



Misure/126

Lavoro domestico,
processi di emersione
e percorsi occupazionali

Osservatorio regionale Mercato del Lavoro

DICEMBRE 2025

Misure/126 – Lavoro domestico, processi di emersione e percorsi occupazionali
a cura di Letizia Bertazzon, Laura Mulas e Stefania Maschio

VENETO LAVORO
Osservatorio regionale Mercato del Lavoro
Via Ca' Marcello, 67b
30172 - Venezia Mestre
www.venetolavoro.it
osservatorio.mdl@venetolavoro.it

Abstract

A partire dai dati Inps e Silv, il presente contributo analizza le più recenti dinamiche occupazionali del lavoro domestico in Veneto, con attenzione agli effetti dei processi di regolarizzazione, in particolare quelli avviati durante l'emergenza sanitaria.

Nell'ultimo decennio il lavoro domestico – tradizionalmente caratterizzato da un'elevata incidenza di lavoro sommerso – ha registrato una progressiva riduzione del numero di lavoratori regolarmente impiegati, nonostante l'aumento della domanda di cura legato all'invecchiamento della popolazione. Le regolarizzazioni del 2009 e del 2020 hanno prodotto incrementi solo temporanei delle assunzioni e delle posizioni di lavoro in essere, seguiti da rapide ricadute. Come evidenziato dall'analisi dei percorsi occupazionali degli esordienti nel periodo 2019-2023, la permanenza nel settore risulta limitata: a due anni dall'ingresso, meno della metà continua a lavorare nel domestico, mentre sono frequenti sia le transizioni verso altri comparti sia, soprattutto, le uscite dal mercato del lavoro regionale.

La forza lavoro rimane composta in larga parte da donne straniere, ma mostra un progressivo aumento dell'età media, dinamica comune all'intero mercato del lavoro, insieme a una crescente presenza di lavoratori italiani.

Premessa

Negli ultimi dieci anni, l'occupazione nel lavoro domestico ha mostrato dinamiche complesse e in parte contrastanti, scontando l'influenza di fattori di diversa natura e interconnessi tra loro. Sebbene il progressivo aumento della longevità porti ad ipotizzare una domanda di lavoro in crescita, in un contesto in cui gran parte della cura degli anziani è demandata alle famiglie¹, si è comunque registrata una lenta ma costante diminuzione del numero di lavoratori regolarmente impiegati.

In questo contesto, la pandemia e i processi di regolarizzazione che hanno caratterizzato il 2020 – e in parte il 2021 – hanno solo temporaneamente interrotto la dinamica di contrazione occupazionale. Con il venir meno dell'emergenza sanitaria, questo aumento non si è però tradotto, negli anni successivi, in un incremento strutturale dell'input di lavoro: le dinamiche di contrazione osservate tra il 2021 e il 2024 indicano, infatti, un nuovo calo con un possibile spostamento verso forme irregolari di impiego, storicamente molto diffuse in questo ambito occupazionale. Secondo le stime di contabilità nazionale diffuse dall'ISTAT², nel complessivo contesto nazionale, il tasso di irregolarità nel settore – da sempre il più alto tra tutti i comparti economici – ha superato il 50% per molti anni e, sebbene la regolarizzazione del 2020 abbia contribuito ad abbassare momentaneamente questa percentuale al 45%, nel triennio 2021-2023 si è registrato un nuovo incremento.

L'ampia diffusione del lavoro irregolare in ambito domestico è alimentata da una combinazione di fattori e caratteristiche che ne definiscono le peculiarità e i meccanismi di funzionamento, profondamente diversi da quelli degli altri settori economici. Il comparto domestico presenta infatti caratteristiche strutturali – relazione privata e fiduciaria, limitate possibilità di controllo, convenienze economiche per famiglie e lavoratori, insufficiente offerta di servizi formali – che favoriscono una maggiore incidenza di lavoro irregolare. L'elevata presenza di personale di origine straniera ed il legame strutturale con i flussi migratori introducono ulteriori elementi di fragilità sia in relazione alle modalità di inserimento, sia sulle dinamiche occupazionali dell'intero settore.

In questo scenario, si innestano gli effetti delle trasformazioni in atto nel mercato del lavoro. La crescente difficoltà nel reperire manodopera, acuita dal progressivo calo della popolazione in età attiva e dall'invecchiamento dei lavoratori, riguarda trasversalmente molti settori, ma risulta particolarmente critica in ambiti come quello domestico, caratterizzato da un'elevata flessibilità lavorativa e da mansioni fisicamente gravose che rischiano di ridurre l'attrattività, in un contesto di aumento della domanda di servizi da parte delle famiglie.

Con l'obiettivo di apportare alcuni elementi conoscitivi alla lettura del fenomeno, anche alla luce delle possibili implicazioni future dei recenti provvedimenti in materia di flussi di ingresso³, l'analisi qui proposta intende approfondire i tratti peculiari che contraddistinguono il lavoro domestico in Veneto, con un focus specifico sulle dinamiche occupazionali del periodo più recente e sui fattori che ne hanno influenzato l'andamento. Partendo da una disamina delle caratteristiche socio-anagrafiche e professionali dei lavoratori domestici regolarmente impiegati in regione e le principali tendenze evolutive dell'ultimo decennio, si passerà poi ad analizzare nel dettaglio le dinamiche della domanda di lavoro durante la pandemia e nel periodo immediatamente successivo. Viene infine proposta un'analisi dei percorsi occupazionali di quanti, tra il 2019 e il 2023, hanno esordito nel mercato del lavoro regionale con un contratto di lavoro domestico, con l'obiettivo di cogliere in particolare gli effetti dei processi di regolarizzazione attivati nel settore e di verificarne i livelli di permanenza nel tempo.

¹ Condizione tipica, come ampiamente documentato in letteratura, dei paesi a welfare familistico, come l'Italia e buona parte dell'Europa meridionale.

² Cfr. Istat (2025), "L'economia non osservata nei conti nazionali | Anni 2020-2023", *Statistiche report*, 17 ottobre, www.istat.it

³ In particolare, si fa riferimento alla sperimentazione prima e alla conferma poi di un canale "al di fuori delle quote" per lavoratori da impiegare nei settori dell'assistenza familiare o socio-sanitaria e all'ipotesi, di cui si è discusso nella seconda metà del 2025, di abolire il tetto massimo previsto puntando ad una liberalizzazione di fatto degli ingressi in questo settore.

1. Considerazioni metodologiche sul perimetro di osservazione

Come già evidenziato, il sommerso economico nel lavoro domestico si conferma particolarmente rilevante, con un'incidenza del lavoro irregolare che, pur con alcune oscillazioni nel tempo, si mantiene su livelli elevati. Ne consegue che le informazioni disponibili per l'analisi delle dinamiche occupazionali, riferite alla sola componente regolare, restituiscono inevitabilmente una rappresentazione parziale.

Per quanto riguarda nello specifico il contesto regionale, le principali fonti informative sul lavoro domestico offrono prospettive complementari di analisi: da un lato gli archivi amministrativi che, presso l'Inps, alimentano l'Osservatorio sui lavoratori domestici, fornendo informazioni sui lavoratori assicurati; dall'altro, il Sistema informativo lavoro veneto (Silv), che a partire dai flussi del mercato del lavoro, consente di monitorare la domanda di lavoro domestico espressa dalle famiglie della regione.

Nello specifico, i dati di fonte Inps si riferiscono al numero di lavoratori che hanno ricevuto almeno un versamento contributivo nel periodo di osservazione. Qualora un lavoratore abbia avuto più datori di lavoro (e dunque più rapporti di lavoro con versamenti distinti nello stesso periodo), esso viene contato una sola volta; nella definizione delle variabili di classificazione, viene invece adottato il criterio della contribuzione prevalente, considerando cioè il rapporto che genera il versamento più elevato. I dati Silv, invece, sistematizzando le informazioni provenienti dal sistema delle Comunicazioni Obbligatorie, permettono sia di monitorare le dinamiche contrattuali, sia di analizzare i percorsi dei lavoratori impiegati o transitati per il lavoro domestico.

In entrambi i casi, il perimetro di osservazione del lavoro domestico coincide con l'applicazione di una specifica fattispecie contrattuale che, nell'ambito del lavoro subordinato, è destinata esplicitamente a disciplinare l'attività di coloro che prestano la loro opera all'interno delle famiglie (Box 1). Questo criterio di definizione si differenzia dall'identificazione del lavoro in ambito domestico invece utilizzata da altre fonti o ambiti di analisi, dove invece il criterio di riferimento è il settore merceologico, ovvero il codice 97.00, "Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico" dell'attuale classificazione Ateco 2025, dove possono confluire anche altre tipologie di prestazioni svolte a favore delle famiglie. È il caso, ad esempio, delle prestazioni occasionali riconducibili al c.d. "Libretto Famiglia"⁴ oppure alle missioni in somministrazione presso le famiglie da parte di personale assunto dalle agenzie per il lavoro, non di rado specializzate proprio nella fornitura di servizi socio-sanitari e di assistenza (Box 3).

Infine, occorre sottolineare che le dinamiche occupazionali associate al lavoro domestico, oltre a risentire di fattori congiunturali, sono spesso riconducibili agli effetti di interventi normativi, economici e sociali – come l'introduzione di incentivi fiscali, opportunità offerte da differenti fattispecie contrattuali, l'avvio di procedimenti di emersione dal lavoro informale, le previsioni dei flussi di ingresso regolare nel caso degli stranieri – che di volta in volta ridefiniscono le modalità di accesso e le condizioni di impiego dei lavoratori. A ciò si aggiunge che il lavoro domestico, configurandosi come un ambito occupazionale "aperto", a basso requisito di accesso e caratterizzato da elevate soglie di permeabilità, assolve spesso una funzione di integrazione o mantenimento nel mercato del lavoro, offrendo opportunità di impiego rapide e facilmente attivabili per favorire l'ingresso, la stabilizzazione o la continuità lavorativa.⁵

Per tutte queste ragioni, una corretta interpretazione delle dinamiche occupazionali associate al lavoro domestico richiede attenzione e cautela: le variazioni osservate non sempre corrispondono a mutamenti reali del fabbisogno, ma possono essere ricondotte alle scelte delle famiglie o alle strategie adottate dai lavoratori.

⁴ La sua introduzione nel 2017, conseguentemente all'abolizione del lavoro accessorio, ha consentito alle famiglie di poter avvalersi occasionalmente di prestazioni in ambito domestico. Le prestazioni vengono pagate tramite titoli dal valore di 10 euro l'ora, comprensivi di compenso al lavoratore e contributi, gestiti interamente tramite la piattaforma INPS per il lavoro occasionale. Le previsioni normative, dapprima riferite al lavoro accessorio retribuito tramite voucher, successivamente al Libretto Famiglia, hanno in parte condizionato le dinamiche occupazionali del lavoro domestico in senso stretto. Per una panoramica dettagliata sul numero delle prestazioni retribuite nell'ambito del Libretto Famiglia e sui prestatori coinvolti si rimanda al monitoraggio trimestrale a cura dell'Osservatorio regionale Mercato del Lavoro, Il Sestante, www.venetolavoro.it/sestante.

⁵ Il lavoro domestico costituisce spesso un canale di ingresso regolare nel mercato del lavoro per molti lavoratori stranieri. Allo stesso tempo rappresenta, soprattutto per le donne che perdono l'occupazione in età matura, uno dei pochi ambiti in cui è possibile un rapido reinserimento, in continuità con competenze maturate nella sfera familiare e con minori barriere all'accesso rispetto ad altri settori.

Una corretta comprensione dei trend in atto in relazione a questo particolare ambito occupazionale richiede necessariamente un'analisi complementare dei diversi fenomeni.

