

familynetwork

Labratorio su casa, famiglia
e lavoro domestico

2° PAPER RAPPORTO 2024
a cura di Effe

INTEGRAZIONE DEI MIGRANTI,
PROFESSIONALIZZAZIONE E ATTRATTIVITÀ
NEL SETTORE DOMESTICO:
QUALI PROSPETTIVE NEL PROSSIMO
MANDATO LEGISLATIVO DELL'UE?

familynetwork

Labratorio su casa, famiglia
e lavoro domestico

2° PAPER RAPPORTO 2024
a cura di Effe

**INTEGRAZIONE DEI MIGRANTI,
PROFESSIONALIZZAZIONE E ATTRATTIVITÀ
NEL SETTORE DOMESTICO:
QUALI PROSPETTIVE NEL PROSSIMO
MANDATO LEGISLATIVO DELL'UE?**

Indice

Integrazione dei migranti, professionalizzazione e attrattività nel settore domestico: quali prospettive nel prossimo mandato legislativo dell'Ue?	7
Introduzione	9
1 - Dimensione economica e sociale del settore Spf	11
2 - Carenza di manodopera nel settore Spf e mancanza di attrattiva	16
3 - Iniziative europee attuate durante il mandato 2019-2024	24
4 - Proposte per il prossimo mandato	44

Integrazione dei migranti, professionalizzazione e attrattività nel settore domestico: quali prospettive nel prossimo mandato legislativo dell'Ue?

a cura di Effe,
European Federation
for Family Employment & Home Care

Introduzione

In tutti gli Stati Membri dell'Unione europea si osserva una crescente necessità di servizi di assistenza a lungo termine, legata soprattutto all'evoluzione demografica e ai cambiamenti sociali. L'invecchiamento globale della popolazione sta causando un aumento del tasso di dipendenza degli anziani e quindi della necessità di servizi di assistenza a lungo termine. Parallelamente, la maggioranza delle persone che vivono nell'Unione europea preferisce invecchiare il più attivamente possibile a casa propria.

L'aumento del numero di famiglie monoparentali e la maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro incoraggiano l'esternalizzazione delle responsabilità familiari e domestiche – che sono ancora principalmente affidate alla responsabilità delle donne – a professionisti esterni.

Questi fattori sono all'origine di una futura carenza di manodopera nel settore dei servizi per la persona e la famiglia (Spf)¹. Inoltre, dimostrano la necessità di promuovere soluzioni nazionali ed europee per la professionalizzazione, al fine di rafforzare l'attrattiva dei servizi di assistenza domestica e domiciliare.

In effetti, la professionalizzazione può essere un potente strumento per affrontare l'invisibilità dei lavoratori del settore Spf, le cui competenze faticano ancora a essere identificate, valorizzate e riconosciute sul mercato del lavoro. Ciò è particolarmente vero per i migranti, che non beneficiano delle stesse opportunità di impiego e formazione dei lavoratori europei, nonostante il loro importante contributo alle professioni in ambito Spf e l'enorme potenziale di creazione di posti di lavoro che non è quindi pienamente sfruttato nell'Unione europea.

Dal 2019, in linea con l'attuazione del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali, la Commissione europea sta cercando di dare risalto ai settori sotto pressione. Poiché il 2023 è stato dichiarato l'“Anno europeo delle competenze”, sembra particolarmente rilevante mettere in prospettiva il ruolo svolto dalle competenze all'interno del processo di professionalizzazione del settore per soddisfare le esigenze di una forza lavoro qualificata.

¹ Relazione della Commissione sull'occupazione e gli sviluppi sociali in Europa (ESDE) 2023: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_23_3704

Questa analisi esamina inizialmente l'attuale panorama del settore dei servizi alla persona e alla famiglia (Spf), concentrandosi sulle sfide derivanti dalla carenza di manodopera, dalle tendenze migratorie e dalla necessità di professionalizzazione. Successivamente, approfondisce le misure attuate dalle istituzioni europee nel corso di questa legislatura per affrontare tali sfide. Infine, esplora le iniziative proposte da Effe per la prossima legislatura.

1. - Dimensione economica e sociale del settore Spf

1.1. - Un paesaggio variegato: comprendere le componenti del settore Spf in Europa

Il settore dei servizi alle persone e alle famiglie (Spf) è una componente vitale dell'economia europea e comprende una serie di attività diverse. Con oltre 10 milioni di lavoratori, di cui 6,6 milioni formalmente dichiarati, rappresenta circa il 3,4% dell'occupazione totale dell'Ue-27. Per fornire un contesto, il contributo di questo settore è analogo a quello di altre industrie significative; ad esempio, l'edilizia e l'industria alberghiera occupano rispettivamente il 6,8% e il 4,7% dell'occupazione totale europea. La prevalenza del settore Spf varia significativamente da un Paese all'altro, influenzata da fattori quali gli investimenti statali e i quadri giuridici. In Italia, ad esempio, il settore Spf rappresenta il 3,7% dell'occupazione totale, escludendo i lavori non dichiarati. Tassi più elevati si osservano in Paesi come Francia (5,2%), Belgio (4,4%), Danimarca (7,2%), Svezia (6%), Finlandia (5,0%) e Cipro (5,9%). Al contrario, tassi più bassi sono evidenti in Paesi come la Romania (1,2%), la Bulgaria (1,8%), l'Estonia (2,3%), la Lettonia (2,6%), la Germania (2,6%), il Regno Unito (2,2%) e la Repubblica Ceca (2,2%).

Questi lavoratori non costituiscono un gruppo omogeneo. Operano in diversi regimi di lavoro, con diversi modelli occupazionali e non svolgono le stesse attività.

Tra i lavoratori dichiarati identificati, circa il 40%, ovvero 2,6 milioni, è impiegato attraverso il modello dell'impiego diretto, che prevede un contratto diretto con una o più famiglie. Possono alloggiare presso il datore di lavoro (lavoratori *live-in*) o avere un proprio alloggio. Questo modello è particolarmente diffuso negli Stati Membri meridionali dell'Unione europea, in particolare Cipro (82,8%), Spagna (67,7%), Grecia (40%), Malta (44,3%) e Portogallo (60%). Ma è particolarmente sviluppato e strutturato in Francia (66,4%) e in Italia (70,5%), dove è regolato da contratti collettivi nazionali. Il restante 60%, pari a circa 3,9 milioni di lavoratori dichiarati, è invece impiegato attraverso il modello dei fornitori di servizi, principalmente da aziende private, ma anche da

alcuni enti pubblici o cooperative. Le tendenze emergenti includono piattaforme di economia collaborativa che potrebbero assumere il ruolo di datori di lavoro, a seconda dello *status* del lavoratore. Inoltre, alcuni lavoratori optano per il lavoro autonomo, un approccio preferito dagli attori pubblici in Austria. Tuttavia, questo modello spesso comporta una protezione sociale limitata per i lavoratori (Effe Lab, 2023).

Nell'ambito del modello di impiego diretto, il sistema di “mandato”² funge da meccanismo di assistenza per le famiglie o gli individui che impiegano lavoratori domestici e di assistenza, migliorando il rapporto di lavoro nel suo complesso attraverso la sicurezza giuridica, la gestione amministrativa e la garanzia della qualità del servizio.

Nell'ambito di questo sistema, il personale del “mandato” valuta accuratamente le esigenze sociali e finanziarie del datore di lavoro domestico, offrendo supporto durante la preselezione e l'assunzione dei dipendenti. Inoltre, i mandatari svolgono un ruolo fondamentale nel garantire il rapporto di lavoro, offrendo un'assistenza amministrativa completa, come la gestione delle buste paga e la garanzia di conformità alle normative vigenti. In definitiva, il sistema dei “mandati” mira ad alleggerire l'onere amministrativo dei datori di lavoro, garantendo al contempo il benessere dei lavoratori e dei datori di lavoro nel settore domestico e dell'assistenza.

1.2. - Una forte persistenza del lavoro sommerso

Nonostante l'esistenza di diversi modelli di occupazione in ambito Spf, una parte significativa dell'occupazione nel settore rimane non dichiarata. Nel 2016, la Commissione europea ha stimato che il settore Spf era al terzo posto tra quelli più colpiti dal lavoro sommerso, dopo il settore alberghiero e quello della ristorazione. Il 34% del lavoro sommerso svolto nell'Unione europea nel 2019 riguardava il settore Spf, secondo una recente indagine di Eurobarometro (2020). Sebbene sia difficile da quantificare, il numero di lavoratori impattati sarebbe probabilmente molto più alto dei 3,4 milioni identificati. La Commissione europea ha inoltre indicato nel 2018 che il 70-80% dei posti di lavoro del settore non sono stati

2 Fonte: Federazioni mandatarie di Francia (Fmf).

dichiarati. In alcuni casi, l'occupazione può anche essere sotto-dichiarata o parzialmente dichiarata, il che rafforza la precarietà dei lavoratori e riduce il gettito fiscale dello Stato³. I Paesi dell'Unione europea in cui la quota di lavoro non dichiarato è superiore al 50% dell'occupazione totale nel settore Spf spesso coincidono con quelli che mostrano la quota più bassa di lavoratori Spf dichiarati sull'occupazione totale. Tra questi, possiamo individuare Romania, Estonia, Lettonia, Repubblica Ceca, Malta, Grecia, Austria, Croazia, Slovenia e Italia. Diversi Stati Membri dell'Unione europea hanno anche dimostrato un certo grado di tolleranza nei confronti del lavoro sommerso nel settore Spf. I lavoratori che operano al di sotto di una certa soglia di ore settimanali per datore di lavoro non devono essere dichiarati e rientrano invece nella copertura assicurativa familiare. Tuttavia, le politiche esistenti non tengono conto del fatto che i lavoratori del settore Spf possono avere più datori di lavoro o svolgere diversi tipi di attività assistenziali o domestiche a seconda del livello di dipendenza della persona per cui lavorano. Di conseguenza, il settore è pieno di esenzioni, che perpetuano ulteriormente la prevalenza del lavoro sommerso e sottolineano la necessità di una riforma normativa completa.

1.3. - La natura femminile e diversificata del lavoro del settore Spf

Sebbene non esista un profilo tipico del lavoratore del settore Spf, vanno comunque evidenziate alcune caratteristiche settoriali. Le donne rappresentano oltre il 90% dei lavoratori e spesso lavorano a tempo parziale presso più datori di lavoro. Una parte significativa di loro, circa il 39%, ha un'età pari o superiore ai 50 anni e si prevede che andrà in pensione nel prossimo decennio (L'Observatoire de l'emploi à domicile, 2023). Infine, i lavoratori migranti sono parte integrante del settore Spf. L'Organizzazione internazionale del lavoro (Oil) (citata dall'Alleanza Europea C189, 2021) ha stimato che nel 2013 il 54,6% dei lavoratori Spf in Europa settentrionale, meridionale e occidentale erano lavoratori migranti extracomunitari. Una statistica che potrebbe aumentare nei prossimi anni, visto il crescente fabbisogno di manodopera.

