

 familynetwork

Laboratorio su casa, famiglia
e lavoro domestico

ANTICIPAZIONE DEL 1° PAPER RAPPORTO 2026
a cura del Censis

CONTRATTI E RETRIBUZIONI NEL LAVORO DOMESTICO: EVIDENZE DAL DATABASE FAMILY(NET)WORK



CENSIS



**Laboratorio su casa, famiglia
e lavoro domestico**

**ANTICIPAZIONE
1° PAPER RAPPORTO 2026
a cura del Censis**

Contratti e retribuzioni
nel lavoro domestico: evidenze
dal database Family (Net) Work



INDICE

Premessa: il database Family (Net) Work	8
1. Il grado di (in)stabilità nel lavoro domestico: lo stato dei contratti a tutto il 2025	10
2. I contratti avviati e cessati nel 2025. La soglia dei trenta giorni di durata come indice di “stress contrattuale”	13
3. L'alto <i>turn over</i> delle badanti, la maggiore stabilità delle colf	15
4. La personalizzazione del contratto di lavoro domestico attraverso l'uso del superminimo nella retribuzione	20
5. Considerazioni di sintesi	24
Allegato: L'inquadramento del personale del lavoro domestico (art. 9 del Ccnl)	27

**Contratti e retribuzioni
nel lavoro domestico:
evidenze dal database
Family (Net) Work**

a cura del Censis

Premessa: il database Family (Net) Work

Dopo una prima, sperimentale, elaborazione del database Family (Net) Work, i cui risultati sono stati inseriti nel Rapporto 2025 e presentati a novembre dello scorso anno, si è proceduto a una nuova elaborazione, aggiornata al 31 dicembre 2025.

Le fonti che vanno a costituire il contenuto del database riguardano le comunicazioni amministrative delle famiglie datrici di lavoro domestico associate in Assindatcolf, Webcolf, Acli in famiglia e Gestisci la tua Colf.

La nuova estrazione dei dati ha potuto contare su un numero complessivo di contratti pari a 247.041 unità. Le informazioni raccolte – ed elaborate dal Censis – sono riconducibili fondamentalmente a due ambiti, quello dell'analisi contrattuale e quello del quadro retributivo.

In entrambi i casi, la fotografia che se ne trae, illustra diversi aspetti del profilo effettivo dei lavoratori domestici che si cela dietro le informazioni amministrative (categorie ricoperte, livelli di inquadramento, cittadinanza, ecc.) e delle scelte e dei bisogni delle famiglie che si ricavano dalla lettura della durata dei contratti, dei livelli retributivi adottati, della tendenza all'uso della parte discrezionale della retribuzione (in particolare del superminimo).

Lo studio che segue – per il numero di dati contrattuali raccolti e per il grado di aggiornamento consentito dall'estrazione – rappresenta oggi lo strumento più efficace e attuale per tracciare il profilo del lavoro domestico regolare in Italia, il dispositivo più vicino alla realtà dei fatti e della sua evoluzione per l'anno 2025, in attesa dei dati di fonte Inps generalmente pubblicati dall'Istituto nella parte centrale dell'anno.

Da questa prospettiva, il testo è stato impostato prendendo in esame quattro temi di stretto interesse del lavoro domestico:

- la stabilità, o l'instabilità, contrattuale a partire dallo stato dei contratti a tutto il 2025 (**cap. 1**);
- la durata dei contratti e il relativo indice di “stress contrattuale” nel caso dei contratti con durata inferiore ai trenta giorni (**cap. 2**);
- la differente dinamica, in termini di *turn over* e di stabilità contrattuale, che si osserva nei rapporti di lavoro che riguardano, in particolare, le badanti e le colf (**cap. 3**);
- i livelli retributivi, visti attraverso l'utilizzo del superminimo come leva della personalizzazione del rapporto di lavoro ed elemento di integrazione retributiva (**cap. 4**).

A chiusura delle analisi, sono state poste alcune considerazioni di sintesi motivate da una lettura complessiva dei risultati dell'elaborazione e il loro collegamento con la programmazione delle analisi che il Family (Net) Work intende svolgere nel corso del 2026 attraverso i contributi che verranno prodotti dai partner del network.

Per una più agevole lettura dei dati contenuti nel paper, in allegato è stato, infine, collocato il contenuto dell'articolo 9 del Contratto collettivo nazionale del lavoro domestico, che riguarda l'inquadramento (profili e livelli) dei lavoratori.

1. Il grado di (in)stabilità nel lavoro domestico: lo stato dei contratti a tutto il 2025

Il database Family (Net) Work, nella sua estrazione al 31 dicembre del 2025, mette insieme le informazioni provenienti da 247mila contratti di lavoro domestico comunicati dalle famiglie associate ad Assindatcolf, Webcolf, Acli in famiglia e Gestisci la tua Colf (**tab. 1**).

Lo stato dell'arte a fine 2025 sul volume complessivo riporta circa 146 mila contratti stipulati prima del 2025 e poco più di 101 mila avviati nell'ultimo anno, di cui 55 mila in essere e 46 mila cessati sempre nel corso del 2025.

