

«Ed io, avrò cura di te».

Il lavoro delle assistenti familiari fra irregolarità e sfruttamento

di William Chiaromonte*

Ricevuto il 19.5.2025 – Accettato il 24.6.2025

Riassunto. Il saggio analizza due dimensioni peculiari del lavoro domestico di cura prestato dalle assistenti familiari: l'irregolarità e lo sfruttamento. Dopo aver richiamato i principali dati sul lavoro domestico in Italia, da un lato, muovendo dal modo in cui il *welfare state* approccia la cura delle persone non autosufficienti, si ricostruiscono le cause, le conseguenze e i possibili rimedi alla diffusa irregolarità che caratterizza il settore; dall'altro, si approfondiscono i fenomeni di sfruttamento lavorativo dei quali sono spesso vittime le assistenti familiari, evidenziando in modo particolare i limiti derivanti dall'applicazione dell'art. 603-bis c.p.

Parole chiave: Lavoro di cura; Assistenti familiari; Lavoro irregolare; Sfruttamento del lavoro.

Abstract. «*And I will take care of you*». *The work of family carers between irregularity and exploitation.* The essay analyses two peculiar dimensions of domestic care work performed by family carers: irregularity and exploitation. After recalling the main data on domestic work in Italy, on the one hand, starting from the way in which the welfare state approaches the care of non-self-sufficient persons, the causes, consequences and possible remedies to the widespread irregularity that characterises the sector are reconstructed; on the other hand, the phenomena of labour exploitation of which family carers are often victims are explored, highlighting in particular the limits deriving from the application of article 603-bis of the penal code.

Keywords: Care work; Family carers; Irregular work; Labour exploitation.

 Copyright © FrancoAngeli. This work is released under Creative Commons Attribution - Non-Commercial – No Derivatives License. For terms and conditions of usage please see: <http://creativecommons.org>

* Professore associato di Diritto del lavoro presso il Dipartimento di Scienze giuridiche dell'Università di Firenze, Via delle Pandette 35, 50127 Firenze. E-mail: william.chiaromonte@unifi.it.

L'articolo è stato redatto nell'ambito delle attività del progetto di ricerca CARE4CARE – *We Care for Those Who Care*, finanziato dall'Unione europea attraverso il programma Horizon Europe Research and Innovation (GA n. 101094603).

«A volte m'incantavo a guardare quelle donne che parlavano in cerchio. Dicevo: pensa se scioperassero. Non una giornata intera, un'ora soltanto. Tutto si fermerebbe: i figli dei vecchi dovrebbero tornare dal lavoro, sporcarsi le mani per pulire e cambiare i padri, sollevare dai letti le madri, e forse allora smetteremmo di essere così invisibili, nascoste nei palazzi. Barricate dentro le stanze»

M. Balzano, *Quando tornerò*, Torino: Einaudi, 2021, 125

1. Il perimetro dell'indagine. 2. I dati di contesto. 3. L'irregolarità: cause, conseguenze e possibili rimedi. 3.1. I profili di criticità della procedura di assunzione del lavoratore straniero. 4. Lo sfruttamento del lavoro di cura.

1. Questo scritto analizza due dimensioni peculiari del lavoro domestico prestato nel settore della cura a beneficio di persone non autosufficienti che, nell'esperienza italiana, anche in considerazione delle ricerche condotte nell'ambito del progetto *CARE4CARE – We Care for Those Who Care*¹, appaiono particolarmente significative²: si tratta, difatti, di un comparto fortemente caratterizzato dall'irregolarità, da un lato, all'interno del quale, dall'altro, si annidano sovente forme di sfruttamento – legale e illegale – della manodopera³.

L'indagine, seguendo ancora una volta l'impostazione adottata nel progetto di ricerca *CARE4CARE*, sarà condotta in relazione al solo lavoro domestico di cura retribuito, e quindi dedicando attenzione ai *care workers* e non anche ai *caregivers* (coloro che prestano il proprio lavoro di cura a titolo gratuito⁴), pur nella consapevolezza dei legami molto stretti che sussistono fra lavoro di cura retribuito e non⁵.

In particolare, si prenderanno in considerazione non tanto le prestazioni di lavoro rese in esecuzione di un regolare contratto di lavoro subordinato (sulle quali si è in

¹ www.care4care.net/. Per un'introduzione al progetto cfr. Vallauri, 2025.

² Sullo sviluppo della nozione di *care sector* nell'ordinamento dell'Unione europea cfr. Mazzetti, 2025. Sulla difficile qualificazione giuridica del lavoro di cura cfr. Casano, 2022, 4 ss. Offre una lettura interdisciplinare del lavoro di cura Vallauri, 2025; si vedano anche i contributi raccolti in Guastaferrò, Tebano, a cura di, 2022.

³ Il *Policy paper* elaborato nell'ambito del progetto *CARE4CARE* (www.care4care.net/wp-content/uploads/2025/04/Care4Care-Policy-Paper.pdf) sottolinea, difatti, che «Undeclared work, including “bogus” self-employment, is present in care work in many countries within the EU, especially in live-in-care, with risks not only of exploitation and substandard working conditions, but also of unfair competition against institutions that offer regular employment» (p. 4). In relazione alla situazione italiana cfr. Vallauri, Chiaromonte, Frosecchi, Renzi, Mazzetti, 2024a; 2024b. Per una lettura comparata cfr. Rönmar, 2024; Camas Roda, Cano Redondo, Molina Garcia, Saez Zafra, Juvinya Canal, Barceló Rado, Mazzetti, 2024.

⁴ Sulla distinzione fra *paid care work* e *unpaid care work* cfr. Oil, 2018a. A proposito della protezione sociale del *caregiver* informale, che presta assistenza in carenza di un vincolo contrattuale, si veda D'Onghia, 2024a. Esplora la dimensione di genere del lavoro di cura nell'ambito familiare Zilli, 2022.

⁵ Borelli, 2023, 883.

prevalenza concentrato il già citato progetto di ricerca), quanto piuttosto quelle rese irregolarmente, nella consapevolezza che quest'ultima ipotesi è quella che, come si vedrà, più di frequente dà luogo anche a fenomeni di sfruttamento della manodopera.

Nelle pagine che seguono si parlerà di assistenti familiari. È questa la locuzione che, anche sulla scorta del Ccnl leader di settore⁶, si è scelto di utilizzare, evitando il ricorso al termine d'uso comune "badanti", «un sostantivo che reca implicito un giudizio svalutativo tanto di chi presta cura (chi "bada"), quanto di chi la riceve (chi è "badato")»⁷. La locuzione sarà declinata al femminile in ragione del fatto che, come mostrano i dati sui quali si tornerà nel prossimo paragrafo, la maggioranza degli impiegati nel settore sono donne, spesso migranti.

La disciplina speciale di fonte legale e contrattual-collettiva applicabile alle assistenti familiari resterà inevitabilmente sullo sfondo di questa disamina⁸. Come è noto, alle scarse prescrizioni contenute negli artt. 2240-2246 c.c., dedicate al lavoro domestico, si affiancano le disposizioni della l. 339/1958, applicabili però ai soli «rapporti di lavoro concernenti gli addetti ai servizi domestici che prestano la loro opera, continuativa e prevalente, di *almeno quattro ore giornaliere presso lo stesso datore di lavoro*» (corsivo mio), e le ulteriori normative che regolano il lavoro subordinato senza escludere, come non di rado accade, il lavoro domestico dal relativo ambito di applicazione – si pensi, quale esempio paradigmatico della tecnica legislativa «sottrattiva»⁹, «solitamente giustificata dalla considerazione che non sarebbe "tollerabile" per una famiglia media l'estensione meccanica degli obblighi imposti ai datori di lavoro "professionali"»¹⁰, all'esclusione dai regimi limitativi dei licenziamenti individuali (art. 4, c. 1, l. 108/1990) – oltre alla disciplina di matrice contrattual-collettiva contenuta nei molti accordi di settore¹¹.

Oggetto di approfondimento saranno, invece, le sole situazioni in cui la disciplina applicabile alle assistenti familiari viene violata, attraverso un *continuum* che, muovendo dal lavoro parzialmente irregolare (il c.d. lavoro grigio), passa attraverso quello sommerso (il lavoro c.d. nero) e arriva sino alle più gravi ipotesi di lavoro sfruttato.

⁶ Ccnl sulla disciplina del lavoro domestico sottoscritto l'8.9.2020 tra Fidaldo (Federazione italiana datori di lavoro domestico), Domina (Associazione nazionale datori di lavoro domestico), Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs e Federcolf, art. 1.

⁷ Sciarba, 2015, 79. Nello stesso senso di Martino, 2021, 57, il quale ricorda che Ambrosini, 2013, 96 fa presente che in passato il termine era riferito a coloro che si occupavano di sorvegliare il bestiame.

⁸ Su tale disciplina, e più in generale sulla specialità del lavoro domestico, si rinvia, da ultimo, a Frosecchi, 2025; ma si vedano pure Basenghi, 2000; Gottardi, 2004; Borelli, 2023, spec. 887 ss.

⁹ Così Basenghi, 2000, 211. La mancata applicazione di una parte delle tutele che sono, invece, previste per gli altri lavoratori, peraltro, dà luogo a molteplici profili di violazione della Convenzione Oit 189/2021 sul lavoro dignitoso per le lavoratrici e i lavoratori del settore domestico: cfr. Borelli, 2020, 181 ss.

¹⁰ de Martino, 2021, 57.

¹¹ Sulla proliferazione della contrattazione collettiva, con particolare riferimento al settore della sanità pubblica e privata, e sugli effetti distorsivi che ne conseguono, a iniziare dal *dumping* contrattuale, cfr. Renzi, 2025. Si veda pure, più in generale, Borelli, 2020, 174 ss.

