

*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro*

*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*

*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:  
[selezione@adapt.it](mailto:selezione@adapt.it)*

*Bollettino ADAPT 6 novembre 2023, n. 38*

Le attuali dinamiche demografiche pongono numerose sfide alla tenuta dei sistemi sociali ed economici dei Paesi nell'area OCSE. Tra queste sicuramente rientra la necessità di predisporre un sistema sociale capace di garantire l'erogazione dei servizi di assistenza alla persona, alla luce dell'invecchiamento demografico e dell'aumento delle malattie croniche in parte ad esso legate. Secondo i [dati più recenti](#), l'aspettativa di vita media alla nascita nell'Unione Europea del 2021 si attesta a 80,1 anni, con i valori più elevati registrati in Spagna, Svezia e Italia e quelli più bassi in Bulgaria e Romania. Nei Paesi OCSE si stima che la percentuale di anziani rispetto alla popolazione totale passerà dal 17% nel 2019 al 27% nel 2050 (OCSE, 2021) e alla crescita della popolazione anziana è legata la domanda di servizi di assistenza alla persona a lungo termine (c.d. prestazioni LTC).

Tuttavia, i dati dimostrano come, nonostante la sostenuta domanda di servizi, l'offerta ristagna o diminuisce. Ciò è stato da ultimo confermato da una recente pubblicazione del [Global Deal, Unlocking the potential of social dialogue for long-term care](#), dove si sottolinea, tra altri aspetti, il generale aumento dei costi delle prestazioni LTC e la drammatica carenza di lavoratori e lavoratrici nel mercato del lavoro di cura.

In molti paesi, se l'emergenza sanitaria da Covid-19 ha da un lato sottolineato l'importanza dei professionisti impiegati nel mercato del lavoro di cura, dall'altro ha reso altresì evidente come questi ultimi si trovino nella maggior parte dei casi in condizioni di lavoro non dignitose.

Il report sopra citato evidenzia che, sebbene in linea di principio l'intervento pubblico possa essere incrementato per colmare alcune lacune del sistema, è improbabile che esso riesca a soddisfare, nella sua complessità, la domanda di servizi e prestazioni. Per questo motivo, il dialogo sociale può avere un ruolo cruciale per migliorare le condizioni di lavoro di coloro che sono impiegati nel mercato del lavoro di cura.

Ma cosa s'intende per prestazioni LTC? Chi sono i lavoratori interessati? E quali sono le principali caratteristiche che contraddistinguono questo specifico mercato del lavoro e sulle quali può agire il dialogo sociale?

Per prestazioni LTC si intendono quei servizi afferenti alla cura della persona e di assistenza (anche medica), funzionali a gestire il deterioramento dello stato di salute delle persone non autosufficienti, relativi al supporto nella gestione di attività quotidiane (igiene della persona, nutrizione) e all'aiuto nello svolgimento di attività strumentali alla vita quotidiana (spesa alimentare ecc.). Tali prestazioni possono essere fornite da assistenti familiari (c.d. *caregivers*) o da lavoratori assunti a tal scopo in modo formale o informale, come i lavoratori domestici e gli operatori LTC specializzati che forniscono servizi medici e di cura personale (c.d. *LTC workers*).

Venendo invece alle caratteristiche che contraddistinguono i due gruppi appena richiamati, possiamo sicuramente evidenziare alcuni tratti comuni, tra i quali emerge:

- a) l'inequivocabile dimensione di genere legata alla fornitura di servizi LTC, visto che in tutti i paesi OCSE le donne rappresentano la maggioranza dei *caregivers* e degli operatori LTC;
- b) l'incidenza di lavoratori e lavoratrici stranieri nel mercato del lavoro di cura, senza però adeguati programmi di riconoscimento della professionalità di coloro che provengono da paesi extra-UE, che non facilita la formalizzazione dei rapporti di lavoro soprattutto in paesi come l'Italia dove l'incidenza del lavoro informale è significativa.

Per quanto riguarda i *caregivers*, l'assistenza a un membro della famiglia con necessità di cura ha potenzialmente degli effetti negativi sullo status occupazionale del *caregiver*. Infatti, se quest'ultimo è un lavoratore a tempo pieno, ad esempio, secondo quanto emerge dalle ricerche a livello internazionale la probabilità di perdere il posto di lavoro aumenta se l'assistenza richiede più di 20 ore settimanali. Inoltre, il *caregiving* rappresenta una delle principali cause di accesso ai prepensionamenti se il lavoratore o la lavoratrice ha tra i 50 e i 64 anni.