Tab. 1 - Contratti di lavoro domestico del 2025 per anno di inizio e stato del contratto al 31/12/2025 (v.a. e val. %)

Stato del contratto al 31/12/2025	Anno di inizio del contratto di lavoro		
	Prima del 2025	Nel 2025	Totale
V.a.			
Contratto in essere	100.574	55.124	155.698
Contratto cessato	45.311	46.032	91.343
Totale	145.885	101.156	247.041
Val. %			
Contratto in essere	40,7	22,3	63,0
Contratto cessato	18,3	18,6	37,0
Totale	59,1	40,9	100,0

Fonte: elaborazione Censis su dati Family (Net) Work

In sintesi, fatto 100 il totale complessivo dei contratti presenti nel database, il 63,0% risulta ancora attivo al momento dell'estrazione, mentre il restante 37,0% si è concluso nell'ultimo anno e il 18,6% è stato invece attivato e cessato sempre nell'arco dei dodici mesi del 2025.

Focalizzando l'analisi sui 146 mila contratti avviati prima del 2025, si osserva una decisa concentrazione intorno a due categorie: i contratti che riguardano lavoratori non conviventi (100.484) e quelli relativi a lavoratori conviventi con un impegno a tempo pieno (40.147) (**tab. 2**).

Nel primo caso si osserva una durata media di 4,6 anni, nel secondo caso la media scende a 2,8 anni. Fatto 100 il totale dei contratti con per-

sonale non convivente, il 65,9% risulta avviato prima del 2025; questa percentuale scende al 59,1% se si prendono in esame tutti i contratti avviati prima del 2025, al 47,8% nel caso di lavoratori conviventi a tempo pieno e scende sotto la soglia del 40,0% nel caso di lavoratori chiamati in sostituzione per copertura riposi (37,7%) e ai quali è richiesta assistenza notturna (34,6%). Per queste ultime due categorie la durata media dell'impegno si aggira intorno ai due anni.

Tab. 2 - Contratti di lavoro domestico del 2025 avviati prima del 2025 per categoria (v.a. e val. %)

Categoria	Contratti del 2025 avviati prima del 2025			
	V.a.	% sul totale contratti del 2025	Durata media (in anni)	di cui: in essere al 31/12/2025 (*)
Non convivente	100.484	65,9	4,6	73,9
Convivente a tempo parziale	3.056	65,7	4,4	69,2
Convivente a tempo pieno	40.147	47,8	2,8	57,5
Presenza notturna	351	47,4	2,4	61,0
In sostituzione per copertura riposi	1.256	37,7	2,0	46,9
Assistenza notturna	591	34,6	2,1	53,0
Totale	145.885	59,1	4,1	68,9

(*) % sui contratti avviati prima del 2025 della stessa categoria

Fonte: elaborazione Censis su dati Family (Net) Work

Lo stesso ambito di analisi, se letto attraverso la variabile dei livelli di inquadramento propone una tendenziale concentrazione di contratti del 2025, ma avviati prima del 2025, relativi ai livelli B e C super. Secondo quanto riportato nell'art. 9 del contratto collettivo nazionale del lavoro domestico nel livello B ricadono "gli assistenti familiari che svolgono con specifica competenza le proprie mansioni, ancorché a livello esecutivo" (v. allegato) e, in particolare i collaboratori familiari generici polifunzionali. Nel livello C super sono compresi gli assistenti familiari non formati e impegnati con persone non autosufficienti per le quali svolgono attività legate al vitto e alla pulizia della casa.

Degli oltre 51 mila contratti inquadrati al livello B, il 76,2% risulta avviato prima del 2025; questa percentuale scende al 48,2% nel caso dei contratti di livello C super (circa 64 mila in termini assoluti), un dato questo che segnala un diverso grado di stabilità fra le due condizioni lavorative: più alto per le colf, molto più basso per le badanti (**tab. 3**).

Di riflesso, la durata media dei contratti C super si ferma a 2,7 anni, mentre per i contratti di livello B sale a 5,9 anni e ciò porta a confermare, da un lato, una persistenza di buona parte dei lavoratori domestici allo stesso livello retributivo e con scarse possibilità di avanzamento lungo la scala del riconoscimento economico e dei profili di lavoro previsti dal contratto.

Tab. 3 - Contratti di lavoro domestico del 2025 avviati prima del 2025 per livello (v.a. e val. %)

Livello	Contratti del 2025 avviati prima del 2025			
	V.a.	% sul totale contratti del 2025	Durata media (in anni)	di cui: in essere al 31/12/2025 (1)
A	7.514	68,4	4,4	79,0
AS	930	66,9	5,3	76,0
B	51.610	76,2	5,9	81,2
BS	17.713	64,8	3,6	69,0
C	1.566	63,5	4,4	73,1
CS	64.057	48,2	2,7	57,8
D	549	68,7	5,2	76,3
DS	1.562	58,4	3,2	63,3
Liv. Unico	347	47,2	2,4	61,1
Totale (2)	145.885	59,1	4,1	68,9

(1) % sui contratti avviati prima del 2025 dello stesso livello

(2) Include 49 contratti di cui non è indicato il livello

Fonte: elaborazione Censis su dati Family (Net) Work

In termini di numerosità trova una chiara rilevanza anche il livello B super, all'interno del quale ricadono i profili di assistente familiare che assiste persone autosufficienti e svolge attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa e di assistente familiare che assiste bambini (baby-sitter) e svolge anch'esso attività legate al vitto e alla pulizia della casa in cui vive l'assistito.