Come si avrà modo di vedere, la diffusione del lavoro sommerso nel settore domestico produce importanti ripercussioni anzitutto per i lavoratori, principalmente in termini di scarse tutele e garanzie, ma anche per i datori di lavoro e per il sistema economico nel suo complesso, producendo maggiore instabilità e mancato gettito fiscale e contributivo¹². Pur concentrandosi questo scritto sulla sola condizione di vulnerabilità delle assistenti familiari, meriterebbe un' autonoma riflessione anche l' analoga situazione di vulnerabilità nella quale spesso versano le famiglie datrici di lavoro, che – anche in considerazione del particolare legame che viene a crearsi con il lavoratore, cui è affidata la cura di persone particolarmente fragili – vedono affievolirsi la tradizionale condizione di preminenza che, nell' ambito della subordinazione, caratterizza il datore di lavoro.

2. Prima di avviare il discorso sull' irregolarità e sullo sfruttamento del lavoro prestato dalle assistenti familiari è utile dare uno sguardo ai più recenti dati sul lavoro domestico in Italia.

Nel 2024 i lavoratori domestici contribuenti all' Inps erano 817.403, in flessione per il terzo anno consecutivo dopo i consistenti incrementi registrati nel biennio 2020-2021, dovuti da un lato alla regolarizzazione di rapporti di lavoro finalizzata all' ottenimento dell' autocertificazione necessaria per potersi recare al lavoro durante il periodo di *lockdown*, e dall' altro all' ennesima procedura di sanatoria di lavoratori stranieri disposta dal d.l. 34/2020 (sulla quale si tornerà *infra*, § 3)¹³. Nonostante tale flessione (che lascia intravedere, più che un calo della domanda da parte delle famiglie, un possibile intensificarsi dei fenomeni di irregolarità), e a conferma della rilevanza anche prospettica del settore, si stima che in Italia il lavoro di cura – all' interno del quale il lavoro domestico gioca un ruolo essenziale – potrebbe creare circa 1,4 milioni di nuovi posti di lavoro entro il 2030¹⁴.

Il numero complessivo dei lavoratori domestici si suddivide pressoché equamente fra assistenti familiari (50,5%) e addetti alla cura della casa (49,5%)¹⁵; è interessante sottolineare che per la prima volta nel 2024 si è registrata una prevalenza, seppur lieve, della prima categoria di lavoratori sulla seconda.

Come si accennava, il genere femminile e lo *status* migratorio sono due elementi caratterizzanti la forza lavoro che opera nel settore.

La composizione per genere evidenzia una netta preponderanza di donne, pari all' 88,9% dei lavoratori del comparto¹⁶.

La composizione per nazionalità mostra una forte prevalenza di lavoratori stranieri, pari al 68,6% del totale, la gran parte dei quali arriva dall' Europa dell' Est

¹² Osservatorio Domina sul lavoro domestico, 2024, 80.

¹³ Inps, 2025, 1.

¹⁴ Oil, 2018b, 4. Con particolare riferimento alle assistenti familiari, si stima che in Italia il fabbisogno di manodopera nel comparto dei servizi alla persona per il triennio 2026-2028 ammonterà rispettivamente a 938.600 (2026), 949.100 (2027) e 957.600 persone (2028). Cfr. Centro studi e ricerche Idos, 2025.

¹⁵ Inps, 2025, 6.

¹⁶ Ivi, 2.

(34,8%)¹⁷. A tale proposito, vale la pena rammentare che il lavoro domestico ha tradizionalmente rappresentato una delle principali “occupazioni in ingresso” nel mercato del lavoro per le donne immigrate neoarrivate in Italia, e ciò ha contribuito a rendere socialmente ed economicamente più sostenibili i flussi migratori diretti verso il nostro Paese¹⁸. D’altro canto, il lavoro domestico tende a costituire una “trappola” per le lavoratrici straniere, specie dopo che il modello migratorio di tipo “pendolare”, o di breve periodo, è stato sostituito da forme di insediamento più stabili: una volta reperita un’occupazione nel settore, molto difficilmente esse riescono a svincolarsi da questa forma di segregazione occupazionale e a reperire un’alternativa in un diverso comparto e con mansioni più qualificate¹⁹, e ciò anche in considerazione del basso indice di *turnover* che caratterizza il settore²⁰.

In relazione al dato anagrafico, i lavoratori domestici sono tendenzialmente più avanti con l’età rispetto a quelli operanti in altri settori: si tratta, difatti, di lavoratori con età pari o superiore a 60 anni nel 23,9% dei casi e di età compresa fra i 55 e i 59 anni nel 18,1% dei casi; solo l’1,5% dei dipendenti del settore ha un’età inferiore ai 25 anni. Con particolare riferimento alle assistenti familiari, nel 2023 l’età media si attestava a 52,1 anni, e il 64,9% del totale delle lavoratrici aveva almeno 50 anni²¹. Oltre a trattarsi, dunque, di lavoratrici in età spesso avanzata, i dati mostrano anche un progressivo innalzamento dell’età lavorativa, con conseguenze rilevanti in termini di uscita imminente dal mercato del lavoro a fronte di un ricambio che resta limitato e non sufficiente a colmare il bisogno delle famiglie, il che rappresenta una delle maggiori criticità con le quali queste ultime sono chiamate a confrontarsi²².

Per quanto riguarda le ore lavorate, quasi il 45% delle assistenti familiari lavora più di 40 ore settimanali, con una forte concentrazione sul limite massimo di 54 ore

¹⁷ Ivi, 3. Seguono i lavoratori con cittadinanza italiana (31,4%, percentuale che comprende, ovviamente, anche coloro che hanno acquisito successivamente la cittadinanza italiana), quelli provenienti dal Sud America (8,5%) e quelli che sono arrivati dall’Asia orientale (5,8%).

¹⁸ Lutz, 2016.

¹⁹ Conferma tale constatazione la disciplina degli ingressi di lavoratori stranieri “fuori quota” introdotta dall’art. 2, c. 2, d.l. 145/2024, conv. con mod. in l. 187/2024. La disposizione, in aggiunta ai 9.500 posti riservati ai lavoratori stranieri del settore dell’assistenza familiare e sociosanitaria per ogni anno del triennio 2023-2025 (art 6, c. 4, lett. c, d.P.C.M. 27.9.2023), ha difatti riservato per il 2025 una quota aggiuntiva di 10.000 ingressi a beneficio di «lavoratori da impiegare nel settore dell’assistenza familiare o sociosanitaria a favore di persone con disabilità [...] o a favore di persone grandi anziane», qualora la domanda di assunzione sia presentata tramite le agenzie per il lavoro e le associazioni datoriali firmatarie del vigente Ccnl del settore domestico. Ebbene, in tali ipotesi il rilascio dell’autorizzazione al lavoro, nei primi dodici mesi, è limitato al solo settore dell’assistenza familiare o sociosanitaria a favore di persone anziane o con disabilità, non essendo consentito il passaggio ad altri settori produttivi. La previsione che impone di restare vincolati alla qualifica in forza della quale è stato consentito, inizialmente, l’ingresso in Italia ripropone, a ben vedere, una criticità segnalata da tempo per tutti i casi particolari di ingressi “fuori quota”: D’Onghia, de Martino, 2024, 16.

²⁰ Noviello, Parente, 2024, 65.

²¹ Osservatorio Domina sul lavoro domestico, 2024, 60.

²² Fondazione studi dei Consulenti del lavoro, 2023, 11.

previsto dalla contrattazione collettiva²³ (qui pesa, ovviamente, il tema della convivenza con l'assistito, che però i dati esaminati non evidenziano); appena il 6,3% lavora meno di 10 ore settimanali²⁴.

Un ulteriore dato sul quale vale la pena soffermarsi, strettamente connesso a quello relativo alle ore lavorate, riguarda le retribuzioni. Si tratta, infatti, non solo di un settore caratterizzato da retribuzioni basse – il 23,4% delle assistenti familiari percepisce una retribuzione media annua che oscilla tra i 6.000 e 10.000 euro, il 36% guadagna più di 10.000 euro, solo il 20,8% più di 13.000 euro, e ciò nonostante il fatto che esse siano sovente impiegate a tempo pieno, registrandosi inoltre una elevata discontinuità nel rapporto di lavoro, connesso anche alla permanenza in vita degli assistiti²⁵ – ma anche di uno dei pochi comparti in cui le lavoratrici percepiscono in media una retribuzione più alta rispetto a quella dei colleghi uomini.

La quota di lavoratori che percepiscono più di 12.000 euro annui, ad esempio, è più alta per donne (21,5%) che per gli uomini (19,3%), mentre nella fascia di reddito più bassa si concentrano più uomini (27,7%) che donne (24,3%). Ciò dipende essenzialmente dalla circostanza che nel lavoro domestico le donne ricoprono ruoli più duraturi e con maggiori responsabilità, come la cura di soggetti anziani e/o non autosufficienti, mentre gli uomini si concentrano maggiormente in mansioni con orario ridotto come pulizie o giardinaggio²⁶.

Collegato al tema delle (basse) retribuzioni è quello della spesa che le famiglie possono destinare all'assistenza. Se si considera che la maggior parte dei datori di lavoro domestico hanno almeno 60 anni (70%), e che il 37% supera gli 80 anni, è facile intuire da un lato che la principale fonte di reddito di questi datori di lavoro è rappresentata dai trattamenti pensionistici, e dall'altro che sono pochi gli anziani che, anche a causa dell'aumento dei costi, con la sola pensione riescono a far fronte adeguatamente ai loro bisogni. Il margine di risparmio dei pensionati da destinare all'assistenza è molto ridotto: la maggior parte di essi può permettersi un aiuto pari a 5 ore settimanali (55%), mentre è decisamente più bassa la percentuale di coloro che possono permettersi un'assistenza pari a 40 o 54 ore (rispettivamente, 7,7% e 6,69%)²⁷.

