

Professionalità studi

**Bimestrale on-line di studi su
formazione, lavoro, transizioni occupazionali**

In questo numero

Il lavoro di cura: stato dell'arte e sfide aperte

- curare, "prendersi cura", professioni sanitarie e lavori dell'assistenza
- i profili giuridici e contrattuali del lavoro di cura
- il mercato del lavoro di cura: il tassello mancante della professionalità
- caregivers, imprese e servizi di prossimità in Canada

N. 6/II luglio-agosto 2019

PROFESSIONALITÀ STUDI

Bimestrale ad estensione on-line di *Professionalità*, edita da STUDIUM in collaborazione con ADAPT University Press, per l'analisi e lo studio delle transizioni occupazionali nella nuova geografia del lavoro. Contatto: professionalitastudi@edizionistudium.it

DIREZIONE

Giuseppe Bertagna, Ordinario di Pedagogia generale e sociale, Università di Bergamo;
Roberto Rizza, Ordinario di Sociologia dei processi economici e del lavoro, Università di Bologna;
Giuseppe Scaratti, Ordinario di Psicologia del lavoro, Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano;
Michele Tiraboschi, Ordinario di Diritto del lavoro, Università di Modena e Reggio Emilia.

CONSIGLIO SCIENTIFICO DI REFERAGGIO

Anna Alaimo, Associato di Diritto del lavoro, Università di Catania; **Giuditta Alessandrini**, Ordinario di Pedagogia Sociale e del Lavoro, Università degli studi di Roma Tre; **Henar Álvarez Cuesta**, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de León (*España*); **Marco Azzalini**, Associato di Diritto Privato, Università di Bergamo; **Gabriele Ballarino**, Ordinario di Sociologia del lavoro, Università di Milano; **Elisabetta Bani**, Associato di Diritto dell'Economia, Università di Bergamo; **Alessandro Bellavista**, Ordinario di Diritto del lavoro, Università di Palermo; **Paula Benevèn**, Professore Associato Psicologia del lavoro e delle organizzazioni, Lumsa, Roma; **Vanna Boffo**, Associato di Pedagogia generale e sociale, Università di Firenze; **Marina Brollo**, Ordinario di diritto del lavoro, Università di Udine; **Guido Canavesi**, Associato di Diritto del lavoro, Università di Macerata; **Silvia Ciucciovino**, Ordinario Diritto del lavoro, Università Roma Tre; **Anna Michelina Cortese**, Associato di Sociologia del Lavoro, Università di Catania; **Madia D'Onglia**, Ordinario di Diritto del lavoro, Università di Foggia; **Loretta Fabbri**, Ordinario di Didattica e metodologia dei processi educativi e formativi, Università di Siena; **Monica Fedeli**, Associato di Didattica e Pedagogia Speciale, Università di Padova; **Paolo Federighi**, Ordinario di Pedagogia generale e sociale, Università di Firenze; **Valeria Fili**, Ordinario di Diritto del lavoro, Università di Udine; **Rodrigo García Schwarz**, Profesor Doctor del Postgrado en Derechos Fundamentales de la Universidad del Oeste de Santa Catarina (*Brasil*); **Jordi García Viñà**, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Barcelona (*España*); **José Luis Gil y Gil**, Catedrático de Derecho del Trabajo, Universidad de Alcalá, Madrid (*España*); **Teresa Grange**, Ordinario di Pedagogia Sperimentale, Università della Valle d'Aosta; **Lidia Greco**, Associato di Sociologia del Lavoro, Università di Bari; **Djamila Tony Kahale Carrillo**, Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Politécnica de Cartagena (*España*); **Alessandra La Marca**, Ordinario di Didattica e Pedagogia Speciale, Università di Palermo; **Antonio Loffredo**, Associato Diritto del lavoro, Università di Siena; **Isabella Loiodice**, Ordinario di Pedagogia generale e sociale, Università di Foggia; **Nicole Maggi Germain**, Maître de conférences HDR en Droit privé (Droit social), Université Paris 1, Panthéon-Sorbonne (*France*); **Patrizia Magnoler**, Ricercatrice a tempo indeterminato di Didattica e pedagogia speciale, Università di Macerata; **Claudio Melacarne**, Associato di Pedagogia generale e sociale, Università di Siena; **Lourdes Mella Méndez**, Profesora Titular de Derecho del Trabajo, Universidad de Santiago de Compostela (*España*); **Viviana Molaschi**, Aggregato di Diritto Amministrativo, Università di Bergamo; **Massimiliano Monaci**, Associato di Sociologia dell'organizzazione, Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano; **Eleonora G. Peliza**, Profesora Adjunta Regular por concurso, Cátedra de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Morón, Buenos Aires (*Argentina*); **Rodrigo Ignacio Palomo Vélez**, Profesor de Derecho del Trabajo, Universidad de Talca (*Chile*); **Luca Paltrinieri**, Maître de conférences en Philosophie politique, Université de Rennes (*France*); **Paolo Pascucci**, Ordinario di Diritto del lavoro, Università di Urbino Carlo Bo; **Flavio Vincenzo Ponte**, Ricercatore di Diritto del lavoro, Università della Calabria; **Rocco Postiglione**, Ricercatore di Pedagogia generale e sociale, Università di Roma Tre; **Juan Ramón Rivera Sánchez**, Catedrático de Escuela Universitaria de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Alicante (*España*); **Giuliana Sandrone**, Straordinario di Pedagogia generale e sociale, Università di Bergamo; **Pier Giuseppe Rossi**, Ordinario di Didattica e Pedagogia Speciale, Università di Macerata; **Alfredo Sánchez-Castañeda**, Coordinador del Área de Derecho Social, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México (*México*); **Annalisa Sannino**, Research Fellow CRADLE, Faculty of Educational Sciences, University of Helsinki, Finland; **Francesco Seghezzi**, Direttore Fondazione ADAPT; **Maurizio Sibilio**, Ordinario di Didattica generale e Pedagogia speciale, Università di Salerno; **Esperanza Macarena Sierra Benítez**, Profesora Contratada Doctora Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Sevilla (*España*); **Nancy Sirvent Hernández**, Catedrática de Escuela Universitaria de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Alicante (*España*); **Lorenzo Speranza**, Ordinario di Sociologia del Lavoro, Università di Brescia; **Maura Striano**, Ordinario di Pedagogia generale e sociale, Università Federico II di Napoli; **Giuseppe Tacconi**, Ricercatore di Didattica e Pedagogia Speciale, Università di Verona; **Lucia Valente**, Associato Diritto del lavoro, Università La Sapienza Roma; **Sabine Vanhulle**, Professeure ordinaire, Rapports théorie-pratique en formation, alternance et didactique des savoirs professionnels, Université de Genève (*Suisse*); **Antonio Varesi**, Ordinario di Diritto del lavoro, Università Cattolica del Sacro Cuore; **Luca Vecchio**, Associato di Psicologia del lavoro e delle organizzazioni, Università degli Studi di Milano-Bicocca; **Maria Giovanna Vicarelli**, Ordinario di Sociologia del lavoro, Università Politecnica delle Marche; **Giuseppe Zanniello**, Ordinario di Didattica e Pedagogia Speciale, Università di Palermo.

