

Nuovi lavori: dalla Francia il modello Cesu*

 lavoce.info/archives/109942/nuovi-lavori-dalla-francia-il-modello-cesu



La Francia ha seguito una strategia integrata di riforme in grado di agire congiuntamente su agevolazioni fiscali e contributive per la regolarizzazione dei rapporti di lavoro nel settore della cura a domicilio. Può essere un esempio per l'Italia.

Il modello francese

Nel corso degli ultimi anni l'occupazione nel settore della cura è costantemente cresciuta e continuerà a crescere a causa delle tendenze demografiche. È un settore fondamentale ai fini della riorganizzazione dell'offerta di prestazioni sociosanitarie, in Italia ancora sottodimensionate a causa di una regolazione che incentiva il ricorso al welfare fai da te.

Ma c'è un altro aspetto che rende questo segmento del welfare particolarmente importante. L'interconnessione [tra processi di digitalizzazione dell'economia, migrazioni](#), trasformazioni demografiche e politiche per la creazione di lavoro regolare. In tal senso, il sistema francese del [Chèque Emploi Service Universel](#) (Cesu) rappresenta un modello di integrazione esemplare.

Il sistema francese è basato su uno strumento unico di solvibilità della domanda per assumere e remunerare lavoratori a domicilio. Fino alla prima metà del Duemila il settore francese dei servizi alla persona era caratterizzato da una forte frammentazione dell'offerta. Con un numero

di imprese molto ridotto operanti nel settore, la gran parte dei rapporti di lavoro coinvolgevano direttamente cliente e singolo lavoratore, spesso in nero. Con una strategia integrata di riforme in grado di agire congiuntamente su agevolazioni fiscali e contributive per la regolarizzazione dei rapporti di lavoro e sulla revisione dei dispositivi assistenziali – prima con l’istituzione dell’Apa (*Allocation Personnalisée d’Autonomie*) nel 2002, poi con il Cesu nel 2005 che ha esteso l’utilizzo del voucher universale a tutti i servizi alle persone, in pochi anni si sono poste le premesse per una forte crescita dell’occupazione regolare e anche del numero delle imprese profit e non profit operanti.

Come funziona il Cesu

Il Cesu è oggi suddiviso in due principali modalità di erogazione delle prestazioni, il Cesu *déclaratif*, il Cesu *préfinancé*. Il primo è un voucher direttamente utilizzato da singoli datori di lavoro per acquistare a domicilio una serie di prestazioni che vanno da servizi domestici a lavori di riparazione. Il rapporto tra i contraenti prevede la stipula di un contratto di lavoro (con una remunerazione non inferiore al salario minimo). La convenienza viene dai forti sgravi contributivi garantiti dallo Stato che di fatto abbattano per il datore di lavoro il costo lordo, fino a rendere non più conveniente l’assunzione al “nero”.

Il Cesu *préfinancé* è invece un voucher il cui ammontare è finanziato ex-ante da un datore di lavoro (pubblico o privato), nell’ambito dei benefit integrativi previsti per i dipendenti (Cesu *Ressource humaines*), oppure da un organismo pubblico, sociale o previdenziale, allo scopo di garantire una serie di prestazioni di cura e assistenza, sociale o sociosanitaria, al domicilio (Cesu *Social*), tra cui anche il *long term care* (Ltc). In questo caso l’erogazione del voucher è legata a una valutazione medico-sociale graduata nell’ammontare delle risorse corrisposte al beneficiario in base alla gravità dello stato di bisogno. Ciò significa, non una somma flat come nel caso dell’indennità di accompagnamento italiana, ma risorse variabili in base a un piano individualizzato di assistenza che può prevedere una ampia gamma di opzioni: residenziali o domiciliari, erogate da un prestatore individuale assunto direttamente dal beneficiario, da un familiare (che non sia il coniuge), da un’associazione di terzo settore accreditata, da un’impresa privata o dal pubblico. Il Cesu ha contribuito nel corso degli anni a creare molta occupazione regolare al domicilio. Di recente si è evoluto e da giugno 2019 è disponibile la modalità semplificata: [Cesu+](#), che consente al datore di lavoro di affidare all’ente pubblico ([Urssaf](#)) non solo la dichiarazione ma anche il versamento automatico della retribuzione e dei contributi previdenziali e assicurativi.