3 Fonti: Eurostat 2020. Eurobarometro 2014-2019 per le stime relative al lavoro sommerso.

Gli operatori in ambito Spf sono impegnati in una serie di attività diverse, con le mansioni di assistenza diretta che rappresentano il 56% dei loro ruoli. Queste attività comprendono servizi di supporto per le persone con problemi di dipendenza, disabilità, assistenza all'infanzia e altro. Il restante 44% riguarda attività di assistenza indiretta, come il mantenimento degli ambienti di vita attraverso la pulizia, la stiratura, il giardinaggio e la fornitura di servizi aggiuntivi come il supporto educativo e l'assistenza informatica. Questa natura poliedrica del lavoro in ambito Spf sottolinea la sua importanza critica nel sostenere il benessere delle persone e nel mantenere la loro qualità di vita (**fig. 1**).

Fig. 1 – Il settore Spf



1.4. - Strutturare il settore Spf, un obiettivo in linea con le ambizioni della Ce per i prossimi decenni

La strutturazione del settore Spf è pienamente in linea con l'ambizione della Commissione europea, che desidera affrontare l'assistenza con un approccio strategico e integrato. Questa iniziativa mira a facilitare la transizione dall'assistenza istituzionale all'assistenza domiciliare e ai servizi locali, al fine di soddisfare i crescenti bisogni di assistenza in Europa. Per gli Stati Membri, lo sviluppo del settore Spf offre un mezzo per ridurre l'impatto finanziario dell'assistenza a lungo termine sui sistemi sanitari nazionali, ottimizzando il rapporto costo-efficacia e limitando l'onere per le strutture sanitarie. Ottimizzando il rapporto costo-efficacia, il settore Spf contribuisce ad alleviare l'onere sulle strutture sanitarie e a mitigare l'impatto della riduzione dei budget destinati all'assistenza sociale, che riflette la graduale contrazione del *welfare state* all'interno dell'Unione europea. Il rafforzamento del settore Spf ritarda in particolare il collocamento degli anziani non autosufficienti in strutture di assistenza specializzate, favorendo il loro invecchiamento attivo e riducendone l'isolamento sociale. Per i *caregiver* informali, il settore Spf contribuisce anche a promuovere un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata e una maggiore partecipazione al mercato del lavoro, attraverso l'esternalizzazione delle responsabilità familiari e domestiche a una terza persona qualificata, registrata e retribuita. Forniscono una soluzione adatta alle aspirazioni dei destinatari dei servizi e delle loro famiglie, garantendo la libertà di scelta nella selezione dei metodi di supporto che meglio si adattano alle loro esigenze.

2. - Carenza di manodopera nel settore Spf e mancanza di attrattiva

Nel suo rapporto sull'evoluzione dell'occupazione e della situazione sociale in Europa, la Commissione europea colloca il settore Spf tra quelli che nei prossimi anni soffriranno di una significativa carenza di manodopera. In pratica, ciò si tradurrà in una domanda complessiva di lavoratori qualificati superiore al numero di potenziali candidati (Commissione Europea, 2023, p. 41).

Questo rapporto si propone di affrontare la questione europea dell'attrattività attraverso tre dimensioni: carenza di manodopera, professionalizzazione e migrazione (**tab. 1**).

2.1. - Carenza di manodopera

Oltre al divario di genere, combinato con una domanda crescente, altri fattori sono alla base dell'imminente carenza di manodopera nel settore Spf. Tra questi, la percezione e l'immagine che la nostra società europea ha di tale settore, che influisce direttamente sulla sua attrattiva come mercato del lavoro qualificato.

Questa carenza di manodopera evidenzia la necessità di migliorare l'attrattiva dei posti di lavoro nel settore Spf per soddisfare il bisogno di lavoratori qualificati che crescerà nei prossimi anni. Ciò comporta non solo il miglioramento del riconoscimento generale del settore, ma anche la garanzia di standard di qualità e di protezione sociale sia per i dipendenti che per le persone bisognose di assistenza. Tuttavia, diversi ostacoli impediscono questo progresso. Ad esempio, le nomenclature statistiche dell'Unione europea spesso non riconoscono la pluralità del lavoro Spf, mentre i quadri giuridici potrebbero non riconoscere adeguatamente le diverse forme di occupazione all'interno del settore. Il domicilio come luogo di lavoro non è sempre ben identificato, con conseguenti difficoltà nel fornire protezione sociale e condizioni di lavoro adeguate. Gli individui o le famiglie che impiegano direttamente i lavoratori Spf, definiti datori di lavoro "non professionali", sono inoltre esclusi dai quadri legislativi, il che impedisce il loro riconoscimento. L'aumento dell'attrattiva deve coincidere con gli sforzi per professionalizzare

Tab. 1 – Le future carenze di manodopera sono maggiori nelle occupazioni non manuali e in quelle elementari altamente qualificate. Future carenze di manodopera entro il 2035, da 1 (carenza bassa o inesistente) a 4 (carenza elevata)

Isco	Occupazioni	Espansione	Sostituzione	Disequilibrio	Indice di carenza futura
11	Dirigenti, quadri superiori e legislatori	2	4	2	2.7
13	Manager di produzione e di servizi specializzati	3	3	2	2.7
21	Professionisti scientifici ed ingegneri	4	2	1	2.3
22	Operatori sanitari	3	4	1	2.7
25	Operatori Tic	4	1	1	2.0
26	Operatori giuridici, sociali e culturali	3	3	2	2.7
33	Professionisti associati all'ambito commerciale e amministrativo	3	3	2	2.7
34	Professionisti associati all'ambito giuridico, sociale e culturale	4	3	2	3.0
42	Impiegati al servizio alla clientela	3	3	2	2.7
51	Operatori di servizi alla persona	3	2	3	2.7
52	Addetti vendite	2	2	3	2.3
53	Operatori addetti alla cura personale	3	3	2	2.7
71	Edilizia e lavoratori in attività commerciali affini (elettricisti inclusi)	2	2	3	2.3
72	Metallurgia, macchinari e lavoratori in attività commerciali affini	2	2	3	2.3
74	Elettricisti ed elettrotecnici	2	2	2	2.0
82	Montatori	3	2	3	2.7
83	Autisti e operatori di stabilimenti mobili	2	3	3	2.7
91	Addetti alla pulizia e aiutanti	2	4	4	3.3
93	Operai nel settore minerario, edile, manifatturiero e dei trasporti	3	2	4	3.0
94	Assistenti alla preparazione di alimenti	3	2	4	3.0
95	Venditori ambulanti di beni e servizi	2	2	4	2.7
96	Addetti allo smaltimento dei rifiuti ed altri lavoratori elementari	3	2	4	3.0

(*) Selezione delle occupazioni a livello Isco a 2 cifre, comprese quelle con le maggiori carenze future previste (indicatore pari a 2,7 o superiore) e quelle caratterizzate da persistenti carenze di manodopera (in grigio) (vedi tabella 2.3); per l'elenco completo vedere la tabella A.2. La colorazione dal giallo al rosso rappresenta gli indicatori di libello da basso ad alto.

Source : Ce (2023, p. 50)

il settore. A questo proposito, le misure nazionali ed europee per promuovere la professionalizzazione del settore potrebbero fornire una risposta alle varie sfide sopra descritte. Senza la necessaria volontà politica di rafforzare il quadro giuridico e aumentare i finanziamenti per il settore, il potenziale di creazione di posti di lavoro all'interno dell'Unione europea non può essere pienamente realizzato. Sono quindi necessarie misure globali per superare questi ostacoli e garantire la sostenibilità e la crescita del settore Spf.

2.2. - Professionalizzazione

Nel contesto del lavoro in ambito Spf, una delle principali sfide che il settore deve affrontare riguarda la mancanza di riconoscimento sociale, societario e istituzionale di professioni spesso trascurate. Le professioni Spf sono spesso al di fuori delle normative sull'occupazione, sia parziale che totale, il che porta ad alti tassi di informalità all'interno del settore. Lo sviluppo quantitativo e, soprattutto, qualitativo dell'offerta di lavoro è un'altra sfida decisiva alla luce della crescente domanda di Spf. Nonostante il basso livello di qualificazione dei lavoratori del settore, la formazione degli operatori domestici e dell'assistenza domiciliare rimane particolarmente importante.

Una maggiore coerenza nelle politiche nazionali di formazione e certificazione settoriale avrebbe un impatto positivo sull'attrattività del settore e contribuirebbe a contrastare il lavoro sommerso. Promuoverebbe una migliore immagine delle professioni Spf, promuovendo la loro natura professionale e facilitando il loro riconoscimento sociale e istituzionale. Inoltre, migliorerebbe l'occupabilità e la mobilità dei lavoratori attraverso il rilascio di certificati professionali basati su criteri comunemente accettati e riconosciuti in tutti gli Stati Membri. Soprattutto, consentirebbe ai lavoratori di incorporare le competenze nella loro retorica professionale e di utilizzarle per ottenere una migliore retribuzione o individuare prospettive di sviluppo della carriera.

La convalida delle competenze, ad esempio, è uno strumento efficace per aumentare l'attrattiva del settore solo se tiene conto del livello medio di qualifica del tirocinante. Poiché la maggior parte della formazione è rivolta a persone poco qualificate, è fondamentale incoraggiare la convalida dell'apprendimento non formale e infor-

male, in linea con la raccomandazione 204 dell'Oil sulla transizione dall'economia informale a quella formale. In altre parole, si tratta di uno strumento per formalizzare le conoscenze e può essere utilizzato per entrare nel mercato del lavoro o per consentire ai tirocinanti di svilupparsi professionalmente. Alcuni Stati Membri hanno già integrato la convalida dell'apprendimento non formale e informale nel settore Spf e sono andati oltre, sviluppando schemi innovativi come le micro-certificazioni. Queste si riferiscono alla convalida dei risultati dell'apprendimento di una piccola unità di apprendimento (volume o durata) valutata secondo standard trasparenti che ne garantiscono la qualità e la portabilità. Consentono la convalida progressiva delle competenze in un approccio flessibile e inclusivo.

Lo sviluppo e la convalida delle competenze possono anche fungere da leva per l'empowerment, in particolare per le persone vulnerabili, ovvero quelle che, a causa dell'età, del sesso, delle condizioni fisiche o mentali, o di circostanze sociali, economiche, etniche e/o culturali, incontrano particolari difficoltà nell'esercitare pienamente i loro diritti legali. Spesso isolate e poco informate, non sempre godono delle stesse condizioni di accesso al mercato del lavoro.

Le persone vulnerabili hanno un accesso più limitato alla formazione professionale rispetto agli altri lavoratori. Per l'Oil è quindi fondamentale intensificare la diffusione delle opportunità di formazione, il loro finanziamento e la diversificazione dei metodi di apprendimento (online o faccia a faccia). È inoltre fondamentale migliorare la qualità della formazione e la sua attinenza al mercato del lavoro, per garantire ai tirocinanti opportunità di lavoro dignitose e dichiarate.

