

Lilli Casano è ricercatrice in Diritto del lavoro presso il Dipartimento di Diritto, Economia e Culture dell'Università degli Studi dell'Insubria, dove insegna Diritto del lavoro presso le sedi di Como e di Varese.

Materiali di diritto del mercato del lavoro e relazioni industriali ordinati da Maurizio Del Conte e Michele Tiraboschi

Collana della Fondazione ADAPT

Scuola di alta formazione in
Transizioni occupazionali e relazioni di lavoro

Euro 35,00



Lilli Casano - Verso un mercato del lavoro di cura

Verso un mercato del lavoro di cura: questioni giuridiche e nodi istituzionali

a cura di
Lilli Casano



La cura della persona è stata una responsabilità tradizionalmente rimessa, nel nostro Paese, alla dimensione familiare, penalizzando le donne che hanno da sempre sostenuto il carico di questo lavoro dentro e fuori dalle mura domestiche. Un lavoro sottovalutato, non riconosciuto, sottopagato, persino invisibile. Di recente, a fronte dell'emergere di vere e proprie emergenze (amplificate dalla crisi pandemica) e di bisogni di assistenza sempre più complessi e differenziati, alcuni passi sono stati compiuti sul fronte del riconoscimento del ruolo dei caregiver familiari. Non si registrano invece interventi significativi sul fronte della emersione, promozione e valorizzazione del lavoro di cura prestato professionalmente. Manca, in particolare, la consapevolezza della necessità di un tipo di regolazione strutturale idonea a fare emergere e governare un mercato del lavoro di cura dignitoso. Una direzione intrapresa dalla contrattazione collettiva che prova con fatica a porre le basi per una costruzione sociale di questo mercato. I contributi qui raccolti vogliono offrire al lettore alcune coordinate concettuali e dati normativi poco conosciuti per avviare una nuova riflessione sul lavoro di cura, nella convinzione che ciò rappresenti anche una preziosa occasione per ridefinire le logiche sottese al funzionamento dei moderni mercati del lavoro e della società nel suo complesso.

L'immagine di copertina è una libera riproduzione a cura di Lavinia Serrani dell'opera Both Striped (1932) di Wassily Kandisky. La prima cosa che cattura nella composizione è il senso di calma, serenità ed equilibrio che emana dall'insieme. Due forme ovali (le cui strisce hanno ispirato il titolo dell'opera), grazie a un'impressione visiva, si staccano dallo sfondo azzurro ed emergono in prima linea come figure di spicco, indipendentemente dalla prospettiva. L'idea che si intende trasmettere attraverso questa immagine è proprio quella della centralità della persona, nella ricerca di un necessario equilibrio tra esigenze solo in parte contrapposte in una relazione personale e di lavoro (la cura) ancora da collocare in un appropriato quadro giuridico e istituzionale di riferimento.

**Materiali di diritto del mercato del lavoro e relazioni industriali
ordinati da MAURIZIO DEL CONTE e MICHELE TIRABOSCHI**

**Collana della FONDAZIONE ADAPT – Scuola di alta formazione in
*Transizioni occupazionali e relazioni di lavoro***

Comitato scientifico internazionale di ADAPT

LENA ABRAHAMSSON (*Luleå University of Technology, Sweden*), GIUSEPPE BERTAGNA (*University of Bergamo, Italy*), JOHN BUDD (*University of Minnesota, USA*), ALEXIS BUGADA (*Aix-Marseille University, France*), FEDERICO BUTERA (*University of Milano-Bicocca, IRSO Foundation, Italy*), JESÚS CRUZ VILLALÓN (*University of Seville, Spain*), MARC DE VOS (*Ghent University, Belgium*), RUTH DUKES (*University of Glasgow, UK*), ANTHONY FORSYTH (*RMIT University, Australia*), BERNARD GAZIER (*University of Paris I Panthéon-Sorbonne, France*), JOSÉ LUIS GIL Y GIL (*University of Alcalá, Spain*), JULIO ARMANDO GRISOLIA (*National University of Tres de Febrero, Argentina*), THOMAS HAIPETER (*University of Duisburg-Essen, Germany*), JÖZSEF HAJDÚ (*University of Szeged, Hungary*), THOMAS KOCHAN (*Massachusetts Institute of Technology, USA*), FELICITY LAMM (*Auckland University of Technology, New Zealand*), LOURDES MELLA MÉNDEZ (*University of Santiago de Compostela, Spain*), SHYNIA OUCHI (*Kobe University, Japan*), DAIVA PETRYLAITE (*Vilnius University, Lithuania*), JUAN RASO DELGUE (*University of the Republic, Uruguay*), WILLIAM ROCHE (*University College Dublin, Ireland*), ALFREDO SANCHEZ CASTANEDA (*National Autonomous University of Mexico, Mexico*), MICHELE TIRABOSCHI (*Scientific coordinator of ADAPT, University of Modena and Reggio Emilia, Italy*), ERIC TUCKER (*York University, Canada*), MANFRED WEISS (*Goethe University, Germany*), ADRIAN WILKINSON (*Griffith University, Australia*)