Dei 17.713 contratti attivi nel 2025, il 64,8% fa riferimento a contratti avviati prima dell'ultimo anno, la cui durata, pari a 3,6 anni risulta fra le più basse di quelle considerate.

2. I contratti avviati e cessati nel 2025. La soglia dei trenta giorni di durata come indice di “stress contrattuale”

Una prospettiva di analisi assai interessante per cogliere gli aspetti dinamici dei contratti di lavoro domestico la offre l'andamento dei contratti del 2025 avviati e cassati nello stesso anno.

I dati di fondo sono rappresentati dal 18,6% dei contratti avviati e cessati nel corso del 2025, fatto 100 il totale dei contratti attivi nel corso del 2025 (base complessiva pari a 247.041 contratti), e la quota di questi che sono rimasti attivi per meno di trenta giorni che risulta pari al 7,6% sul totale dei contratti (**tab. 4**).

Tab. 4 - Contratti di lavoro domestico del 2025 avviati e cessati nel 2025 e con durata inferiore a 30 giorni per categoria (val. %)

Categoria	% sul totale contratti del 2025	
	Contratti avviati e cessati nel 2025	Contratti avviati e cessati nel 2025 con durata inferiore a 30 giorni
Non convivente	12,2	4,2
Convivente a tempo parziale	9,7	2,3
Convivente a tempo pieno	29,5	13,3
Presenza notturna	19,9	5,7
In sostituzione per copertura riposi	37,1	17,9
Assistenza notturna	44,4	28,1
Totale	18,6	7,6

Fonte: elaborazione Censis su dati Family (Net) Work

Se osservati per categoria lavorativa, i due dati presi in esame presentano una differente quantificazione. Dodici contratti su 100 relativi a lavoratori non conviventi sono stati avviati e cessati nel corso del 2025; il 4,2% ha avuto una durata inferiore ai trenta giorni. Maggiore è la quota che riguarda i lavoratori conviventi a tempo pieno poiché raggiunge il 29,5%, mentre il 13,3% ha avuto una durata inferiore ai trenta giorni; ancora più elevate risultano le percentuali relative a contratti in sostituzione per copertura riposi (37,1%) e a contratti per assistenza notturna (44,4%).

Per quest'ultima categoria di contratti si osserva anche il più alto livello dell'indicatore di "stress contrattuale" (28,1%), se si assume che la quota di contratti avviati e cessati nel 2025 con durata inferiore ai trenta giorni possa riflettere adeguatamente questa condizione che accomuna sia le famiglie datrici di lavoro domestico, le quali sono costrette a "inseguire" un'offerta spesso in momenti di particolare emergenza e complessità, sia gli stessi lavoratori che, dall'altro lato, si scontrano di frequente con fasi di incertezza sul piano del lavoro e su quello del reddito atteso.

Se osservati per livello retributivo e profilo professionale, i contratti più esposti in termini di "stress contrattuale" risultano i lavoratori inquadrati nel livello C super (12,6%), quello cioè che individua il lavoro di badante non formata e, dunque, uno dei profili più diffusi nel settore e più richiesto dalle famiglie (**tab. 5**). Per lo stesso livello si riscontra la quota più elevata di contratti avviati e cessati nel corso del solo 2025 (27,9%, contro una media del 18,6%).

Tab. 5 - Contratti di lavoro domestico del 2025 avviati e cessati nel 2025 per livello (val. %)

Livello	% sul totale contratti del 2025	
	Contratti avviati e cessati nel 2025	Contratti avviati e cessati nel 2025 con durata non superiore a 30 giorni
A	7,2	1,2
AS	10,5	2,0
B	5,7	1,3
BS	11,7	3,2
C	13,0	2,7
CS	27,9	12,6
D	10,4	2,0
DS	16,0	4,6
Liv. Unico	20,0	5,7
Totale (*)	18,6	7,6

(*) Include 49 contratti di cui non è indicato il livello

Fonte: elaborazione Censis su dati Family (Net) Work

3. L'alto *turn over* delle badanti, la maggiore stabilità delle colf

Nella disamina dei contratti dal punto di vista della durata una serie di informazioni preziose possono essere desunte dall'incrocio con le categorie di lavoro e di prestazione resa dall'assistente familiare e, in secondo luogo, dall'incrocio con i livelli di inquadramento.

Per i contratti con durata fino a un anno, la quota maggiore di questi fa riferimento alla categoria dei non conviventi (51,3%) e dei conviventi a tempo pieno (43,5%)(**tab. 6**). Marginali risultano, invece, le percentuali riferite alle altre categorie, come i conviventi a tempo parziale (1,6%), la presenza notturna (0,4%), l'assistenza notturna (1,1%).

La situazione non cambia se si disaggrega il dato fra i contratti della durata di un anno rispetto al momento dell'avvio (durante il 2025 e prima del 2025).

Tende invece a crescere in maniera lineare la quota di contratti riservati a situazioni di non convivenza man mano che si estende il periodo di persistenza: fra i contratti con durata superiore ai sei anni quelli riguardanti le situazioni di non convivenza salgono all'83,5%, mentre la convivenza a tempo pieno vede ridursi la propria quota al 13,8%.

Ma è dalla prospettiva dei livelli di inquadramento che si coglie la diversa dinamica fra le due figure principali del lavoro domestico: le badanti, prevalentemente inquadrate al livello C super, e le colf, per la maggior parte riconducibili al livello B.