Box 1 – Il contratto di lavoro domestico

Il lavoro domestico in Italia è regolato dalla Legge 2 aprile 1958 n. 339, che definisce i lavoratori domestici come coloro che prestano la loro opera all'interno delle famiglie, a qualsiasi titolo (ovvero indipendentemente dalla natura del contratto o dalla qualificazione professionale). Lungi dal legittimare forme di lavoro irregolare, con l'espressione "a qualsiasi titolo" la legge riconosce la complessità e la particolarità di tale ambito di impiego che, a causa delle sue origini informali, nonché dell'elevata variabilità e flessibilità delle mansioni, non sempre viene valorizzato come un lavoro al pari degli altri. La finalità principale è proprio quella di regolarizzare e tutelare i lavoratori, riducendo le disuguaglianze e promuovendo la parità dei diritti.

Con la legge n. 339 nasce di fatto il c.d. "contratto di lavoro domestico", una tipologia specifica che consente ai lavoratori di poter essere assunti sia a tempo indeterminato che determinato, rientrando di fatto nella generalità degli occupati dipendenti. Tuttavia, tale contratto, a differenza degli altri ambiti, mantiene le sue peculiarità. Esso può essere applicato solo nel contesto familiare e, in specifiche situazioni, può dare luogo a rapporti di lavoro in regime di convivenza. In quest'ultimo caso, la normativa, oltre a regolare le ore di lavoro, definisce anche le condizioni abitative.

Per il suo particolare ambito di applicazione – posto al di fuori dalle logiche tradizionali che regolano la relazione tra datore e lavoratore nei contesti aziendali –, la disciplina del contratto stabilisce in modo specifico l'inquadramento professionale appropriato, definendo mansioni, condizioni di lavoro e diritti del lavoratore rispetto alla prestazione svolta. I principali profili professionali sono quelli di badanti e collaboratori domestici (colf): i primi sono incaricati di assistere persone maggiorenni o minorenni non autosufficienti, mentre i secondi si occupano delle quotidiane pratiche domestiche (come pulizia, commissioni, cucina, ecc.). Sebbene il ruolo di badante possa includere anche compiti tipici del collaboratore domestico, la legge stabilisce che non è mai ammesso il contrario. Si tratta, quindi, di due professioni distinte, che si differenziano per responsabilità, modalità organizzative, complessità del lavoro e naturalmente competenze richieste. La figura del badante è caratterizzata da un impiego più continuativo, spesso incompatibile con prestazioni di tipo occasionale, ed è finalizzato alla protezione sociale e sanitaria di persone non autosufficienti per le quali sono necessarie specifiche competenze e formazione adeguata. All'opposto, la figura del collaboratore domestico è più generica e prevede un'organizzazione del lavoro più flessibile e frammentata.

La distinzione professionale è cruciale perché da essa dipendono sia diversi livelli retributivi che trattamenti fiscali agevolati a favore del datore di lavoro. I badanti ricevono una retribuzione generalmente più elevata rispetto ai collaboratori domestici, con alcune variazioni a seconda del grado di specializzazione. Sotto il profilo fiscale badanti e colf assunti con il contratto di lavoro domestico sono trattati in modo identico ai lavoratori dipendenti. Tuttavia, solo nel caso di assunzione di badanti per l'assistenza di persone non autosufficienti, il datore può beneficiare di una detrazione IRPEF (pari al 19% fino a un massimo di 2.100 euro di spesa, a condizione che il reddito complessivo del contribuente non superi i 40mila euro); per i collaboratori domestici, invece, non è prevista una detrazione specifica (al di fuori di eventuali bonus governativi). Distinguere correttamente badanti e collaboratori al momento della stipula del contratto è fondamentale per determinarne il trattamento economico e usufruire delle relative detrazioni fiscali, se previste.

2. I lavoratori domestici

Le informazioni provenienti dagli archivi amministrativi che alimentano l'Osservatorio sui lavoratori domestici dell'Inps offrono uno spaccato sulla consistenza e le caratteristiche del bacino dei lavoratori domestici regolarmente occupati in regione e sulle principali dinamiche evolutive osservate nel corso dell'ultimo decennio.

Sulla base delle posizioni contributive rilevate, nel 2024 (ultimo dato disponibile) sono risultati circa 62.500 i lavoratori con un contratto di lavoro domestico in Veneto. In linea con quanto rilevato per il complessivo contesto nazionale⁶, i dati evidenziano negli ultimi tre anni un trend di progressiva contrazione, dopo l'incremento significativo registrato durante il periodo dell'emergenza sanitaria (**tab. 1**).

⁶ Cfr., ad esempio, Inps (2025). Rapporto Annuale 2024, www.inps.it e Osservatorio DOMINA sul Lavoro Domestico (2024). 6° Rapporto annuale sul lavoro domestico. Edizione 2024, www.osservatoriolavorodomestico.it

L'importante aumento dei lavoratori domestici negli anni della pandemia da Covid-19 è stato determinato da una pluralità di fattori. Da un lato, l'emergenza sanitaria ha certamente incrementato la domanda di supporto per la gestione delle attività domestiche ed assistenziali; dall'altro, hanno inciso i processi di emersione che hanno favorito la regolarizzazione delle situazioni lavorative informali. In particolare, l'obbligo di giustificare gli spostamenti casa-lavoro⁷ e la sanatoria prevista dal c.d. decreto "Rilancio" (n. 34/2020) hanno di fatto incentivato l'emersione di numerosi rapporti di lavoro, soprattutto riferiti a lavoratori stranieri non comunitari. Ciò ha determinato un primo importante aumento dei lavoratori nel 2020 (passati dai 66.600 del 2019 ad oltre 74.600) ed un vero e proprio picco nel 2021 quando, con il progressivo perfezionamento delle procedure di regolarizzazione, si è raggiunta la quota massima di 77.300 lavoratori.

Negli anni successivi, il numero delle posizioni contributive è tornato a diminuire, proseguendo il trend di lungo periodo che, al netto degli effetti della pandemia, ha visto progressivamente diminuire il numero dei lavoratori domestici occupati in regione.

Tab. 1 – Veneto. Lavoratori domestici per principali caratteristiche socio-anagrafiche (2015-2024)*

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Totale	67.886	66.326	66.048	65.976	66.627	74.555	77.332	70.388	64.019	62.494
Donne	60.831	60.085	60.230	60.444	61.118	65.797	66.107	62.207	59.039	57.870
Uomini	7.055	6.241	5.818	5.532	5.509	8.758	11.225	8.181	4.980	4.624
Italiani	14.837	15.230	16.287	17.006	17.627	19.900	20.120	19.009	17.836	17.502
di cui donne	13.843	14.163	15.084	15.700	16.300	18.567	18.792	17.786	16.695	16.405
Stranieri	53.049	51.096	49.761	48.970	49.000	54.655	57.212	51.379	46.183	44.992
di cui donne	46.988	45.922	45.146	44.744	44.818	47.230	47.315	44.421	42.344	41.465
Giovani < 30 anni	5.060	4.197	3.683	3.260	3.092	4.851	5.551	3.519	2.117	2.011
Adulti 30-54 anni	43.924	41.547	40.076	38.716	37.606	41.114	42.088	36.928	31.371	29.089
Senior > 54 anni	18.902	20.582	22.289	24.000	25.929	28.590	29.693	29.941	30.531	31.394
<i>Zona geografica di provenienza</i>										
Italia	14.837	15.230	16.287	17.006	17.627	19.900	20.120	19.009	17.836	17.502
Europa	40.020	39.088	38.207	37.437	37.000	38.585	37.857	34.781	32.872	31.680
di cui est Europa	39.833	38.888	38.000	37.227	36.783	38.352	37.629	34.572	32.674	31.490
Asia	6.646	6.205	5.882	5.810	5.961	7.840	9.831	8.544	6.811	6.965
Africa	4.649	4.140	4.021	3.998	4.175	6.034	7.129	5.797	4.408	4.242
America	1.723	1.653	1.645	1.718	1.860	2.192	2.387	2.249	2.085	2.098
Oceania	11	10	6	7	4	4	8	8	7	7

* Lavoratori che nel corso dell'anno hanno ricevuto almeno un versamento contributivo (lavoratori contribuenti nell'anno)

Fonte: ns elab. su dati Inps, Osservatorio sul lavoro domestico

Per quanto riguarda le specificità strutturali che caratterizzano la forza lavoro in questo ambito occupazionale, i dati mostrano una situazione rimasta sostanzialmente stabile nel tempo, nonostante il calo complessivo dei lavoratori. La presenza femminile si conferma maggioritaria (57.900 lavoratrici nel 2024, pari al 93% del totale), con una prevalenza di cittadine straniere (41.500, pari al 66%), provenienti soprattutto dai paesi dell'Est Europa (31.500). Tale composizione riflette il ruolo che il lavoro domestico continua a svolgere come principale porta di accesso al mercato del lavoro per molte donne migranti, oltre che come settore di specializzazione per alcuni gruppi nazionali, grazie alla presenza di reti comunitarie già radicate che operano attraverso canali informali di segnalazione e supporto e che contribuiscono alla costruzione di relazioni fiduciarie tra lavoratrici e datori di lavoro.

Dai dati emergono tuttavia alcuni mutamenti che, seppur lentamente, stanno modificando la composizione della forza lavoro in questo settore. Il primo riguarda il progressivo rafforzamento della componente italiana, passata da 14.800 unità nel 2015 a 17.500 nel 2024 (dal 22% al 28% del totale). Questo processo di trasformazione può essere ricondotto principalmente ad almeno tre fattori. Esso è stato favorito dai processi di acquisizione della cittadinanza italiana nel corso degli anni da parte di un numero crescente di lavoratrici;

⁷ Obbligo che, di fatto, ha dato origine ad una "mini-regolarizzazione" da pandemia, spingendo molte famiglie a contrattualizzare i propri collaboratori.

è stato alimentato dalla congiuntura economica sfavorevole, che ha reso il lavoro domestico un'opzione più attrattiva in assenza di alternative durante il periodo della Grande Crisi; ha offerto, più di recente, agevoli opportunità di impiego per completare il proprio percorso contributivo in vista del pensionamento. Nello specifico, il lavoro domestico rappresenta per molte donne italiane una risposta alle difficoltà di ricollocazione in età matura e alla progressiva riduzione delle opportunità occupazionali in altri ambiti.

Il secondo elemento di trasformazione riguarda il progressivo invecchiamento della forza lavoro, fenomeno che interessa il settore domestico così come l'intero mercato del lavoro.⁸ Nel 2024, gli occupati con più di 54 anni sono arrivati a rappresentare il 50% del totale, superando per la prima volta la fascia dei 30-54enni. Si tratta di una situazione inedita, tuttavia coerente con l'evoluzione demografica che caratterizza il contesto regionale, cui si aggiunge la scarsa attrattività del settore per le generazioni più giovani.

Dal punto di vista del profilo professionale, i lavoratori domestici si suddividono principalmente in due categorie: gli "assistenti familiari" (badanti), impiegati nelle attività di cura e assistenza alla persona, spesso anziana o non autosufficiente, e i "collaboratori domestici" (colf), addetti a mansioni più generiche legate alla gestione della casa. A ciascuna categoria corrispondono specifici livelli di inquadramento definiti dalla contrattazione collettiva. Nel primo caso si tratta con maggiore frequenza di personale convivente, con vitto e alloggio e orari contrattuali più estesi (fino a 54 ore settimanali), mentre nel secondo prevalgono rapporti non conviventi e formule orarie ridotte, spesso in regime di part-time.