2.3. - La migrazione nel settore Spf

A. Un settore caratterizzato da un'alta percentuale di lavoratori migranti

Nel suo rapporto sulle tendenze dell'occupazione e della situazione sociale in Europa (Esde), la Commissione europea (2023) afferma che i migranti, definiti come persone nate al di fuori dell'Unione europea ma ivi residenti, sono spesso impiegati in settori sotto pressione. La probabilità che un migrante lavori in un settore in cui c'è

carenza di manodopera è più alta (8,7 punti percentuali) rispetto ai lavoratori autoctoni. Ciò è particolarmente vero per le occupazioni che richiedono un basso livello di qualificazione. Infatti, 9 persone su 10 nate al di fuori dell'Ue che lavorano in un settore in cui c'è carenza di manodopera svolgono lavori poco qualificati. La Commissione sottolinea tuttavia che la partecipazione dei migranti, e in particolare delle donne migranti, al mercato del lavoro è bassa. Sottolinea che hanno una probabilità 3,1 volte maggiore di incontrare difficoltà nel trovare un'occupazione permanente o a tempo pieno, in particolare nei settori in cui vi è una persistente carenza di manodopera. Ciò è dovuto alle numerose barriere che riducono il loro accesso al mercato formale, come la lingua (24%), il riconoscimento delle competenze acquisite nel Paese d'origine (16%), la discriminazione o la mancata corrispondenza tra il loro profilo e le opportunità di lavoro (15%).

Nel 2021 la percentuale di lavoratori migranti è stata del 13,8% nelle occupazioni che presentano una carenza di manodopera, rispetto all'8,2% di quelle che non presentano una carenza persistente di manodopera. La maggior parte dei lavoratori migranti era concentrata in lavori poco qualificati. Inoltre, circa il 34% dei lavoratori migranti svolgeva lavori a tempo parziale nei settori che nel 2021 avvertivano una carenza di manodopera, rispetto al 18,2% dei lavoratori autoctoni. Infine, questo rapporto mostra che i lavoratori migranti sono più colpiti da accordi di lavoro atipici (orari, forme, contratti, ecc.). Sebbene le ragioni di queste cifre siano molteplici, la nozione di intersezionalità sembra particolarmente adatta a spiegare la realtà (Marchetti et al., 2021, p. 7). I lavoratori migranti sono regolarmente vittime di discriminazioni e segregazioni basate su criteri quali il genere, l'appartenenza religiosa o etnica e/o la nazionalità.

Il settore dei servizi sociali non fa eccezione a questa tendenza. Nel 2013, l'Oil ha stimato che il 54,6% dei lavoratori domestici nell'Europa settentrionale, meridionale e occidentale erano lavoratori migranti intra ed extra-Ue, la maggior parte dei quali erano donne (Alleanza europea C189, 2021). Da parte sua, l'Unione europea ha stimato che nel 2017 il 30% dei lavoratori domestici era nato all'interno dell'Ue e il 15% era costituito da migranti intra-Ue (Cammarota, A. 2018).

L'importanza della migrazione all'interno del settore Spf non può essere riassunta dal solo contributo dei lavoratori extracomunitari.

In un'altra relazione sulla mobilità intraeuropea, la Commissione (2023b) ha evidenziato il contributo dei lavoratori mobili al settore, termine utilizzato per descrivere la migrazione intra-Ue e transfrontaliera. Secondo la Commissione, nel 2021 il 10% dei migranti intracomunitari (Ue ed Efta) era impiegato in professioni incluse nella categoria 91 della classificazione Isco "addetti alle pulizie e aiutanti". Alcuni Stati Membri ospitanti sono particolarmente interessati da questa tendenza, in particolare Italia e Spagna, ma anche la Germania, con una crescita osservata nel periodo 2016-2021.

B. Le risposte degli Stati Membri alle carenze di manodopera nelle professioni a corto di personale

Solo pochi Stati Membri dell'Ue offrono permessi di lavoro per le professioni che scarseggiano, come quelle del settore Spf. Gli altri preferiscono istituire schemi per attrarre lavoratori altamente qualificati. Quando vengono distribuiti, questi permessi sono spesso temporanei, associati a una determinata professione e quindi legati a un unico datore di lavoro.

Nella maggior parte degli Stati Membri, mancano adeguati percorsi regolari per la migrazione o, se esistono, sono molto restrittivi. L'attenzione si concentra su attività ad alto reddito o su occupazioni molto specifiche.

In un terzo degli Stati Membri dell'Ue, il lavoro domestico non è ammissibile per il permesso o quando non è escluso, è raramente possibile nella pratica, il più delle volte a causa dell'esistenza di test del mercato del lavoro o di soglie di reddito. In Austria, la soglia minima di reddito è troppo alta. Allo stesso modo, in Belgio, i test del mercato del lavoro presentano ostacoli, con eccezioni per i lavoratori di assistenza *live-in* nella regione di Bruxelles limitate a specifiche nazionalità. Queste eccezioni si applicano principalmente ai lavoratori provenienti da Paesi come: Algeria, Bosnia-Erzegovina, Kosovo, (Fyr) Macedonia, Marocco, Montenegro, Serbia, Tunisia, Turchia. In Irlanda la soglia minima di reddito è troppo alta, tranne che per gli operatori sanitari che si occupano di assistenza domiciliare o di badanti di lunga data. Anche i Paesi Bassi utilizzano test del mercato del lavoro che impediscono l'accesso ai permessi di lavoro per i lavoratori domestici. Inoltre, in Spagna, i lavoratori domestici non sono inclusi nell'elenco delle occupazioni carenti,

complicando ulteriormente il processo di rilascio dei permessi, oltre ai test del mercato del lavoro.

In cinque Paesi, il lavoro domestico è idoneo al permesso di lavoro, ma con l'esistenza di importanti ostacoli pratici. In Repubblica Ceca, è accessibile solo ai cittadini di 9 Paesi, con quote per Paese⁴, mentre in Germania è di 6 Paesi, con un test del mercato del lavoro molto arbitrario⁵. In Grecia e in Italia le quote rimangono molto basse e in Svezia è complicato per i datori di lavoro soddisfare i requisiti. A Cipro, Malta, Polonia e Portogallo è possibile.

Il sistema di migrazione della manodopera – estremamente complesso da gestire per i lavoratori e i datori di lavoro, in particolare quando il datore di lavoro è un individuo o una famiglia privata – è una delle principali cause della carenza di manodopera nel settore e dell'aumento del lavoro sommerso.

Alcune iniziative contribuiscono ad affrontare gli ostacoli all'accesso dei lavoratori migranti alle professioni Spf. In Francia, le parti sociali del settore dell'impiego domestico (modello di impiego diretto) hanno lanciato un esperimento nel 2022 per rispondere al bisogno di manodopera qualificata e promuovere l'integrazione dei lavoratori migranti in un impiego legale e dignitoso. Denominato "Lab Migration" (2023), questo progetto si rivolge agli adulti che hanno diritto al lavoro e che possiedono almeno un livello base di francese (A1). Offre un percorso di inclusione economica basato su tre pilastri: la lingua francese, le competenze professionali e la cittadinanza. Rivolto a quattro professioni (baby-sitter, badante, addetto alle pulizie e assistente all'infanzia), si basa su una formazione obbligatoria che porta alla certificazione, con opzioni personalizzate in base ai profili dei tirocinanti e sostegno all'occupazione presso datori di lavoro privati.

4 I cittadini di Bielorussia, India, Kazakistan, Moldavia, Mongolia, Montenegro, Filippine, Serbia e Ucraina possono ottenere permessi come "governanti", anche se c'è una quota per Paese.

5 Il regolamento sull'immigrazione nei Balcani occidentali consente ai cittadini di Albania, Bosnia-Erzegovina, Kosovo, Macedonia settentrionale, Montenegro e Serbia di entrare in Germania con un permesso combinato di lavoro/residenza, indipendentemente dalle loro qualifiche. A volte è possibile superare il test del mercato del lavoro per assumere lavoratori domestici provenienti dai Paesi dei Balcani occidentali, ma in pratica il modo in cui l'agenzia di collocamento decide se il test è stato superato o meno è molto arbitrario. Per i lavoratori domestici, il datore di lavoro deve anche dimostrare e sostenere che esiste una posizione di fiducia con la persona che vuole assumere.

Mentre la pandemia di Covid-19 ha temporaneamente cristallizzato le tensioni nel settore, i cambiamenti socioeconomici combinati con le tendenze demografiche indicano una futura carenza di operatori sanitari. Una tendenza che potrebbe mettere in discussione la tenuta dei nostri sistemi sanitari in futuro, segnati da un forte ritorno all'assistenza domiciliare a scapito di quella istituzionale.

3. - Iniziative europee attuate durante il mandato 2019-2024

3.1. - Iniziative politiche di base: l'attuazione del Pilastro europeo dei diritti sociali (Peds)

A. Il Piano d'azione: contesto e verifica

La Commissione europea, grazie al suo “diritto d’iniziativa”, detiene l’autorità esclusiva di avviare atti giuridici europei, svolgendo così un ruolo centrale nel plasmare il funzionamento dell’Unione europea.

Una delle iniziative più significative promosse dalla Commissione europea è il Pilastro europeo dei diritti sociali (Peds), che delinea 20 principi e diritti chiave volti a promuovere un’Europa più equa, in particolare nell’ambito dei mercati del lavoro e dei sistemi di welfare.

Adottato nel 2017, il Peds funge da quadro di riferimento per la definizione di obiettivi sociali all’interno dell’Unione europea. Al di là del suo significato simbolico, questo documento è già servito da catalizzatore per numerose iniziative, tra cui gli sforzi per raggiungere un migliore equilibrio tra vita privata e professionale. Queste iniziative si sono ulteriormente ampliate con l’introduzione di un piano d’azione presentato dalla Commissione europea all’inizio di marzo 2021.

Avviato dalla Commissione europea e proclamato solennemente dal Parlamento europeo, dalla Commissione europea e dal Consiglio nel novembre 2017 a Göteborg, il Peds si articola in tre sezioni principali:

- pari opportunità e accesso al mercato del lavoro;
- condizioni di lavoro eque;
- protezione sociale e inclusione.

Queste sezioni sono composte da 20 principi, molti dei quali sono direttamente collegati al settore dei servizi alle persone e alle famiglie:

- assistenza all’infanzia e sostegno ai minori (Principio n. 12);
- reddito e pensioni di vecchiaia (Principio n. 15);
- assistenza sanitaria (Principio n. 16);

- inclusione delle persone con disabilità (Principio n. 17);
- assistenza a lungo termine (Principio n. 18);
- accesso ai servizi essenziali (Principio n. 20).

Il Piano d'azione per l'attuazione di questi principi è stato lanciato il 4 marzo 2021 per trasformarli in azioni concrete a beneficio di tutti i cittadini.

Il documento stabilisce inoltre tre ambiziosi obiettivi per l'Unione europea entro il 2030:

- entro il 2030 il 78% della popolazione di età compresa tra i 20 e i 64 anni dovrebbe avere un'occupazione;
- entro il 2030 il 60% della popolazione adulta dovrebbe partecipare ogni anno a percorsi di formazione;
- entro il 2030 ridurre di 15 milioni il numero di persone che soffrono di povertà o esclusione sociale.

La valutazione del Piano d'azione è prevista per il 2025.