@ 2022 ADAPT University Press (www.adapt.it)

ISBN 979-12-80922-02-1

La presente pubblicazione è l'esito di un progetto di ricerca internazionale dal titolo Il lavoro e il suo valore: verso un mercato del lavoro di cura. La ricerca, svolta tra il 2018 e il 2022, è stata promossa e finanziata da Fondazione ADAPT e condotta sotto la responsabilità scientifica della dottoressa Lilli Casano nel ruolo di principal investigator. Il finanziamento da parte di Fondazione ADAPT, oltre a coprire i costi delle pubblicazioni, dei numerosi seminari e convegni nazionali e internazionali che hanno accompagnato ogni fase di avanzamento dei lavori, ha consentito di coprire integralmente il costo di tre percorsi di dottorato e di due contratti di ricerca di durata biennale.

I volumi pubblicati nella presente collana sono oggetto di **double blind peer review**, secondo un procedimento standard concordato dai Direttori della collana con il Comitato scientifico internazionale e con l'Editore, che ne conserva la relativa documentazione.

Verso un mercato del lavoro di cura: questioni giuridiche e nodi istituzionali

a cura di
Lilli Casano

ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

INDICE-SOMMARIO

LE RAGIONI DI UNA RICERCA

Dal lavoro domestico alla <i>care economy</i> di <i>Lilli Casano</i>	3
--	---

Parte I

PER UNA COSTRUZIONE SOCIALE DEL MERCATO DEL LAVORO DI CURA: PROFILI GIURIDICI E ISTITUZIONALI

Il mercato del lavoro come costruzione sociale: perché ripensare in questa prospettiva il lavoro domestico e di cura di <i>Michele Tiraboschi</i>	15
Vincoli giuridici e nodi istituzionali per la costruzione di un mercato del lavoro di cura di <i>Lilli Casano</i>	23
Definizione giuridica del concetto di cura di <i>Irene Tagliabue</i>	77
Le dinamiche attuali del mercato del lavoro di cura in Italia tra cooperative e tipologie contrattuali atipiche di <i>Federica Capponi</i>	97
La costruzione sociale dei profili professionali del lavoro di cura di <i>Stefania Negri</i>	117

Parte II

UN QUADRO INTERNAZIONALE E COMPARATO

La tutela dei diritti dei lavoratori domestici e di cura: verso un nuovo paradigma di <i>Darcy du Toit</i>	147
Donne, lavoro di cura, nuovi mercati: la necessità di nuove prospettive economiche di <i>María Gema Quintero Lima, Magdalena Díaz Gorfinkiel</i> .	163

I lavoratori domestici nel Regno Unito: la mancata applicazione del salario minimo ai “collaboratori familiari” e lo svilimento del lavoro femminile di <i>Natalie Sedacca</i>	184
--	-----

Parte III
**MATERIALI PER UN INQUADRAMENTO
GIURIDICO-ISTITUZIONALE
DEL LAVORO DI CURA**

Classificazione e inquadramento giuridico del lavoro di cura: orientamenti giurisprudenziali di <i>Cecilia Catalano, Giorgio Impellizzeri, Graziana Ligorio, Eleonora Peruzzi</i>	201
La definizione del mercato del lavoro di cura da parte della contrattazione collettiva: una mappatura di <i>Dario Frisoni, Diletta Porcheddu, Sara Prosdocimi</i>	212
Contrattazione collettiva e misurazione del valore economico di mercato del lavoro di cura di <i>Michele Dalla Sega, Massimiliano De Falco, Filippo Reggiani, Silvia Spattini</i>	239
Il profilo professionale dell’assistente familiare tra repertori pubblici, inquadramenti contrattuali, norme tecniche di <i>Annamaria Guerra, Stefania Negri</i>	262
<i>Bibliografia</i>	291
<i>Notizie sugli autori</i>	319

La costruzione sociale dei profili professionali del lavoro di cura

di Stefania Negri

SOMMARIO: 1. Dalla emersione del mercato del lavoro domestico alle figure professionali addette alla cura della persona all'interno delle mura domestiche. – 2. La costruzione sociale dei profili professionali del lavoro di cura: processo e ambiti. – 2.1. L'emergere di nuovi bisogni e la crescente domanda di profili qualificati nella assistenza privata domiciliare. – 2.2. La risposta dell'attore pubblico. – 2.3. Il ruolo della contrattazione collettiva nella definizione dei profili professionali. – 2.3.1. Un focus longitudinale sul CCNL lavoro domestico. – 2.4. La certificazione dei profili professionali e la normazione tecnica UNI. – 2.5. Gli strumenti associativi per la qualificazione dei servizi. – 3. Alcune riflessioni conclusive.

1. Dalla emersione del mercato del lavoro domestico alle figure professionali addette alla cura della persona all'interno delle mura domestiche

È dagli albori della società capitalista, in cui si sono poste le basi per la nascita delle due categorie del lavoro produttivo e riproduttivo, che si è iniziato a delineare un processo di emersione ed evoluzione dei profili professionali nell'ambito dell'ampio settore del lavoro domestico ⁽¹⁾.