Le diseguali capacità economiche di chi si rivolge sul mercato, peraltro, «finitiscono per cristallizzare diseguglianze strutturali di partenza, contribuendo al contempo a peggiorare le condizioni dei lavoratori della cura»²⁸. Le basse retribuzioni, da un lato, e la limitata capacità di spesa delle famiglie, dall'altro, contribuiscono a collocare il lavoro di cura, e l'assistenza domestica in particolare, anche laddove sia regolare, fra i settori lavorativi più poveri²⁹.

Fin qui si sono riportate le cifre relative ai rapporti di lavoro regolari. Tuttavia,

²³ Ccnl 8.9.2020 Fidaldo, Domina, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs e Federcolf, art. 14.

²⁴ Osservatorio Domina sul lavoro domestico, 2024, 63.

²⁵ Fondazione studi dei Consulenti del lavoro, 2023, 15.

²⁶ Osservatorio Domina sul lavoro domestico, 2024, 92.

²⁷ Ivi, 99.

²⁸ Militello, 2024, 360.

²⁹ Ivi, 357.

il lavoro domestico rappresenta, come è noto, il comparto che, rispetto alla media di tutte le attività economiche, registra la maggiore densità di occupazione irregolare – all'interno del quale, dunque, fra datore di lavoro e lavoratore si instaurano rapporti di lavoro retribuiti, pur non venendo rispettata, in tutto o in parte, la normativa legale di matrice giuslavoristica³⁰ – il che significa che i dati dei quali si è detto finiscono inevitabilmente per sottostimare il fenomeno.

Nel 2022, a fronte di un tasso di irregolarità medio del 9,7%, nel lavoro domestico il sommerso ha raggiunto il 47,1%³¹. Posto che complessivamente, tra lavoratori e datori di lavoro, il settore conta 1,7 milioni di persone censite dall'Inps, applicando il tasso di irregolarità si giunge alla conclusione che il numero di persone coinvolte irregolarmente nel settore supera i 3,3 milioni. In altre parole, in Italia un rapporto di lavoro domestico su due è, in tutto o in parte, irregolare; e questo nonostante che, come si ricordava, nel settore si possa comunque godere dei benefici normativi derivanti dalle ampie deroghe all'applicazione dello statuto protettivo del lavoratore subordinato garantite dalla legislazione vigente³².

È evidente, quindi, che non è possibile avvicinare il lavoro domestico, e in particolare quello prestato dalle assistenti familiari, senza muovere da una sommaria ricognizione delle cause, delle conseguenze e dei possibili rimedi alla sua diffusa irregolarità (che spesso rappresenta il terreno fertile per il radicarsi di forme di sfruttamento), che a loro volta affondano le loro radici nel modo in cui il *welfare state* italiano ha approcciato e continua ad approcciare la cura delle persone non autosufficienti.

3. Il modello familistico di *welfare* che per molti anni ha caratterizzato il nostro Paese ha consentito allo Stato di disinteressarsi in buona parte della cura delle persone non autosufficienti, traslando tale onere sulle famiglie (*rectius*, sul lavoro gratuito delle donne)³³.

La crisi di tale modello – causata, fra l'altro, dal crescente bisogno di sostegno nel lavoro di cura da parte delle famiglie, a sua volta determinato dal progressivo invecchiamento demografico della popolazione e dai mutamenti nella struttura sociale del Paese, con l'aumento della partecipazione femminile nel mercato del lavoro e la modifica degli assetti organizzativi familiari³⁴ – e la progressiva riduzione della spesa pubblica per i servizi di *welfare*, con conseguente impulso alla privatizzazione dei servizi di cura, hanno portato all'emersione di quello che è stato definito *do-it-yourself welfare*³⁵.

³⁰ Il concetto di “irregolarità”, che in questo caso si riferisce al contratto di lavoro, può riguardare, come si vedrà nel prosieguo, anche il titolo di soggiorno del lavoratore; motivo per il quale nel settore del lavoro domestico l'irregolarità assume una doppia valenza.

³¹ Osservatorio Domina sul lavoro domestico, 2024, 77.

³² de Martino, 2021, 59.

³³ Saraceno, 2003. Per una panoramica sull'evoluzione del *welfare state* nazionale cfr., fra i molti, Giorgi, Pavan, 2021.

³⁴ Noviello, Parente, 2024, 63. Si veda pure Borelli, 2020, spec. 24 ss.

³⁵ Da ultimo, Borelli, 2023, 885. Si veda pure Sarti, 2016.

L'aumento nella domanda di servizi assistenziali ha sollecitato una riforma dei servizi di *long-term care* in tutti i Paesi dell'Unione, anche sulla scia di quanto recentemente previsto dalla *European Care Strategy*³⁶. In Italia tale processo, spinto dalla pandemia e sostenuto dal PNRR, che dedica uno spazio notevole alla cura di anziani e disabili, è stato avviato, ma la tanto attesa riforma in materia di non-autosufficienza per il momento ha solo mosso i primi passi³⁷. In tale contesto, sono ancora essenzialmente le famiglie a doversi far carico dei bisogni di cura, in parte sostenendone direttamente il peso³⁸ e in parte acquistando sul mercato i servizi destinati a fronteggiarli³⁹.

Qualora si decida di percorrere la seconda strada, è chiaro che le sole soluzioni finanziariamente sostenibili sono quelle che consentono di procacciarsi tali servizi, grazie anche ai (limitati) trasferimenti monetari messi a disposizione dallo Stato (cfr. *infra*), a un costo che consenta di far quadrare i bilanci familiari. Affinché ciò sia possibile, il costo del lavoro di cura deve rimanere inferiore a quanto le persone riescono a guadagnare nel mercato investendo il tempo liberato dagli oneri di accudimento.

La graduale fuoriuscita del lavoro di cura dalla sua "naturale" collocazione all'interno della famiglia, in altre parole, ha reso indispensabile esternalizzare un servizio che, sull'erroneo presupposto che non necessiti di particolari competenze⁴⁰, e dovendo essere reso a costi competitivi per le ragioni che si sono ricordate, viene affidato sempre più di frequente a soggetti vulnerabili sul mercato⁴¹.

La necessità di contenere – in maniera legale, soprattutto attraverso l'impiego della già ricordata tecnica legislativa «sottrattiva», e illegale, grazie al massiccio ricorso al lavoro irregolare – il costo del lavoro di cura che questo assetto ha imposto, oltre ad aver contribuito a svalutarne ulteriormente il valore⁴², ha dunque favorito il ricorso al lavoro retribuito delle assistenti familiari, spesso straniere. In questo modo, il modello di cura familiare è stato gradualmente sostituito – attraverso il ricorso alle *global care chains* – da uno basato sul "migrante nella famiglia"⁴³.

Per tutte queste ragioni, le assistenti familiari rappresentano non solo una risposta essenziale al bisogno di far fronte alla non autosufficienza, ma anche – grazie alla

³⁶ Sulla *European Care Strategy*, presentata dalla Commissione europea nel settembre 2022, cfr. Mazzetti, 2025.

³⁷ Il riferimento è alla l. delega 33/2023 (sulla quale cfr. Gori, 2023) e al d.lgs. 29/2024. Per una lettura giuslavoristica dei due provvedimenti si veda Gualandi, 2025.

³⁸ Sul lavoro di cura informale cfr. ancora D'Onghia, 2024a.

³⁹ «Il fatto che le famiglie, all'interno di un mercato del lavoro "sano", non potrebbero mai permettersi un'assistenza domiciliare regolata dai criteri del contratto collettivo per il lavoro domestico [...] costituisce [...] una riprova di come il mercato in sé non possa rappresentare una soluzione al "problema" della cura»: Sciarba, 2015, 95.

⁴⁰ È diffuso il convincimento che il lavoro di cura non richieda una preparazione specifica e che il principale canale di apprendimento consista nell'esperienza diretta. Si tratta, come è facile intuire, di una lettura eccessivamente semplicistica del fenomeno, che trascura l'importanza degli investimenti in materia di formazione e professionalizzazione.

⁴¹ Pavlou, 2021, sulla quale si veda Papa, 2023.

⁴² Vallauri, 2025.

⁴³ Così Borelli, 2023, 886.

compressione dei loro diritti funzionale a garantire la tenuta sociale del Paese, per questo tollerata dall'intero apparato pubblico⁴⁴ – lo strumento più conveniente dal punto di vista economico per supplire alle carenze del *welfare* statale⁴⁵, soprattutto quando le prestazioni di lavoro sono rese irregolarmente.

Queste rapide battute fotografano solo alcune delle ragioni che hanno generato la vasta diffusione del lavoro irregolare nell'ambito del lavoro domestico alla quale si è più volte fatto cenno. Oltre alle carenze del *welfare state*, all'inerzia politico-istituzionale verso le politiche di gestione della non autosufficienza e al «disinteresse del c.d. “stato apparato” per la regolarità del lavoro del settore»⁴⁶, i fattori che favoriscono la persistenza di rapporti di lavoro irregolari sono, ovviamente, anche altri. Uno studio di Maurizio Ambrosini ne ha individuato alcuni che risultano ancora fortemente attuali⁴⁷.

Anzitutto, le assistenti familiari rendono la loro prestazione in un luogo di lavoro difficile da controllare, alle soglie del quale si arresta persino l'Ispettorato del lavoro, le cui attività ispettive – attivate, di regola, su segnalazione delle lavoratrici, che stentano a denunciare i fatti di cui sono vittime soprattutto quando si tratta di migranti irregolari, essendo tuttora vigente nel nostro ordinamento il reato di ingresso e soggiorno illegale nel territorio dello Stato (art. 10-*bis*, d.lgs. 286/1998, d'ora in avanti T.U. immigrazione) – sono quasi impossibili da compiersi senza travalicare il limite dell'inviolabilità del domicilio privato⁴⁸; il che sostanzialmente esonera il datore di lavoro domestico dai possibili controlli pubblici e dalle relative sanzioni⁴⁹.