B. Il Social Summit di Porto nel maggio 2021

Il Social Summit di Porto è stato organizzato nell'ambito della presidenza portoghese dell'Unione europea il 7 maggio 2021. Il suo obiettivo principale era quello di riunire i leader dell'Unione europea, le istituzioni europee, le parti sociali e i rappresentanti della società civile, al fine di definire l'agenda della politica sociale europea per il prossimo decennio e di rafforzare l'impegno per l'attuazione del Pilastro europeo dei diritti sociali.⁶

Il Summit si è concluso con la “Dichiarazione di Porto”, in cui i leader dell'Ue hanno sottolineato l'importanza di seguire da vicino, anche ai massimi livelli, i progressi compiuti verso l'attuazione del Pilastro europeo dei diritti sociali e gli obiettivi principali dell'Ue per il 2030.

I leader dell'Ue hanno firmato la Dichiarazione di Porto e si sono impegnati ad adottare misure a livello europeo e nazionale per affrontare questioni come la creazione di nuovi posti di lavoro di qualità, il rafforzamento dei sistemi nazionali di sicurezza sociale, il rafforzamento della coesione nazionale e territoriale, ecc.

⁶ *Porto Social Commitment*, Porto Social Summit, 7th maggio 2021.

Invitata dalla presidenza portoghese, Effe ha portato la voce del settore dell'assistenza domestica e della cura della casa in occasione del Summit di Porto⁷.

Per rinnovare lo spirito di Porto e il fatto che “i diritti sociali sono la spina dorsale della costruzione dell'Ue”, il Governo portoghese ha rilanciato un secondo vertice in collaborazione con la Commissione europea nel maggio 2023 chiamato Porto Social Forum.

Durante il Forum, Spagna e Belgio, che deterranno le prossime due Presidenze del Consiglio, hanno annunciato che si uniranno e imposteranno le ambizioni delle prossime Presidenze del Consiglio dell'Ue attorno a priorità chiave: l'accesso alla protezione sociale, un quadro di convergenza sociale e l'elaborazione di investimenti sociali nella governance economica dell'Ue. Hanno spiegato di aver concordato un documento informale, al fine di spingere nuove iniziative sociali da parte della prossima Commissione europea e del Parlamento europeo, dopo le elezioni del giugno 2024.

Al termine della conferenza, 37 leader europei hanno firmato una Lettera aperta che rinnova gli impegni del Social Summit di Porto per il 2030, prevedendo l'accelerazione dell'obiettivo della Garanzia per l'infanzia europea, nonché delle dimensioni delle competenze e delle qualifiche nel mondo della transizione duale (digitale e ambientale).

Il Governo portoghese ha annunciato che il Porto Social Forum diventerà un'iniziativa biennale promossa dal governo portoghese con il sostegno della Commissione europea, in stretta collaborazione con il Parlamento europeo e con la partecipazione delle parti sociali e della società civile.

⁷ Effe ha sottolineato il fatto che deve essere garantita un'effettiva protezione sociale ai lavoratori del settore Spf, come a tutti gli altri lavoratori europei. Lo sviluppo di misure politiche e di quadri normativi e legislativi che incoraggino l'uso del lavoro formale deve essere una priorità per gli Stati Membri dell'Ue per affrontare il lavoro sommerso ancora diffuso in ambito Spf e per promuovere l'emergere di diritti sociali per i lavoratori domestici in tutta l'Ue.

3.2. - La strategia europea per l'assistenza: un'opportunità per garantire un'assistenza inclusiva per tutti?

A. Quadro generale del testo

Nel marzo 2021, la Commissione europea ha annunciato, nell'ambito dell'attuazione del Piano d'azione del Pilastro europeo dei diritti sociali, un'iniziativa sull'assistenza a lungo termine e la revisione degli obiettivi di Barcellona per l'educazione e la cura della prima infanzia.⁸

Nel settembre 2021, la Presidente della Commissione Ursula von der Leyen ha annunciato, nel suo Stato dell'Unione, una Strategia europea per l'assistenza per aiutare donne e uomini a trovare la migliore assistenza e un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata per i *caregiver*, che è stata confermata nel Programma di lavoro della Commissione per il 2022.

B. Il processo

Pubblicata dopo un anno di lavoro, la nuova Strategia europea per l'assistenza definisce per la prima volta una visione dell'Ue sull'assistenza a lungo termine.

Per arrivare a questo testo, la Commissione europea ha lanciato una consultazione dal 1° al 29 marzo 2022 per raccogliere tutte le richieste degli stakeholder della società civile, delle parti sociali e dei soggetti interessati all'assistenza in tutta Europa.

Centotrentatré organizzazioni hanno risposto a questa consultazione. Effe ne ha fatto parte e ha sottolineato nel suo contributo la necessità di garantire a tutta la popolazione europea l'economicità e l'accessibilità a tutte le forme di assistenza, compresa quella domiciliare.

Oltre al contributo scritto, Effe ha pubblicato, insieme alle altre parti sociali europee del settore Spf (Efsi, Effat, Uni-Europa), una dichiarazione congiunta in cui si chiede alla Commissione europea di riconoscere meglio il settore Spf e di adottare le misure necessarie per garantire condizioni di lavoro eque e dignitose per tutti i lavoratori in ambito Spf.

⁸ Riunione online del Dialogo strategico, *Strategia europea per l'assistenza*, Direzione generale Occupazione e affari sociali, Commissione europea, 11 del 2022.

Il Parlamento europeo ha anche lanciato una risoluzione d’iniziativa intitolata “Verso un’azione comune europea in materia di assistenza e cura”, di cui sono relatori l’eurodeputata Sirpa Pietikäinen (Ppe, Finlandia) e l’eurodeputato Milan Brglez (S&D, Slovenia). In questa risoluzione, il Parlamento ha menzionato per la prima volta la libertà di scelta di ogni persona che ha bisogno di cure. Ha inoltre invitato la Commissione e gli Stati Membri a porre l’assistenza al centro della ripresa post-pandemia e a rilanciare le discussioni per un Care Deal per l’Europa dopo la Care Strategy. Quest’ultima dovrebbe includere una serie di politiche, programmi, raccomandazioni e investimenti a livello europeo e sostenere la transizione verso un’economia dell’assistenza trasformata per genere, che riconosca l’assistenza come un diritto e la valorizzi come spina dorsale della nostra società.

Questa risoluzione è stata adottata il 5 luglio 2022, due mesi prima della pubblicazione del testo da parte della Commissione europea.

C. I risultati finali

Il 7 settembre 2022, la Commissione europea ha presentato tre documenti:

- *Una comunicazione sulla strategia europea per l’assistenza*

La comunicazione definisce una visione per la fornitura di assistenza a lungo termine in Europa, delinea azioni di sostegno a livello europeo e invita ad agire a livello nazionale.

Tra questi, il supporto tecnico diretto nell’ambito di un nuovo progetto faro “Verso un’assistenza integrata incentrata sulla persona”, l’imminente partenariato Horizon Europe “Trasformare i sistemi sanitari e assistenziali” e un partenariato strategico con l’Organizzazione Mondiale della Sanità (Oms).

- *Una proposta di raccomandazione del Consiglio sull’accesso a un’assistenza a lungo termine (Alt) di alta qualità e a prezzi accessibili*

La Commissione cerca di migliorare la situazione degli assistenti formali e informali e di aumentare il personale di assistenza, anche attraverso programmi di migrazione legale.

Il testo si concentra sull’adeguatezza, la disponibilità e la qualità dell’Alt. La Commissione incoraggia gli Stati Membri a stabilire

criteri e standard di alta qualità per tutti i contesti di Alt. Il testo mira inoltre a garantire condizioni di lavoro eque per i *caregiver*, anche attraverso lo sviluppo di salari interessanti nel settore, grazie alla promozione del dialogo sociale nazionale e della contrattazione collettiva.

La proposta approfondisce l'aspetto della professionalizzazione cercando di affrontare il fabbisogno di competenze e la carenza di lavoratori nel settore dell'Alt. Pertanto, la Commissione europea incoraggia gli Stati Membri a progettare e migliorare l'istruzione e la formazione iniziale e continua e a costruire percorsi di carriera attraverso la riqualificazione e l'aggiornamento professionale.

Per quanto riguarda i lavoratori immigrati, prevalenti nel settore dell'Alt, la Commissione europea incoraggia gli Stati Membri a stabilire percorsi per l'ottenimento di uno *status* occupazionale regolare per i lavoratori di Alt non dichiarati, nonché a esplorare percorsi di migrazione legale per i lavoratori di Alt e a rendere la professione di Alt attraente sia per gli uomini che per le donne.

Effe ha accolto con favore la Strategia europea per l'assistenza e cura, riconoscendo le difficili condizioni di lavoro del personale di assistenza e sottolineando che i lavoratori domestici sono quelli che devono affrontare le condizioni più precarie e di sfruttamento. Tuttavia, Effe ritiene che il contributo dei lavoratori domestici all'assistenza a lungo termine non sia stato adeguatamente riflesso nella proposta della Commissione. Pertanto, Effe si adopera attivamente per garantire che le relazioni sulla Strategia nazionale per l'assistenza consentano al settore di essere impiegato in linea con le esigenze dei cittadini europei.

Per garantire un'assistenza a lungo termine accessibile, economica e di qualità, i fondi strutturali e il supporto tecnico sono fondamentali. Effe apprezza molto il fatto che la Commissione europea illustri il sostegno disponibile a livello europeo per il settore dell'assistenza, tra cui il Fse+, lo Strumento per la ripresa e la resilienza, il Fondo europeo di sviluppo regionale, il Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale, il Fondo per la transizione giusta, Horizon Europe e il Programma Europa digitale. In effetti, per garantire che gli attori nazionali e assistenziali possano sostenere adeguatamente il proprio ruolo sono necessari i fondi strutturali. Tuttavia, campagne di informazione e diffusione a livello europeo e nazionale potrebbero promuovere i fondi disponibili ed evidenziare le modalità necessarie per accedervi.

Questi meccanismi devono essere applicati in egual misura all'intero settore dell'assistenza, compresa la totalità dei servizi domestici e di comunità. Inoltre, la menzione degli strumenti di supporto tecnico nella proposta di raccomandazione del Consiglio è sostenuta anche dall'Effe, in quanto consentirebbe agli Stati Membri di monitorare e valutare l'efficacia delle proprie politiche, di condurre analisi degli effetti di recupero e di sostenere le riforme strategiche.

- *Una proposta di raccomandazione del Consiglio sulla revisione degli obiettivi di Barcellona in materia di educazione e cura della prima infanzia*

La Commissione propone agli Stati Membri di rivedere gli obiettivi del 2002 in materia di educazione e cura della prima infanzia (Ecec) per migliorare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro (chiamati anche "obiettivi di Barcellona").

Mentre gli obiettivi fissati all'epoca chiedevano agli Stati Membri di fornire assistenza all'infanzia al 33% dei bambini sotto i 3 anni e al 90% dei bambini dai 3 anni fino all'età dell'obbligo scolastico, gli obiettivi rivisti proposti sono più ambiziosi: 50% dei bambini sotto i 3 anni e 96% dei bambini dai 3 anni fino all'età dell'obbligo scolastico.

Effe ha accolto con favore anche le proposte di Raccomandazioni del Consiglio, una delle quali sulla revisione degli obiettivi di Barcellona in materia di educazione e cura della prima infanzia (Ecec). Tuttavia, Effe ritiene che il contributo del settore Spf all'assistenza all'infanzia non sia stato adeguatamente riflesso nella proposta della Commissione. La Raccomandazione deve riconoscere meglio i settori Spf per garantire i loro obiettivi di disponibilità e accessibilità dei servizi di assistenza all'infanzia, nonché di condizioni di lavoro dignitose per tutti i lavoratori dell'assistenza all'infanzia a domicilio.