Fatto 100 il numero di contratti del 2025 con durata fino a un anno. Il 68,2% si concentra nel livello C super; molto più ridotta la quota del livello B, che si ferma al 15,6% (**tab. 7**). Per le badanti, in sostanza, si configura una dinamica contrattuale caratterizzata da un alto *turn over*, che richiama, molto spesso, aspetti di relazione ed elementi di fiducia reciproca fra il lavoratore e la famiglia che assume la badante e anche elementi contingenti della vita dell'assistito.

Al contrario, la maggiore continuità temporale dei contratti che riguardano le colf possono rivelare un minor condizionamento nei rapporti fra lavoratore e datore di lavoro di elementi come l'affidabilità, la serenità del rapporto, l'empatia che invece caratterizzano situazioni dove l'assistito ha bisogno di cura e supporto nello svolgimento delle attività quotidiane.

La situazione si inverte se si prendono in esame i contratti con durata superiore a sei anni. In questo caso la quota maggiore è ascrivibile a quelli che riguardano collaboratori domestici generici (61,1%), mentre per le badanti la quota scende al 20,0%.

Tab. 6 - Contratti di lavoro domestico del 2025 per durata del contratto e categoria (val. %)

Durata del contratto	V.a.	Categoria (val. %)					
		Non convivente	Convivente a tempo parziale	Convivente a tempo pieno	Presenza notturna	In sostituzione per copertura riposi	Assistenza notturna
Totale	247.041	61,8	1,9	34,0	0,3	1,3	0,7
Oltre sei anni	27.550	83,5	2,4	13,8	0,1	0,1	0,1
Oltre tre anni-sei anni	36.699	73,3	2,2	23,5	0,2	0,5	0,3
Oltre due anni-tre anni	24.077	67,0	1,8	29,7	0,3	0,8	0,5
Oltre un anno-due anni	40.108	64,0	2,1	32,0	0,4	1,1	0,5
Contratto avviato prima del 2025	17.451	50,3	1,9	44,4	0,4	2,1	0,9
Contratto avviato nel 2025	101.156	51,5	1,6	43,4	0,4	2,1	1,1
Fino a un anno	118.607	51,3	1,6	43,5	0,4	2,1	1,1

Fonte: elaborazione Censis su dati Family (Net) Work

Tab. 7 - Contratti di lavoro domestico del 2025 per durata del contratto e livello (val. %)

Durata del contratto	V.a.	Livello (val. %)									
		A	AS	B	BS	C	CS	D	DS	Liv. Unico	Totale (*)
Fino a un anno	118.607	3,4	0,4	15,6	9,8	0,9	68,2	0,2	1,1	0,4	100,0
Contratto avviato nel 2025	101.156	3,4	0,5	15,9	9,5	0,9	68,0	0,2	1,1	0,4	100,0
Contratto avviato prima del 2025	17.451	3,0	0,4	13,6	11,3	0,8	69,1	0,2	1,3	0,4	100,0
Oltre un anno-due anni	40.108	5,1	0,5	25,4	13,0	1,0	53,2	0,3	1,2	0,3	100,0
Oltre due anni-tre anni	24.077	5,4	0,5	29,9	13,2	1,2	48,1	0,3	1,1	0,3	100,0
Oltre tre anni-sei anni	36.699	6,0	0,7	41,0	12,4	1,1	37,0	0,5	1,0	0,2	100,0
Oltre sei anni	27.550	5,2	1,0	61,1	10,1	1,2	20,0	0,5	0,7	0,1	100,0
Totale	247.041	4,4	0,6	27,4	11,1	1,0	53,8	0,3	1,1	0,3	100,0

(*) Include 49 contratti di cui non è indicato il livello

Fonte: elaborazione Censis su dati Family (Net) Work

Un'ulteriore variabile, resa disponibile dal database Famiy (Net)Work, consente di approfondire le diverse caratteristiche del lavoro domestico ed è data dalla cittadinanza del collaboratore, italiana o straniera.

Fra gli italiani prevalgono in maniera estesa i contratti di lavoro che non prevedono la convivenza (86,0%) e questa quota tende a crescere se si estende il periodo di vigenza contrattuale: per i contratti superiori ai tre anni si raggiunge la percentuale del 93,7% (**tab. 8**).

Fra gli stranieri, una quota importante dei contratti, pari al 41,9%, riguarda un impegno a tempo pieno e prevede in ogni caso la convivenza. La percentuale sale al 52,3% nel caso di contratti la cui durata è uguale o inferiore all'anno.

Anche per gli stranieri, come per gli italiani, nel caso di contratti che non prevedono la convivenza, la durata tende a crescere e, in particolare raggiunge il 71,4% se si prendono in considerazione i rapporti con una durata uguale o superiore ai tre anni.