Nel 2024, il 57% dei lavoratori domestici risulta inquadrato come assistente familiare (badante) (**tab. 2**). Tale distribuzione è però l'esito di un'evoluzione che ha subito mutamenti significativi nel tempo: fino al 2015, infatti, la componente prevalente era rappresentata dai collaboratori domestici. Negli anni successivi, il numero di questi ultimi ha registrato un calo progressivo – con la sola eccezione del biennio 2020-2021 – più marcato rispetto alla diminuzione osservata tra gli assistenti familiari, determinando così l'attuale prevalenza di questi ultimi nel comparto.

Tab. 2 – Veneto. Lavoratori domestici per tipologia di inquadramento professionale (2015 – 2024)*

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Totale	67.886	66.326	66.048	65.976	66.627	74.555	77.332	70.388	64.019	62.494
Badanti	32.924	33.418	34.345	35.335	36.410	39.318	39.739	37.534	36.082	35.694
- italiani	4.064	4.375	5.155	5.707	6.176	7.161	7.377	7.046	6.652	6.734
- stranieri	28.860	29.043	29.190	29.628	30.234	32.157	32.362	30.488	29.430	28.960
Colf-altro	34.962	32.908	31.703	30.641	30.217	35.237	37.593	32.854	27.937	26.800
- italiani	10.773	10.855	11.132	11.299	11.451	12.739	12.743	11.963	11.184	10.768
- stranieri	24.189	22.053	20.571	19.342	18.766	22.498	24.850	20.891	16.753	16.032

* Lavoratori che nel corso dell'anno hanno ricevuto almeno un versamento contributivo (lavoratori contribuenti nell'anno)

Fonte: ns elab. su dati Inps, Osservatorio sul lavoro domestico

Considerando le peculiarità del lavoro domestico, l'evoluzione della distribuzione tra le due principali figure professionali può essere ricondotta a una combinazione di fattori economici e normativi (Box 2). Accanto alle dinamiche demografiche, che con l'aumento della longevità hanno plausibilmente rafforzato la domanda di assistenti familiari, incidono anche gli interventi sul lavoro accessorio (fino al 2017) e sulle prestazioni occasionali del Libretto Famiglia (dal 2017), strumenti particolarmente adatti alla natura frammentata delle prestazioni dei collaboratori domestici e potenzialmente sostitutivi del contratto di lavoro domestico. Inoltre, per l'elevata flessibilità e variabilità delle mansioni tipiche dei collaboratori domestici che li espone maggiormente al rischio di informalità, è plausibile ipotizzare che la contrazione osservata possa essere, almeno in parte, riconducibile a una nuova espansione del lavoro irregolare.

⁸ Sul tema si rinvia agli approfondimenti della collana Opus, dedicata all'approfondimento delle dinamiche demografiche e alle connessioni che queste hanno con il mercato del lavoro locale in particolar modo in relazione al progressivo cambiamento delle forze di lavoro www.venetolavoro.it/opus

Box 2 – Principali interventi normativi che hanno interessato il lavoro domestico

Legge 102/2009, art. 1-ter – Sanatoria mirata colf e badanti

La sanatoria consente al datore di lavoro di regolarizzare colf e badanti impiegati in modo irregolare se, alla data del 30 giugno 2009, essi risultavano già occupati da almeno tre mesi e ancora impiegati al momento della presentazione della domanda. La procedura è rivolta a datori di lavoro e lavoratori italiani o stranieri presenti sul territorio nazionale. Nel caso specifico dei lavoratori non comunitari, è prevista la possibilità di regolarizzare il rapporto di lavoro anche in assenza di un permesso di soggiorno valido, purché soddisfino i requisiti previsti dalla norma.

Decreto Lgs. 109/2012 – Sanatoria lavoratori non comunitari

Inserita nell'ambito del Decreto Flussi e in attuazione della direttiva 2009/52/CE, questa sanatoria regolarizza solo lavoratori stranieri non comunitari e già presenti in Italia. Possono beneficiare della procedura di emersione i cittadini stranieri occupati irregolarmente da almeno 3 mesi, che continuano ad esserlo alla data di presentazione della domanda, e che siano presenti sul territorio nazionale ininterrottamente alla data del 31 dicembre 2011.

D. Lgs. 81/2017 – Introduzione Libretto Famiglia

Il Libretto Famiglia è uno strumento elettronico pensato per permettere ai privati cittadini di pagare in modo semplice e tracciabile prestazioni di lavoro occasionale. Il Libretto Famiglia è destinato a prestazioni di lavoro che non superano le 280 ore annue per ciascun lavoratore; è pensato per prestazioni occasionali e non sostitutive di un rapporto di lavoro subordinato stabile e dunque utilizzato per "prestazioni saltuarie, non abituali, non organizzate come rapporto di lavoro subordinato". Tra le tipologie di lavoro ammissibili rientrano le attività domestiche generiche (es. pulizia, giardinaggio) e quelle rivolte all'assistenza e alla cura della persona anziana o con disabilità.

D. Lgs. 18/2020 "Cura Italia" – Bonus baby-sitting

Il D. Lgs. 18/2020 ("Cura Italia"), introdotto nel marzo 2020, prevede misure straordinarie a sostegno di famiglie, lavoratori e imprese nel contesto dell'emergenza COVID-19. Tra queste rientra il bonus baby-sitting, riconosciuto alle famiglie con figli a carico e utilizzabile tramite il Libretto Famiglia per l'acquisto di servizi di cura e assistenza.

D. Lgs. 34/2020 "Decreto Rilancio" - Sanatoria COVID-19

Il decreto introduce una sanatoria COVID-19 per l'emersione e la regolarizzazione dei rapporti di lavoro in alcuni settori cruciali nel periodo dell'emergenza sanitaria, quali l'agricoltura, l'assistenza alla persona non autosufficiente e il lavoro domestico di sostegno al bisogno familiare. L'emersione dal lavoro irregolare riguarda sia cittadini italiani che stranieri e consente di sanare la situazione lavorativa, mentre la regolarizzazione è rivolta nello specifico ai cittadini stranieri non comunitari che necessitano di regolarizzare la propria posizione sul territorio nazionale, se presenti prima della data dell'8 marzo 2020. In particolare, la norma definisce tre ipotesi operative:

- la dichiarazione di un rapporto di lavoro irregolare già in essere da parte del datore di lavoro;
- la sottoscrizione di un nuovo contratto di lavoro subordinato da parte del datore con un cittadino straniero regolare o irregolare;
- il rilascio di un permesso di soggiorno temporaneo di sei mesi per ricerca lavoro, convertibile in permesso per lavoro subordinato se viene instaurato un rapporto nei settori indicati. In questo caso, possono accedere alla procedura cittadini non comunitari con permesso di soggiorno scaduto dal 31 ottobre 2019, non rinnovato né convertito.

Rinnovo CCNL 2020-2022 (ottobre 2020) - Nuovi inquadramenti, maggiori tutele e professionalizzazione

Il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il settore domestico introduce un insieme di novità rivolte a migliorare condizioni, diritti e professionalizzazione dei lavoratori domestici. Le principali modifiche riguardano l'aggiornamento degli inquadramenti contrattuali e delle tabelle retributive minime, nonché il rafforzamento delle tutele normative in tema di orario di lavoro, ferie, permessi, malattia e formazione professionale. Vengono altresì ridefinite le mansioni con specificazione di profili come "assistente familiare generico", "assistente familiare polifunzionale", "assistente a persone non autosufficienti", ecc.

DPCM 27 settembre 2023 - Decreto Flussi 2023 – 2025

Il decreto, riguardante la "Programmazione dei flussi d'ingresso legale in Italia dei lavoratori stranieri per il triennio 2023-2025", sperimenta per la prima volta una programmazione su base triennale, in attuazione anche del Decreto Legge 10 marzo 2023, n. 20. Il decreto prevede, all'articolo 6, comma 4, lettera c), l'istituzione di una quota specifica per l'ingresso di lavoratori subordinati non stagionali nei settori dell'assistenza familiare e socio-sanitaria, per un contingente pari a 9.500 unità per ciascuno degli anni compresi nella programmazione triennale. La quota è accessibile indipendentemente dal Paese di provenienza e riguarda in particolare le figure impegnate nell'assistenza a persone anziane, fragili o non autosufficienti presso il domicilio. A queste previsioni si affianca inoltre la possibilità di ulteriori ingressi "fuori quota" per lavoro subordinato – anche stagionale – a favore dei cittadini di Paesi con cui l'Italia ha sottoscritto specifiche intese o accordi in materia di rimpatrio, ampliando così le possibilità di reclutamento nel comparto domestico e di cura.

Decreto Legge n. 19/2024 “Decreto PNRR 4” – Previsione del “Bonus Badanti e Colf”

Il decreto prevede un bonus che consiste nell’esonero al 100% dei contributi previdenziali e assicurativi a carico del datore di lavoro domestico (fino a 3.000 euro annui per ciascuna assunzione o trasformazione a tempo indeterminato per un massimo di 24 mesi) per l’assunzione o la stabilizzazione di collaboratori con mansioni di assistenza nei confronti di persone anziane che abbiano compiuto 80 anni di età, non autosufficienti e titolari di indennità di accompagnamento, purché l’ISEE del nucleo familiare non risulti essere superiore a 6mila euro.

D. Lgs. 29/2024 – “Bonus Anziani”

Il decreto introduce, in via sperimentale per il biennio 2025-2026, la “Prestazione universale per anziani non autosufficienti” che prevede un contributo mensile di 850 euro, cumulabile con l’indennità di accompagnamento, destinato all’acquisto di servizi di cura o all’assunzione regolare di assistenti familiari. Il beneficio è modulato in base all’ISEE, con accesso pieno per i nuclei con ISEE fino a 15.000 euro e riduzioni progressive oltre tale soglia.

Decreto Legge 145/2024 – Sperimentazione canale aggiuntivo “fuori quota” per assistenza familiare

Introduce, in via sperimentale per l’anno 2025 un canale “al di fuori delle quote” per lavoratori da impiegare nei settori dell’assistenza familiare o socio-sanitaria, entro un massimo di 10.000 istanze, da impiegare a favore di persone con disabilità, oppure “grandi anziani” (over 80). Di fatto, quindi, per il 2025 l’assistenza familiare, può avvalersi, oltre alle 9.500 quote “ordinarie” già previste dal DPCM 2023 per lavoro domestico, di un canale aggiuntivo *ad hoc*, per il quale sono riservate procedure dedicate e previsti con vincoli più stringenti per i lavoratori.

Proposta (settembre 2025) – Ipotesi di canale “fuori quota senza limiti” per assistenti familiari

Ipotesi di introduzione di un canale strutturale di ingresso per lavoratori extra-UE impiegati nell’assistenza familiare, al di fuori del sistema delle quote del Decreto Flussi, senza limiti numerici. La proposta, mai approvata, prevedeva un accesso riservato ai datori di lavoro che necessitavano di assistenza per persone di età pari o superiore a 80 anni o per soggetti con disabilità grave riconosciuta. Il canale sarebbe stato limitato alle figure specificamente dedicate alla cura della persona, escludendo mansioni domestiche generiche come colf o baby-sitter. Tra le condizioni ipotizzate figurava l’obbligo, per il lavoratore assunto attraverso questa modalità, di mantenere il rapporto con lo stesso datore per almeno 12 mesi, con possibilità di cambio solo previa autorizzazione dell’Ispettorato del Lavoro.

Decreto Legge 146/2025 – Trasformazione del canale “fuori quota” da sperimentale a strutturale e lo proroga per 3 anni

Interviene sul sistema di ingresso dei lavoratori stranieri prorogando per il triennio 2026-2028 il canale “fuori quota” già sperimentato nel 2025 per l’assistenza familiare e socio-sanitaria. Il decreto conferma un contingente massimo di 10.000 ingressi annui, riservato ai lavoratori destinati all’assistenza di persone con disabilità o di anziani ultraottantenni, in aggiunta alle quote ordinarie di programmazione dei flussi. Viene inoltre stabilito che le domande di nulla osta possano essere presentate esclusivamente tramite agenzie per il lavoro autorizzate o associazioni datoriali firmatarie del CCNL del lavoro domestico, rafforzando così la tracciabilità delle procedure e la qualificazione del canale di reclutamento.