I servizi di assistenza all'infanzia individuali rappresentano una terza opzione tra l'assistenza collettiva all'infanzia e le donne che si occupano dei figli a casa. La maggior parte dei genitori ha espresso l'esigenza di vedere una diversificazione dei servizi di assistenza all'infanzia: sia i servizi collettivi che quelli individuali dovrebbero essere strutturati, sviluppati, accessibili e implementati per rispondere alle esigenze dei genitori. Se non hanno accesso a strutture di

assistenza all'infanzia diversificate, i genitori sono costretti a trovare soluzioni che si adattino all'equilibrio tra lavoro e vita privata e alle esigenze di assistenza e ricadono nel lavoro sommerso. Negli Stati Membri in cui vengono sostenuti sistemi di assistenza all'infanzia diversificati, è stata riscontrata una netta diminuzione del lavoro sommerso, nonché la strutturazione e la professionalizzazione di questo settore.

Effe non vuole sostituire i servizi collettivi di assistenza all'infanzia, ma consentire un'integrazione dei servizi di assistenza all'infanzia accessibili ai genitori. L'accesso a soluzioni di assistenza all'infanzia coerenti e diversificate consente ai genitori di svolgere la propria attività professionale pur avendo dei figli. Inoltre, contribuirebbe ad affrontare le disuguaglianze territoriali in termini di accesso alle soluzioni di assistenza all'infanzia, dal momento che i servizi collettivi per l'infanzia rimangono disponibili soprattutto nelle aree urbane.

In questo contesto, consentire ai genitori di assumere direttamente la baby-sitter o l'assistente all'infanzia di loro scelta attraverso un'assunzione diretta è un fattore che favorisce la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Ciò contribuirebbe anche alla creazione di posti di lavoro dichiarati con diritti sociali. In questo caso, è necessario investire nello sviluppo e nell'adeguamento delle competenze essenziali per garantire la qualità, soprattutto per affrontare le sfide dell'educazione dei bambini molto piccoli a casa.

Pertanto, l'Effe ha accolto con favore il fatto che “gli Stati Membri dovrebbero incoraggiare un'intensità temporale della partecipazione dei bambini all'Ecec che sia compatibile con una significativa partecipazione al mercato del lavoro dei genitori, in particolare delle madri”⁹. Abbiamo ricordato che 25 settimanali per i bambini non consentono alle donne di rientrare pienamente nel mercato del lavoro o solo per lavori part-time. Abbiamo esortato gli Stati Membri a considerare che i genitori che svolgono professioni di cura hanno esigenze specifiche in termini di assistenza all'infanzia (turni notturni o lunghi, orari di lavoro scaglionati).

9 Raccomandazioni del Consiglio, una sulla revisione degli obiettivi di Barcellona in materia di educazione e cura della prima infanzia (Ecec)

D. La verifica della Strategia europea per l'assistenza

L'8 dicembre, i ministri dell'Ue in sede di Consiglio hanno adottato le raccomandazioni proposte sull'educazione e l'assistenza alla prima infanzia e sull'assistenza sanitaria di qualità a prezzi accessibili.¹⁰

La Strategia di assistenza dell'Ue è attualmente in fase di attuazione da parte degli Stati Membri. I coordinatori nazionali per l'assistenza a lungo termine, responsabili dello sviluppo dei piani d'azione nazionali e della loro esecuzione, sono stati nominati nell'agosto 2023. La Commissione europea ha organizzato finora due incontri per discutere il seguito. I rapporti nazionali dovrebbero essere presentati nel giugno 2024. Il rapporto di valutazione della Strategia europea per l'assistenza è previsto per il 2025.

3.3. - Iniziative condotte durante il mandato 2019-2024 su professionalizzazione, migrazione e carenza di manodopera

Questo mandato è stato caratterizzato da importanti passi avanti sulle questioni sociali, essendo una delle priorità stabilite nell'agenda strategica dell'Unione europea per il periodo 2019-2024¹¹ :

- proteggere i cittadini e le libertà,
- sviluppare una base economica forte e vivace;
- costruire un'Europa climaticamente neutrale, verde, equa e sociale;
- promuovere gli interessi e i valori europei sulla scena mondiale.

Questi progressi sono visibili soprattutto su temi come la professionalizzazione, la migrazione e la carenza di manodopera.

A. I testi rilevanti sulla professionalizzazione

La necessità di sostenere la professionalizzazione degli operatori del settore Spf è essenziale, in quanto la formazione svolge un ruolo

¹⁰ Il 29 settembre 2022 Effe ha organizzato, insieme alle altre parti sociali europee del settore Spf, un evento presso il Parlamento europeo sulla pubblicazione della Strategia europea per l'assistenza e le sue opportunità per il settore Spf.

¹¹ *Una nuova agenda strategica 2019-2024*, Commissione europea

importante nella prevenzione dell'abbandono degli operatori sanitari, oltre che nella sostenibilità della forza lavoro: si tratta di una sfida fondamentale, in quanto gran parte dell'attuale forza lavoro andrà presto in pensione.

L'Agenda europea delle competenze è stata lanciata nel luglio 2020 come piano quinquennale, al fine di aiutare gli individui (e le imprese) a sviluppare maggiori e migliori competenze, in modo da poterle mettere a frutto.

Gli obiettivi perseguiti dall'Agenda europea delle competenze sono stati quelli di rafforzare la competitività sostenibile, come stabilito nel Green Deal europeo, ma anche di costruire la resilienza per reagire alle crisi, sulla base delle lezioni apprese durante la pandemia Covid-19. Inoltre, mira a garantire l'equità sociale, mettendo in pratica il primo principio del Pilastro europeo dei diritti sociali (accesso all'istruzione, alla formazione e all'apprendimento permanente per tutti, ovunque nell'Ue). L'Agenda europea per le competenze comprende 12 azioni organizzate intorno a quattro blocchi:

1. 1. Un invito a unire le forze in un'azione collettiva:
 - Azione 1: Un patto per le competenze
2. Azioni per garantire che le persone abbiano le giuste competenze per il lavoro:
 - Azione 2: Rafforzare l'intelligenza delle competenze;
 - Azione 3: Sostegno dell'Ue alle azioni strategiche nazionali di riqualificazione;
 - Azione 4: Proposta di raccomandazione del Consiglio sull'istruzione e la formazione professionale (Vet);
 - Azione 5: Attuazione dell'Iniziativa delle università europee e aggiornamento degli scienziati;
 - Azione 6: Competenze per sostenere le transizioni gemellari;
 - Azione 7: Aumentare i laureati in materie Stem e promuovere le competenze imprenditoriali e trasversali;
 - Azione 8: Competenze per la vita.
3. Strumenti e iniziative per sostenere le persone nei loro percorsi di apprendimento permanente:
 - Azione 9: Iniziativa sui conti individuali di apprendimento;
 - Azione 10: Un approccio europeo alle micro-credenziali;

- Azione 11: Nuova piattaforma Europass.
- 4. Un quadro per sbloccare gli investimenti nelle competenze:
- Azione 12: Migliorare il quadro di riferimento per sbloccare gli investimenti degli Stati Membri e del settore privato nelle competenze.

L'Anno europeo delle competenze, lanciato il 9 maggio 2023, mira a creare una dinamica tra tutte le parti interessate, al fine di affrontare il problema della carenza di competenze nell'Unione europea e dare impulso alla strategia europea per le competenze.

• **Patto Ue per le competenze**

Il Patto per le competenze dell'Ue è un'iniziativa che mira a sostenere le organizzazioni pubbliche e private con l'aggiornamento e la riqualificazione, affinché prosperino attraverso le transizioni verdi e digitali.

Lanciato nel 2020, ha ottenuto i seguenti risultati:

- oltre 1500 membri, con 20 partnership su larga scala;
- l'impegno a fornire oltre 10 milioni di opportunità di riqualificazione e aggiornamento professionale;
- 160 milioni di euro di investimenti;
- 2 milioni di destinatari beneficiano dal 2022 di queste misure;
- 15 mila programmi di formazione sviluppati o aggiornati.

Uno di questi partenariati su larga scala è il "Partenariato per le competenze del Patto Ue per l'assistenza a lungo termine". L'obiettivo è quello di formare ogni anno almeno il 60% dei professionisti dell'assistenza sanitaria a lungo termine in aree legate alla digitalizzazione e all'assistenza incentrata sulla persona entro il 2030, in linea con gli obiettivi fissati dal Piano d'azione del Pilastro europeo dei diritti sociali. La proposta di progetto Care4Skills per sostenere l'attuazione del Partenariato per le competenze sarà lanciata durante l'estate 2024. Effe sarà partner associato.

B. I testi rilevanti sulla migrazione

Una delle altre priorità principali di questo mandato europeo è stata l'armonizzazione delle politiche di asilo e migrazione tra gli Stati Membri dell'Ue.

Questa motivazione si è tradotta nel “Patto per l’asilo e la migrazione”, un insieme di norme e politiche volte a creare un processo di migrazione e asilo più equo, efficiente e sostenibile per l’Unione europea.

Il Patto è stato proposto nel settembre 2020 e ha raggiunto un primo accordo politico tra il Parlamento europeo e il Consiglio nel dicembre 2023.

Il Patto per l’asilo e la migrazione deve ancora essere formalmente adottato dal Parlamento europeo e dal Consiglio, in modo da poter iniziare a essere attuato attraverso specifici atti legislativi europei a livello nazionale.

Il 12 marzo 2024, la Commissione europea ha adottato una comunicazione¹² che valuta i progressi compiuti nel campo della migrazione e dell’asilo. La Ce sottolinea che negli ultimi quattro anni ha messo in atto una serie di misure per rispettare l’impegno di creare un quadro europeo sostenibile per una gestione efficace e umana della migrazione.

• **Direttiva sull’autorizzazione unica**

Una delle evoluzioni previste dal Patto per l’asilo e la migrazione è la riforma della direttiva sul permesso unico:

- la limitazione a 90 giorni del tempo di elaborazione delle decisioni sulle domande di permesso unico;
- i titolari di permesso unico hanno ora il diritto di cambiare datore di lavoro;
- se il titolare di un permesso unico si trova disoccupato, il permesso non verrà ritirato per almeno tre mesi, o per almeno sei mesi se ha lavorato per più di due anni;
- se il titolare di un permesso è stato vittima di condizioni di lavoro di sfruttamento, gli Stati Membri avranno l’obbligo di estendere i diritti del titolare del permesso per altri tre mesi.

12 https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/promoting-our-european-way-of-life/migration-and-asylum/pact-migration-and-asylum_en#documents

Anche se questa riforma è più avanzata e conferisce maggiori diritti ai lavoratori migranti, gli Stati Membri devono decidere della sua attuazione. Tutto può essere interpretato perché la formulazione non è chiara.