In secondo luogo, nel lavoro di cura operano, come si ricordava in apertura, datori di lavoro poco strutturati e scarsamente formalizzati. Il datore di lavoro domestico, infatti, normalmente non è un imprenditore che ha come obiettivo il persegui-

⁴⁴ de Martino, 2021, 60-61.

⁴⁵ Si tratta della «risposta più economica e più diffusa di cura domiciliare» secondo Borelli, 2023, 903.

⁴⁶ de Martino, 2021, 61.

⁴⁷ Ambrosini, 2013, 48.

⁴⁸ L'art. 8 del d.P.R. 520/1955 dispone, difatti, che «Gli ispettori del lavoro [...] hanno facoltà di visitare in ogni parte, a qualunque ora del giorno e anche della notte, i laboratori, gli opifici, i cantieri, e i lavori, in quanto siano sottoposti alla loro vigilanza, nonché i dormitori e refettori annessi agli stabilimenti; non di meno essi *dovranno astenersi dal visitare i locali annessi a luoghi di lavoro e che non siano direttamente o indirettamente connessi con l'esercizio dell'azienda, sempre che non abbiano fondato sospetto che servano a compiere o a nascondere violazioni di legge*» (corsivo mio). Borelli, 2023, 894 sottolinea il contrasto fra la disposizione e l'art. 17, c. 3, della Convenzione OIL 189/2021 che, in tema di misure ispettive, impone agli Stati di «prevedere le condizioni in presenza delle quali può essere autorizzato l'accesso al domicilio familiare, tenendo debito conto del rispetto della vita privata».

⁴⁹ Il lavoro domestico irregolare è stato escluso dalla l. 183/2010 dall'applicazione della c.d. maxisanzione di cui all'art. 36-*bis*, c. 7, l. 248/2006. de Martino, 2021, 62 ss. rileva che la debolezza punitiva «non si ferma al piano sostanziale, ma coinvolge anche quello della tutela processuale che, nei fatti, per le lavoratrici irregolari è affievolita. Il riconoscimento giudiziale della subordinazione, infatti, si scontra con due problemi sostanziali: la corretta individuazione del legittimato passivo, cioè del datore di lavoro, e la difficoltà di provare l'esistenza del rapporto e la sua natura subordinata».

mento di un profitto, bensì una persona fisica il cui scopo è soddisfare un bisogno di accudimento impellente e talvolta improvviso (il che, peraltro, non gli consente neppure di rispettare le lungaggini dettate dalla farraginoso procedura di assunzione del lavoratore straniero: cfr. *infra*, § 3.1). Egli, peraltro – come pure, del resto, chi lavora – sovente non conosce la normativa vigente, e quindi non è pienamente consapevole degli obblighi che la legge gli impone né degli adempimenti burocratici da compiere⁵⁰.

In terzo luogo, si registra spesso un interesse del consumatore finale ad abbattere i costi del servizio acquistato, considerato che, come si è visto (cfr. *retro*, § 2), le risorse economiche disponibili raramente consentono di assumere un'assistente familiare *full-time* riconoscendo il trattamento economico e normativo derivante dall'applicazione della disciplina di fonte legale e contrattual-collettiva.

Quello della sostenibilità economica della spesa per il lavoro di cura appare un problema particolarmente rilevante per le famiglie italiane, in particolare per quelle che necessitano del supporto di un'assistente familiare per curare i propri congiunti, che proprio per questa ragione sono spesso spinte a ricorrere al lavoro sommerso. La questione non è certamente risolta dai trasferimenti monetari che sostanziano le politiche sociali per la non autosufficienza e che si concretano essenzialmente – oltre che nelle misure sperimentali recentemente introdotte di cui si dirà *infra* – nell'indennità di accompagnamento (l. 18/1980). Si tratta di una prestazione assistenziale destinata alle persone totalmente invalide che, fra le varie criticità, pur assorbendo circa il 45% della spesa complessiva per la cura dei non autosufficienti⁵¹, è del tutto insufficiente a coprire il costo di assunzione di un'assistente familiare a tempo pieno (nel 2025 l'ammontare dell'indennità è pari a 542,02 euro mensili), non è selettiva in relazione al reddito e alla struttura familiare delle persone in condizione di bisogno, non è graduata in base alla gravità del bisogno né è condizionata nel suo utilizzo, non essendo previste forme di verifica circa l'impiego delle risorse trasferite.

Infine, vi è spesso una convergenza di interessi fra datore di lavoro e lavoratore nel mantenere il lavoro nell'alveo dell'informalità, soprattutto qualora si tratti:

- di lavoratori immigrati sprovvisti di un regolare permesso di soggiorno, che per tale motivo non possono che prestare la loro attività lavorativa in maniera irregolare (anche perché in Italia non esiste un istituto giuridico a carattere ordinario che consenta allo straniero irregolarmente presente sul territorio, con in corso un rapporto di lavoro irregolare, di sanare la propria presenza sul territorio e ottenere un permesso di soggiorno per motivi di lavoro, diversamente da quel che accade, ad esempio, in Francia o in Spagna⁵²);

⁵⁰ Osservatorio Domina sul lavoro domestico, 2024, 79-80.

⁵¹ Audino, Mazzaferro, Morciano, 2024, i quali ricordano che nel 2023, secondo le stime dell'Inps, il numero complessivo delle indennità di accompagnamento è stato pari a 2,2 milioni di prestazioni, per una spesa di 13,3 miliardi di euro: «è del tutto evidente che senza un intervento su questa prestazione qualsiasi auspicio riformatore ne uscirebbe frustrato».

⁵² Chiaromonte, 2023a, 712. In chiave comparata cfr. Locchi, 2021. Sull'opportunità di introdurre soluzioni come quelle citate, oltre che di semplificare le procedure per consentire

- di lavoratori che hanno progetti migratori di breve o media durata, che per tali ragioni potrebbero non avere interesse alla regolarità contributiva, dovendo spesso saldare il peso del debito migratorio contratto e/o mantenere con le proprie rimesse la famiglia rimasta nel Paese di origine;
- di lavoratori il cui Paese di origine non ha siglato con l'Italia un accordo bilaterale in materia di sicurezza sociale che consenta loro di totalizzare i contributi versati nelle gestioni dei due Stati qualora il periodo trascorso in uno solo non soddisfi i requisiti di anzianità contributiva necessari per accedere alla prestazione pensionistica⁵³.

Questi *push factors* dell'irregolarità, a distanza di più di dieci anni da quando sono stati messi in luce da Ambrosini, appaiono sostanzialmente immutati. Una ricerca della Fondazione studi dei Consulenti del lavoro del 2023, ad esempio, conferma che le ragioni di un livello così ampio di diffusione dell'irregolarità attengono principalmente alla natura stessa del lavoro svolto, alle caratteristiche del datore di lavoro e del luogo di esecuzione delle prestazioni, nonché alla tipologia di lavoratori interessati, in larga parte di origine straniera⁵⁴.

Passando agli strumenti per contrastare la diffusione del lavoro irregolare⁵⁵, fra gli altri vale la pena ricordare che sul piano istituzionale, nell'ambito del PNRR, è stato adottato il Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso 2022-2025. Il Piano si propone di contrastare trasversalmente il fenomeno in tutti i settori economici interessati, anche se una particolare attenzione è dedicata ai comparti particolarmente esposti, fra i quali figura anche il lavoro domestico. La razionalizzazione dell'impianto sanzionatorio, per evitare che il ricorso al sommerso risulti conveniente per i datori di lavoro, e allo stesso tempo il rafforzamento dei servizi (anche pubblici) di intermediazione fra domanda e offerta di lavoro figurano fra le misure previste.

Tale strumento, tuttavia, non interviene se non marginalmente sulle principali cause del fenomeno che si sono descritte, e questo elemento potrebbe essere letto come un ulteriore segnale della diffusa tolleranza verso l'illegalità che caratterizza il lavoro domestico⁵⁶. La già citata indagine svolta nel 2023 dalla Fondazione studi dei Consulenti del lavoro, ad esempio, individua alcune misure ulteriori che potrebbero spingere le famiglie a regolarizzare i rapporti di lavoro domestico, quali la deducibilità totale delle spese sostenute per le assistenti familiari, oppure uno sgravio contributivo totale per chi assume, e solo in misura ridotta la semplificazione delle

ai migranti un più agevole ingresso nel mercato del lavoro, si veda anche il già citato *Policy paper* elaborato nell'ambito del progetto di ricerca *CARE4CARE*, 21.

⁵³ Chiaromonte, Ferrara, 2020, 533. Fungono, inoltre, da deterrente all'instaurazione di un rapporto di lavoro regolare anche le due eccezioni, normativamente previste, al principio di parità di trattamento in materia previdenziale, e che consistono rispettivamente nello speciale regime previdenziale disposto per i lavoratori stranieri stagionali (art. 25, c. 2, T.U. immigrazione) e nel mancato rimborso dei contributi versati dal lavoratore straniero in caso di rimpatrio (art. 22, c. 13, T.U. immigrazione): Chiaromonte, Guariso, 2019, 377 ss.

⁵⁴ Fondazione studi dei Consulenti del lavoro, 2023, 7.

⁵⁵ In chiave comparata cfr. Tomei, 2011.

⁵⁶ Borelli, 2021, 294.

procedure amministrative per l'assunzione delle assistenti familiari e l'assegno al nucleo familiare destinato a sostenere spese per l'assistenza⁵⁷.

L'insostenibilità per le famiglie del peso economico del lavoro di cura, in particolare, giustificherebbe un intervento finalizzato a rendere più conveniente il ricorso al lavoro regolare attraverso una riduzione (se non addirittura un azzeramento) del differenziale di costo fra lavoro regolare e irregolare, che potrebbe passare per un incremento degli sgravi fiscali e contributivi per le famiglie datrici di lavoro⁵⁸ (il che, tuttavia, priverebbe lo Stato di una parte delle risorse impiegabili per lo sviluppo di servizi pubblici di cura alla persona⁵⁹).