REDAZIONE

Lilli Viviana Casano (redattore capo); **Paolo Bertuletti**; **Adele Corbo**; **Maria Teresa Cortese**; **Emanuele Dagnino**; **Elena Prodi**; **Lavinia Serrani** (area internazionale); **Diogo Miguel Duarte Silva**; **Tomaso Tiraboschi**; **Paolo Tomassetti**; **Carlotta Valsega**.

ADAPT – Centro Studi Internazionali e Comparati DEAL (Diritto Economia Ambiente Lavoro) del Dipartimento di Economia Marco Biagi – Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, Viale Berengario, 51 – 41100 Modena (Italy) – Tel. +39 059 2056742; Fax +39 059 2056043. Indirizzo e-mail: [@dealunimore](mailto:aup@adapt.it)

Dichiarazione di pubblicazione etica e lotta alla negligenza editoriale

La Direzione e la Redazione della Rivista *Professionalità Studi* assumono l'impegno nei confronti della comunità scientifica di garantire i più alti standard etici in campo editoriale e di adottare tutte le possibili misure per lottare contro ogni forma di negligenza. La pubblicazione prende a riferimento il codice di condotta e buone prassi che il Comitato per l'etica nelle pubblicazioni (COPE) stabilisce per gli editori di riviste scientifiche.

Nel rispetto di tali buone prassi, gli articoli sono referati in doppio cieco da membri di un comitato scientifico di referaggio di alto livello tenendo conto di criteri basati sulla rilevanza scientifica, sulla originalità, sulla chiarezza e sulla pertinenza dell'articolo presentato. Sono garantiti l'anonimato dei revisori e degli autori, così come la totale riservatezza del processo di valutazione, del contenuto valutato, del rapporto consegnato dal revisore e di qualunque altra comunicazione incorsa tra la Direzione o la Redazione e il Consiglio scientifico di referaggio. Allo stesso modo, verrà mantenuta la più totale riservatezza in merito ad eventuali lamentele, reclami o chiarimenti rivolti da un autore nei confronti della Direzione, della Redazione o del Consiglio scientifico di referaggio.

La Direzione e la Redazione della Rivista *Professionalità Studi* assumono, altresì, il proprio impegno per il rispetto e l'integrità degli articoli presentati. Per questa ragione, il plagio è assolutamente vietato, pena l'esclusione dal processo di valutazione. Accettando i termini e le condizioni indicate, gli autori garantiscono che gli articoli e i materiali ad essi associati abbiano carattere di originalità e non violino i diritti d'autore. In caso di articoli in coautoria, tutti gli autori coinvolti devono manifestare il pieno consenso alla pubblicazione, dichiarando altresì che l'articolo non è stato altrove previamente presentato o pubblicato.

SOMMARIO - n. 6/2019

Ricerche: *Il lavoro di cura: stato dell'arte e sfide aperte*

LORENZO SPERANZA, <i>Who cares? Who cures? Perché è meglio non separare umanità e competenza.....</i>	1
ANNA MARIA BATTISTI, <i>Le politiche di cura per gli anziani</i>	13
FEDERICA CAPPONI, <i>L'emersione del mercato del lavoro domestico e della assistenza domiciliare: profili giuridici e contrattuali</i>	28
IRENE TAGLIABUE, <i>Lavoro di cura e mercato del lavoro: il tassello mancante della professionalità</i>	44

Osservatorio internazionale e comparato

DIANE-GABRIELLE TREMBLAY, <i>La proche aidance: nouveau défi du vieillissement.....</i>	62
---	----

L'emersione del mercato del lavoro domestico e della assistenza domiciliare: profili giuridici e contrattuali

*Federica Capponi**

Sommario: **1.** La domanda di lavoro nel settore domestico e socioassistenziale: un mercato senza regole. – **2.** Il ruolo degli operatori del mercato e le tipologie contrattuali utilizzate - **3.** Il nodo della professionalità.

1. La domanda di lavoro nel settore domestico e socioassistenziale: un mercato senza regole

Secondo le stime dell'Istat, nel 2065 la vita media degli italiani si attesterà attorno agli 86 anni per gli uomini e ai 90 anni per le donne⁽¹⁾. Tali dati sarebbero da soli in grado di giustificare la necessità di un dibattito sul settore socioassistenziale e sui servizi alla persona, come l'assistenza domiciliare. La domanda di lavoro domestico, in realtà, è in crescita già dagli anni Settanta, periodo a partire dal quale si è osservata una progressiva emancipazione femminile, dovuta, da un lato, alla maggiore scolarizzazione delle donne, dall'altro, agli interventi legislativi, quali la riforma del diritto di famiglia, la previsione del divorzio, ecc., eventi che hanno determinato l'assegnazione alle donne di un ruolo diverso all'interno della famiglia e la loro maggiore partecipazione al mercato del lavoro⁽²⁾; ma a tale emancipazione non è

* Dottoranda in *Formazione della persona e mercato del lavoro*, Università degli Studi di Bergamo.

(1) Dati contenuti nel Report Istat, *Il futuro demografico del paese*, 3 maggio 2018.

(2) C. ALEMANI, *Le colf: ansie e desideri delle datrici di lavoro*, Polis, 2004, 1, 138. L'A. pone l'accento sui profili di genere e su come il fenomeno abbia determinato un cortocircuito, un «conflitto interno al genere femminile», in quanto «per permettere alle donne dei paesi ricchi di godere della possibilità di lavorare fuori casa, occorre

seguita una ridistribuzione dei carichi di lavoro tra uomo e donna né sono seguite politiche significative o eque relative alla conciliazione vita-lavoro (³). A ciò si aggiungano le trasformazioni demografiche e sociali in corso nella composizione delle famiglie italiane, sempre meno multi-generazionali e più unipersonali o di soli anziani (⁴). Di conseguenza si è consolidata nel tempo una domanda di lavoro domestico che prescinde dalla estrazione sociale: non si tratta più, cioè, della semplice manifestazione del raggiungimento di uno "status" (⁵), ma di una esigenza concretamente sentita a tutti i livelli sociali (⁶), che, in assenza delle necessarie risorse economiche, viene parzialmente soddisfatta dai familiari, costretti ad un «lavoro di cura forzato» (⁷). Infatti, non considerando il lavoro di cura un'attività produttiva (⁸), e dunque potenzialmente in grado di creare valore economico, lo Stato ha adottato un ruolo meramente sussidiario rispetto a quello assunto dalle famiglie, alle quali è rimessa la responsabilità della cura dei propri cari. Pertanto lo Stato, rispondendo ad una logica di contenimento della spesa pubblica, ha favorito un welfare familiistico, come viene definito dalla letteratura in materia (⁹), al quale devono ricondursi le poche misure messe in campo nel settore socioassistenziale, perlopiù

che altre donne, che provengono da paesi o da contesti poveri, siano ricondotte in casa ad assumersi quel carico che pertiene "naturalmente" al genere femminile», p.141.