DPCM 2 ottobre 2025 – Decreto Flussi 2026 – 2028

Definisce la programmazione dei flussi di ingresso dei lavoratori stranieri per il triennio 2026-2028. Il decreto quantifica le quote annue per lavoro subordinato, stagionale e non stagionale, ripartendole tra i diversi settori produttivi e prevedendo specifiche riserve per i Paesi con accordi di cooperazione in materia migratoria. Il provvedimento conferma inoltre la quota dedicata ai settori dell’assistenza familiare e socio-sanitaria all’interno della programmazione ordinaria, coordinandosi con il canale fuori quota prorogato dal Decreto-Legge 146/2025 e definendo criteri e priorità per la gestione delle domande e delle procedure di nulla osta.

3. La domanda di lavoro domestico

Portando l’attenzione alla domanda di lavoro domestico, l’analisi delle informazioni riferite ai rapporti di lavoro attivati in regione consente di comprendere come le peculiarità strutturali del settore e la persistente incidenza del lavoro irregolare influenzino l’andamento complessivo delle dinamiche occupazionali. L’analisi si concentra in particolare sulle ricadute della pandemia, sui provvedimenti attivati in questo periodo e sulle tendenze che caratterizzano gli anni successivi.

3.1 Le dinamiche occupazionali recenti

Con riferimento ai dati più recenti, le informazioni disponibili per il 2024 sul flusso delle nuove attivazioni contrattuali quantificano un volume complessivo di circa 31.600 assunzioni, pressoché in linea con i livelli registrati nel biennio precedente, ma nettamente al di sotto dei picchi registrati nel 2020 e nel 2021. La conformazione della domanda di lavoro per quanto riguarda le caratteristiche dei lavoratori coinvolti (**tab. 3**), conferma sostanzialmente i tratti distintivi del bacino di lavoratori già descritto nel paragrafo precedente. Nel 2024, il 92% delle assunzioni con contratto di lavoro domestico ha riguardato le donne (pari a circa 29.000 unità), mentre il 75% (circa 23.900) ha interessato la componente straniera; la presenza degli italiani, anche se relativa a meno di un terzo dei rapporti di lavoro (7.800), è decisamente più significativa rispetto al passato (5.000 nel 2008, pari al 18%). Sebbene le nuove assunzioni riguardino soprattutto cittadini non comunitari (il 63% delle assunzioni riferite agli stranieri), il principale paese di provenienza continua ad essere la Romania (con circa 8.000 nuove attivazioni contrattuali). Particolarmente significative sono le dinamiche occupazionali che riguardano i lavoratori più maturi. Nel 2024, i nuovi rapporti di lavoro domestico attivati a favore di persone con più di 54 anni sono stati circa 14.400, in crescita costante tra il 2019 e il 2024 – in controtendenza rispetto alle altre fasce d'età – e superiore anche ai livelli registrati nel 2020, anno della pandemia.

Tab. 3 – Veneto. Lavoro domestico. Assunzioni e saldi per principali caratteristiche (2019 – 2024)

	Assunzioni						Saldi					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Totale	30.690	44.649	37.237	32.216	31.155	31.611	1.823	12.598	-865	-5.801	-1.538	-230
Donne	27.721	35.655	31.674	29.533	28.917	29.028	1.605	6.406	-1.385	-2.546	-673	-421
Uomini	2.969	8.994	5.563	2.683	2.238	2.583	218	6.192	520	-3.255	-865	191
Italiani	7.848	10.787	9.326	7.970	7.707	7.751	680	2.078	-153	-1.192	-549	-438
Stranieri	22.842	33.862	27.911	24.246	23.448	23.860	1.143	10.520	-712	-4.609	-989	208
- comunitari	9.506	10.097	9.229	8.727	8.467	8.647	349	375	-1.129	-643	-80	-149
- non comunitari	13.336	23.765	18.682	15.519	14.981	15.213	794	10.145	417	-3.966	-909	357
Giovani < 30 anni	2.440	5.718	3.688	1.914	1.535	1.765	438	3.570	301	-1.140	-250	363
Adulti 30-54 anni	17.782	26.105	21.230	17.431	15.837	15.406	1.607	8.502	667	-3.063	-310	611
Senior >54 anni	10.468	12.826	12.319	12.871	13.783	14.440	-222	526	-1.833	-1.598	-978	-1.204
<i>Principali paesi di provenienza</i>												
Romania	8.653	9.239	8.437	8.050	7.749	7.955	376	348	-1.020	-558	-81	-90
Ucraina	3.082	4.317	3.611	3.806	3.951	3.788	67	1.061	-180	-63	-1	-41
Moldova	3.092	4.162	3.319	3.035	2.983	2.712	-127	804	-542	-455	-125	-264
Sri Lanka	1.429	1.701	1.623	1.764	1.768	1.913	236	372	97	44	147	238
Marocco	1.240	2.911	1.903	1.609	1.592	1.711	115	1.690	-104	-565	-129	166

Fonte: ns. elab. su dati Silv (estrazione 25 luglio 2025)

A partire dal 2021, il bilancio occupazionale è negativo mostrando un progressivo arretramento delle posizioni di lavoro in essere dopo l'incremento osservato nel 2020. Tale contrazione raggiunge livelli massimi nel 2022 e interessa in particolar modo la componente straniera non comunitaria e, per quanto riguarda il genere, gli uomini. Tra i comunitari – dove più spesso si riscontrano forme di pendolarismo dai paesi di origine – il maggior decremento si registra nel 2021, immediatamente a ridosso della pandemia. Solo nel 2024, per alcune componenti tornano a registrarsi segnali di crescita dei livelli occupazionali⁹; nell'insieme il saldo continua ad essere leggermente negativo, ma migliore rispetto a quello del biennio precedente.

⁹ Nel 2024 si registra un lieve aumento delle assunzioni a tempo indeterminato, soprattutto nel periodo compreso tra aprile e novembre. Al contrario, le assunzioni a tempo determinato mostrano una contrazione rispetto al 2023. È ragionevole ipotizzare che l'incremento delle assunzioni a tempo indeterminato sia stato in parte favorito dal "Bonus Badanti e Colf", attivo dal 1° aprile al 31 dicembre 2024, che offre incentivi per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti da tempo determinato a tempo indeterminato.

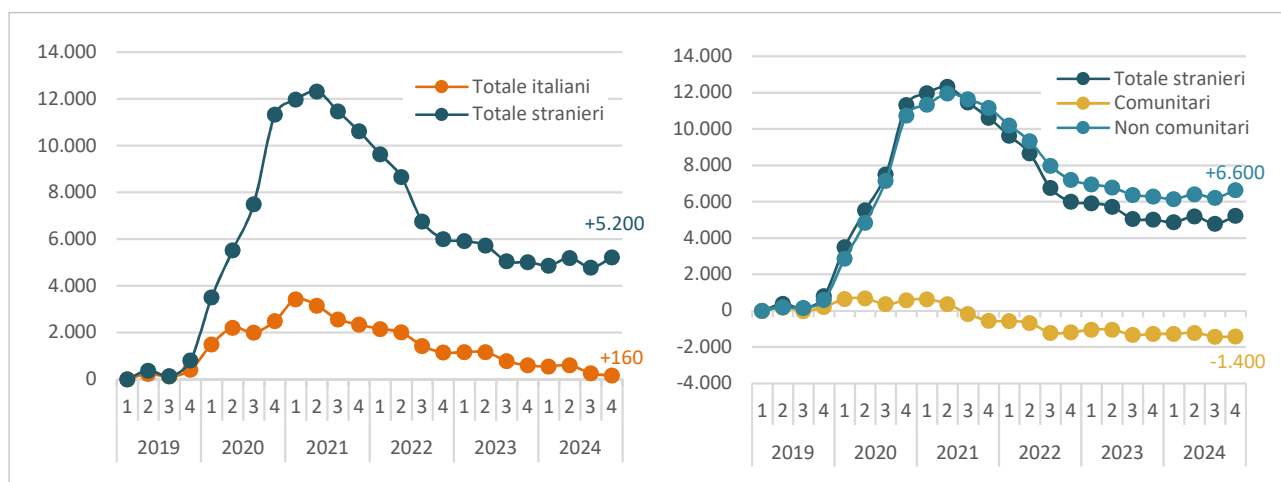
Focalizzando l'analisi a quanto successo nel periodo pandemico, vale la pena portare l'attenzione alla peculiare dinamica di crescita della domanda di lavoro: nel 2020 si registrano 44.600 nuove assunzioni (+45% rispetto al 2019) e nel 2021 circa 37.200; il bilancio occupazionale nel 2020 è particolarmente positivo e fa registrare una crescita di oltre 12mila nuove posizioni di lavoro. Sulle ragioni che hanno determinato un vero e proprio picco di contratti di lavoro domestico si è già detto in precedenza, riconducendolo sia all'accresciuto fabbisogno delle famiglie, sia agli effetti di un duplice processo di regolarizzazione (emersione volta a superare le restrizioni negli spostamenti durante il *lockdown* e sanatoria ex d.lgs. 34/2020¹⁰) che di fatto ha portato alla luce un numero considerevole di posizioni di lavoro in precedenza irregolari.

È utile, comunque, sottolineare come la crescita delle assunzioni e delle posizioni di lavoro registrata nel 2020 non abbia interessato in modo uniforme tutte le componenti della domanda. L'aumento più consistente riguarda i lavoratori stranieri non comunitari (+78%, a fronte del +6% dei comunitari). Anche i lavoratori italiani sono interessati da un incremento delle assunzioni (+37%), seppur meno marcato rispetto a quello complessivamente osservato per la componente straniera (+48%).

Questa caratterizzazione emerge anche dall'andamento cumulato dei saldi occupazionali nel periodo 2019-2024 (**graff. 1/2**). L'aumento più consistente delle posizioni di lavoro in essere riguarda i lavoratori non comunitari che, soprattutto in relazione ai processi di regolarizzazione attivati nel settore, raggiungono il picco nel secondo trimestre del 2021, con un aumento di 12.000 posizioni aperte rispetto al 2019.¹¹ Negli anni successivi la crescita rallenta, stabilizzandosi poco sopra delle 6.000 unità nel 2023 e nel 2024. Diversa è, invece, la situazione per i lavoratori comunitari: nel biennio 2020-2021 si osserva solo un piccolo incremento che porta la dinamica occupazionale in territorio leggermente positivo, per poi contrarsi nel triennio seguente in modo costante. Nel complesso, tra il 2019 e il 2024, si rileva una perdita di circa 1.400 posizioni di lavoro domestico tra i cittadini comunitari.

Per quanto riguarda i lavoratori italiani, il picco delle posizioni lavorative viene raggiunto nel primo trimestre del 2021, con un incremento di 3.400 posizioni dal 2019 e l'attenuarsi della crescita negli anni successivi. Complessivamente, tra il 2019 e il 2024, il saldo cumulato per questa categoria di lavoratori resta comunque positivo (+160).