In questa direzione si è mosso il legislatore prevedendo, per il periodo dal 1° aprile 2024 al 31 dicembre 2025, e per i datori di lavoro domestici ultraottantenni, titolari dell'indennità di accompagnamento e con ISEE non superiore a 6.000 euro, un esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali e assicurativi a carico dei datori di lavoro, beneficio applicabile fino a un limite massimo di 3.000 euro annui (art. 29, c. 15, d.l. 19/2024, conv. con mod. dalla l. 56/2024).

Più di recente, è stata istituita (in via sperimentale dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2026, nel limite massimo di spesa di 250 milioni di euro per il 2025 e di 250 milioni di euro il 2026) una prestazione universale comprendente anche l'assegno di assistenza, consistente in un *bonus* pari a 850 euro mensili, utilizzabile per «remunerare il costo del lavoro di cura e assistenza, svolto da lavoratori domestici con mansioni di assistenza alla persona titolari di rapporto di lavoro conforme ai contratti collettivi nazionali di settore [...] o l'acquisto di servizi destinati al lavoro di cura e assistenza e forniti da imprese qualificate nel settore dell'assistenza sociale non residenziale» (art. 36, d.lgs. 29/2024). Destinatari della prestazione sono gli ultraottantenni con ISEE non superiore a 6.000 euro titolari di indennità di accompagnamento e con un livello di bisogno assistenziale gravissimo⁶⁰.

Si tratta, tuttavia, di misure che solo in parte vanno nella direzione auspicata, essendo fortemente limitate da un lato dal loro carattere sperimentale, e dall'altro dalla contenuta dotazione finanziaria messa in campo.

3.1. Vi sono, poi, una serie di ulteriori fattori normativi che agevolano la diffusione dell'irregolarità, in relazione ai quali sarebbe indispensabile un intervento correttivo da parte del legislatore. Si è già detto che il settore del lavoro domestico ha subito, nel corso dei decenni, un trattamento di sfavore rispetto agli altri comparti, *gap* che neppure la ratifica della Convenzione OIL 189/2021 sul lavoro dignitoso per le lavoratrici e i lavoratori del settore ha contribuito a colmare⁶¹.

Per ragioni di spazio, in questa sede ci si limiterà ad accennare ai soli profili di criticità della procedura, particolarmente complessa e macchinosa, di assunzione del

⁵⁷ Fondazione studi dei Consulenti del lavoro, 2023, 48-50.

⁵⁸ Noviello, Parente, 2024, 69.

⁵⁹ Borelli, 2023, 888.

⁶⁰ Il successivo art. 37 elenca le ulteriori agevolazioni fiscali e contributive previste dalla normativa vigente e che sono «dirette a favorire il livello qualitativo e quantitativo delle prestazioni di lavoro, cura e assistenza in favore delle persone anziane non autosufficienti».

⁶¹ Borelli, 2020, spec. 181 ss.

lavoratore straniero delineata dal T.U. immigrazione, che è stata identificata quale tecnica legale per contenere il costo del lavoro di cura⁶². Si tratta di un sistema che, fra l'altro, si fonda su un doppio irrealistico presupposto, che mostra tutti i suoi limiti proprio in relazione al lavoro domestico di cura: che il datore di lavoro possa preventivare le sue esigenze di assunzione con largo anticipo (considerati i lunghi tempi di espletamento della procedura), e che possa essere interessato ad assumere un lavoratore che non conosce (nel caso della chiamata numerica).

La carenza di meccanismi legali d'ingresso effettivamente accessibili ha finito per rendere pressoché impossibile l'ingresso regolare per lavoro e per alimentare – in combinato disposto con l'inefficace programmazione dei flussi in ingresso, che tuttora si concreta in un numero insufficiente di quote disponibili per i lavoratori nel settore del lavoro domestico e di cura⁶³ – l'elusione delle norme concepite per far incontrare domanda e offerta di lavoro e la ricerca di canali d'ingresso alternativi, incrementando in tal modo gli ingressi irregolari e il giro d'affari delle organizzazioni criminali e, di conseguenza, alimentando il mercato del lavoro sommerso.

Senza pretesa di esaustività, fra i principali profili di criticità si possono annoverare:

- il prevalente meccanismo della chiamata nominativa del lavoratore ancora residente all'estero;
- l'impossibilità di fare ingresso in Italia per ricerca di lavoro;
- il principio della preferenza per le assunzioni di lavoratori già presenti sul territorio nazionale;
- l'introduzione del contratto di soggiorno per lavoro subordinato.

Tali elementi, sui quali in questa sede è impossibile soffermarsi⁶⁴, determinano un disincentivo normativo all'assunzione di lavoratori stranieri e, quindi, alla stipulazione con essi di un regolare contratto di lavoro⁶⁵. Si tratta, come è stato correttamente posto in luce, di un «modello che si potrebbe definire quasi impossibile di accesso legittimo al mercato del lavoro», che «tende a favorire, piuttosto che scongiurare, l'«irregolarità», con una clamorosa eterogenesi dei fini»⁶⁶.

Essendo sinora mancati gli interventi legislativi necessari a correggere tali criticità, l'unica soluzione adottata nel corso degli anni per porre rimedio a un assetto normativo che scoraggia le assunzioni regolari dei migranti è rappresentata dal periodico ricorso alle procedure di sanatoria che, nei fatti, dietro la maschera della re-

⁶² Borelli, 2023, 887.

⁶³ E questo nonostante la previsione di quote a essi specificamente destinate: cfr. *retro*, nt. 19.

⁶⁴ Per maggiori approfondimenti cfr. Chiaromonte, 2023a, 717 ss.

⁶⁵ Giova rammentare che l'art. 22, c. 12, T.U. immigrazione sanziona penalmente il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori privi del permesso di soggiorno, il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, ovvero il cui permesso sia stato revocato o annullato.

⁶⁶ D'Onghia, 2022, 54-55.

golazione di nuovi ingressi, sono servite principalmente a regolarizzare la situazione di quanti già si trovavano irregolarmente in Italia⁶⁷.

Non è un caso se, delle otto sanatorie adottate dal 1986 a oggi, il provvedimento del 2009 è stato destinato esclusivamente all'emersione dei lavoratori occupati in «attività di assistenza e sostegno alle famiglie⁶⁸, mentre le misure del 2002⁶⁹, del 2012⁷⁰ e del 2020⁷¹ hanno individuato come destinatari privilegiati proprio i lavoratori domestici. Con particolare riferimento al provvedimento del 2020, l'85% delle quasi 208.000 domande presentate ha riguardato i rapporti di lavoro domestico, mentre i numeri definitivi circa gli esiti delle richieste di regolarizzazione non sono ancora noti (sic!), considerate le lungaggini della procedura che, nel momento in cui si scrive, non è ancora giunta a conclusione⁷².

Il prevalente ricorso alle sanatorie, però, non considera che «la domanda strutturale del mercato del lavoro di collaboratrici domestiche e assistenti familiari dovrebbe essere soddisfatta mediante la previsione di modalità stabili di facile accesso al territorio nazionale»⁷³, delle quali, però, non si trova traccia neppure nei più recenti provvedimenti in materia⁷⁴.

4. Qualche battuta va dedicata, infine, ai reati di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-*bis* c.p.). Accade sovente, difatti, che il lavoro sommerso in cui sono implicate le assistenti familiari si caratterizzi, oltre che per il coinvolgimento di una migrante irregolare, anche per l'intermediazione illecita di manodopera e/o per lo sfruttamento della lavoratrice.

All'accezione generale, per così dire atecnica, di sfruttamento lavorativo, che rinvia alla condizione di chi si giova di una prestazione d'opera senza ricompensarla adeguatamente, approfittando della propria condizione privilegiata o dello stato di bisogno di chi presta l'opera, si affianca quella fatta propria dal legislatore, che l'ha circoscritta all'interno dell'art. 603-*bis* c.p.

La norma, come è noto, individua due distinte condotte delittuose contro la persona: quella del caporale, che recluta i lavoratori (spesso stranieri irregolari) per destinarli al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento e approfittando del loro stato di bisogno⁷⁵; e quella del datore di lavoro che utilizza, assume o impiega lavo-

⁶⁷ Chiaromonte, D'Onghia, 2021.

⁶⁸ Art. 1-*ter*, d.l. 78/2009, conv. con mod. in l. 102/2009.

⁶⁹ Art. 33, l. 189/2002.

⁷⁰ Art. 5, d.lgs. 109/2012.

⁷¹ Art. 103, d.l. 34/2020, conv. con mod. in l. 77/2020.

⁷² Per un monitoraggio aggiornato cfr. Ero Straniero, 2024.

⁷³ de Martino, 2021, 65-66.

⁷⁴ Il riferimento è, da ultimo, al d.l. 20/2023, conv. con mod. in l. 50/2023, e al d.l. 145/2024, conv. con mod. in l. 187/2024, sui quali si vedano, rispettivamente, Chiaromonte, 2023b, e D'Onghia, de Martino, 2025.

⁷⁵ Lo «stato di bisogno», nello specifico, identifica una particolare condizione in cui l'indigenza e la difficoltà economica rendono una persona maggiormente propensa ad accettare le condizioni di lavoro estreme che altrimenti non accetterebbe. La Cassazione considera suf-

ratori, anche senza valersi dell'attività di intermediazione del caporale, sottoponendoli a condizioni di sfruttamento e approfittando del loro stato di bisogno⁷⁶.

Lo sfruttamento lavorativo viene descritto mediante il ricorso a «indicatori fattuali»⁷⁷, circostanze che definiscono il contesto in cui, nella maggioranza dei casi, tale fenomeno si verifica⁷⁸. Attraverso tale «indicizzazione» (più che definizione) dello sfruttamento vengono, in sostanza, ricondotti nell'ambito applicativo della disposizione i casi più gravi in cui non è rispettato il nocciolo duro della disciplina del rapporto di lavoro, di fonte legale o contrattuale-collettiva (la retribuzione, l'orario di lavoro, la sicurezza e l'igiene sui luoghi di lavoro, ecc.)⁷⁹, come emerge dalla giurisprudenza che, nel corso di questi ultimi anni, si è confrontata con tali indici di orientamento probatorio nel non semplice tentativo di delimitarli e interpretarli⁸⁰.