Per la prima volta, però, introduce il diritto di cambiare datore di lavoro, anche se non vengono fornite spiegazioni sulla procedura che spetterà ai governi, i quali possono ancora imporre restrizioni sul tipo di lavoro che i lavoratori migranti possono svolgere. Non è chiaro se si tratterà di una procedura di richiesta o di notifica. In ogni caso, dovrebbe essere semplice, gratuita, veloce e prevedibile.

Non c'è nulla di specifico per quanto riguarda i lavoratori domestici e di assistenza domiciliare, il cui caso specifico dovrà essere esplicitato nel recepimento nazionale di questa nuova versione della direttiva sul permesso unico.

Il Parlamento europeo ha adottato il 13 marzo le nuove norme riviste di questa direttiva¹³.

C. I testi rilevanti sulla carenza di manodopera

• Pool di talenti Ue

L'Eu Talent Pool è un'iniziativa della Commissione europea. Si propone di essere il primo strumento a livello europeo per facilitare il reclutamento internazionale e offrire opportunità di lavoro a persone in cerca di lavoro provenienti da Paesi terzi e residenti al di fuori dell'Ue, che possono avere le competenze necessarie per lavorare in occupazioni carenti esistenti nell'Unione europea e a tutti i livelli di competenza.

Deve ancora essere votata per l'adozione. L'iniziativa è stata lanciata in un ricco contesto politico per articolarsi tra diverse misure dell'Ue, come il Nuovo patto Ue su migrazione e asilo, il Pacchetto competenze e talenti dell'Ue o anche l'Anno europeo delle competenze. Questo testo potrebbe riguardare solo le imprese e quindi non affronterà il problema della carenza di manodopera nel settore dei Spf per i datori di lavoro "non professionali". Inoltre, la creazione di percorsi specifici per ogni settore lavorativo rischia di creare un mercato del lavoro frammentato e restrittivo.

¹³ *La migrazione legale, come la direttiva sul permesso unico, è essenziale per una politica migratoria globale dell'Ue, Socialisti & Democratici, 13 marzo 2024.*

Nel marzo 2024, la Commissione europea ha adottato una comunicazione intitolata “Carenze di manodopera e di competenze nell’Ue: un piano d’azione”¹⁴ per affrontare tali carenze.

In primo luogo, vengono identificate tre ragioni che spiegano queste carenze:

- il calo della popolazione in età lavorativa. Allo stesso tempo, le esigenze di assistenza della popolazione anziana stanno aumentando, creando una forte pressione sui servizi sanitari e di assistenza a lungo termine;
- la significativa crescita dell’occupazione legata alle transizioni verdi e digitali, che sta causando carenze di posti di lavoro e di competenze a tutti i livelli di qualifica, in particolare in settori come le scienze, la tecnologia, l’ingegneria e la matematica;
- le cattive condizioni di lavoro in alcune professioni e settori, che rendono difficile coprire i posti vacanti e/o trattenere i lavoratori. La Commissione sottolinea che le condizioni di lavoro inadeguate e faticose, come lo stress lavorativo superiore alla media e i bassi salari, sono un fattore chiave della persistente carenza di manodopera in alcune occupazioni e settori.

La Ce sottolinea il ruolo chiave svolto dal dialogo sociale nell’affrontare le carenze di manodopera e di competenze e fornisce finanziamenti per rafforzare il lavoro delle parti sociali in questa lotta, invitandole a presentare progetti operativi in grado di porre rimedio alle carenze esistenti e previste. La Ce ha inoltre proposto di fare in modo che le parti sociali concentrino i loro sforzi di dialogo sociale sui settori specifici più bisognosi.

Il piano d’azione copre cinque aree d’azione chiave a livello europeo, nazionale, regionale e delle parti sociali, in linea con le sfide affrontate dal settore Spf: sostenere l’attivazione delle persone sottorappresentate nel mercato del lavoro, sostenere le competenze, la formazione e l’istruzione e migliorare le condizioni di lavoro.

14 <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=27473&langId=en>

3.4. - Altre iniziative condotte durante l'attuale mandato e le più importanti conquiste legislative

A. I più importanti progressi legislativi in materia di dialogo sociale e condizioni di lavoro

Il concetto di dialogo sociale europeo è stato avviato nel 1985 durante il vertice di Val Duchesse dall'ex presidente della Commissione europea Jacques Delors.

Il ruolo delle parti sociali è stato sancito dal 1985 nella legislazione europea, all'interno del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (Tfue), con il titolo "Politica sociale", che comprende diversi articoli che forniscono precisazioni sui diritti delle parti sociali per tutte le diverse iniziative legislative europee.

Esistono due tipi di dialogo sociale europeo:

- il dialogo sociale settoriale, che consente la realizzazione di accordi collettivi che possono applicarsi a un settore a livello europeo;
- il dialogo sociale interprofessionale, che consente la realizzazione di accordi collettivi applicabili a tutti i settori a livello europeo.

La Presidente della Commissione europea, Ursula Von der Leyen, ha annunciato nel suo Stato dell'Unione del settembre 2023 che il primo semestre del 2024, nell'ambito della Presidenza belga dell'Unione europea, si terrà un vertice sociale europeo per discutere il futuro del dialogo sociale europeo.

Per celebrare i due decenni successivi all'istituzione del Dialogo sociale europeo, il Vertice sociale si è svolto il 30 gennaio 2024 a Val Duchesse. I leader dell'Ue e le parti sociali hanno firmato una "Dichiarazione tripartita per un dialogo sociale europeo fiorentino", che afferma i seguenti punti:

- la necessità di affrontare la carenza di manodopera e di competenze;
- l'obiettivo di porre il dialogo sociale europeo al centro del futuro;
- l'istituzione di un "Inviato del dialogo sociale europeo";
- il lancio di un Patto per il dialogo sociale europeo.

Effe ha evidenziato le sue preoccupazioni riguardo alla rappresentanza di alcune professioni, in particolare nel settore dell'assisten-

za. Effe sottolinea infatti una rappresentanza inadeguata di alcune professioni all'interno delle attuali strutture di dialogo sociale, sia a livello europeo che nazionale. Senza un'adeguata rappresentanza, si rischia di trascurare la voce dei datori di lavoro e dei lavoratori domestici, rendendo difficile la negoziazione di contratti collettivi che rispondano alle esigenze specifiche del settore.

Effe accoglie con favore l'istituzione di un inviato speciale per il dialogo sociale europeo, ma sottolinea che viene menzionata solo una parte del settore dell'assistenza, in particolare l'assistenza alla prima infanzia è assente. Questa compartimentazione non tiene conto della natura interconnessa del settore dell'assistenza e non affronta le esigenze olistiche dei fornitori e dei destinatari dell'assistenza.

L'incapacità di adattarsi a questi formati in evoluzione perpetua l'esclusione di alcuni settori, come quello dell'assistenza domiciliare, da iniziative e contesti vitali legati alla formazione, allo sviluppo delle competenze, alla salute e alla sicurezza sul lavoro. Questo non solo ostacola lo sviluppo professionale e le prospettive di carriera degli operatori, ma mina anche la qualità complessiva, l'accessibilità e l'economicità dei servizi di assistenza.

In conclusione, Effe ha esortato la Commissione ad adottare misure proattive per affrontare queste preoccupazioni e garantire che il settore dell'assistenza, in tutta la sua diversità, sia adeguatamente rappresentato e sostenuto nel quadro del dialogo sociale europeo. In questo modo, possiamo lavorare per un settore dell'assistenza più inclusivo e sostenibile, che soddisfi le esigenze sia dei lavoratori che dei beneficiari dell'assistenza.

B. Sulla parità di genere

La Strategia per la parità di genere dell'Unione europea ha definito l'agenda per un'Europa con pari opportunità di genere:

- porre fine alla violenza di genere;
- sfidare gli stereotipi di genere;
- colmare i divari di genere nel mercato del lavoro;
- raggiungere la parità di partecipazione tra i diversi settori dell'economia;
- affrontare il divario retributivo e pensionistico tra i sessi;

- colmare il *gender care gap* e raggiungere l'equilibrio di genere nel processo decisionale e in politica.

Anche la direttiva sulla trasparenza delle retribuzioni ha rappresentato un importante passo avanti per le donne, in quanto consolida il principio della parità di retribuzione a parità di lavoro attraverso una maggiore trasparenza e applicazione.

C. Assistenza all'infanzia e diritti dei minori

La nuova strategia globale dell'Ue sui diritti dell'infanzia e la Garanzia europea per l'infanzia sono importanti iniziative politiche proposte dalla Commissione europea per proteggere meglio tutti i minori, aiutarli a realizzare i loro diritti e metterli al centro delle politiche dell'Ue.

La Strategia dell'Ue sui diritti dell'infanzia e dell'adolescenza mira a creare un quadro politico dell'Ue per garantire la protezione dei diritti di tutti i minori e l'accesso ai servizi di base per i minori vulnerabili.

Adottata nel 2021, la Garanzia per l'infanzia dell'Ue mira a garantire che i minori più vulnerabili dell'Unione europea abbiano accesso all'assistenza sanitaria, all'istruzione, all'assistenza all'infanzia, a un alloggio dignitoso e a un'alimentazione adeguata, con l'obiettivo finale di assicurare la progressiva realizzazione dei diritti dei minori in Europa.

D. Sulle persone con disabilità

L'Unione europea ha stabilito per il periodo 2021-2030 una Strategia per i diritti delle persone con disabilità. Questa strategia pluriennale mira a guidare l'azione degli Stati Membri e delle istituzioni europee, con l'obiettivo che le persone con disabilità possano godere dei loro diritti fondamentali, avere le stesse opportunità degli altri, partecipare in modo paritario alla società e all'economia, o non essere più vittime di discriminazioni legate alla loro disabilità.

3.5. - Direttive e risoluzioni pertinenti

A. Direttiva sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili

La direttiva¹⁵ mira a stabilire diritti più ampi e modernizzati per tutti i lavoratori dell'Ue, in particolare affrontando il problema della protezione insufficiente per i lavoratori che svolgono lavori più precari, limitando al contempo l'onere per i datori di lavoro e mantenendo la flessibilità per adattarsi a un mercato del lavoro in evoluzione.

B. Direttiva sull'equilibrio vita-lavoro

La direttiva sull'equilibrio tra lavoro e vita privata introduce una serie di azioni legislative volte a modernizzare gli attuali quadri giuridici e politici dell'Ue, con l'obiettivo di:

- sostenere meglio l'equilibrio tra lavoro e vita privata di genitori e aiutanti;
- incoraggiare una ripartizione più equa del congedo parentale tra uomini e donne;
- affrontare la sottorappresentazione delle donne nel mercato del lavoro.

Pubblicata nel 2019 e poi recepita negli Stati Membri, la direttiva prevede le seguenti misure:

- l'introduzione del congedo di paternità: secondo la direttiva, i padri devono poter usufruire di almeno 10 giorni lavorativi di congedo di paternità al momento della nascita del figlio, con un'indennità pari almeno all'indennità di malattia;
- garantire che due dei quattro mesi di congedo parentale non siano trasferibili tra i genitori e siano compensati a un livello determinato dallo Stato Membro;
- l'introduzione del congedo per badanti: i lavoratori che prestano assistenza personale o sostegno a un parente avranno diritto a cinque giorni di congedo all'anno;
- estendere il diritto di richiedere accordi di lavoro flessibile a badanti e genitori lavoratori di bambini fino a otto anni.