Griff. 1/2 – Veneto. Posizioni di lavoro domestico per cittadinanza.
Variazione cumulata trimestrale (1° trim. 2019=0)



Fonte: ns. elab. su dati Silv (estrazione 25 luglio 2025)

¹⁰ Per una disamina dettagliata sulle dinamiche osservate in ambito domestico durante il periodo pandemico e sugli effetti della sanatoria ex d.lgs. 34/2020 si rimanda agli approfondimenti condotti per l'Osservatorio regionale immigrazione dall'Osservatorio regionale Mercato del Lavoro, in particolare: FRECCIE | 17_2020, "Il processo di emersione dei rapporti di lavoro ai tempi del Covid-19", dicembre, e FRECCIE | 24_2021, "La crescita del lavoro domestico", giugno, disponibili in www.venetoimmigrazione.it/freccie

¹¹ Sulle dinamiche del lavoro domestico incidono anche le previsioni normative riferite alla programmazione annuale dei flussi di ingresso in territorio nazionale. Il lavoro domestico (nello specifico con riferimento a colf e badanti) è stato oggetto di specifiche quote di ingresso in diversi anni, con procedure dedicate.

3.2 Gli effetti “temporanei” dei processi di regolarizzazione

L’analisi di lungo periodo (2008-2024) conferma come l’andamento occupazionale nel lavoro domestico sia storicamente influenzato, in modo ricorrente, dagli interventi straordinari di emersione e regolarizzazione delle posizioni lavorative. In particolare, in corrispondenza delle due principali sanatorie che hanno interessato specificatamente il comparto domestico – quella del 2009 (L. 102/2009) e, più di recente, quella del 2020 (D. lgs. 34/2020, “Decreto Rilancio”) – si sono registrati picchi di assunzioni e di posizioni di lavoro in essere, seguiti tuttavia da altrettanto rapide contrazioni (**tab.4**).

Questa dinamica, particolarmente evidente in corrispondenza di quanto avvenuto nel periodo pandemico rivela una forte volatilità della domanda di lavoro domestico e mette in luce i limiti strutturali dei processi di regolarizzazione. Le evidenze disponibili suggeriscono infatti che le sanatorie agiscono come impulsi temporanei: favoriscono per un periodo limitato l’emersione di una quota di lavoro sommerso, ma non determinano un consolidamento stabile della componente regolare. Il fatto che il settore rappresenti, per molti lavoratori, un ambito di ingresso relativamente accessibile al mercato del lavoro – e, più in generale, un’opportunità occupazionale cui ricorrere nei momenti di difficoltà di ricollocazione – contribuisce a generare elevata mobilità e a rendere instabili le posizioni contrattuali (comunque sempre soggette a possibili transizioni verso l’irregolarità).

Tab. 4 – Veneto. Lavoro domestico. Assunzioni, cessazioni e saldi per cittadinanza (2008 – 2024)

	Totale			Italiani			Stranieri		
	Assunzioni	Cessazioni	Saldo	Assunzioni	Cessazioni	Saldo	Assunzioni	Cessazioni	Saldo
2008	28.968	23.265	5.703	5.024	4.497	527	23.944	18.768	5.176
2009	45.890	20.016	25.874	5.555	3.102	2.453	40.335	16.914	23.421
2010	27.259	26.128	1.131	4.696	3.359	1.337	22.563	22.769	-206
2011	28.123	27.593	530	4.943	4.172	771	23.180	23.421	-241
2012	29.734	27.789	1.945	5.588	4.515	1.073	24.146	23.274	872
2013	31.601	28.830	2.771	5.457	4.758	699	26.144	24.072	2.072
2014	27.070	27.850	-780	5.454	4.965	489	21.616	22.885	-1.269
2015	25.449	25.954	-505	5.450	5.325	125	19.999	20.629	-630
2016	24.960	25.067	-107	5.849	5.496	353	19.111	19.571	-460
2017	26.710	26.677	33	6.986	6.400	586	19.724	20.277	-553
2018	27.945	27.076	869	7.161	6.660	501	20.784	20.416	368
2019	30.690	28.867	1.823	7.848	7.168	680	22.842	21.699	1.143
2020	44.649	32.051	12.598	10.787	8.709	2.078	33.862	23.342	10.520
2021	37.237	38.102	-865	9.326	9.479	-153	27.911	28.623	-712
2022	32.216	38.017	-5.801	7.970	9.162	-1.192	24.246	28.855	-4.609
2023	31.155	32.693	-1.538	7.707	8.256	-549	23.448	24.437	-989
2024	31.611	31.841	-230	7.751	8.189	-438	23.860	23.652	208

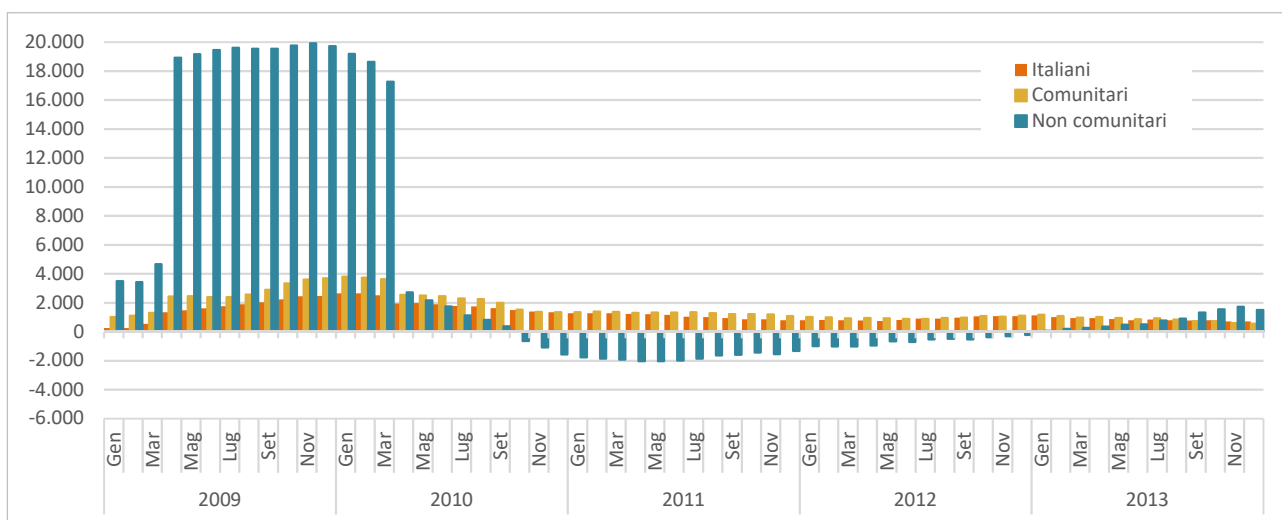
Fonte: ns. elab. su dati Silv (estrazione 25 luglio 2025)

Nel caso specifico dei lavoratori non comunitari – ovvero i principali destinatari dei processi di regolarizzazione in ambito domestico¹² – l’emersione delle posizioni di lavoro conseguenti alle sanatorie, più che rappresentare una misura dei rapporti di lavoro irregolari o delle fluttuazioni della domanda delle famiglie, rappresenta un valido indicatore della necessità di ingresso o permanenza regolare nel territorio nazionale da parte di chi cerca o ha bisogno di rinnovare un permesso di soggiorno.

Come dimostrano le dinamiche occupazionali registrate in corrispondenza delle diverse sanatorie (**graff. 3/4/5**), i rapporti di lavoro attivati in questa fase tendono spesso a concludersi nel breve periodo, con possibili ritorni all’informalità, transizioni verso altri ambiti occupazionali o, in alcuni casi, spostamenti fuori regione o all’estero, in ragione dell’elevata mobilità che caratterizza una parte della forza lavoro straniera regolarizzata.

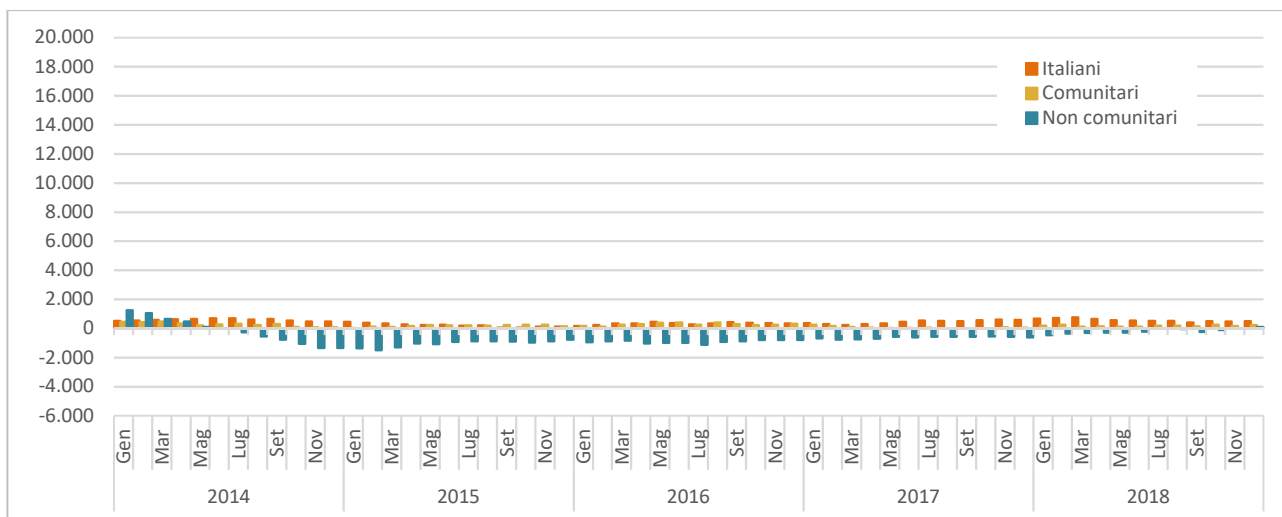
¹² Le due sanatorie in esame erano rivolte sia ad italiani che stranieri. In realtà hanno interessato soprattutto lavoratori non comunitari per i quali il contratto di lavoro rappresenta non solo un mezzo per l’inserimento occupazionale, ma anche uno strumento per ottenere o mantenere una condizione di regolarità sul territorio.

Graf. 3 – Veneto. Lavoro domestico. Saldo annualizzato delle posizioni di lavoro per cittadinanza (2009-2013)



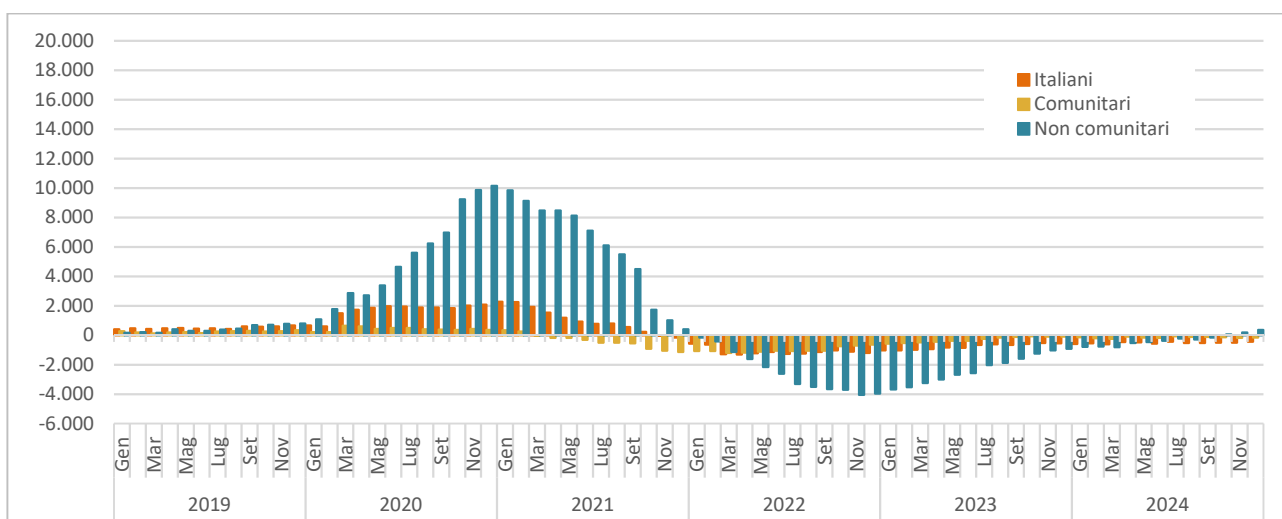
Fonte: ns. elab. su dati Silv (estrazione 25 luglio 2025)