(³) R. RIZZA, M. SANSAVINI, *Donne e lavoro: rappresentazioni del femminile e conseguenze in termini di politiche di "work-life bilance"*, Rassegna Italiana di Sociologia, 2010, 1, 5-32.

(⁴) M. DI ROSA, et al. , *I servizi domiciliari tra reti informali e assistenti familiari*, 181, in *L'assistenza agli anziani non autosufficienti in Italia*, 2° Rapporto, Rapporto promosso dall'IRCCS-INRCA per il Network nazionale per l'invecchiamento. Maggioli, 2010.

(⁵) Così in C. ALEMANI, *op.cit.*,139.

(⁶) Si veda anche G. COSTA, *Il lavoro non regolare di cura: quale ruolo nella costruzione di un mercato di servizi alla persona?* in C. RANCI (a cura di), *Il mercato sociale dei servizi alla persona*, Carrocci Ed., 2001, che a p. 155 riporta e commenta gli esiti della ricerca condotta nel 1999 dall'IREF per le ACLI Colf.

(⁷) P. BOSSI, "Care", *sviluppo umano e crescita: una conciliazione difficile*, il Mulino, 2008, 4, 640.

(⁸) V. P. BOSSI, *op. cit.*, nel quale si sostiene che la spesa pubblica nel settore «[...] secondo i canoni tradizionali, non è considerata produttiva. Crea risposte a bisogni, è benessere, ma è modesto il suo valore di scambio», p. 640.

(⁹) In F. GIUBILEO, *Politiche attive e conciliazione. L'assistenza ai non autosufficienti*, Autonomie locali e servizi sociali, 2010, 3, 517, l'A. riporta la bibliografia essenziale utile a ricostruire tale definizione.

consistenti in trasferimenti monetari. Tali trasferimenti monetari, tuttavia, non sono soggetti a controlli circa la loro destinazione, così talvolta sono utilizzati per integrare il reddito della famiglia, altre volte vengono impiegati per avvalersi del lavoro di cura a basso costo, poco qualificato e (molto spesso) irregolare delle immigrate, alimentando il fenomeno sociale delle “badanti”⁽¹⁰⁾.

Il termine badante entra nel linguaggio comune alla fine degli anni Novanta e si riferisce a donne migranti che giungono nel nostro Paese e svolgono attività di assistenza familiare, a ore o in regime di convivenza, molto spesso per necessità e in condizioni di irregolarità dettate dalle modalità di ingresso in Italia o dalla volontà delle stesse lavoratrici di non formalizzare il rapporto tramite un regolare contratto di lavoro⁽¹¹⁾. Tuttavia la permanenza nel lavoro c.d. sommerso impedisce loro di qualificarsi ulteriormente a livello professionale e di ottenere i ricongiungimenti o l’accesso agli sportelli pubblici⁽¹²⁾. Alcuni studi evidenziano come le “badanti” spesso provengano da una classe sociale più elevata rispetto a quella che acquisiscono nel nostro Paese⁽¹³⁾ e possiedano titoli di studio che non vengono loro riconosciuti in Italia, dovendosi così adattare a svolgere attività che o risultano essere meno qualificate rispetto alle competenze detenute nel medesimo settore o sono ben lontane dal loro pregresso percorso formativo⁽¹⁴⁾. Tuttavia, con riferimento alla irregolarità dei rapporti lavorativi, esiste spesso una connivenza di datori di lavoro e lavoratori, con specifico riferimento al settore socioassistenziale, dettata soprattutto da vantaggi di tipo puramente economico. Il lavoro nero è

⁽¹⁰⁾ C. SARACENO, *Le politiche della famiglia in Europa: tra convergenza e diversificazione*, Stato e mercato, 2009, 1, 18.

⁽¹¹⁾ Nella ricerca S. PASQUINELLI, G. RUSMINI, *Badanti: la nuova generazione, Caratteristiche e tendenze del lavoro privato di cura*, 2008, 10, scaricabile dal sito www.qualificare.info. gli A. si concentrano su un’analisi della nuova generazione di badanti, cioè quella successiva al 2005. Delle badanti presenti in Italia solo una su tre ha un contratto di lavoro v. p. 10.

⁽¹²⁾ S. PASQUINELLI, G. RUSMINI, *op. ult. cit.*, 11.

⁽¹³⁾ R. SARTI, *Servizio domestico, migrazioni e identità di genere in Italia: uno sguardo storico*. Relazione presentata al seminario tenutosi il 6 giugno 2004 a Torino *The global chain of care*. Consultabile al sito: http://www.people.uniurb.it/RaffaellaSarti/old_servizio_domestico.pdf (ultimo accesso il 07/07/2019).

⁽¹⁴⁾ G. COSTA, *Il lavoro non regolare di cura...* *op. cit.*, 157-158. Sulla questione della formazione e della professionalità degli operatori domiciliari si veda meglio *infra* § 3.

dunque più diffuso nel caso del lavoro di cura, poiché quest'ultimo è un settore *labour intensive* in cui la forza lavoro non può essere sostituita da altri fattori produttivi, non è possibile ragionare in termini di incrementi della produttività (anche in ragione dell'impossibilità di contare sulle innovazioni tecnologiche) ed è difficile ridurre i costi di produzione del servizio⁽¹⁵⁾. Le misure cui sovente si ricorre per contrastare il fenomeno del lavoro nero sono, dunque, di tipo economico (prevalentemente agevolazioni fiscali e *vouchers*) e sono volte, generalmente, ad annullare la differenza tra i vantaggi che le parti possono avere dichiarando i rapporti di lavoro in essere e quelli (altrimenti maggiori) del lavoro nero⁽¹⁶⁾. L'emersione del lavoro sommerso non è, poi, agevolata dagli strumenti giuridici previsti dall'ordinamento, in quanto le tipologie contrattuali presenti risultano essere ancora eccessivamente onerose e di difficile gestione per le famiglie, inducendo le stesse a preferire il nero o la parziale regolarizzazione (ad esempio tramite il riconoscimento di meno ore lavorative di quelle effettivamente svolte)⁽¹⁷⁾. La questione ha evidenti ripercussioni relativamente al mercato del lavoro e sulle condizioni lavorative degli operatori domiciliari. Va in ultimo ricordato che il tipo di domanda nel settore è influenzato anche dalla scarsa offerta pubblica di servizi residenziali e dalla deistituzionalizzazione di persone anziane