Il lavoro delle assistenti familiari, svolto all'interno del domicilio privato – luogo che rende più agevole sottrarsi all'applicazione delle regole minime di tutela – da soggetti che, come si è visto, spesso sono vulnerabili, dà luogo a forme di «sfruttamento invisibile»⁸¹ che, nelle ipotesi estreme, possono sfociare nei reati di cui agli artt. 600 c.p. (riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù) e 601 (tratta di persone) c.p., oltre che ricadere nel raggio d'applicazione dell'art. 4, par. 2, Cedu, che sancisce il divieto di lavoro forzato o obbligatorio⁸².

Per ragioni di spazio pare opportuno circoscrivere l'analisi ai soli casi in cui lo sfruttamento delle assistenti familiari è illegale in quanto penalmente rilevante ai sensi dell'art. 603-*bis* c.p., tralasciando, quindi, da un lato le molteplici tecniche elaborate nel nostro ordinamento per contenere il costo del lavoro di cura e che producono forme di sfruttamento legale⁸³, e dall'altro le ulteriori manifestazioni dell'irregolarità che si concretano, ad esempio, nel sottoinquadramento, nella di-

ficiente a integrare il requisito dello «stato di bisogno» anche la sola condizione di irregolarità dei migranti (Cass. pen., sez. IV, 9.3.2021 n. 10554).

⁷⁶ Fra i molti, Garofalo, 2024; con particolare riferimento alla repressione dello sfruttamento dei migranti, cfr. Chiaromonte, 2023c.

⁷⁷ Di Martino, 2018, 1 ss.

⁷⁸ Dal che deriva una nozione di sfruttamento «piuttosto ambigua e fortemente condizionata dall'impostazione politico-culturale dell'interprete»: D'Onghia, 2025, 55.

⁷⁹ Da ultimo, Donini, 2025. Come sottolinea Sarti, «Molte delle condizioni indicate quali indici di sfruttamento dall'art. 603-*bis* del codice penale sono [...] implicite nell'attuale quadro normativo relativo al lavoro domestico: una parte del lavoro è sì sfruttata, ma legalmente»: Sarti, 2022, 67.

⁸⁰ D'Onghia, Laforgia, 2021; Donini, 2025.

⁸¹ Militello, 2024, 360-361. Descrivono un modo di vivere e di lavorare coercitivo e segregante, con conseguenze in termini di sfruttamento, salute mentale e dipendenza dalle esigenze del datore di lavoro che danno luogo a processi di disumanizzazione e di sfruttamento, con particolare riferimento all'esperienza di alcune assistenti familiari rumene, Corvino, Sodano, Petrescu, 2024.

⁸² Tale nozione ruota attorno alla coercizione allo svolgimento della prestazione di lavoro, elemento che, viceversa, non è necessariamente caratteristico dello sfruttamento del lavoro: non ogni forma di lavoro sfruttato o reso in condizioni di disagio o degrado, difatti, può essere definito come lavoro forzato in senso stretto. Cfr. D'Onghia, 2025, 62.

⁸³ Borelli, 2021, 287, la quale si riferisce, fra l'altro, alla già menzionata tecnica legislativa «sottrattiva», alla proliferazione dei Ccnl di settore, alla normativa in materia di immigrazio-

chiarazione di un numero di ore lavorate inferiore a quello effettivo, nel mancato pagamento di straordinari e lavoro notturno, nel mancato godimento di riposi e ferie, ecc.⁸⁴.

Applicando i summenzionati indici, la Cassazione giunge ad affermare che «lo sfruttamento va [...] inteso come depauperamento del rapporto fra la forza impiegata dal lavoratore e le condizioni di lavoro assicurate dal datore di lavoro, che oltrepassano in modo sistematico e reiterato i limiti che l'ordinamento pone a garanzia della prestazione lavorativa o pongono in essere situazioni tali per cui la dignità del lavoratore viene degradata proprio dalla situazione lavorativa alla quale viene assoggettato, vuoi per lo spregio dello stato psicofisico che l'applicazione della normativa sulla sua incolumità sul luogo di lavoro gli assicurerebbe, vuoi perché per avvalersi della sua prestazione egli venga costretto ad adattarsi a una situazione alloggiativa umiliante i bisogni dell'essere umano»⁸⁵.

Si tratta di «una definizione [...] dai contorni significativamente sfumati», che insiste «soprattutto sul carattere sistematico della violazione di norme poste a tutela dell'integrità e dignità dei lavoratori»⁸⁶.

La disposizione, come è stato osservato, mal si presta a essere applicata al lavoro delle assistenti familiari, anzitutto poiché «il rapporto che esiste tra chi presta la cura e chi ne usufruisce non si risolve, nella maggior parte dei casi, nella tipica relazione tra sfruttatore e sfruttato, poiché il fruitore finale del servizio è anch'egli vittima di un sistema di protezione sociale carente che, non offrendo un adeguato servizio di cura e assistenza, lascia quale unica alternativa alla familizzazione della cura [...] quella del ricorso a una prestazione “a basso costo” sul mercato»⁸⁷.

Le limitatissime ipotesi in presenza delle quali sono state acclarate forme di sfruttamento lavorativo in ambito domestico riguardano la prima delle descritte condotte delittuose, e in particolare la somministrazione illecita di lavoratrici domestiche irregolari realizzata da un fornitore di manodopera che approfitta dello stato di bisogno tanto di chi lavora, quanto della famiglia datrice di lavoro⁸⁸. Il ruolo svolto dalle agenzie di intermediazione e somministrazione di lavoro domestico – che per ragioni di spazio non è possibile approfondire in questa sede, nonostante l'indubbia rilevanza del fenomeno – mostra che esse contribuiscono allo sfruttamento delle la-

ne, alla difficoltà nell'organizzare sindacalmente le lavoratrici del settore. Sul punto si veda pure Picco, 2022, spec. 142 ss.

⁸⁴ Borelli, 2021, 293; Picco, 2022, 144 ss.

⁸⁵ Cass. pen., sez. IV, 16.5.2022 n. 19143.

⁸⁶ Martelloni, 2025, 110. Si veda pure Laforgia, 2020.

⁸⁷ Militello, 2024, 359. Come è stato sottolineato, «l'incontro tra anziano e badante è l'incontro tra due diversi “bisogni”, da una parte quello di essere adeguatamente assistito, dall'altro quello di sopperire a esigenze di ordine economico per sé e per la propria famiglia che le permetta di condurre una vita dignitosa. Entrambi i soggetti, quindi, si trovano in una situazione di debolezza e precarietà»: così Noviello, Parente, 2024, 64.

⁸⁸ Cass. pen., sez. IV, 9.10.2019 n. 49781 ha affermato che la mera presenza irregolare dello straniero, accompagnata da situazione di disagio e di bisogno di accedere alla prestazione lavorativa, non costituisce elemento valevole da solo a integrare il reato di cui all'art. 603-bis c.p. caratterizzato, al contrario, dallo sfruttamento del lavoratore, i cui indici di rilevazione attengono a una condizione di eclatante pregiudizio e di rilevante soggezione del lavoratore.

voratrici del settore, traendo vantaggio dalla difficoltà di molte famiglie a concepirsi come datrici di lavoro e a gestire il rapporto con le proprie dipendenti⁸⁹.

Peraltro, pur non essendo richiesta, ai fini della configurabilità del reato, la necessaria concorrenza di tutti gli indici di sfruttamento, nella prassi applicativa è raro che l'accertamento del reato derivi dalla ricorrenza di un solo di essi: la maggioranza dei provvedimenti giudiziari che ravvisano lo sfruttamento lavorativo descrive, difatti, situazioni di gravità estrema nelle quali concorrono tutti gli indici⁹⁰, elemento ulteriore che limita l'applicabilità della disposizione nel caso del lavoro prestato dalle assistenti familiari.

Così facendo, la norma finisce per sanzionare solo le forme più gravi di sfruttamento e lascia fuori dal suo ambito di operatività un'ampia gamma di ipotesi che, pur realizzando l'imposizione di modalità di lavoro diverse da quelle previste dalla norma lavoristica inderogabile, esulano dall'area della punibilità; il che, con particolare riferimento all'ipotesi in cui lo sfruttato sia uno straniero irregolare che abbia presentato denuncia e che si sia impegnato a cooperare nel procedimento penale instaurato nei confronti del datore di lavoro, preclude la possibilità di rilascio del nuovo permesso di soggiorno per le vittime di intermediazione illecita e sfruttamento lavorativo (art. 18-ter T.U. immigrazione)⁹¹.

Tale circostanza rileva in modo particolare in relazione al lavoro delle assistenti familiari, dal momento che la maggioranza delle situazioni in cui si realizzano ipotesi "atecniche" di sfruttamento del lavoro domestico – ampiamente tollerate poiché, come si è visto, è in buona parte su di esse che si poggia il nostro sistema di presa in carico della non autosufficienza – concerne forme di sfruttamento legali e, quindi, non penalmente rilevanti. È chiaro che, in questo contesto, l'azione repressiva – che si focalizza sulle sole situazioni in cui lo sfruttamento ha una rilevanza penale e si è già consumato – appare inadeguata a fronteggiare il fenomeno (ma su questo aspetto si tornerà a breve)⁹².