Graf. 4 – Veneto. Lavoro domestico. Saldo annualizzato delle posizioni di lavoro per cittadinanza (2014-2018)



Fonte: ns. elab. su dati Silv (estrazione 25 luglio 2025)

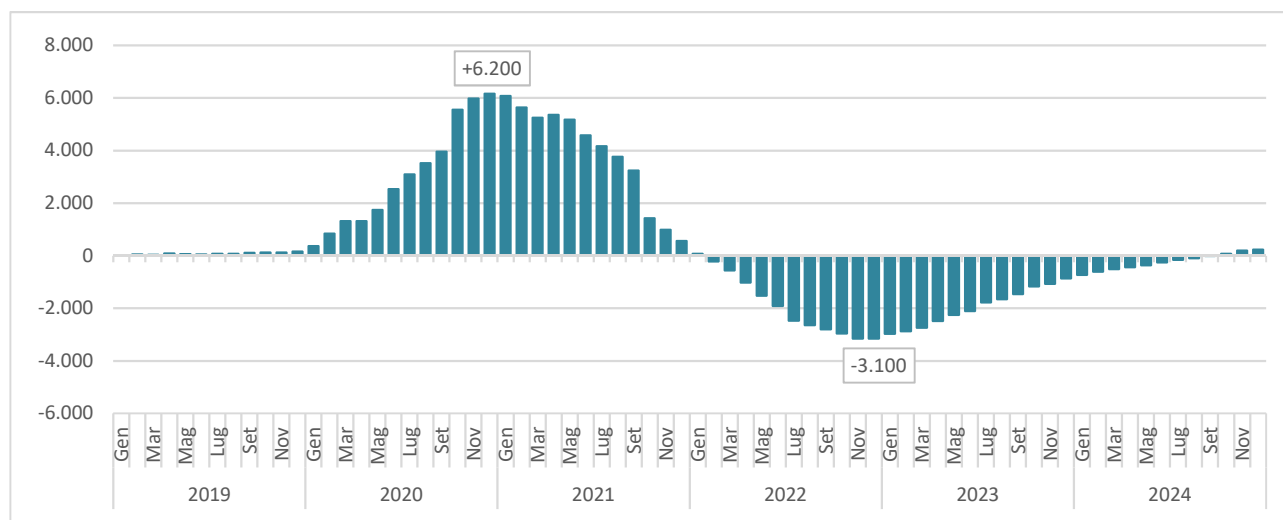
Graf. 5 – Veneto. Lavoro domestico. Saldo annualizzato delle posizioni di lavoro per cittadinanza (2019-2024)



Fonte: ns. elab. su dati Silv (estrazione 25 luglio 2025)

Nel caso particolare del periodo post-pandemia, tra i fattori che possono aver contribuito alla significativa perdita occupazionale vi è certamente anche la congiuntura del mercato del lavoro, caratterizzata – a partire dalla seconda metà del 2021 – da una fase di intensa ripresa occupazionale. Tale dinamica potrebbe aver ampliato le opportunità di impiego in altri ambiti, favorendo quindi l'uscita dei lavoratori dal domestico. Al contrario, nel 2009 il contesto congiunturale appariva decisamente più debole a causa della crisi economica: in quell'occasione, in assenza di valide alternative, è plausibile ritenere che molti lavoratori dopo la sanatoria siano rimasti impiegati nel domestico o vi abbiano comunque fatto ingresso in modo più stabile.

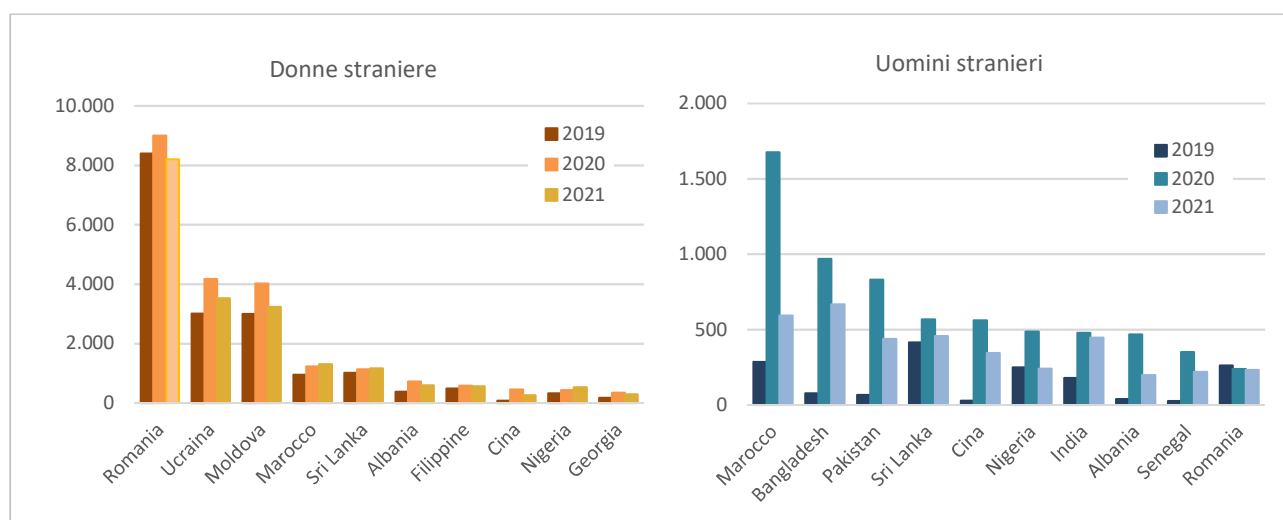
Graf. 6 – Veneto. Posizioni di lavoro domestico di cittadini non comunitari, uomini. Saldo annualizzato (2019-2024)



Fonte: ns. elab. su dati Silv (estrazione 25 luglio 2025)

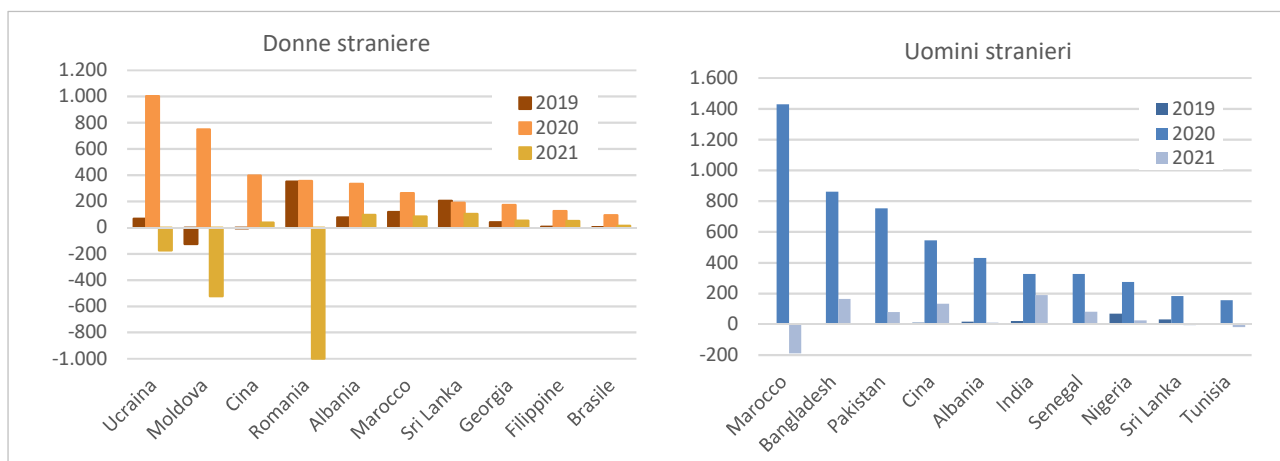
L'utilizzo strumentale del contratto di lavoro domestico, che alimenta la temporaneità dei processi di regolarizzazione specie tra i lavoratori non comunitari, è maggiormente evidente se si osservano più nel dettaglio le caratteristiche dei lavoratori interessati. Durante l'emergenza sanitaria, una parte importante della crescita occupazionale legata alla sanatoria ha interessato gli uomini (graf. 6), da sempre una presenza molto marginale nell'ambito del lavoro domestico. A dicembre 2020 si è registrato il picco delle posizioni di lavoro, con una crescita su base annua di circa 6.200 unità (+10.100 se si considerano anche le donne).

Graff. 7/8 – Veneto. Assunzioni nel lavoro domestico per genere e principali paesi di cittadinanza. Stranieri (2019-2021)



Fonte: ns. elab. su dati Silv (estrazione 25 luglio 2025)

Graff. 9/10 – Veneto. Saldi delle posizioni di lavoro domestico per genere e principali paesi di cittadinanza. Stranieri (2019-2021)



Fonte: ns. elab. su dati Silv (estrazione 25 luglio 2025)

Osservando più nel dettaglio le caratteristiche dei lavoratori stranieri (graff. 7/8 e 9/10) è evidente che, nel caso degli uomini, sia le assunzioni che i saldi occupazionali registrano variazioni particolarmente marcate in corrispondenza di cittadinanze tradizionalmente poco presenti nel lavoro domestico. In particolare, alcuni gruppi nazionali più rappresentati, come Marocco, Bangladesh, Pakistan, Sri Lanka e Cina, mostrano incrementi significativi nei rapporti di lavoro attivati nel 2020. Considerando le prime dieci cittadinanze per numero di assunzioni in quell'anno, la sanatoria ha ampliato sensibilmente la platea dei lavoratori maschi impiegati nel settore: il numero di nuove attivazioni è infatti più che quadruplicato rispetto al 2019, passando da circa 1.600 a oltre 6.600 rapporti di lavoro.

Box 3 – Le prestazioni di lavoro domestico nell'ambito della somministrazione

Soprattutto nell'ambito dell'assistenza familiare, alcune attività domestiche possono essere oggetto di specifiche prestazioni fornite tramite somministrazione, intercettando la domanda delle famiglie che preferiscono non gestire direttamente il rapporto di lavoro. Come in ogni rapporto di somministrazione, l'agenzia per il lavoro assume il lavoratore (a tempo determinato o indeterminato) e attiva una missione presso l'utilizzatore finale, assumendo la responsabilità della gestione amministrativa e contrattuale. Questa modalità può garantire maggiore sicurezza giuridica e una semplificazione nella gestione del servizio di assistenza, ma comporta, al contempo, costi generalmente più elevati per la famiglia rispetto all'assunzione diretta. In generale, si tratta di profili professionali più qualificati, reclutati in base a processi di selezione più articolati e basati su requisiti più specifici.

Un'indicazione dell'entità della domanda di lavoro da parte delle famiglie nell'ambito della somministrazione è rintracciabile nei dati Silv, con riferimento alle missioni attivate nel settore domestico. Nell'ultimo decennio (2013-2024), è evidente un progressivo aumento del ricorso a questa modalità di impiego (tab. B1). Anche in questo caso, un peculiare addensamento nel volume delle nuove attivazioni si registra in corrispondenza del periodo pandemico, specie tra i lavoratori italiani.

