tipologia (val. %)

	Badante	Babysitter	Altri collaboratori	Totale
Molto	17,4	9,7	19,6	16,9
Abbastanza	33,3	35,5	42,0	37,2
Poco	45,1	46,8	27,5	38,4
Per nulla	4,2	8,1	10,9	7,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine Family (Net) Work

L'intenzione di cambiamento della condizione lavorativa si associa, per una quota rilevante di intervistate, anche al concreto svolgimento di altre attività. Due intervistate su dieci dichiarano infatti di svolgere anche altre attività lavorative, oltre a quelle di assistente domestico; un valore che tra le babysitter sale al 24,2%. In genere si tratta di attività di pulizie per aziende, condomini, imprese oppure legate all'ambito ricettivo, come cameriere o addette presso strutture alberghiere (**tab. 30**).

Tab. 30 - Collaboratori domestici che svolgono altre attività lavorative per tipologia (val. %)

	Badante	Babysitter	Altri collaboratori	Totale
No	80,0	75,8	81,2	79,7
Sì	20,0	24,2	18,8	20,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine Family (Net) Work