La direttiva è inoltre accompagnata da una serie di misure politiche volte a sostenere gli Stati Membri nel raggiungimento degli

15 2019.

obiettivi di un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata e di una più equa distribuzione delle responsabilità di cura. Queste misure comprendono:

- incoraggiare l'uso dei fondi europei per migliorare l'offerta di servizi di assistenza formale;
- garantire la protezione dei genitori e degli assistenti contro la discriminazione o il licenziamento;
- eliminare i disincentivi economici per i secondi percettori di reddito all'interno delle famiglie.

Grazie a queste misure, la direttiva mira a migliorare non solo l'equilibrio tra lavoro e vita privata, ma anche a contribuire a un aumento dell'occupazione femminile e della stabilità economica delle famiglie.

3.6. - Gruppi di lavoro e relazioni pertinenti implementati nel periodo 2019-2024

Negli ultimi anni sono state condotte diverse iniziative per favorire la riflessione e gli scambi su temi legati al settore Spf, come ad esempio:

A. Un gruppo di esperti di alto livello dell'Ue sul futuro dello Stato sociale

Questo gruppo di esperti ha prodotto un rapporto, pubblicato nel 2023, che contiene 21 raccomandazioni per migliorare i sistemi di protezione sociale e gli Stati sociali in sei aree:

- sostegno ai minori;
- giovani e famiglie;
- garantire una protezione sociale inclusiva;
- apprendimento permanente;
- sostenere un reddito adeguato;
- assistenza a lungo termine di alta qualità in età avanzata.

B. Relazione del Parlamento europeo su “La pandemia Covid-19: insegnamenti e raccomandazioni per il futuro”

Questa risoluzione, adottata il 12 luglio 2023, formula una serie di raccomandazioni a seguito della pandemia Covid-19.

L'importante ruolo dell'assistenza domiciliare in questo periodo è stato ben incluso nella relazione, poiché Effe ha potuto contare sul sostegno di diversi eurodeputati a questo proposito.

C. Un rapporto della Commissione europea su “L'accesso ai servizi essenziali nell'Ue”

I risultati di questo rapporto¹⁶ mostrano che le persone in condizioni di povertà o di esclusione sociale devono affrontare sfide significative nell'accesso ai servizi essenziali, compresi i servizi di assistenza.

D. Il rapporto di Eurofound “Gestire il cambiamento con cura - Competenze per il settore dell'assistenza nell'Ue”

Questo rapporto¹⁷ contiene 8 raccomandazioni per affrontare la carenza di lavoratori e rafforzare l'attrattiva delle professioni di cura attraverso lo sviluppo delle competenze:

- aumentare l'offerta formativa;
- ampliare la portata della formazione;
- l'istruzione e la formazione professionale (Vet) per il settore dell'assistenza deve concentrarsi maggiormente sugli adulti;
- adattamento ai nuovi profili dei caregiver;
- adattamento ai nuovi profili dei clienti;
- sfruttare le competenze e i partenariati per aggiornare i programmi di studio;
- migliorare la qualità e l'immagine del lavoro;
- *permaskilling* per l'assistenza: investire nell'istruzione e nella formazione professionale e nella qualità del lavoro.

16 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:-52023SC0570>

17 <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9185>

4. - Proposte per il prossimo mandato

In vista delle elezioni europee, quasi tutti i partiti politici europei si sono posizionati, attraverso programmi di lavoro comuni o manifesti, su temi chiave che riguardano trasversalmente le questioni della salute pubblica.

I due partiti di estrema destra dell'Unione europea, Id ed Ecr, non hanno un manifesto o un documento che definisca le loro priorità per le elezioni europee, ma hanno fatto annunci specifici durante le riunioni o i congressi dell'ultimo anno in vista delle elezioni europee.

In vista del prossimo mandato legislativo, il manifesto di Effe espone le sue raccomandazioni principali per i prossimi decisori.

4.1. - Proposte chiave legate alla migrazione, alla professionalizzazione e alla carenza di manodopera

A. Sulla migrazione

La migrazione è una questione trasversale che ogni partito europeo sta cercando di affrontare, con approcci sicuramente diversi.

Da un lato, diversi partiti come il Pse¹⁸, Renew, i Verdi, la Sinistra, stanno spingendo per un'azione europea coordinata più forte sull'integrazione. Il Pse chiede l'attuazione di politiche del mercato del lavoro inclusive e di politiche di inclusione più forti per i migranti. L'Alde chiede che l'integrazione dei migranti sia una priorità. Propongono di utilizzare i fondi dell'Unione europea per sostenere politiche come la fornitura di competenze di base, l'applicazione di una tolleranza zero nei confronti della discriminazione, la promozione del dialogo interculturale e dell'apprendimento delle lingue, nonché programmi di gemellaggio per facilitare l'integrazione a livello micro. I Verdi propongono un "nuovo e completo codice della migrazione, che preveda opportunità di visto per il ricongiungimento familiare e per il lavoro a diversi livelli di competenza". La Sinistra chiede una parità di trattamento dei lavoratori migranti rispetto agli altri lavoratori in termini di condizioni di lavoro e protezione sociale.

18 Il Partito dei Socialisti Europei.

D'altra parte, i partiti europei di estrema destra (Ecr e Id) sono contrari a tutti gli incentivi che possano in qualche modo sostenere qualsiasi tipo di migrazione, compresa quella per motivi di lavoro.

Entrambi i partiti sostengono politiche migratorie europee più restrittive, adottando una posizione "anti-immigrazione".

Il Partito Popolare Europeo, che al momento è il più grande partito a livello europeo, ha una posizione unica su questo tema. Il partito ha posto tra le sue priorità per il prossimo mandato il controllo dell'immigrazione clandestina, soprattutto attraverso la trasformazione di Frontex, l'organismo dell'Ue incaricato del controllo delle frontiere degli Stati Membri. Per quanto riguarda l'immigrazione per motivi di lavoro, il Ppe non si oppone a nessuna misura di sostegno, ma ritiene che "spetti agli Stati Membri gestire l'immigrazione legale nel modo più adatto ai loro interessi nazionali e facilitare l'inclusione e l'integrazione degli immigrati legali nella società".

Nel suo manifesto, Effe incoraggia gli Stati Membri dell'Ue e le istituzioni europee ad attuare politiche che riconoscano il ruolo vitale del settore domestico nell'integrazione delle persone con background migratorio nella forza lavoro formale.

Ciò include il sostegno ai lavoratori migranti per la valutazione e la certificazione delle loro competenze professionali (acquisite in modo informale o formale) e la garanzia dell'esistenza di opportunità per i lavoratori migranti di accedere a programmi di sviluppo rapido delle competenze che assicurino una forza lavoro assistenziale di alta qualità per il futuro e soddisfino i bisogni assistenziali non soddisfatti.

B. Competenze, professionalizzazione e formazione

Il Pse chiede misure forti che consentano a tutti i lavoratori di acquisire nuove competenze, ma anche un vero e proprio diritto all'accesso alla formazione retribuita e alla creazione di nuovi posti di lavoro a lungo termine. Sia l'Alde che il Partito Democratico Europeo (Pde) chiedono agli Stati Membri dell'Ue di attuare misure a favore dello sviluppo delle competenze.

I Verdi sottolineano che investire nelle competenze è fondamentale per affrontare le diverse transizioni in atto in Europa. Inoltre,

stanno spingendo per una “direttiva sull’apprendimento permanente”, che protegga il “diritto al congedo di formazione retribuito”.

Effe chiede l’emancipazione dei lavoratori dell’assistenza domestica e domiciliare attraverso l’Agenda europea delle competenze, portando servizi di alta qualità e i relativi benefici ai cittadini di tutta Europa. Effe desidera garantire a tutti i lavoratori dell’assistenza, compresi quelli a domicilio, il diritto di accesso all’istruzione, alla formazione e all’apprendimento permanente, riconoscendo le competenze formali e informali, con particolare attenzione ai gruppi vulnerabili come i lavoratori migranti e le persone lontane dal mondo del lavoro. Lo sviluppo di percorsi formativi personalizzati che tengano conto delle esigenze specifiche degli operatori dell’assistenza domiciliare è fondamentale. Questo obiettivo può essere raggiunto diversificando i metodi di apprendimento e certificazione (apprendimento misto, micro-certificazione, Vae, ecc.). L’attrattiva del settore Spf può essere promossa elaborando profili professionali che tengano conto di tutti i cambiamenti del mercato del lavoro e garantiscano posti di lavoro dignitosi ai lavoratori Spf. Per i lavoratori provenienti da contesti migratori, Effe suggerisce di concentrarsi sui seguenti tre aspetti: *status*, alloggio e lingua; ma anche di identificare, riconoscere e promuovere le competenze sviluppate in patria e quelle acquisite nel Paese di origine, al fine di promuovere l’integrazione sociale e la mobilità.

Un altro aspetto, non meno importante, è lo scambio di buone pratiche, che dovrebbe essere meglio supportato attraverso la creazione di una piattaforma europea che elenchi i vari progetti europei realizzati fino ad oggi sul riconoscimento delle competenze dei lavoratori domestici e addetti alla cura.

C. Sulla parità di genere

Tutti i partiti che hanno pubblicato un manifesto per queste elezioni europee sostengono misure a favore dell’occupazione femminile e della riduzione del divario di genere nel mercato del lavoro.

Effe chiede agli Stati Membri dell’Ue e a tutte le istituzioni europee di affrontare il divario di genere nel settore, dal momento che le donne rappresentano l’89% dei lavoratori domestici europei, secondo l’Oil, e che queste donne affrontano quotidianamente precarietà e discriminazione, oltre a navigare negli stereotipi di genere.

4.2. - Altre proposte chiave legate ai temi del settore Spf

A. Sul rafforzamento dei servizi di assistenza a lungo termine in Europa

Diversi partiti politici hanno giustamente sottolineato l'importanza dell'assistenza a lungo termine e della sua accessibilità nei loro manifesti o documenti prioritari per le prossime elezioni europee.

Il Partito Popolare Europeo (Ppe) ha assunto un forte impegno a sostenere il ruolo dell'assistenza in Europa, con misure volte a rafforzare la Strategia europea per l'assistenza e ad attuare soluzioni per un'assistenza a lungo termine a prezzi accessibili per gli anziani e altri individui vulnerabili in tutte le comunità.

Il Partito dei Socialisti Europei (Pse) non ha menzionato direttamente nel suo manifesto il caso del settore dell'assistenza a lungo termine, ma sostiene la necessità di garantire il diritto degli anziani ad accedere all'assistenza sanitaria.

Una componente della coalizione di Renew, il Partito Democratico Europeo, ha stabilito, nel suo manifesto, diverse priorità relative all'assistenza, in particolare al sostegno dei sistemi di assistenza a lungo termine per rafforzare l'indipendenza, l'integrazione e il ruolo sociale degli anziani.

Il Partito dei Verdi europei sostiene il progetto di un "Green Social Deal", che sarà anche un "Care Deal", con l'obiettivo di migliorare le condizioni di lavoro degli operatori sanitari, tutelando al contempo il diritto di tutti a un'assistenza adeguata.