**Da questo punto di vista, ferma restando l'importanza associata a un quadro legislativo che riconosca e sostenga i lavoratori con responsabilità di cura, il dialogo sociale può agire su diversi fronti, ad esempio promuovendo la creazione di ambienti di lavoro favorevoli per i dipendenti con responsabilità di cura, in modo da ridurre i tassi di *turnover* e di pre-pensionamento, o, ancora, facilitando la diffusione di forme di flessibilità organizzativa *ad hoc* per questa categoria di lavoratori, come il**

**riconoscimento di permessi retribuiti e non riconosciuti aggiuntivi e/o modalità di lavoro che possano garantire un miglior bilanciamento tra responsabilità familiari e attività professionale.**

Con riferimento invece agli operatori LTC, tra i problemi principali legati alle condizioni di lavoro emerge in primo piano la scarsa regolarità dei rapporti di lavoro. Invero, il lavoro informale nel settore dell'assistenza a lungo termine è molto diffuso soprattutto in quei paesi dove le prestazioni sono erogate in gran parte a domicilio, come in Italia. Nei paesi OCSE, in media, circa il 40% dei lavoratori LTC nel 2021 lavorava presso un'abitazione privata.

Gli operatori LTC, inoltre, operano in condizioni di lavoro spesso inadeguate, che contribuiscono a limitare la sostenibilità del lavoro di assistenza a lungo termine: i salari orari medi che si registrano nel settore sono in media pari al 70% di quelli registrati nell'economia nel complesso; i rischi per la propria salute fisica e mentale sono maggiori rispetto a quelli registrati per gli altri lavoratori; l'elevata diffusione dell'informalità determina anche il non riconoscimento di diversi diritti di protezione sociale, sia dal punto di vista previdenziale che assistenziale.

**Anche per questo gruppo occupazionale il dialogo sociale può contribuire a liberare il potenziale associato allo sviluppo del mercato del lavoro di cura, ad esempio concorrendo a definire un mercato del lavoro dove i lavoratori possano trovare adeguata valorizzazione della propria professionalità anche dal punto di vista sociale ed economico. Invero, le parti sociali potrebbero ad esempio promuovere gli interessi collettivi dei lavoratori LTC, per garantire nel tempo la transizione verso l'economia formale dei rapporti di lavoro e, conseguentemente, migliorare le condizioni di lavoro e le retribuzioni dei lavoratori LTC. L'emersione del rapporto di lavoro è essenziale per garantire anche adeguate misure a tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori LTC nonché il riconoscimento dei diritti di protezione sociale. Inoltre, il dialogo sociale potrebbe promuovere il riconoscimento delle competenze di questi lavoratori, in modo da garantire la portabilità nel mercato del lavoro di un bagaglio di competenze progressivamente acquisite, utile per poter facilitare uno sviluppo della carriera professionale e facilitare l'accesso alla formazione.**

Tuttavia, è evidente che le condizioni di agibilità delle parti sociali dipendano in parte anche dal quadro legislativo di riferimento. Ciò è stato ribadito anche dalla Direttiva UE 2019/1158 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare. Per quanto riguarda gli assistenti familiari, il riconoscimento giuridico dei *caregivers* è fondamentale per garantire l'accesso ai diritti sociali.

Come accade in alcuni paesi dell'Unione Europea, tale identificazione può dar luogo, ad esempio, all'accesso a trattamenti economici specifici, discipline di miglior favore dal punto di vista previdenziale e assistenziale, modalità di lavoro flessibili o a congedi dal lavoro *ad hoc*. Parimenti è fondamentale la formalizzazione dei lavoratori LTC, anche per garantire un'emersione dei rapporti di lavoro e ridurre il mercato grigio e non regolamentato. Ciò può essere ad esempio promosso mediante il riconoscimento di benefici economici legati alla formalizzazione del rapporto di lavoro attraverso un contratto, come già accade ad esempio in Francia e nei Paesi Bassi.

### **Chiara Altilio**

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

Università degli Studi di Siena

 [@chialtilio](https://twitter.com/chialtilio)