Tab. 8 - Contratti di lavoro domestico del 2025 per cittadinanza del lavoratore, durata e categoria (val. %)

Cittadinanza del lavoratore e durata del contratto	Categoria						Totale
	Non convivente	Convivente a tempo parziale	Convivente a tempo pieno	Presenza notturna	In sostituzione per copertura riposi	Assistenza notturna	
Cittadinanza italiana	86,0	0,6	11,3	0,2	1,3	0,6	100,0
Fino a un anno	79,1	0,5	17,0	0,3	2,1	0,9	100,0
Oltre un anno-tre anni	89,7	0,6	8,2	0,3	0,8	0,4	100,0
Più di tre anni	93,7	0,8	5,0	0,1	0,3	0,1	100,0
Cittadinanza straniera	53,3	2,4	41,9	0,3	1,4	0,7	100,0
Fino a un anno	42,1	2,1	52,3	0,4	2,0	1,1	100,0
Oltre un anno-tre anni	56,1	2,5	39,5	0,3	1,1	0,5	100,0
Più di tre anni	71,4	2,9	25,0	0,1	0,4	0,2	100,0
Totale (*)	61,8	1,9	34,0	0,3	1,3	0,7	100,0

(*) Include 16,199 contratti per cui non è specificata la cittadinanza del lavoratore
Fonte: elaborazione Censis su dati Family (Net) Work

4. La personalizzazione del contratto di lavoro domestico attraverso l'uso del superminimo nella retribuzione

All'osservazione strettamente legata alle informazioni di tipo amministrativo-contrattuale del rapporto di lavoro domestico, il database Family (Net) Work offre anche una ricognizione sulla realtà retributiva del settore.

Considerando in questo caso i rapporti che hanno riportato correttamente le voci di costo, per un totale di 239.144 contratti, si è focalizzata l'attenzione sulla presenza del superminimo nella formazione delle componenti retributive, essendo questo l'unico elemento di discrezionalità, dal punto di vista contrattuale, di cui dispone il datore di lavoro domestico per gestire il rapporto con il collaboratore o l'assistente familiare.

Sul totale dei contratti analizzati, nel 35,9% è inserito il superminimo con un valore mensile medio pari a 119 euro (**tab. 9**).

Se rapportato all'importo della paga base contrattuale, ogni 100 euro di quest'ultima si riscontrano 22 euro di superminimo.

Se dal totale dei contratti si passa ad analizzare le singole categorie, si ottiene che per i rapporti di lavoro dove non è prevista la convivenza, la quota dei contratti con superminimo raggiunge il 47,1%, il valore mensile medio passa a 103 euro, mentre il rapporto fra paga base e superminimo è di 24 euro.

In base a quest'ultimo elemento di confronto, sono i contratti di presenza notturna ad avere il livello più elevato di superminimo ogni 100 euro di paga base (34 euro e il 22,6% la quota di contratti che contemplano il superminimo), seguiti dai contratti con impegno a tempo parziale e convivenza (32 euro e 39,2% dei contratti con superminimo).

L'analisi retributiva e la presenza di superminimo nella composizione della retribuzione, vista dall'ottica della durata dei contratti, mette in evidenza una relazione lineare fra questi due elementi. Fra i contratti più brevi, pari a 116.206, il 29,9% ha introdotto il superminimo, il cui valore medio mensile è pari a 135 euro (**tab. 10**). Fra i contratti avviati nel corso del 2025 e i contratti avviati prima dell'anno preso in esame, si osserva uno scostamento di 5 euro a favore dei contratti più recenti.

La quota dei contratti con durata superiore ai sei anni che prevede il superminimo (in questo caso pari a poco più di 25 mila) è sostanzialmente superiore a quella relativa al totale dei contratti: il 49,3% contro il 35,9%. Si aggirano intorno al 40% anche i contratti con durata superiore ai due anni e fino a sei anni (rispettivamente 39,4% e 42,6%).

Per queste tre tipologie di contratto i valori mensili sono, invece, inferiori alla media: 118 euro nei contratti oltre i due anni e fino a tre anni, 102 euro nei contratti oltre i tre anni e fino a sei anni, 87 euro nei contratti con durata superiore ai sei anni.

Tab. 9 - Contratti di lavoro domestico del 2025 con presenza e valore del superminimo per categoria del contratto (v.a. e val. %)

Categoria	Totale contratti (*)	Contratti con presenza di superminimo	% con superminimo	Valore mensile in euro del superminimo	Superminimo ogni 100 euro di paga base
Non convivente	145.274	68.460	47,1	103	24
Convivente a tempo parziale	4.610	1.809	39,2	220	32
Convivente a tempo pieno	83.516	14.692	17,6	177	16
Presenza notturna	735	166	22,6	261	34
In sostituzione per copertura riposi	3.306	516	15,6	100	17
Assistenza notturna	1.703	169	9,9	228	17
Totale	239.144	85.812	35,9	119	22

(*) Sono considerati i contratti per cui è possibile considerare le voci di costo

Fonte: elaborazione Censis su dati Family (Net) Work

Tab. 10 - Contratti di lavoro domestico del 2025 con presenza e valore del superminimo per durata del contratto (v.a. e val. %)

Durata del contratto	Totale contratti (*)	Contratti con presenza di superminimo	% con superminimo	Valore mensile in euro del superminimo	Superminimo ogni 100 euro di paga base
Fino a un anno	116.206	34.794	29,9	135	20
<i>Contratto avviato nel 2025</i>	99.139	30.189	30,5	135	20
<i>Contratto avviato prima del 2025</i>	17.067	4.605	27,0	130	19
Oltre un anno-due anni	38.932	14.248	36,6	125	23
Oltre due anni-tre anni	23.216	9.140	39,4	118	23
Oltre tre anni-sei anni	35.239	15.024	42,6	102	24
Oltre sei anni	25.551	12.606	49,3	87	21
Totale	239.144	85.812	35,9	119	22

(*) Sono considerati i contratti per cui è possibile considerare le voci di costo

Fonte: elaborazione Censis su dati Family (Net) Work

Dal dettaglio regionale emerge, in primo luogo, che il 50,5% del totale dei contratti attivi nel 2025 si concentra in Lombardia (oltre 70 mila), nel Lazio e in Emilia-Romagna. In secondo luogo, si osserva una maggiore presenza del superminimo in regioni come il Lazio (il 51,9% sul totale regionale), la Lombardia (46,6%) e il Molise (42,0%) (**tab. 11**).