⁽¹⁵⁾ G. COSTA, *Il lavoro non regolare di cura...* op. cit., 150, in cui, al riguardo, si ricorda come un ruolo possa essere giocato anche dalla possibilità che il lavoratore abbia un doppio lavoro. Se questi sono i vantaggi che chi elude la legge trae, secondo l'A. vi sono anche degli svantaggi, se si ragiona in termini di collettività (il caso del *free-riding*). Inoltre, sempre secondo l'A., «il lavoro non regolare appare tanto più presente quanto più è prossimo alla domanda finale delle famiglie, come nel caso dei servizi alla persona dove l'intermediazione organizzativa e professionale propria delle strutture di impresa è relativamente meno necessaria rispetto ad altri comparti di servizio ad alta intensità di capitale o di know how quali i servizi assicurativi e bancari, ma anche educativi sanitari-residenziali», p. 153.

⁽¹⁶⁾ Op. ult. cit. 162-163.

⁽¹⁷⁾ Regione Lombardia, SPI-CGIL, IRES L. MOROSINI, *L'assistenza agli anziani in Lombardia tra badanti, famiglie e servizi pubblici*, 2013, 28-29. Consultabile al link: <http://www.spicillombardia.it/wp-content/uploads/2013/12/assistentifamiliarid.pdf> (ultimo accesso il 07/07/2019)

gravemente non autosufficienti, condizioni che determinano una richiesta imponente di assistenza al domicilio (¹⁸).

Rimangono del tutto ignorate, poi, le istanze dei cosiddetti *caregivers*, cioè di coloro i quali si fanno carico delle cure richieste dai propri familiari, figure, tuttavia, interessate da significativi mutamenti sociali. Se l'elaborazione della dottrina sul punto sembra essere andata avanti, ipotizzando la necessità della costruzione del relativo mercato (¹⁹), le scelte del legislatore confermano, al contrario, una visione del tema ancorata ad un welfare familialistico non più rispondente alle odierni inclinazioni e aspirazioni della parte di popolazione interessata dal fenomeno (²⁰). Al momento rimane dunque ancora rilevante, in assenza di alternative, il ricorso a quello che più si avvicina ad un mercato privato dei servizi domiciliari e socioassistenziali (²¹).

In conclusione, l'aumento della popolazione anziana, la maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro, l'arretramento del welfare pubblico e la cosiddetta deistituzionalizzazione di quanti necessitano di assistenza hanno determinato e determineranno nei prossimi anni una crescita esponenziale della domanda di lavoro domestico e di servizi pensati per la popolazione non autosufficiente (²²). Tuttavia, tale settore del mercato del lavoro è spesso caratterizzato

(¹⁸) B. DA ROIT, *Le badanti: stato dell'arte e problemi aperti*, 19 in B. DA ROIT, C. FACCHINI, *Anziani e badanti. Le differenti condizioni di chi è accudito e di chi accudisce*, Franco Angeli, 2010, p. 18.

(¹⁹) D. GOTTAUDI, *Lavoro di cura. Spunti di riflessione*, in *Lavoro e diritto*, 2001, 1, 121-142; vale la pena ricordare, altresì, la visione progettuale e giuridica per la costruzione di un mercato professionale dei *caregivers* di cui in M. BIAGI, M. TIRABOSCHI, *Servizi di cura alla persona, assistenza domiciliare agli anziani e politiche locali per l'occupazione: l'esperienza modenese nel contesto comunitario*, in *Associazione Mario Del Monte, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, "Rapporto sulla situazione economica e sociale della provincia di Modena 2000"*, Modena, 2000.

(²⁰) F. BIMBI, A. M. TOFFANIN, *La conciliazione tra lavori e care nella crisi europea. Prospettive in viaggio tra passato e presente, Autonomie locali e servizi sociali*, 2017, 3, 549-579.

(²¹) Si veda S. PASQUINELLI, G. RUSMINI, *Il lavoro di cura in Lombardia*, in *Economia & lavoro*, 2016, 3, 101, in cui sono riportati i fenomeni descritti nel documento elaborato nel 2014 dalla Commissione Europea (Social Protection Committee – European Commission, *Adequate social protection for long-term care needs in an ageing society*, European Union, Luxembourg, 2014).

(²²) J. FUDGE, C. HOBDEN, *Conceptualizing the role of intermediaries in formalizing domestic work*, in *International Labour Organization, Conditions of Work and*

da rapporti di lavoro irregolari e da condizioni di lavoro non dignitose⁽²³⁾. Obiettivo del presente contributo è quello di individuare le caratteristiche degli attuali operatori del settore, nonché il loro possibile ruolo nella costruzione di un mercato professionale del lavoro di cura, partendo dalla esigenza di emersione del lavoro irregolare, ma ponendo l'accento anche sulla professionalità degli assistenti domiciliari che vi operano, nonché sulla tipologia contrattuale più adatta a regolare i rapporti di lavoro in un ambito in cui un ruolo significativo è giocato dalle famiglie che necessitano di servizi di cura e assistenza domiciliare.

2. Il ruolo degli operatori del mercato e le tipologie contrattuali utilizzate

Studi recenti in ambito internazionale⁽²⁴⁾ hanno provato a ricostruire il panorama degli operatori economici for profit e non profit, pubblici e privati, che si occupano di intercettare le istanze delle famiglie fornendo lavoro domestico e, più in generale, assistenza domiciliare, al fine di poter misurare il grado di incidenza di tali “intermediari” nella regolarizzazione delle condizioni di lavoro dei lavoratori domestici. Appare utile replicare l'esercizio in queste pagine al fine di restituire una fotografia dell'attuale mercato del lavoro nel settore socioassistenziale in Italia e di comprendere se lo stesso risponda o meno alle esigenze della società odierna, alla luce dei mutamenti socioeconomici e demografici di cui al precedente paragrafo.