Tab. B1 – Veneto. Missioni in somministrazione in ambito domestico. Attivazioni e saldi (2013 – 2024)

	Totale			Italiani			Stranieri		
	Attivazioni	% donne	Saldo	Attivazioni	% donne	Saldo	Attivazioni	% donne	Saldo
2013	1.115	91%	247	426	93%	68	689	90%	179
2014	1.377	92%	161	438	99%	32	939	88%	129
2015	2.080	95%	267	609	94%	-3	1.471	95%	270
2016	1.778	94%	-117	692	93%	-25	1.086	95%	-92
2017	2.426	96%	179	658	95%	44	1.768	96%	135
2018	2.170	96%	77	518	95%	29	1.652	96%	48
2019	2.397	95%	59	534	94%	-8	1.863	95%	67
2020	2.651	95%	253	782	94%	113	1.869	96%	140
2021	3.477	94%	133	1.099	90%	105	2.378	96%	28
2022	3.405	95%	9	984	90%	-22	2.421	97%	31
2023	3.052	93%	45	894	82%	32	2.158	98%	13
2024	2.756	93%	-14	851	83%	-36	1.905	97%	22

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 luglio 2025)

Più in generale, le attività svolte in ambito domestico tramite somministrazione coinvolgono in misura prevalente lavoratori con cittadinanza straniera e, in larga maggioranza, donne. Tra i lavoratori italiani, la quota femminile mostra negli ultimi anni una leggera tendenza alla contrazione. Considerando il carattere prevalentemente temporaneo delle missioni, il saldo annuale dei rapporti attivi incide solo marginalmente sulla consistenza complessiva della base occupazionale del settore.

4. I percorsi occupazionali dei lavoratori domestici

L'analisi dei percorsi occupazionali permette di individuare le principali tendenze nelle traiettorie lavorative di coloro che hanno fatto ingresso nel lavoro domestico, evidenziando in particolare gli effetti dei processi di regolarizzazione sulla permanenza o sull'uscita dal settore.

Per approfondire tali dinamiche, questa sezione propone innanzitutto un'analisi degli esordi nel lavoro domestico negli ultimi sei anni. Successivamente, viene esaminata la situazione occupazionale, in diversi momenti nel tempo posteriori all'ingresso, delle persone che hanno iniziato a lavorare nel settore tra il 2019 e il 2023¹³, al fine di valutare la loro permanenza o uscita dal comparto, nonché eventuali transizioni verso altri ambiti lavorativi.

L'analisi dell'andamento degli esordi nel lavoro domestico (**tab. 5**) evidenzia un picco di 20.700 nuovi ingressi registrato nel 2020, riconducibile in particolare agli effetti della regolarizzazione avvenuta durante la pandemia. Negli anni successivi, il numero di persone che hanno avviato per la prima volta un rapporto di lavoro nel settore ha mostrato una progressiva riduzione, attestandosi nel triennio più recente intorno alle 8.000 nuove entrate annue, un valore inferiore rispetto al livello pre-pandemico (10.200).

Con riferimento alle caratteristiche dei soggetti che hanno esordito nel lavoro domestico nel periodo considerato, si conferma quanto emerso nel paragrafo precedente per l'insieme delle assunzioni del settore; i nuovi ingressi riguardano prevalentemente donne, lavoratori stranieri e persone con un'età compresa tra i 30 e i 54 anni. Anche in questo caso, pur registrandosi in tutti gli anni analizzati una maggiore presenza di lavoratori provenienti da paesi extra-UE rispetto a quelli comunitari, il paese che presenta il maggior numero di nuovi ingressi annui è la Romania.

Tab. 5 – Veneto. Esordienti nel lavoro domestico per caratteristiche socio-demografiche, tipologia contrattuale e anno di esordio (2019-2024)

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Totale	10.218	20.672	13.247	8.876	7.878	8.132
Donne	8.507	13.295	9.423	7.547	6.836	6.730
Uomini	1.711	7.377	3.824	1.329	1.042	1.402
Italiani	3.939	5.595	4.302	3.415	3.061	3.031
Stranieri	6.279	15.077	8.945	5.461	4.817	5.101
- non comunitari	3.506	12.478	6.910	3.795	3.199	3.589
- comunitari	2.773	2.599	2.035	1.666	1.618	1.512
<i>Principali provenienze</i>						
Romania	2.529	2.323	1.828	1.490	1.430	1.359
Marocco	452	1.949	837	486	401	511
Ucraina	388	1.390	701	765	736	574
Moldova	290	1.032	534	316	240	216
Sri Lanka	393	519	380	362	366	483
Giovani <30 anni	1.628	4.713	2.563	1.160	906	1.144
Adulti 30-54 anni	6.274	12.341	8.011	5.238	4.544	4.568
Senior >54 anni	2.316	3.618	2.673	2.478	2.428	2.420
Esordienti assoluti	5.045	12.579	7.316	4.511	3.874	3.932
Non esordienti assoluti	5.173	8.093	5.931	4.365	4.004	4.200
Domestico-indet.	8.096	17.296	10.642	6.960	6.085	6.295
Domestico-determ.	2.122	3.376	2.605	1.916	1.793	1.837

Fonte: ns. elab. su dati Silv (estrazione 25 luglio 2025)

L'aumento del numero di esordienti osservato nel biennio della pandemia è attribuibile in particolare alla componente maschile, ai lavoratori non comunitari – divenuti nel 2020 la maggioranza – ai giovani e a coloro che sono entrati per la prima volta nel mercato del lavoro regionale.

¹³ Per i lavoratori che hanno esordito nel settore domestico nel 2023 si possono osservare solo i 18 mesi successivi all'esordio.

Dinamiche di particolare interesse si osservano anche con riferimento al 2024, anno per il quale, tuttavia, non è ancora possibile analizzare i percorsi occupazionali successivi. A fronte di un aumento complessivamente contenuto degli esordienti (+3% rispetto all'anno precedente), emergono variazioni significative per genere e cittadinanza: per la componente maschile si rileva un incremento degli ingressi (+35%), a fronte di una riduzione di quelli relativi alle donne (-2%); aumentano inoltre i lavoratori stranieri provenienti da Paesi extra-UE (+12%). In particolare, l'aumento degli esordienti uomini non comunitari appare in parte riconducibile agli effetti del decreto flussi 2023-2025, che ha introdotto quote specifiche per il lavoro domestico. Tuttavia, va sottolineato che l'incremento rilevato riguarda principalmente assunzioni avviate da datori di lavoro stranieri a favore di lavoratori uomini provenienti da Paesi extra-UE tradizionalmente poco rappresentati nel settore domestico, suggerendo, anche in questo caso, la persistenza di meccanismi strumentali simili a quelli osservati durante le sanatorie, finalizzati alla regolarizzazione della posizione sul territorio nazionale.

Tab. 6 – Veneto. Esordienti nel lavoro domestico. Situazione occupazionale a 6, 12, 18 e 24 mesi dall'ingresso per anno di esordio (2019-2023). Valori assoluti e %

	Val. assoluti				Comp. %			
	a 6 mesi	a 12 mesi	a 18 mesi	a 24 mesi	a 6 mesi	a 12 mesi	a 18 mesi	a 24 mesi
2019	10.218	10.218	10.218	10.218	100%	100%	100%	100%
Non occupato	3.021	3.997	4.450	4.786	30%	39%	44%	47%
Occupato nel settore domestico	6.617	5.389	4.741	4.178	65%	53%	46%	41%
Occupato in altro settore	580	832	1.027	1.254	6%	8%	10%	12%
2020	20.672	20.672	20.672	20.672	100%	100%	100%	100%
Non occupato	3.790	5.543	7.097	8.194	18%	27%	34%	40%
Occupato nel settore domestico	16.146	13.653	11.216	9.185	78%	66%	54%	44%
Occupato in altro settore	736	1.476	2.359	3.293	4%	7%	11%	16%
2021	13.247	13.247	13.247	13.247	100%	100%	100%	100%
Non occupato	3.283	4.335	5.056	5.287	25%	33%	38%	40%
Occupato nel settore domestico	8.999	7.071	5.944	5.385	68%	53%	45%	41%
Occupato in altro settore	965	1.841	2.247	2.575	7%	14%	17%	19%
2022	8.876	8.876	8.876	8.876	100%	100%	100%	100%
Non occupato	2.645	3.389	3.737	3.976	30%	38%	42%	45%
Occupato nel settore domestico	5.620	4.477	3.839	3.456	63%	50%	43%	39%
Occupato in altro settore	611	1.010	1.300	1.444	7%	11%	15%	16%
2023	7.878	7.878	7.878	7.878	100%	100%	100%	100%
Non occupato	2.541	3.112	3.487	-	32%	40%	44%	-
Occupato nel settore domestico	4.821	3.960	3.418	-	61%	50%	43%	-
Occupato in altro settore	516	806	973	-	7%	10%	12%	-

Fonte: ns. elab. su dati Silv (estrazione 25 luglio 2025)

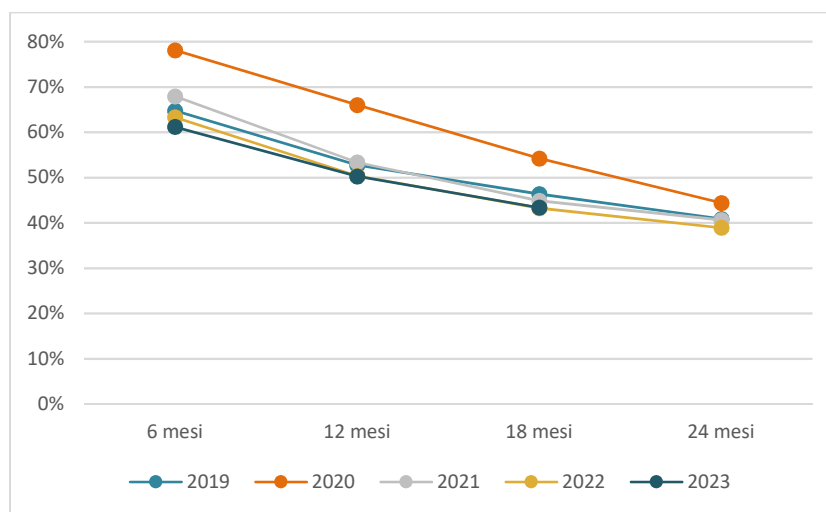
La **tab. 6** riporta la distribuzione degli esordienti nei vari anni in base alla loro situazione occupazionale rilevata in diversi momenti successivi¹⁴. Dai dati emerge la ridotta permanenza nel settore domestico, già evidenziata nei paragrafi precedenti, a conferma della natura transitoria delle esperienze lavorative regolari in quest'ambito.

In generale, la quota di lavoratori che rimane nel settore si riduce progressivamente all'aumentare del tempo trascorso dall'esordio, mentre aumentano sia la percentuale di coloro che non risultano più occupati in regione, sia quella di chi transita verso altri comparti. Prendendo come riferimento la coorte del 2022, l'ultima per la quale si dispone dell'osservazione dei 24 mesi successivi, la percentuale di coloro che rimangono occupati con un lavoro domestico passa dal 63% a sei mesi al 39% a due anni; invece, la quota di lavoratori che non risultano più occupati aumenta dal 30% al 45% e quella di chi si ricolloca in altri settori dal 7% al 16%.

Le medesime dinamiche si riscontrano anche per gli esordienti del 2020, per i quali si osservano, tuttavia, tassi di permanenza a 6, 12 e 18 mesi più elevati – pari rispettivamente al 78%, 66% e 54% – rispetto a chi ha iniziato a lavorare nel domestico negli altri anni (**graf. 11**). Tale differenza tende tuttavia a ridursi nel tempo: a due anni dall'esordio, il tasso di permanenza si attesta al 44%, in linea con le altre coorti, confermando come il contratto domestico anche in questo caso abbia rappresentato principalmente una condizione temporanea, più che un inserimento stabile nel settore.

¹⁴ La situazione occupazionale dei lavoratori è osservata a intervalli di 6, 12, 18 e 24 mesi dall'inizio dell'attività nel settore domestico. Si tratta di una fotografia puntuale in ciascuna di queste scadenze; nel periodo intermedio potrebbero essersi verificate transizioni o variazioni non rilevate.