In Sardegna solo il 9,1% dei contratti attivi prevede il superminimo, un dato questo che potrebbe essere ricollegato alla presenza di benefici economici, erogati dalla Regione, per l'acquisizione di servizi professionali di assistenza presso le famiglie.

Il valore mensile è ampiamente sopra la media nazionale (pari a 119 euro) nelle regioni della Valle d'Aosta e del Trentino-Alto Adige, dove si attesta sui 146 euro; seguono la Lombardia e la Basilicata con valori superiori ai 130 euro. Le Marche e l'Emilia-Romagna presentano, invece, gli importi più bassi, pari a 77 euro nel primo caso e a 98 euro nel secondo. Rispetto a 100 euro di paga base, il superminimo raggiunge i 27 euro in Sardegna, i 25 euro nel Lazio e in Liguria.

Tab. 11 - Contratti di lavoro domestico del 2025 con presenza e valore del superminimo per regione di residenza del datore di lavoro (v.a. e val. %)

Regione	Totale contratti (1)	Contratti con presenza di superminimo	% con superminimo	Valore mensile in euro del superminimo	Superminimo ogni 100 euro di paga base
Lazio	29.321	15.232	51,9	108	25
Lombardia	70.410	32.785	46,6	134	21
Molise	143	60	42,0	125	23
Campania	3.559	1.228	34,5	119	21
Sicilia	2.262	745	32,9	104	22
Piemonte	16.063	5.216	32,5	105	20
Trentino-Alto Adige	3.255	1.040	32,0	146	18
Liguria	8.419	2.689	31,9	125	25
Emilia-Romagna	21.102	6.739	31,9	98	17
Valle d'Aosta	448	128	28,6	146	22
Veneto	20.867	5.894	28,2	112	21
Toscana	15.745	4.402	28,0	106	23
Puglia	3.543	989	27,9	125	20
Calabria	1.167	323	27,7	128	22
Basilicata	455	121	26,6	138	24
Marche	5.815	1.390	23,9	77	18
Friuli-Venezia Giulia	11.126	2.599	23,4	103	17
Abruzzo	2.093	483	23,1	112	21
Umbria	3.271	749	22,9	87	20
Sardegna	16.009	1.463	9,1	106	27
Totale (2)	239.144	85.812	35,9	119	22

(1) Sono considerati i contratti per cui è possibile considerare le voci di costo

(2) Sono inclusi i contratti per cui non è indicata la regione di residenza del datore di lavoro oppure con residenza estera

Fonte: elaborazione Censis su dati Family (Net)Work

5. Considerazioni di sintesi

Il Rapporto Family (Net) Work del 2025 riportava, in sintesi, gli esiti di una prima elaborazione delle informazioni contenute nel database che aggrega i contratti delle famiglie associate in Assindatcolf, Webcolf, Acli in famiglia, Gestisci la tua Colf.

La base informativa poggiava sull'estrazione al 31 dicembre 2024 del numero dei contratti attivi nel corso di quell'anno, una base informativa che raggiungeva e superava le 222 mila unità.

Sempre in maniera sintetica, il Rapporto richiamava tre punti di riflessione che emergevano dall'analisi dei dati e, in particolare, si portava l'attenzione sulla persistenza di altrettanti fenomeni che caratterizzano il lavoro domestico in Italia:

- Precarietà diffusa. La metà dei contratti dura meno di un anno e molti cessano entro pochi mesi. Ciò riflette non solo esigenze temporanee delle famiglie, ma anche scarsa appetibilità del settore, che non garantisce prospettive stabili ai lavoratori, soprattutto a quelli più giovani, che non puntano su questo comparto come prospettiva lavorativa;
- Dipendenza dalla manodopera straniera. Tre contratti su quattro riguardano lavoratori con cittadinanza straniera. Un dato che conferma la centralità dell'immigrazione, ma anche la vulnerabilità di un comparto che non riesce a programmare in modo strutturale l'ingresso e la stabilizzazione della forza lavoro;
- Scarsa qualificazione. La maggioranza dei lavoratori è privo di una formazione specifica. Il lavoro domestico continua ad essere considerato un'attività che si può svolgere senza preparazione, mentre richiede competenza crescenti, soprattutto nell'assistenza a persone non autosufficienti e a bambini.

La nuova elaborazione, che si basa sull'estrazione dei dati al 31 dicembre 2025, porta il volume dei contratti analizzati a poco più di 247 mila, con un incremento, rispetto alla precedente elaborazione, di circa 25 mila contratti.

In quest'ultimo rilascio dei dati si è dato spazio anche agli aspetti retributivi che, combinati con quelli più consueti delle informazioni amministrative e contrattuali inviate dalle famiglie associate, consente di elevare il grado di rappresentazione della realtà, oltremodo complessa, del lavoro domestico in Italia, svolto secondo criteri di regolarità.