Sebbene sia stata manifestata, soprattutto nel settore in analisi, una forte diffidenza verso gli operatori economici che intermedian

*Employment Series No. 95, 2018; M. LIVI BACCI, *Un'Italia più piccola e più debole? La questione demografica*, in *Il Mulino*, 2018, 5, 728-729; B. DA ROIT, S. SABATINELLI, *Il modello mediterraneo di welfare tra famiglia e mercato*, in *Stato e mercato*, 2005, 267-290.*

(23) V. PULIGNANO, *Work in deregulated labour markets: a research agenda for precariousness*, ETUI, 2019, 10; J. FUDGE, C. HOBDEN, *op. cit.*; S. BORRELLI, *Legalità e lavoro nell'ambito dei servizi di cura alla persona*, in D. GOTTARDI (a cura di), *Legal Frame Work: Lavoro e legalità nella società dell'inclusione*, Giappichelli, Torino, 2016, 84; E. PUGLIESE, *Indagine su "il lavoro nero"* in CNEL, *Il Lavoro che cambia*, 2009, 36 e ss.

(24) J. FUDGE, C. HOBDEN, *op. cit.*

manodopera, in ragione del maggiore costo che l'attività degli stessi comporta in capo alle famiglie, non si deve dimenticare che proprio nel caso di rapporti lavorativi non mediati si instaurano prassi che sfuggono ai controlli delle autorità competenti e si caratterizzano per bassa qualità dei servizi e condizioni lavorative poco dignitose. Al contrario, l'intervento di un intermediario che medi o somministri manodopera, pur operando secondo logiche imprenditoriali, è in grado di garantire, di norma, la regolarità dei rapporti lavorativi instaurati e un servizio maggiormente qualificato a favore delle persone che necessitano di assistenza. L'assenza di un simile intervento, al contrario, gioca a favore dell'affermarsi di intermediari che operano fuori dalle previsioni di legge, speculando realmente sul lavoro altrui (²⁵).

In particolare, nel nostro Paese, allo stato attuale, esiste un «doppio binario» per l'erogazione di servizi socioassistenziali, quello pubblico e quello privato: due mondi che interagiscono con difficoltà (²⁶). L'attore pubblico, oltre a riconoscere trasferimenti di denaro (misura prevalente), si occupa di fornire servizi di assistenza domiciliare in regime di “quasi mercato” (²⁷). Va poi ricordato che la privatizzazione e il decentramento da parte dell'ente pubblico dei servizi di cura, tramite la legge quadro n. 328 del 2000, la riforma del titolo V della Costituzione e la trasformazione dell'IPAB da soggetto di diritto pubblico a soggetto di diritto privato, hanno creato nuovi canali di comunicazione tra le disposizioni di diritto pubblico che regolano i servizi sociali e le disposizioni di diritto privato che regolano i rapporti di lavoro, favorendo operazioni giuridiche non esenti da criticità (²⁸).

(²⁵) M. BIAGI, M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, 12-13.

(²⁶) F. BARBABELLA, A. POLI, M. DI ROSA, G. LAMURA, *L'assistenza domiciliare: una comparazione con altri paesi europei*, in *I luoghi della cura*, n. 3, giugno 2019 (consultato il 15/06/2019). Consultabile sul sito: www.luoghicura.it.

(²⁷) G. NATALI, *Accreditamento istituzionale e servizi di long-term care per la non autosufficienza*, *Autonomie locali e servizi sociali*, 2014, 2, 325-340.

(²⁸) Lo Stato sempre meno si occupa direttamente della produzione dei servizi socio-assistenziali ricorrendo a pratiche di esternalizzazione che consistono nel “contracting out” (l'ente pubblico seleziona a monte gli erogatori privati del servizio procedendo alla stipula di contratti o convenzioni) e nell’ “accreditamento” (l'ente pubblico determina i requisiti per poter erogare i servizi e il fruitore può scegliere tra più imprese erogatrici accreditate in concorrenza tra loro), v. G. NATALI, *op. cit.*, 328. Si veda anche M. BARBERA, C. ALESSI, *I rapporti di lavoro nel settore dei servizi socio-assistenziali: il caso della Lombardia*, in L. MONTUSCHI (a cura di), *Un diritto in*

Dall'altro lato, quale unica alternativa al *caregiving* familiare e al servizio pubblico vi è il mercato privato dei servizi socio-assistenziali. Si tratta, in realtà, di un mercato in cui prevale il rapporto diretto tra famiglia dell'assistito e assistente domiciliare e l'incontro tra domanda e offerta di lavoro è affidato a canali informali (conoscenti, parrocchie, sindacati) (²⁹). Tuttavia si vanno affermando prassi e modalità di intermediazione della domanda e dell'offerta di lavoro che, se ancora prestano il fianco a dubbi di carattere giuridico, rivelano comunque l'intenzione degli operatori economici di farsi carico di un servizio oggi carente ma fondamentale (³⁰).

Come si è visto, molto spesso il rapporto di lavoro (sebbene intermediato) si instaura direttamente tra la famiglia e l'assistente domiciliare. Quando ciò avviene, si è in costanza di un rapporto di lavoro domestico, disciplinato dagli articoli 2240 – 2246 del Codice Civile e dalla Legge 2 aprile 1958, n. 339 (³¹), nonché dalla contrattazione collettiva di riferimento. Il rapporto di lavoro subordinato “diretto” si rivela, da un lato, in grado di adeguarsi ad esigenze specifiche che possono essere colte e interpretate dalla contrattazione collettiva, dall'altro, risulta essere adatto a regolare solo prestazioni generiche e di scarso contenuto professionale (³²). Inoltre, la realtà che le varie ricerche ed indagini raccontano sembra essere un'altra: la tendenza in questi casi infatti è all’ “assunzione” del lavoratore in nero e proprio in questo ambito, quello del lavoro domestico quale rapporto di lavoro subordinato speciale, è nato e ha prosperato il fenomeno delle “badanti” (di cui *supra*) (³³).

evoluzione. Studi in onore di Yasuo Suwa, Giuffrè Editore, 2007. Circa le criticità da un punto di vista giuridico già M. BIAGI, M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, 23 e F. BANO, *Tra solidarietà e concorrenza: il ruolo delle cooperative sociali nella recente legislazione*, in *Lavoro e Diritto*, 2000, 3, 403-427.

(²⁹) B. DA ROIT, C. GORI, *Regolare il mercato privato dell'assistenza: una sfida per le politiche pubbliche*, in *Tendenze nuove*, 2003, 4-5, 385.

(³⁰) J. FUDGE, C. HOBDEN, *op. cit.*

(³¹) Ai sensi dell'art. 1 della Legge 2 aprile 1958, n. 339 si applica solo «ai rapporti di lavoro concernenti gli addetti ai servizi domestici che prestano la loro opera, continuativa e prevalente, di almeno 4 ore giornaliere presso lo stesso datore di lavoro».

(³²) M. BIAGI, M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, 16.