Le misure concrete perseguite dai Verdi europei:

- investire in approcci globali e per tutta la vita, come l'accesso universale all'educazione e all'assistenza della prima infanzia e la deistituzionalizzazione dell'assistenza ai disabili e agli anziani;
- garantire che l'educazione e la cura della prima infanzia siano considerate investimenti sociali nel quadro fiscale dell'Ue.

Il Partito della Sinistra Europea sostiene diverse misure relative all'assistenza, come ad esempio:

- la garanzia di un accesso universale e gratuito alle cure e ai sistemi sanitari pubblici;
- la creazione di strutture di assistenza di qualità per bambini, anziani e disabili, al fine di migliorare la sostenibilità della riproduzione in modo equo;

- la creazione di un “Piano per l’occupazione garantita nell’Unione europea”, che si concentrerebbe su diversi programmi, tra cui la promozione dell’assistenza.

I gruppi Conservatori e Riformisti Europei (Ecr) e Identità e Democrazia (Id) non hanno redatto alcun documento specifico che presenti le loro priorità per le prossime elezioni europee, né hanno chiarito le loro possibili misure in materia di assistenza.

Nel suo manifesto, Effe chiede il “pieno riconoscimento del lavoro domestico e di assistenza domiciliare in tutta la sua diversità, con particolare attenzione alle famiglie che impiegano direttamente questi lavoratori, e la necessità di combattere il lavoro sommerso per garantire che questi contributori non celebrati dell’Europa sociale e della *silver economy* beneficino degli stessi diritti sociali di qualsiasi altro lavoratore nell’Ue”.

Effe invita inoltre l’Ue e i suoi Stati Membri a fornire al settore dell’assistenza domestica e domiciliare i finanziamenti necessari per fornire servizi alle persone e alle famiglie a prezzi accessibili a tutti i cittadini che li scelgono.

A questo proposito, Effe Lab, l’osservatorio europeo Spf di Effe, lanciato nel gennaio 2023, presenterà alla fine del 2024 un nuovo strumento: una simulazione Paese per Paese. Incentrata sul lavoro domestico, o sui servizi connessi alla casa, dimostrerà a quanto ammonta il costo reale per gli Stati Membri qualora decidessero di investire nel settore Spf, nonché il ritorno sugli investimenti e tutte le esternalità positive (creazione di posti di lavoro dichiarati e accesso delle donne al mercato del lavoro) che creerebbe.

B. Sul dialogo sociale e la protezione dei lavoratori

Il settore Spf soffre di una profonda mancanza di riconoscimento politico e istituzionale, nonché dell’assenza di dialogo sociale e di contrattazione collettiva in molti Stati Membri dell’Ue. Nel modello di assunzione diretta, i contratti collettivi esistono attualmente solo in Francia e in Italia. Secondo la valutazione della Commissione europea del 2016, il settore Spf è al terzo posto tra le industrie più colpite dal lavoro sommerso, dopo il settore alberghiero e della ristorazione. I recenti dati di Eurobarometro del 2020 indicano che

il 34% del lavoro sommerso nell'Ue nel 2019 è stato attribuito al settore Spf. Tuttavia, questa cifra probabilmente sottostima la reale portata dell'occupazione sommersa, con il numero effettivo di lavoratori interessati che probabilmente supera i 3,4 milioni.

Il tema del dialogo sociale occupa un posto di rilievo nei programmi di diversi partiti, seguendo la dinamica avviata dal Vertice di Val Duchesse, ma il più delle volte non prende in considerazione i lavoratori vulnerabili o quelli più precari, come i lavoratori domestici e di assistenza.

Il Ppe spinge per la creazione di una “Garanzia europea dei lavoratori” per il mercato digitale, che “garantirà i diritti dei lavoratori e dei lavoratori autonomi nell'era digitale, ad esempio nella *gig economy*, rispettando le competenze degli Stati Membri e dando potere alle parti sociali”.

Il Pse incoraggia la contrattazione collettiva e il dialogo sociale e chiede all'Ue e agli Stati Membri di rispettare l'autonomia delle parti sociali.

Il Pde si batte per la tutela dei lavoratori con *status* non standard e per il loro accesso alla protezione sociale, indipendentemente dal loro *status* occupazionale.

I Verdi spingono anche per la contrattazione collettiva e il dialogo sociale e hanno presentato nel loro manifesto una proposta per una “Legge sulla transizione giusta”. Questa legge avrebbe lo scopo di proteggere i diritti dei lavoratori che possono essere colpiti dalla transizione verde e da quella digitale, nonché di garantire il diritto di sindacalizzazione nelle forme di lavoro nuove o non standard.

Effe sta spingendo per un miglioramento del dialogo sociale e della contrattazione collettiva a livello europeo per garantire condizioni di lavoro dignitose e opportunità di formazione nel settore dell'assistenza. L'obiettivo è dare ai lavoratori un salario equo e degno di un ruolo così essenziale, consentendo di attrarre professionisti impegnati ad affrontare le sfide di una società che invecchia.

Uno dei principali obiettivi di Effe è quello di invitare gli Stati Membri dell'Ue ad avviare un dialogo sociale settoriale a livello nazionale, in modo che i lavoratori in ambito Spf possano beneficiare di una serie di diritti sociali di base (accesso alla protezione, pensioni adeguate, ferie retribuite, ecc.).

Effe invita inoltre gli Stati Membri dell'Ue a ratificare la Convenzione n. 189 dell'Oil sul lavoro domestico dignitoso.

In definitiva, la costituzione di un comitato di dialogo sociale settoriale in ambito Spf a livello europeo può consentire il raggiungimento di accordi collettivi applicabili al settore a livello europeo.

4.3. - Quali sono i temi chiave della prossima legislatura?

Il mandato europeo 2019-2024 è stato particolarmente ricco di progressi sociali.

Le priorità sociali per il prossimo mandato non sono ancora state annunciate, ma diversi temi stanno emergendo come fondamentali per la prossima legislatura, mentre l'Ue-27 adotterà in estate l'agenda strategica per il prossimo mandato. Durante l'ultimo Consiglio Epsco, hanno chiesto di intensificare gli sforzi per aiutare le persone più lontane dal mercato del lavoro a entrare nel mondo del lavoro e per incrementare l'occupazione dei giovani e degli anziani. Hanno inoltre discusso il ruolo centrale della base europea dei diritti sociali (legata agli obiettivi di Porto) nella futura agenda strategica. Paesi come i Paesi Bassi hanno anche chiesto di monitorare gli abusi della mobilità dei lavoratori nell'Ue.

La presidenza belga ha anche avviato una riflessione sulle future priorità politiche, concentrandosi sull'attuazione concreta dei principi del Pilastro europeo dei diritti sociali per navigare tra le mega tendenze economiche e sociali come la rapida digitalizzazione, il cambiamento climatico e il cambiamento demografico.

Il commissario per l'Occupazione e i diritti sociali, e candidato S&D per l'Ue, Nicolas Schmit ha espresso la convinzione che la prossima Commissione affronterà la questione degli alloggi dignitosi e riuscirà a raggiungere un accordo sulla protezione sociale.

Sebbene all'inizio fosse principalmente un esercizio economico, il Semestre europeo¹⁹ si è evoluto, integrando nel processo altri settori politici rilevanti, poiché per molto tempo gli affari sociali non sono stati realmente monitorati nell'ambito del ciclo del Semestre europeo.

¹⁹ Il semestre europeo fa parte del quadro di governance economica dell'Unione europea: durante il semestre europeo, gli Stati Membri allineano le loro politiche economiche e di bilancio alle regole concordate a livello europeo.

Nel ciclo 2023, le Raccomandazioni specifiche per Paese del Semestre europeo²⁰ si concentrano su nuove sfide di accessibilità, oltre a quelle già evidenziate negli anni precedenti. In questo quadro, le presidenze belga e spagnola del Consiglio dell'Unione europea hanno lanciato congiuntamente, nel novembre 2023, il “Quadro di convergenza sociale” che mira a migliorare la rendicontazione del monitoraggio e dei progressi dei vari indicatori sociali legati ai principi del Pilastro europeo dei diritti sociali. La sua attuazione sarà cruciale da seguire, in particolare nel quadro dei rapporti nazionali sulla strategia Care.

In seguito alla proposta della Commissione sulla carenza di manodopera, possiamo aspettarci una prossima direttiva per affrontare la questione dei rischi psicosociali sul lavoro, nonché linee guida multisettoriali per combattere la violenza e le molestie nel settore sanitario, migliorare l'equa mobilità all'interno dell'Ue per i lavoratori e i discenti e attrarre talenti dall'esterno dell'Unione europea.

È previsto anche un progetto di riforma della “direttiva sui luoghi di lavoro”, che prevede requisiti minimi per i luoghi di lavoro che riguardano questioni come le vie di circolazione, le dimensioni degli ambienti di lavoro e la qualità dell'aria interna, e può essere un'opportunità per considerare le case delle famiglie europee come un luogo di lavoro specifico.

Infine, il 9 aprile 2024, il Consiglio ha reso note le sue priorità per il prossimo mandato. Come ci si aspettava, le questioni sociali, assistenziali e sanitarie non occupano un posto di rilievo in questo documento, che si concentra piuttosto su sicurezza, immigrazione, competitività e democrazia.

Tra le priorità che potrebbero avere un impatto nel settore Spf, possiamo sottolineare le seguenti:

- “Cooperare con i Paesi di origine e di transito in materia di migrazione, compresi i rimpatri e i percorsi legali”: questa priorità dovrebbe certamente includere i punti relativi al “Pool

20 Esempi di raccomandazioni specifiche per Paese formulate durante il ciclo 2023 del semestre europeo:

- raccomandazioni all'Estonia sull'accessibilità economica dell'assistenza sanitaria, garantendo un finanziamento sostenibile;
- raccomandazioni alla Lettonia sul rafforzamento dell'adeguatezza dell'assistenza sanitaria e della protezione sociale;
- raccomandazioni alla Lituania sull'adeguatezza dell'assistenza sanitaria e della protezione sociale e sul rafforzamento dell'assistenza primaria.

di talenti dell’Ue” e ai “Partenariati di talenti”, che forniranno un quadro per l’integrazione dei lavoratori migranti nel mercato del lavoro europeo. “Aumentare la coesione economica e sociale attraverso la convergenza verso l’alto”: questa priorità fa eco al “Quadro di convergenza sociale”, introdotto lo scorso novembre, che ora monitora i vari indicatori sociali a livello europeo;

- “Aumentare la partecipazione al mercato del lavoro”: sebbene il titolo sia vago, si riferisce in particolare a determinati gruppi di popolazione, come i 7,7 milioni di donne che, in qualità di assistenti informali, sono escluse dal mercato del lavoro per occuparsi di un parente;
- “Investire nelle competenze e nell’istruzione delle persone lungo tutto l’arco della vita per offrire opportunità a tutti”: questa priorità è in linea con il programma dell’Anno europeo delle competenze e con l’Agenda europea delle competenze;
- “Ridurre le disparità a tutti i livelli attraverso un’adeguata protezione sociale”: è più probabile che questa priorità venga attuata solo a livello di Stati Membri e che il progetto di direttiva sul coordinamento a livello europeo dei sistemi nazionali di sicurezza sociale non venga rilanciato a breve.