Questa marginalizzazione dell'operatività della disposizione, funzionale a garantire forme di sfruttamento non penalmente rilevanti e, quindi, la tenuta del sistema che si è sin qui descritto, produce evidenti effetti distorsivi: «le politiche antisfruttamento, concentrandosi principalmente su casi singoli ed eclatanti, pregiudicano la loro capacità di prevenire e correggere le forme di abuso ordinarie, derivanti cioè dall'ordinario funzionamento del nostro sistema socioeconomico. La spettacolarizzazione degli abusi estremi [...] consente di ignorare lo sfruttamento abitudinario e non-spettacolare cui sono soggette le lavoratrici domestiche, evitando così di occuparsi delle ragioni sistemiche dello sfruttamento»⁹³.

Infine, anche mettendo per un momento da una parte la questione della scarsa rilevanza pratica dell'art. 603-bis c.p. in relazione al lavoro delle assistenti familiari, resta fermo che il solo approccio repressivo, che si limita a riconoscere l'esistenza di «una relazione patologica privata da curare esclusivamente con la "medicina repres-

⁸⁹ Per un approfondimento cfr. Amorosi, Borelli, Sarti, 2024.

⁹⁰ Donini, 2025, 84.

⁹¹ Chiaromonte, 2025, 20.

⁹² Militello, 2024, 363.

⁹³ Borelli, 2021, 296.

siva” del diritto penale»⁹⁴, senza offrire tutele effettive ai lavoratori sfruttati, appare insufficiente. Se la risposta penalistica è potenzialmente efficace nei termini in cui consente di individuare ipotesi di sfruttamento anche in quegli ambiti e in quei settori in cui, a causa della particolare debolezza dei lavoratori, le tutele lavoristiche «entrano in sofferenza», d’altra parte «la fattispecie penale non è in grado di garantire una tutela effettiva a chi lo sfruttamento lo subisce, ed è soprattutto su questo piano che l’approccio repressivo rivela tutti i suoi limiti»⁹⁵.

La risposta penalistica – che interviene *ex post*, una volta che lo sfruttamento si è verificato – dovrebbe allora essere affiancata, in quanto *extrema ratio*, da interventi preventivi, in grado di individuare e colpire le ragioni strutturali dello sfruttamento. «Spetta, allora, al diritto del lavoro riappropriarsi del suo compito tradizionale di tutela del lavoratore e della lavoratrice nella forma di un diritto “diseguale”, ripensando complessivamente il sistema di contrasto allo sfruttamento lavorativo a partire da un approccio che meglio possa ricomprendere adeguate forme di tutela dinanzi alle plurime dimensioni (legate anche alla specificità del genere) dello sfruttamento»⁹⁶.

Un’eccessiva enfasi sulla necessità di valorizzare la dimensione penalistica rischia, difatti, di marginalizzare l’importanza della prospettiva giuslavoristica, così determinando un vuoto nelle tutele tipiche del diritto del lavoro, mentre sarebbe necessario stabilire una nuova sinergia fra i due ambiti disciplinari per la lotta allo sfruttamento lavorativo. È dunque preferibile adottare – come peraltro la dottrina ha da qualche tempo iniziato a sostenere – un «approccio multidimensionale» al tema dello sfruttamento⁹⁷, in modo da restituire un ruolo centrale al diritto del lavoro che, in fondo, ha sempre individuato nella dignità del lavoratore il proprio referente teleologico⁹⁸.

Come è noto, tuttavia, una volta travalicati i confini della norma penale non è affatto semplice – in carenza di riferimenti di diritto positivo – stabilire cosa sia e quando emerga lo sfruttamento, specie se si ritiene che il diritto del lavoro non faccia altro che formalizzare e legittimare relazioni di “fisiologico” sfruttamento, che si concretizzano in situazioni che, «secondo diffuso o incontestato avviso, non provocano lesione alla dignità o libertà, materiale e morale, delle persone»⁹⁹.

Ferme restando tali difficoltà definitorie, in un’ottica *de jure condendo* riflettere sull’opportunità di delineare una diversa e più ampia nozione di sfruttamento – «una sorta di paradigma omnicomprensivo»¹⁰⁰ – potrebbe consentire di riportare almeno in parte il tema nell’alveo del diritto del lavoro, di offrire all’interprete uno strumento utile anche nell’attività di vigilanza e di rafforzare la strumentazione giuridica preventiva, ristabilendo anche in quest’ambito quel binomio prevenzione-repressio-

⁹⁴ D’Onghia, 2025, 68.

⁹⁵ D’Onghia, 2024b, 33.

⁹⁶ Ivi, 34.

⁹⁷ Calafà, 2021; Chiaromonte, 2025.

⁹⁸ D’Onghia, 2025, 70.

⁹⁹ Lassandari, 2024, 37.

¹⁰⁰ D’Onghia, Laforgia, 2021, 251. Non mancano, in dottrina, voci che, invece, non ritengono indispensabile colmare tale lacuna del sistema giuridico del lavoro: Barbieri, 2019.

ne rispetto al quale l'ordinamento giuslavoristico ha sempre dimostrato favore (ad esempio, in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro).

In questo modo, sarebbe più semplice «leggere i fenomeni dello sfruttamento nella loro dimensione concreta e nel carattere sistemico, guardando – al di là di un rapporto formalmente consensuale – al tempo effettivamente lavorato e al salario realmente percepito, alle condizioni ambientali e personali dei lavoratori, agli effetti dannosi per la loro integrità psicofisica, tutte condizioni che finiscono, di fatto, per rendere lo scambio, concluso dai lavoratori e datori di lavoro, non libero»¹⁰¹.

Un approccio come quello descritto sarebbe particolarmente utile specie in quei settori che, come quello esaminato, sono caratterizzati da un alto tasso di vulnerabilità dei lavoratori, «e all'interno dei quali è in atto un continuo processo di erosione dei diritti del lavoro»¹⁰².

Riferimenti bibliografici

- Ambrosini M. (2013). *Immigrazione irregolare e welfare invisibile*. Bologna: il Mulino.
- Amorosi L., Borelli S., Sarti R. (2024). Un mercato selvaggio. Lo sfruttamento nella fornitura di lavoro domestico. In: *Slaves No More* (a cura di), *Donne gravemente sfruttate. Il diritto di essere protagoniste. Rapporto sfruttamento 2024*. Roma: Associazione Slaves No More, 79 ss.
- Audino F., Mazzaferro C., Morciano M. (2024). Non autosufficienza: il nodo dell'indennità di accompagnamento. *lavoce.info*, 21.2.2024. Testo disponibile su: [lavoce.info/archives/103848/non-autosufficienza-il-nodo-dellindennita-di-accompagnamento/#:~:text=I%20problemi%20dell'indennità%20di%20accompagnamento&text=Nelle%20stime%20della%20Ragioneria%20generale,la%20cura%20dei%20non%20autosufficienti](https://www.lavoce.info/archives/103848/non-autosufficienza-il-nodo-dellindennita-di-accompagnamento/#:~:text=I%20problemi%20dell'indennità%20di%20accompagnamento&text=Nelle%20stime%20della%20Ragioneria%20generale,la%20cura%20dei%20non%20autosufficienti) (ultima consultazione: 12.5.2025).
- Barbieri M. (2019). Il concetto di lavoro in Marx e il diritto del lavoro. *DD*: 147 ss.
- Basenghi F. (2000). *Il lavoro domestico*. Milano: Giuffrè.
- Borelli S. (2020). *Who cares? Il lavoro nell'ambito dei servizi di cura alla persona*. Napoli: Jovene.
- Borelli S. (2021). Le diverse forme dello sfruttamento nel lavoro domestico di cura. *LD*: 281 ss.
- Borelli S. (2023). Lavoro domestico e di cura. In: Del Punta R., Romei R., Scarpelli F. (a cura di), *Contratto di lavoro*. Vol. VI de *I tematici dell'Enciclopedia del diritto*. Milano: Giuffrè, 883 ss.
- Calafà L. (2021). Per un approccio multidimensionale allo sfruttamento lavorativo. *LD*: 193 ss.
- Camas Roda F., Cano Redondo A., Molina Garcia A., Saez Zafra M., Juvinyà Canal D., Barceló Rado M.A., Mazzetti M. (2024). *Comparative Care Workers' Discrimination Map Report*. Testo disponibile su: www.care4care.net/wp-content/uploads/2024/10/C4C-D3.3_Comparative-Report.pdf (ultima consultazione: 17.4.2025).
- Casano L. (a cura di) (2022). *Verso un mercato del lavoro di cura: questioni giuridiche e nodi istituzionali*. Bergamo: Adapt University Press.
- Centro studi e ricerche Idos (2025). *Stima del fabbisogno aggiuntivo di manodopera nel comparto domestico in Italia per il triennio 2026-2028*.

¹⁰¹ D'Onghia, 2025, 74.

¹⁰² *Ibidem*.