Graf. 11 – Veneto. Esordienti nel lavoro domestico.
Tassi di permanenza nel settore per anno di esordio (2019-2023)

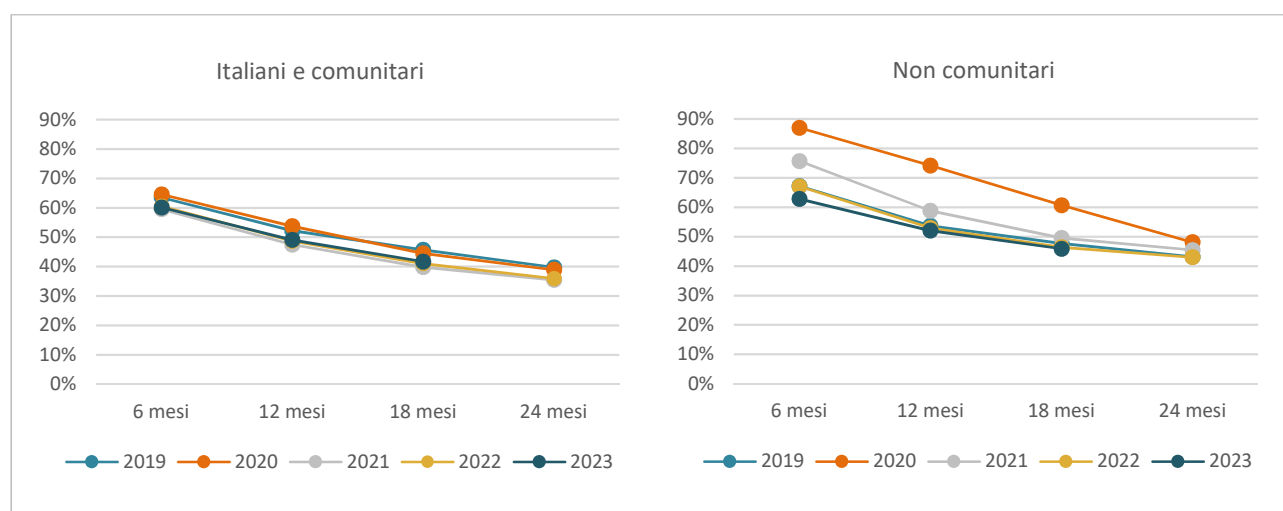


Fonte: ns. elab. su dati Silv (estrazione 25 luglio 2025)

Concentrandosi sulla permanenza nel lavoro domestico e considerando la cittadinanza dei lavoratori (**graf. 12/13**), emergono tempi medi di persistenza più elevati tra i cittadini non comunitari, per i quali risulta inoltre evidente l’impatto della pandemia. Infatti, nel 2020, mentre per i lavoratori esordienti italiani e comunitari i tassi di permanenza si mantengono sostanzialmente in linea con quelli registrati per le altre annualità, tra i non comunitari si osserva una quota più elevata di lavoratori che rimangono occupati nel settore domestico nei 18 mesi successivi all’ingresso¹⁵.

Con riferimento al genere (**graf. 14/15**), gli uomini tendono a rimanere nel settore per un periodo inferiore rispetto alle donne. Fanno eccezione i lavoratori che hanno esordito nel biennio 2020-2021, per i quali si registrano tassi di permanenza più elevati, in particolare nei primi dodici mesi, rispetto alla componente femminile.

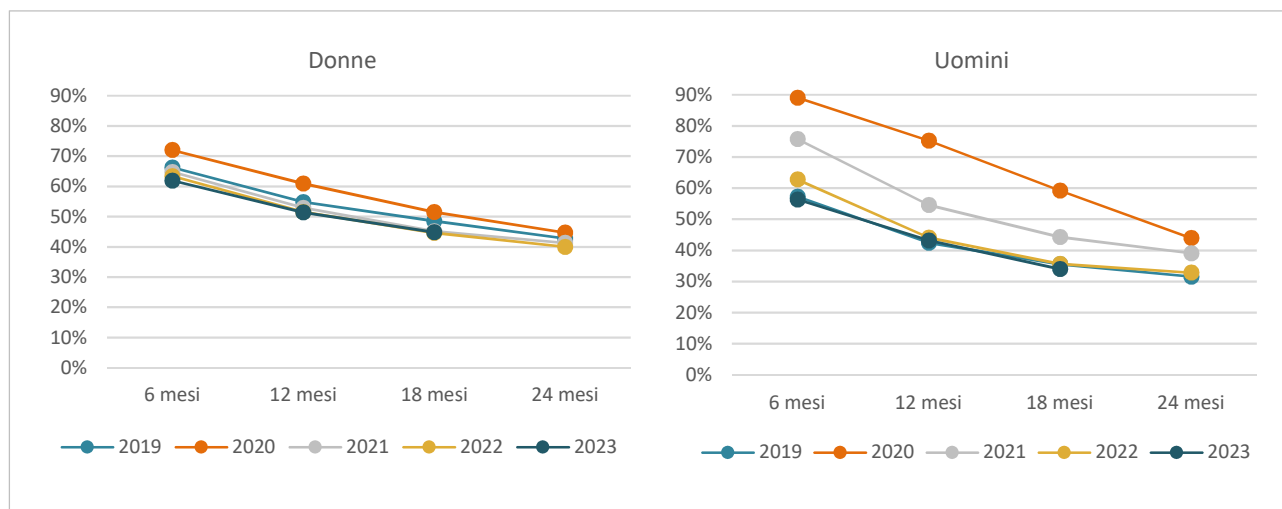
Graf. 12/13 – Veneto. Esordienti nel lavoro domestico.
Tassi di permanenza nel settore per cittadinanza e anno di esordio (2019-2023)



Fonte: ns. elab. su dati Silv (estrazione 25 luglio 2025)

¹⁵ Rispetto a questa dinamica la sanatoria non ha imposto limiti sulla durata minima dei rapporti di lavoro stipulati a seguito della procedura di regolarizzazione. Tuttavia, essa ha previsto in alcune situazioni specifiche, dove il cittadino straniero era in possesso di un permesso di soggiorno scaduto, la possibilità di ottenere un permesso temporaneo di 6 mesi convertibile in permesso di soggiorno per motivi di lavoro qualora la persona avesse trovato un’occupazione. Questo meccanismo potrebbe aver in parte condizionato la permanenza dei lavoratori stranieri non comunitari nel domestico.

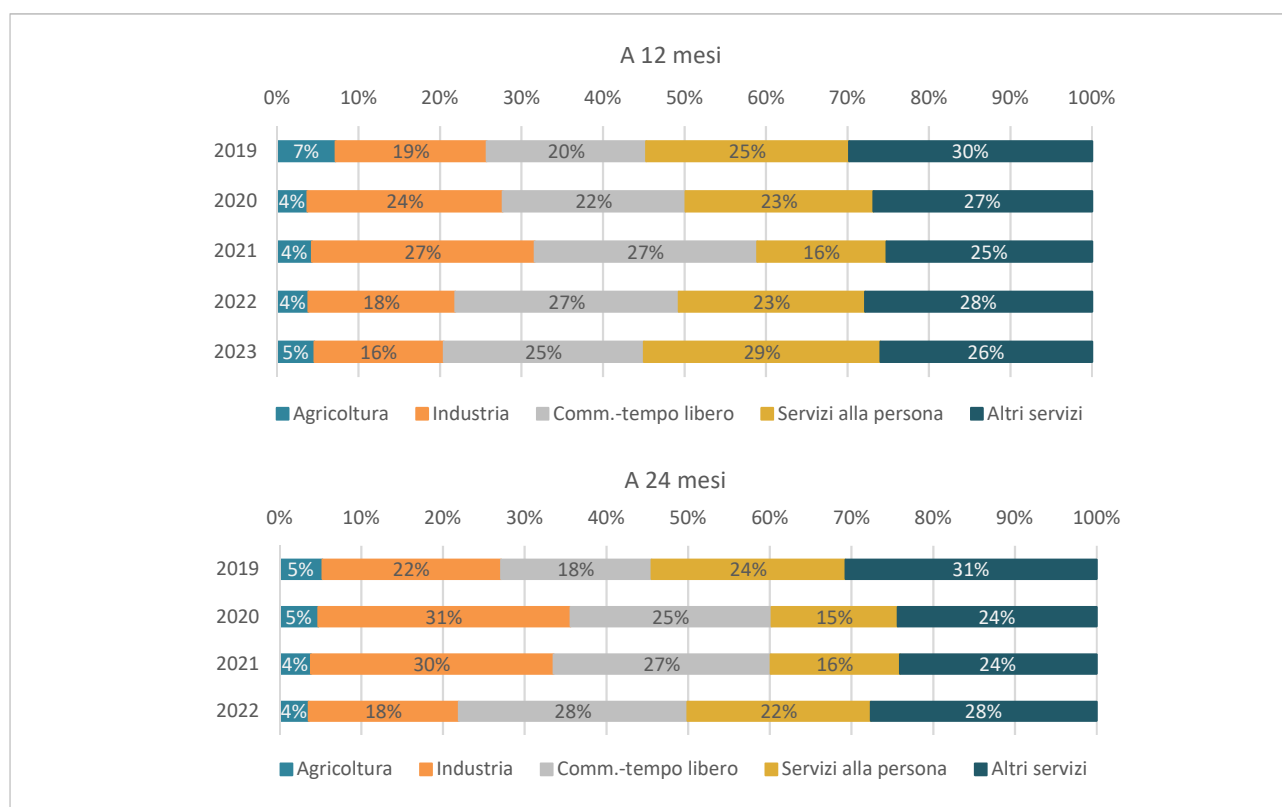
Graf. 14/15 – Veneto. Esordienti nel lavoro domestico.
Tassi di permanenza nel settore per genere e anno di esordio (2019-2023)



Fonte: ns. elab. su dati Silv (estrazione 25 luglio 2025)

Considerando le transizioni verso altri settori, si rileva un'incidenza maggiore tra le donne italiane e tra gli uomini italiani e non comunitari. Dai **grafici 16 e 17** si osserva come, in generale, la maggior parte di chi a 12 e 24 mesi dall'esordio ha trovato occupazione al di fuori del settore domestico, sia impiegata nel terziario, in particolare nel commercio e tempo libero e nei servizi alla persona; una quota compresa tra il 20% e il 30% è occupata invece nell'industria, mentre solo una parte minoritaria, inferiore all'8%, transita verso l'agricoltura.

Graf. 16/17 – Veneto. Esordienti nel lavoro domestico. Transitati verso altri settori a 12 e 24 mesi, per settore di destinazione e anno di esordio (2019-2023)



Fonte: ns. elab. su dati Silv (estrazione 25 luglio 2025)

I lavoratori che hanno avviato per la prima volta un rapporto di lavoro nel domestico durante il biennio segnato dall'emergenza sanitaria, in particolare nel 2021, presentano a distanza di un anno una quota più elevata di ricollocazione nell'industria, con una concentrazione nei comparti del *made in Italy* e del metalmeccanico, a fronte di una riduzione delle transizioni verso i servizi alla persona. Tale tendenza – legata al miglioramento del contesto occupazionale generale nel periodo post-pandemico e all'ampliarsi delle opportunità in altri settori – risulta ancora più marcata se si considerano le transizioni a due anni dall'esordio.

Tra gli esordienti del triennio 2021-2023 si registra un aumento della quota di coloro che, nei 12 mesi successivi all'ingresso, transitano verso il commercio e tempo libero – circa un quarto del totale – con una prevalenza nei servizi turistici. Tale quota si mantiene sostanzialmente stabile anche a due anni di distanza dall'esordio nel mercato del lavoro domestico.