Cesu+ funziona come una vera e propria piattaforma digitale di lavoro, ma pubblica. Nel dettaglio, l’attivazione di Cesu+ richiede che il datore di lavoro e il lavoratore completino un’attestazione di adesione, che il lavoratore comunichi le proprie coordinate bancarie; una volta attivato il servizio, il datore deve soltanto dichiarare ogni mese le ore effettivamente prestate, e poi l’Urssaf/Cesu+ preleva l’importo (salario netto e contributi) dal conto del datore di lavoro e versa la retribuzione netta al lavoratore. Inoltre, l’attivazione consente di beneficiare dell’anticipo immediato del credito d’imposta.

Una delle caratteristiche cruciali del sistema è che il lavoratore assunto tramite Cesu (o Cesu+) accede a contributi previdenziali e assicurativi effettivi, vale a dire che le ore di lavoro dichiarate danno luogo a versamenti che alimentano una copertura sociale solida – malattia, disoccupazione, pensione – automaticamente ricongiunti nella storia contributiva del lavoratore. Ciò significa che non si tratta di un regime “leggero” (ad esempio, gestione separata). Questo elemento favorisce la convenienza per il lavoratore di scegliere il canale regolare. La semplicità della dichiarazione, il versamento automatico e la tutela previdenziale rappresentano un incentivo ulteriore all’emersione.

Dal punto di vista dei dati, l’introduzione del Cesu e poi del Cesu+ ha determinato un significativo effetto di emersione: la quota stimata di lavoro non dichiarato nel settore dei servizi a domicilio in Francia è passata dal circa [50 per cento nel 1996 a circa 28 per cento nel 2005 e circa 25 per cento nel 2011](#). Nel 2019, i salariati presso datori privati per lavoro domiciliare [erano circa 2,64 milioni](#). Nel 2024, circa 1,96 milioni di famiglie impiegavano lavoratori a domicilio di cui [900mila tramite Cesu/Cesu+](#).

Le differenze con gli strumenti italiani

Queste evidenze supportano la tesi che sistemi come Cesu+ possono avere un effetto concreto di regolarizzazione. In confronto, in Italia lo strumento dei voucher per il lavoro domestico (o lavoro occasionale accessorio) ha avuto limiti evidenti: è stato concepito per prestazioni con tetti annui ridotti, senza garantire continuità e parità dei contributi per il lavoratore rispetto al lavoro dipendente. Lo strumento italiano è stato, così, meno attrattivo. Il lavoro accessorio è stato inoltre utilizzato (prima che venisse abolito) per una ampia serie di settori, mentre in Francia è stato calibrato sul lavoro di cura. Anche [il Libretto famiglia Inps](#) retribuisce lavori occasionali brevi ma con contributi leggeri legati alla gestione separata e limiti economici del compenso e della durata della prestazione, senza continuità previdenziale. A differenza del Libretto famiglia, il Cesu favorisce la regolarizzazione stabile e i diritti previdenziali dei lavoratori. Nel modello francese, inoltre, la regolarizzazione tramite Cesu+ assicura che il lavoratore non perda le ore dichiarate e l’anzianità lavorativa valorizzandole nel suo percorso professionale. La regolarizzazione non è solo un obbligo ma diviene una scelta del lavoratore. In tal senso, uno studio approfondito, anche di tipo qualitativo, sulle esperienze italiane di servizi di cura erogati tramite piattaforme digitali risulta fondamentale per generare evidenze empiriche utili a migliorare e sviluppare il sistema italiano. È uno dei nuovi obiettivi del progetto [Fairwork Italia](#).