Rispetto alle tre riflessioni proposte nel Rapporto 2025, in questa sede appare opportuno non solo confermare quanto già indicato in ter-

mini di precarietà, incidenza di lavoratori stranieri, scarsa qualificazione di chi presta la propria opera nel settore, ma anche di offrire alcune chiavi di lettura che, proprio perché provenienti da un vasto panorama contrattuale, possono stimolare una lettura più attenta del fenomeno “lavoro domestico” e aprire la strada alla ricerca di soluzioni per far crescere la qualità dell’offerta di lavoro e, nello stesso tempo, agevolare una domanda di lavoro esposta ai tanti fattori di incertezza che caratterizzano il settore.

Una prima considerazione proviene dal grado di stabilità contrattuale. Nel corso del 2025 sono stati attivati 101 mila nuovi contratti e di questi, a fine 2025, ne sono cessati oltre 46 mila; a questi si aggiungono altri 45 mila conclusi sempre nel corso dell’anno, sebbene attivati prima del 2025. Se si riflette su questi dati è evidente come la dimensione dell’incertezza che riguarda la domanda e l’offerta stia assumendo ormai caratteri fortemente critici, soprattutto se si pensa che l’ambito di riferimento che si sta considerando attiene alle forme regolari di lavoro.

Ma la dimensione dell’incertezza assume il profilo di un vero e proprio “stress contrattuale”, laddove l’esame riguardi i dati relativi a contratti della durata inferiore ai trenta giorni. In quest’ambito l’indice di stress raggiunge il 28,1% nel caso di contratti riferiti all’assistenza notturna, il 17,9% nei contratti in sostituzione per copertura dei riposi (dove la condizione di stress è patita prevalentemente dalle famiglie ed entra in aperta collisione con l’organizzazione quotidiana della vita familiare), il 13,3% nei contratti relativi a convivenze a tempo pieno.

Il terzo aspetto che merita una profonda riflessione emerge dai dati relativi all’inquadramento e ai livelli effettivi di retribuzione.

Da questa prospettiva appare particolarmente evidente l’esistenza di una “gabbia” che costringe la maggioranza dei lavoratori – soprattutto badanti nel livello di inquadramento CS e colf nel livello B – a non poter contare su un concreto percorso di crescita professionale all’interno del settore del lavoro domestico.

Fatta salva l’incidenza (modesta) di un elemento retributivo che opera in termini di discrezionalità come il superminimo (generalmente assorbibile), i lavoratori si trovano di fronte a un ristretto orizzonte remunerativo ed economico, la cui estensione è affidata prevalentemente al rinnovo del contratto collettivo nazionale e all’adeguamento annuale della paga base all’andamento dell’indice dei prezzi al consumo, elemento questo che, se visto dal lato degli interessi delle famiglie, rappresenta nel suo automatismo un problema di grande rilevanza, soprattutto all’interno di un quadro normativo e fiscale che non consente margini adeguati di abbattimento del costo del lavoro domestico.

Se si cerca una traccia interpretativa trasversale alle due analisi prodotte dal Family (Net) Work e basate sull'ampio database del network, si può in sostanza individuare un comun denominatore che associa le riflessioni sul 2024 e quelle sul 2025.

Le analisi rimandano, infatti, al tema della “reputazione sociale” del lavoro domestico, un tema che condiziona l'evoluzione del settore e che continua ad alimentare la via dell'irregolarità, il cui tracciato è, in molti casi, condiviso da famiglie e lavoratori.

Finché non si agisce sul versante della reputazione sociale, il lavoro domestico continuerà a subire una condizione di “minorità” rispetto ad altri settori, nonostante la rilevanza quantitativa di chi presta lavoro e l'importanza che esso riveste nell'andare incontro alle esigenze di assistenza delle famiglie.

Di conseguenza, la reputazione sociale è stata presa come il “filo rosso” che orienterà l'attività del Family (Net) Work nel corso del 2026, già a partire dal prossimo focus del Censis, nel quale si darà conto di ciò che pensano le famiglie italiane del lavoro domestico.

Allegato: L'inquadramento del personale del lavoro domestico (art. 9 del Ccnl)

Gli assistenti familiari sono inquadrati in quattro livelli, a ciascuno dei quali corrispondono due parametri retributivi, il superiore dei quali è definito “super”:

Livello A

Appartengono a questo livello gli assistenti familiari, non addetti all'assistenza di persone che svolgono con competenza le proprie mansioni, relative ai profili lavorativi indicati, a livello esecutivo e sotto il diretto controllo del datore di lavoro.

Profili:

- a. Addetto alle pulizie. Svolge esclusivamente mansioni relative alla pulizia della casa;
- b. Addetto alla lavanderia. Svolge esclusivamente mansioni relative alla lavanderia;
- c. Aiuto di cucina. Svolge esclusivamente mansioni di supporto al cuoco;
- d. Svolge mansioni di normale pulizia della stalla e di cura generica del/dei cavallo/i;
- e. Assistente ad animali domestici. Svolge esclusivamente mansioni di assistenza ad animali domestici;
- f. Addetto alla pulizia ed annaffiatura delle aree verdi;
- g. Operaio comune. Svolge esclusivamente mansioni manuali, di fatica, sia per le grandi pulizie, sia nell'ambito di interventi di piccola manutenzione.