(³³) S. PASQUINELLI, G. RUSMINI, *Badanti, la nuova generazione. Caratteristiche e tendenze del lavoro privato di cura*, IRS, novembre 2008. Ma vedi *supra*. Tra l'altro, proprio nel caso di rapporti diretti tra famiglia e assistente domiciliare si osserva una

Vi è poi il caso delle agenzie per il lavoro che somministrano lavoro domestico alle famiglie⁽³⁴⁾. Le agenzie di somministrazione di lavoro domestico, ai sensi dell'art. 4 del d.lgs. n. 276/2003, sono sottoposte ad uno specifico regime autorizzatorio, volto a garantire la «solvibilità e la professionalità dell'operatore economico»⁽³⁵⁾. Da un punto di vista contrattuale, la somministrazione implica un doppio rapporto: un primo contratto, di natura commerciale, tra l'Agenzia per il lavoro e la famiglia «utilizzatrice» ed un secondo contratto di lavoro subordinato tra l'Agenzia per il lavoro e il lavoratore domestico. Ciò affinché l'Agenzia per il lavoro metta a disposizione della famiglia il lavoratore domestico, che, per tutta la durata della «missione» (così è definito dalla legge il periodo in somministrazione), svolgerà la propria attività «nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore», cioè della famiglia (cfr. art. 30 del d.lgs. n. 81/2015). Talvolta le Agenzie per il lavoro, oltre a garantire alle famiglie la gestione del rapporto di lavoro nel rispetto delle previsioni del CCNL del settore (cosa che le famiglie solitamente non riescono a fare in autonomia), forniscono agli assistenti domiciliari una formazione, non solo di base, che, tuttavia, non ha alcuna valenza né certificazione pubblica⁽³⁶⁾. Dati i costi della somministrazione, le famiglie, tendenzialmente, vi ricorrono per avere assistenti familiari che si occupino degli assistiti per qualche ora durante la settimana, talvolta in sostituzione di lavoratori domestici

qualità inferiore delle prestazioni: da ultimo v. anche TREIN P., *ESPN Thematic Report on Challenges in long-term care Italy 2018*, European Commission, 7.

⁽³⁴⁾ Si vedano gli esempi riportati in S. PASQUINELLI, M. SALA, *Assistenti familiari e lavoro somministrato. L'esperienza di Cooperjob*, in *Prospettive sociali e sanitarie*, 2013, 7, e in S. PASQUINELLI, G. RUSMINI, *op. cit.*, 104. Tale possibilità, originariamente prevista dal d.lgs. n. 276/2003, art. 20, lett. I – bis, lettera introdotta dall'art. 1, comma 17-bis, l. n. 92/2012, è stata poi indirettamente confermata dal Legislatore del 2015, tramite la previsione di cui all'art. 37, comma 4, del d.lgs. n. 81/2015, secondo la quale «nel settore agricolo e in caso di somministrazione di lavoratori domestici trovano applicazione i criteri di erogazione e gli oneri previdenziali e assistenziali previsti dai relativi settori». Il CCNL sottoscritto dalle associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nel settore ammette la sola somministrazione a tempo determinato (art. 7 del CCNL).

⁽³⁵⁾ S. SPATTINI, *Le agenzie di somministrazione di lavoro: profili giuridici* in M. TIRABOSCHI (a cura di) *Le esternalizzazioni dopo la riforma Biagi. Somministrazione, appalto, distacco e trasferimento di azienda*, Giuffrè, 2006, 135.

⁽³⁶⁾ S. PASQUINELLI, M. SALA, *op. cit.*, 5.

assunti direttamente, altre volte ad integrazione del servizio di assistenza pubblica di cui già usufruiscono⁽³⁷⁾.

Va poi ricordato che, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. d), del decreto legislativo n. 276/2003 sono autorizzati a svolgere attività di intermediazione, senza particolari prescrizioni in merito al regime autorizzatorio, «le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale [...]»⁽³⁸⁾. Nel settore domestico significativo è stato il contributo delle Acli (Associazioni Cristiane dei Lavoratori Italiani), che, nel 1946, hanno promosso la costituzione delle Acli-Colf, associazioni di rappresentanza delle collaboratrici familiari cattoliche⁽³⁹⁾. Queste realtà hanno il merito di aver colto e rappresentato per prime le esigenze e le istanze di tutela delle collaboratrici familiari. In questo settore i sindacati, in generale, si sono organizzati soprattutto in sportelli di informazione ed orientamento.

Dal lato datoriale, può essere ricordata l'iniziativa di Confabitare, che, al fine di sollevare la famiglia dall'incombenza della gestione amministrativa del rapporto di lavoro domestico, in alternativa alla più onerosa somministrazione, ha immaginato di offrire (gratuitamente) un servizio di assistenza amministrativa alle famiglie che, all'interno di uno stesso condominio, decidono di assumere part-time la medesima badante, retribuendola per la quota di attività che ella svolge presso le singole famiglie⁽⁴⁰⁾. Tale proposta, sebbene ricca di spunti di originalità e riflessione, appare piuttosto complicata da adottare per ragioni organizzative e poco adatta nei casi in cui vi sia la necessità di una assistenza continuativa.

Appare opportuno ricordare, altresì, le prassi invalse nella cosiddetta economia delle piattaforme digitali, che, sebbene non siano particolarmente diffuse in Italia con specifico riferimento al settore in

⁽³⁷⁾ *Op. ult. cit.*

⁽³⁸⁾ Già l'art. 2 della l. n. 339/1958, prevedeva, proprio nell'ambito del lavoro domestico, che le associazioni di categoria, a carattere nazionale e i patronati di assistenza, debitamente autorizzati del Ministero del Lavoro, potessero svolgere attività di "avviamento al lavoro".

⁽³⁹⁾ J. ANDALL, *Le Acli-Colf di fronte all'immigrazione straniera: genere, classe ed etnia*, in *Polis*, 2004, 78.