- Chiaromonte W. (2023a). Immigrazione e contratto di lavoro. In: Del Punta R., Romei R., Scarpelli F. (a cura di), *Il contratto di lavoro*, vol. VI de *I tematici dell'Enciclopedia del diritto*. Milano: Giuffrè, 707 ss.
- Chiaromonte W. (2023b). Una lettura giuslavoristica del d.l. 20/2023: le inadeguate politiche migratorie del Governo Meloni. *DLRI*: 431 ss.
- Chiaromonte W. (2023c). Counteracting Labour Exploitation: The Italian Response to Undeclared Work by Migrants. In: Ryan B., Zahn R. (eds.), *Migrant Labour and the Reshaping of Employment Law*. London: Hart Publishing, 231 ss.
- Chiaromonte W. (2025). Lo sfruttamento del lavoro. Appunti per una riflessione interdisciplinare e multidimensionale. In: Faleri C., Martelloni F., Ranieri M. (a cura di), *Lo sfruttamento del lavoro tra prospettiva economica, cultura giuridica e diritto vivente*. Napoli: Editoriale Scientifica, 11 ss.
- Chiaromonte W., D'Onghia M. (2021). Migranti, lavoro e pandemia: nuovi problemi, vecchie risposte? *RGL*, I: 3 ss.
- Chiaromonte W., Ferrara M.D. (2020). Previdenza. In: Panzera C., Rauti A. (a cura di), *Dizionario dei diritti degli stranieri*. Napoli: Editoriale Scientifica, 521 ss.
- Chiaromonte W., Guariso A. (2019). Discriminazioni e *welfare*. In: Barbera M., Guariso A. (a cura di), *La tutela antidiscriminatoria. Fonti, strumenti, interpreti*. Torino: Giappichelli, 329 ss.
- Corvino I. Sodano P., Petrescu C. (2024). Dual mastering and labour exploitation: Life and work stories of Romanian women in home care in Italy from Romania. *WE*: 103 ss.
- D'Onghia M. (2022). Il lavoro (regolare) come strumento d'integrazione e inclusione sociale degli stranieri. In: Caroli Casavola H., Corazza L., Savino M. (a cura di), *Migranti, territorio e lavoro. Le strategie d'integrazione*. Soveria Mannelli: Rubbettino, 51 ss.
- D'Onghia M. (2024a). Lavoro "informale" di cura e protezione sociale. *DRI*: 82 ss.
- D'Onghia M. (2024b). Lo sfruttamento lavorativo delle donne *ex art. 603-bis* nella giurisprudenza più recente: i perduranti limiti dell'approccio penalistico. In: Slaves No More (a cura di), *Donne gravemente sfruttate. Il diritto di essere protagoniste. Rapporto sfruttamento 2024*. Roma: Associazione Slaves No More, 27 ss.
- D'Onghia M. (2025). Riflessioni sul concetto giuridico di sfruttamento lavorativo. In: Faleri C., Martelloni F., Ranieri M. (a cura di), *Lo sfruttamento del lavoro tra prospettiva economica, cultura giuridica e diritto vivente*. Napoli: Editoriale Scientifica, 55 ss.
- D'Onghia M., de Martino C. (2025). L'ennesimo decreto-legge sugli ingressi per lavoro: deboli segnali di un cambio di marcia ma ancora lontani da una riforma inclusiva. *DIC*, 1: 1 ss.
- D'Onghia M., Laforgia S. (2021). Lo sfruttamento del lavoro nell'interpretazione giurisprudenziale: una lettura giuslavoristica. *LD*: 233 ss.
- de Martino C. (2021). Chi bada alle badanti? La specialità del lavoro domestico alla prova del Covid-19. *DLRI*: 53 ss.
- Di Martino A. (2018). Tipicità di contesto a proposito dei c.d. indici di sfruttamento nell'art. 603-bis c.p. *AP*, 3: 1 ss.
- Donini A. (2025). Riflessioni giuslavoristiche sul reato di sfruttamento del lavoro nel diritto vivente. In: Faleri C., Martelloni F., Ranieri M. (a cura di), *Lo sfruttamento del lavoro tra prospettiva economica, cultura giuridica e diritto vivente*. Napoli: Editoriale Scientifica, 79 ss.
- Ero Straniero (2024). La sanatoria senza fine. Dopo quattro anni, decine di migliaia le pratiche ancora ferme negli uffici. Testo disponibile su: erostraniero.it/wp-content/uploads/2024/10/Sanatoria-senza-fine_2024-1.pdf (ultima consultazione: 13.5.2025).
- Frosecchi G. (2025). Il lavoro domestico di cura. *DLRI*, 187.
- Garofalo D. (2024). La legge n. 199/2016 per il contrasto del caporalato: luci (poche) e ombre (molte). In: Garofalo D., Caffio S. (a cura di), *L'effettività delle tutele nel lavoro in agricoltura*. Bergamo: Adapt University Press, 18 ss.

- Giorgi C., Pavan I. (2021). *Storia dello Stato sociale in Italia*. Bologna: il Mulino.
- Gori G. (2023). La riforma dell'assistenza agli anziani non autosufficienti. *PS*: 511 ss.
- Gottardi D. (2004). Il lavoro domestico. In: Rescigno U. (diretto da), *Trattato di diritto privato*, XV, tomo I. Torino: Utet, 945 ss.
- Gualandi S. (2025). Analisi giuslavoristica della riforma in materia di politiche in favore delle persone anziane non autosufficienti. In corso di pubblicazione.
- Guastaferrò B., Tebano L. (a cura di) (2022). *Cura, lavoro, diritti. L'Unione europea e le sfide della contemporaneità*. Quaderno DLM n. 12. Napoli: Editoriale Scientifica.
- Inps (2025). *Osservatorio statistico – Osservatorio lavoratori domestici. Statistiche in breve*. Giugno 2025.
- Laforgia S. (2020). Il contrasto allo sfruttamento lavorativo dei migranti. In: Chiaromonte W., Ferrara M.D., Ranieri M. (a cura di), *Migranti e lavoro*. Bologna: il Mulino, 173 ss.
- Lassandari A. (2024). Brevi rilievi sullo sfruttamento nel diritto del lavoro e sulle modalità di intervento. In: Slaves No More (a cura di), *Donne gravemente sfruttate. Il diritto di essere protagoniste. Rapporto sfruttamento 2024*. Roma: Associazione Slaves No More, 36 ss.
- Locchi M.C. (2021). I meccanismi di regolarizzazione permanente in Europa: una prospettiva comparativa. *DIC*, 2: 128 ss.
- Lutz H. (2016). *Migration and Domestic Work: A European Perspective on a Global Theme*. London: Routledge.
- Martelloni F. (2025). Lo sfruttamento lavorativo negli appalti e attraverso le piattaforme digitali. In: Faleri C., Martelloni F., Ranieri M. (a cura di), *Lo sfruttamento del lavoro tra prospettiva economica, cultura giuridica e diritto vivente*. Napoli: Editoriale Scientifica, 107 ss.
- Mazzetti M. (2025). Tra unità e frammentazione: approcci giuridici e di dialogo sociale al care sector. *DLRI*, 186.
- Militello M. (2024). I più poveri tra i poveri. Tra vulnerabilità crescenti e povertà invisibili. In: Caruso B. (a cura di), *Il lavoro povero «sans phrase». Oltre la fattispecie*. Bologna: il Mulino, 335 ss.
- Noviello G., Parente M. (2024). Settore domestico e lavori di cura fra carenze del sistema di welfare e lacune normative. *E&L*: 63 ss.
- Oil (2018a). *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*. Geneva: International Labour Office.
- Oil (2018b). *Prospettive occupazionali e qualità del lavoro di assistenza e cura in Italia*. Roma: Ufficio ILO per l'Italia e San Marino.
- Osservatorio Domina sul lavoro domestico (2024). *6° rapporto annuale sul lavoro domestico. Analisi, statistiche, trend nazionali e locali*.
- Papa V. (2023). Note a margine di V. Pavlou, "Migrant Domestic Workers in Europe: Law and the Construction of Vulnerability", Hart Publishing, 2021. *DLRI*: 501 ss.
- Pavlou V. (2021). *Migrant Domestic Workers in Europe: Law and the Construction of Vulnerability*. Oxford-New York: Hart Publishing.
- Picco G. (2022). Il welfare invisibile: lo sfruttamento legale e illegale delle colf e badanti. In: Fili V. (a cura di), *Quale sostenibilità per la longevità? Ragionando degli effetti dell'invecchiamento della popolazione sulla società, sul mercato del lavoro e sul welfare*. Bergamo: Adapt University Press, 135 ss.
- Renzi S. (2025). La contrattazione collettiva nella sanità pubblica e privata. Prospettive e tecniche di tutela dei lavoratori della cura. *DLRI*, 188.
- Rönmar M. (2024). *Comparative Report on Care Workers' Job Quality and Inclusive Working Conditions*. Testo disponibile su: www.care4care.net/wp-content/uploads/2024/10/C4C-D2.3-Comparative-Report.pdf (ultima consultazione: 17.4.2025).

- Saraceno C. (2003). *Mutamenti della famiglia e politiche sociali in Italia*. Bologna: il Mulino.
- Sarti R. (2016). “Badante”: una nuova professione? Luci e ombre di una trasformazione in atto. In: Maioni R., Zucca G. (a cura di), *Viaggio nel lavoro di cura. Chi sono, cosa fanno e come vivono le badanti che lavorano nelle famiglie italiane*. Roma: Ediesse, 201 ss.
- Sarti R. (2022). Passato che non passa o futuro che avanza? Il lavoro domestico tra sfruttamento legale e illegale. In: Slaves No More (a cura di), *Donne gravemente sfruttate. Il diritto di essere protagoniste. Rapporto sfruttamento 2022*. Roma: Associazione Slaves No More, 57 ss.
- Sciurba A. (2015). *La cura servile, la cura che serve*. Pisa: Pacini.
- Tomei M. (2011). Decent Work for Domestic Workers: Reflections on Recent Approaches to Tackle Informality. *CJWL*, 23: 1.
- Vallauri M.L. (2025). Lavoro di cura, cura del lavoro. Ragioni e obiettivi del progetto CARE4CARE – We Care for Those Who Care. *DLRI*, 186.
- Vallauri M.L., Chiaromonte W., Frosecchi G., Renzi S., Mazzetti M. (2024a). *Italian Report on Care Workers’ Job Quality and Inclusive Working Conditions*. Testo disponibile su: www.care4care.net/wp-content/uploads/2024/10/C4C-D2.3-Italian-Report.pdf (ultima consultazione: 17.4.2025).
- Vallauri M.L., Chiaromonte W., Frosecchi G., Renzi S., Mazzetti M. (2024b). *Italian Care Workers’ Discrimination Map Report*. Testo disponibile su: www.care4care.net/wp-content/uploads/2024/10/C4C-D3.3_Italian-Report.pdf (ultima consultazione: 17.4.2025).
- Zilli A. (2022). Donne che curano: il lavoro delle caregivers in Italia. In: Filì V. (a cura di), *Quale sostenibilità per la longevità? Ragionando degli effetti dell’invecchiamento della popolazione sulla società, sul mercato del lavoro e sul welfare*. Bergamo: Adapt University Press, 121 ss.