Livello A super

Profili:

- a. Addetto alla compagnia. Svolge esclusivamente mansioni di mera compagnia a persone adulte autosufficienti, senza effettuare alcuna altra prestazione di lavoro.

Livello B

Appartengono a questo livello gli assistenti familiari che svolgono con specifica competenza le proprie mansioni, ancorché a livello esecutivo.

Profili:

- a. Collaboratore familiare generico polifunzionale. Svolge le plurime incombenze relative al normale andamento della vita familiare,

- compiendo, promiscuamente, mansioni di pulizia e riassetto della casa, di addetto alla cucina, di addetto alla lavanderia, di assistente ad animali domestici, nonché altri compiti nell'ambito del livello di appartenenza;
- b. Custode di abitazione privata. Svolge mansioni di vigilanza dell'abitazione del datore di lavoro e relative pertinenze, nonché, se fornito di alloggio nella proprietà, di custodia;
 - c. Addetto alla stireria. Svolge mansioni relative alla stiratura;
 - d. Svolge servizio di tavola e di camera;
 - e. Addetto alla cura delle aree verdi ed ai connessi interventi di manutenzione;
 - f. Operaio qualificato. Svolge mansioni manuali nell'ambito di interventi, anche complessi, di manutenzione;
 - g. Svolge mansioni di conduzione di automezzi adibiti al trasporto di persone ed effetti familiari, effettuando anche la relativa ordinaria manutenzione e pulizia;
 - h. Addetto al riassetto camere e servizio di prima colazione anche per persone ospiti del datore di lavoro. Svolge le ordinarie mansioni previste per il collaboratore generico polifunzionale, oltretutto occuparsi del rifacimento camere e servizio di tavola della prima colazione per gli ospiti del datore di lavoro.

Livello B super

Profili:

- a. Assistente familiare che assiste persone autosufficienti, ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti;
- b. Assistente familiare che assiste bambini (baby-sitter), ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti.

Livello C

Appartengono a questo livello gli assistenti familiari che, in possesso di specifiche conoscenze di base, sia teoriche che tecniche, relative allo svolgimento dei compiti assegnati, operano con totale autonomia e responsabilità.

Profili:

- a. Cuoco. Svolge mansioni di addetto alla preparazione dei pasti ed ai connessi compiti di cucina, nonché di approvvigionamento delle materie prime.

Livello C super*Profili:*

- a. Assistente familiare che assiste persone non autosufficienti (non formato), ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti.

Livello D

Appartengono a questo livello gli assistenti familiari che, in possesso dei necessari requisiti professionali, ricoprono specifiche posizioni di lavoro caratterizzate da responsabilità, autonomia decisionale e/o coordinamento.

Profili:

- a. Amministratore dei beni di famiglia. Svolge mansioni connesse all'amministrazione del patrimonio familiare;
- b. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative a tutte le esigenze connesse ai servizi rivolti alla vita familiare;
- c. Svolge mansioni di coordinamento relative alle attività di cameriere di camera, di stireria, di lavanderia, di guardaroba e simili;
- d. Capo cuoco. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative a tutte le esigenze connesse alla preparazione dei cibi e, in generale, ai compiti della cucina e della dispensa;
- e. Capo giardiniere. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative a tutte le esigenze connesse alla cura delle aree verdi e relativi interventi di manutenzione;
- f. Svolge mansioni di istruzione e/o educazione dei componenti il nucleo familiare.

Livello D super*Profili:*

- a. Assistente familiare che assiste persone non autosufficienti (formato), ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti;
- b. Direttore di casa. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative a tutte le esigenze connesse all'andamento della casa;
- c. Assistente familiare educatore formato. Lavoratore che, nell'ambito di progetti educativi e riabilitativi elaborati da professionisti individuati dal datore di lavoro, attua specifici interventi volti a favorire l'inserimento o il reinserimento nei rapporti sociali, in autonomia, di persone in condizioni di difficoltà perché affette da disabilità psichica oppure da disturbi dell'apprendimento o relazionali.

Note a verbale:

1. Il lavoratore addetto allo svolgimento di mansioni promiscue ha diritto all'inquadramento nel livello corrispondente alle mansioni prevalenti;
2. Per persona autosufficiente si intende il soggetto in grado di compiere le più importanti attività relative alla cura della propria persona ed alla vita di relazione;
3. La formazione del personale per l'assistenza a persona non autosufficiente, laddove prevista per l'attribuzione della qualifica, si intende conseguita quando il lavoratore sia in possesso di diploma nello specifico campo oggetto della propria mansione, conseguito in Italia o all'estero, purché equipollente, anche con corsi di formazione aventi la durata minima prevista dalla legislazione regionale e comunque non inferiore a 500 ore;
4. Ai fini del diritto all'inquadramento nel livello D Super, è onere del lavoratore comunicare per iscritto al datore di lavoro il conseguimento, anche in corso di rapporto di lavoro, di detto diploma e consegnarne copia;
5. Le parti firmatarie, in merito al profilo c) "Assistente familiare educatore formato" inquadrato nel livello DS, precisano che per il profilo indicato non si intende la figura professionale dell'educatore professionale disciplinata dal c.d. "Legge Iori" (art. 1, comma 594 e seguenti, L. n. 205 del 2017).