⁽⁴⁰⁾ G. RUSMINI, S. PASQUINELLI, *Badanti e lavoro di cura: realtà e direzioni emergenti*, in S. PASQUINELLI (a cura di), *Primo Rapporto sul lavoro di cura in Lombardia. Gli anziani non autosufficienti*, Maggioli, 2015, 89.

analisi, stanno conoscendo un rapido sviluppo in altri Paesi e potrebbero avere un loro ruolo anche nel nostro. Se, da un lato, tale modalità di intermediazione parrebbe fronteggiare il problema del lavoro nero, rispetto soprattutto alle prestazioni occasionali, dall'altro, è diffuso il timore che, in realtà, esse abbiano più controindicazioni che vantaggi, influendo negativamente sulle condizioni lavorative dei prestatori di lavoro e destrutturando il mercato del lavoro (⁴¹). In Italia possono essere ricordati i due casi virtuosi (in quanto inseriti in uno schema giuridico pienamente legale) di Yougenio, che applica un accordo aziendale e richiama il CCNL del lavoro domestico, e di Le Cicogne, che applica ai lavoratori il CCNL del lavoro domestico (⁴²). Va poi ricordato il caso di Vicker, app che ha ottenuto l'autorizzazione del Ministero del lavoro e si occupa prevalentemente di ricerca e selezione e intermediazione di lavoro autonomo ex art. 2222 c.c. relativo a prestazioni da parte di addetti alle pulizie, idraulici, elettricisti, ecc. (⁴³). Ben più critici i casi in cui la piattaforma non dichiari di svolgere attività di intermediazione di lavoro domestico e, in violazione dei principi su cui si fonda l'OIL, chiede al lavoratore di pagare il servizio di intermediazione offerto, in forza di giustificazioni idonee esclusivamente ad eludere la legge (⁴⁴).

La realtà più diffusa nella pratica nel settore in analisi è quella delle cooperative sociali. Quest'ultime, quali enti del Terzo Settore, cioè di quel settore che si frappone tra lo Stato e il mercato (⁴⁵), stanno acquisendo in molti Paesi, ed in particolare in Italia, un ruolo fondamentale nella organizzazione ed erogazione di servizi

(⁴¹) A. MAGNANI, *Colf, badanti e baby sitter, con le app si può spazzare via il lavoro nero*, Sole 24 Ore, 11/12/2015; R. VOZA, *Il lavoro reso mediante piattaforme digitali tra qualificazione e regolazione*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2017, 2, 72.

(⁴²) Informazioni tratte dal sito della Uil dedicato al lavoro tramite piattaforma e in particolare dall'articolo *Hilfr, la gig economy trova i diritti nel lavoro domestico*, consultabile al sito: <https://sindacato-networkers.it/2018/09/hilfr-la-gig-economy-trova-i-diritti-nel-lavoro-domestico/>.

(⁴³) M. FAIOLI, *Jobs «app», gig economy e sindacato*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2017, 2, 297.

(⁴⁴) Recentemente V. DE STEFANO, *Time to stop platforms from charging recruitment fees to workers, Regulating for Globalization*, 03/07/2019.

(⁴⁵) F. BANO, *op. cit.*, 404.

socioassistenziali⁽⁴⁶⁾, operando in convenzione con le strutture pubbliche o privatamente. Le cooperative sociali rientrano nel *genus* della cooperativa, ma il relativo contratto associativo ha una particolare causa, che consiste nell'interesse solidaristico dei soci. La l. n. 381/1991, individua due tipologie di cooperative sociali: le cooperative per la gestione di servizi socio-sanitari (comma 1, lett. a), anche dette cooperative di tipo a) e le cooperative che svolgono attività diverse (agricole, industriali, commerciali o di servizi) finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate (comma 1, lett. b), note come cooperative di tipo b). In particolare, in Italia il 72 percento delle cooperative sociali opera proprio nel settore socio-assistenziale⁽⁴⁷⁾. Al fine di fornire servizi di assistenza domiciliare, solitamente sulla base di un appalto di servizi ricevuto dalle famiglie richiedenti, le cooperative si avvalgono di operatori con i quali stipulano, nella maggior parte dei casi, contratti di collaborazione coordinata e continuativa *ex art.* 409 c.p.c.⁽⁴⁸⁾. Anche qui l'operazione non si prospetta come particolarmente apprezzabile, dal momento che essa solleva non poche criticità di ordine giuridico⁽⁴⁹⁾. La scelta di tale tipologia contrattuale è imputabile a due ordini di considerazioni. Da un lato, tale strumento giuridico appare, ai committenti, economicamente più sostenibile, dall'altro permette di evitare di incappare nell'applicazione della normativa relativa all'intermediazione, dal momento che si tratta di rapporti di lavoro formalmente autonomo e che, dunque, sfuggono all'applicazione del diritto del lavoro⁽⁵⁰⁾. Tuttavia tale tipologia contrattuale adottata nell'ambito dello schema organizzativo brevemente descritto pone questioni qualificatorie, rendendo ancora una volta evidente come l'assenza di strumenti giuridici adeguati freni gli operatori economici disposti ad inserirsi e

⁽⁴⁶⁾ U. ASCOLI, E. PAVOLINI, *Le organizzazioni di terzo settore nelle politiche socio-assistenziali in Europa: realtà diverse a confronto*, in *Stato e mercato*, 1999, 3, 470 ss.

⁽⁴⁷⁾ Dati Eurostat contenuti in EUROFOUND, *Cooperatives and social enterprises: Work and employment in selected countries*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2019, 19.

⁽⁴⁸⁾ M. BIAGI, M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, 17 ss.; M. BARBERA, C. ALESSI, *op. cit.*, 619.

⁽⁴⁹⁾ M. BIAGI, M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, 17 ss., M. BARBERA, C. ALESSI, *op. cit.*, 619. Ma v. anche sul punto interpello del Ministero del Lavoro n. 5 del 2 aprile 2010 (sebbene riferito al precedente contesto normativo).

⁽⁵⁰⁾ M. BIAGI, M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, 16.

operare in tale mercato⁽⁵¹⁾ e neghi tutele a quanti decidono, spesso più per necessità che per scelta⁽⁵²⁾, di svolgere attività di assistenza domiciliare.

Va infine ricordato il possibile ruolo degli enti locali. Gli enti locali, in passato, hanno avviato progetti sperimentali finalizzati all'emersione del mercato sommerso del lavoro di cura⁽⁵³⁾. In tali progetti, l'operatore pubblico aveva il compito di creare albi per l'accreditamento di associazioni e di singoli operatori assistenziali, nonché di individuare i criteri per l'accreditamento. Ancora oggi questa può rivelarsi una scelta strategica, importante per l'emersione e qualificazione del lavoro di cura. Tuttavia, i criteri per l'accreditamento non possono prescindere dalla professionalità posseduta dai suddetti operatori, professionalità che però va tutta costruita. Dunque ulteriore compito degli enti locali può essere quello di erogare corsi di formazione a favore di chi intende accreditarsi⁽⁵⁴⁾. Gli enti locali, poi, talvolta promuovono sportelli per l'incontro di domanda e offerta di lavoro domestico oppure con semplice funzione informativa e di orientamento, sebbene il *matching* e la conseguente stipula dei contratti di lavoro non sembrino avere particolare successo, probabilmente a causa dell'immediato passaggio al lavoro sommerso, allo stato attuale più conveniente per le parti, una volta avvenuto il *matching*⁽⁵⁵⁾.

⁽⁵¹⁾ *Op. ult. cit.*; F. MARTELLONI, *La zona grigia tra subordinazione e autonomia e il dilemma del lavoro coordinato nel diritto vivente*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2010, 3, 648.

⁽⁵²⁾ È ciò che emerge dal dossier di ricerca S. PASQUINELLI, G. RUSMINI, *Badanti, la nuova generazione. Caratteristiche e tendenze del lavoro privato di cura*, *op. cit.*

⁽⁵³⁾ In questa sede appare opportuno ricordare il Progetto Serdom, promosso dal comune di Modena, rispetto al quale per un commento si rinvia a M. BIAGI, M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, G. COSTA, *Il lavoro non regolare di cura... op. cit.*, C. SERRA, *Un case study sull'esperienza delle intese locali per l'occupazione in Italia: il Patto Modenese sull'assistenza domiciliare agli anziani*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2002, 3, 520-530 e l'iniziativa Azione 3 Spinner promosso dalla Regione Emilia-Romagna e dalla province di Modena e Reggio Emilia.

⁽⁵⁴⁾ B. DA ROIT, C. GORI, *op. cit.*, 391.

⁽⁵⁵⁾ S. PASQUINELLI, *Qualificare il lavoro privato di cura* in *Rivista di Politiche Sociali*, 2011, 2, 515-516.

3. Il nodo della professionalità

Come si è anticipato all'inizio, l'assistenza agli anziani è il tipo di prestazione di cui più si avverte e si avverrà il bisogno nei prossimi anni. Infatti, in Italia un quinto della popolazione over 65, a causa della propria grave non autosufficienza, necessita di un'assistenza, continuativa e di lungo termine, domiciliare o in RSA (⁵⁶). I bisogni specifici di tale parte della popolazione possono essere di tipo socioassistenziale (necessità di aiuto nello svolgere le attività quotidiane) o sanitario (necessità di cure mediche, infermieristiche, ecc. per patologie o menomazioni croniche) (⁵⁷). Tuttavia, come si è visto, tali esigenze non trovano un'adeguata risposta nelle politiche di *long-term care*, che, ad oggi, si inseriscono in un quadro molto eterogeneo per attori e strumenti messi in campo (⁵⁸). La stessa formazione erogata dalle Regioni (che ne hanno la competenza esclusiva) agli operatori del settore (in particolare agli operatori socio-sanitari) appare del tutto carente e inappropriata (⁵⁹). Ne consegue una certa difficoltà per le famiglie nel trovare soluzioni adeguate al proprio caso.

L'altro tassello in un processo di creazione di un mercato professionale del lavoro di cura è dunque quello della professionalità. La creazione di un mercato di servizi professionali è infatti l'esito del processo di professionalizzazione di cui è oggetto una attività lavorativa, che in questo caso consiste nella assistenza domiciliare (⁶⁰). La dottrina sociologica insegna che tale processo si compie quando si verificano i seguenti sottoprocessi: «a) individuazione di un *corpus* di conoscenze scientifiche o tecniche; b) nascita e sviluppo di scuole professionali; c) nascita e sviluppo di associazioni professionali; d) riconoscimento e protezione da parte dello stato» (⁶¹). Tali fasi non debbono susseguirsi necessariamente in tale ordine. Occorre puntare dunque su aspetti quali

(⁵⁶) F. BARBABELLA *et al.*, *op. cit.*

(⁵⁷) *Op. ult. cit.*

(⁵⁸) F. BARBABELLA *et al.*, *op. cit.*; M. ARLOTTI, *Le politiche per la non autosufficienza: il caso italiano in prospettiva comparata*, in *Autonomie locali e servizi sociali*, n. 3/2012.

(⁵⁹) *Il caregiving professionale e volontario: definizioni, tutele, professionalità*, 70 ss. in ADAPT, Amici di Marco Biagi, *La salute della persona nelle relazioni di lavoro* ADAPT LABOUR STUDIES e-Book series n. 80, 2019.

(⁶⁰) W. TOUSIJN, *Il sistema delle occupazioni sanitarie*, in *Il Mulino*, 2000, 22 ss.

(⁶¹) *Op. ult. cit.*

la formazione, dalla quale discenderà l'individuazione di conoscenze su cui basare le competenze di cui rivendicare l'esclusività, e la creazione di una identità che favorisca la nascita di associazioni professionali⁽⁶²⁾. Tali associazioni potranno intervenire collettivamente al fine di promuovere non solo una migliore tutela nell'ambito del rapporto lavorativo, ma anche la formazione quale elemento contrattuale. Infine lo Stato potrà intervenire dettando gli standard minimi al fine di un accreditamento degli operatori domiciliari in grado di eliminare il rischio di *dumping*.

Data la scarsa propensione delle collaboratrici familiari ad impegnarsi in percorsi formativi in ragione della resistenza all'idea di concedere tempo (che potrebbero dedicare al lavoro) ad attività non remunerative nell'immediato, come nel caso di corsi di formazione⁽⁶³⁾, sarà importante garantire misure di conciliazione dei tempi di lavoro e di quelli di formazione, dal momento che gli stessi operatori sono in realtà consapevoli di dover acquisire una maggiore professionalità per lo svolgimento delle proprie mansioni ed attività lavorative⁽⁶⁴⁾.

Tutti gli aspetti fin qui elencati vanno ad incidere sulle condizioni di lavoro e sulle aspettative dei lavoratori, ma anche sulla qualità dei servizi resi alle famiglie: una soluzione alle suddette questioni potrebbe migliorare la qualità dell'offerta e favorire la creazione di nuova occupazione anche per le future generazioni⁽⁶⁵⁾.

Abstract

L'emersione del mercato del lavoro domestico e della assistenza domiciliare: profili giuridici e contrattuali

Obiettivi: Individuare le condizioni giuridiche per l'emersione e regolazione del lavoro socio-assistenziale e di cura nella prospettiva degli operatori del mercato di riferimento e delle tipologie contrattuali impiegabili in conformità alla legge e in coerenza con i bisogni di persone e famiglie. **Metodologia:** Analisi giuridico-normativa degli strumenti contrattuali disponibili al fine di regolare i rapporti

⁽⁶²⁾ In questo caso la situazione si complica sul terreno nazionale, concorrendo tra loro ordini professionali, associazioni sindacali e associazioni professionali v. W. TOUSIJN, *op. cit.* 22 e ss.

⁽⁶³⁾ *Op. ult. cit.*, 314.

⁽⁶⁴⁾ G. COSTA, *Il lavoro non regolare di cura...* *op. cit.*, 161.

⁽⁶⁵⁾ *Op. ult. cit.*, 164.