⁽¹⁾ All'origine del sistema sociale capitalistico ritroviamo per la prima volta la delimitazione e successiva concettualizzazione della dicotomia tra lavoro produttivo e lavoro riproduttivo, di cui troviamo le prime teorizzazioni in Friedrich Engels (1844), Karl Marx (1867). Successivamente differenti studiosi tra cui W. SECCOMBE, *The Housewife and Her Labour Under Capitalism*, in *New Left Review*, 1974, n. 83, hanno messo in luce come la distinzione tra lavoro produttivo e lavoro riproduttivo si sia creata proprio con la società capitalistica in quanto nella società agricola l'ambito domestico e il contesto familiare rappresentavano sia un ambito di riproduzione che di produzione. Questo percorso si rende evidente conseguentemente al cambiamento delle famiglie, del sistema sociale e del mercato del lavoro, nello storico passaggio dalla comunità alla società e dalle campagne alle città.

Con l'espressione lavoro produttivo si intende quel tipo di lavoro che ha un valore di mercato e che storicamente è stato svolto all'interno delle fabbriche dagli uomini, quindi nel contesto societario. Il lavoro riproduttivo è invece quel lavoro senza mercato tipicamente eseguito dalla componente familiare di genere femminile entro le mura domestiche e finalizzato alla cura, educazione e assistenza di tutte le persone del nucleo familiare. Si è trattato di un tipo di lavoro che per lungo tempo ha vissuto in una dimensione di incertezza a livello di riconoscimenti sociali, valoriali e istituzionali. A partire dalla fine degli anni Sessanta del Novecento numerose studiose, che si innestano all'interno del cosiddetto movimento femminista ⁽²⁾, hanno sottolineato come il lavoro riproduttivo abbia da sempre avuto un forte valore d'uso ma non abbia mai ottenuto il riconoscimento di un valore economico di scambio. Ammesso che tale riconoscimento non sia ancora pienamente avvenuto ⁽³⁾, si è però assistito da tempo a una esternalizzazione di buona parte del lavoro riproduttivo e a una sua monetizzazione nel mercato del lavoro regolare ma soprattutto in quello informale ⁽⁴⁾.

La presente indagine riguarderà il percorso di emersione delle moderne figure professionali che operano nel settore del lavoro domestico privato

⁽²⁾ Tra gli altri si ricordano M. BENSTON, *The Political Economy of Women's Liberation*, in *Monthly Review*, 1969, vol. 21, n. 4, e L. VOGEL, *Marxism and the Oppression of Women. Toward a Unitary Theory*, Brill, 2013.

⁽³⁾ Così come recentemente discusso e mostrato da M. TIRABOSCHI, *Persona e lavoro tra tutele e mercato. Per una nuova ontologia del lavoro nel discorso giuslavoristico*, ADAPT University Press, 2019, p. 168 ss. Tale aspetto è sollevato anche dai critici del PIL. G. BOTTAZZI, *Sociologia dello sviluppo*, Laterza, 2009, pp. 53-54, specifica: «il PIL, infatti, non prende in considerazione tutte quelle “produzioni” che non passano per il mercato, come i beni e i servi prodotti all'interno delle famiglie, il lavoro domestico», «per cui, secondo un paradosso molto noto, se io ho una governante il suo stipendio entra nel calcolo del PIL. Se la sposa, la mia governante, determino un abbassamento del PIL nazionale, perché il lavoro che continua a fare – lo stesso di prima – non è più computato nella contabilità nazionale».

⁽⁴⁾ È noto da tempo come una larga parte di questo lavoro venga svolta in modo irregolare, ricorrendo a forme di lavoro nero e/o grigio che sfuggono alle rilevazioni statistiche sul fenomeno.

di cura ⁽⁵⁾ come processo di costruzione sociale ⁽⁶⁾. Si ricorrerà a due differenti livelli di analisi. Ad un primo livello verranno utilizzati alcuni riferimenti teorici provenienti dalla letteratura che, da diversi punti di vista, si è occupata di studiare ed esaminare la genesi e le caratteristiche del più generale mercato del lavoro domestico e delle relative figure professionali. A un secondo livello (§ 2), attraverso una analisi documentaria ⁽⁷⁾ si mapperanno i principali ambiti di definizione e identificazione istituzionale delle figure professionali che attualmente in Italia operano all'interno del settore del lavoro di cura.

L'indagine non può che muovere dal lavoro domestico (affidato a figure esterne al contesto familiare), diffuso in Italia da secoli e la cui prima tracciabilità è risalente al 1861, anno in cui è avvenuto il primo censimento nazionale ⁽⁸⁾. Inizialmente, e fino alla fine degli anni Sessanta del Novecento, la presenza di figure domestiche all'interno dei contesti familiari, non rappresentava un fenomeno di massa in quanto erano soprattutto le famiglie di ceto medio-alto a impiegare personale domestico.

Si trattava per lo più di un lavoro legato alla cura e sistemazione della casa, svolto per la maggior parte da donne e uomini autoctoni. La figura professionale di riferimento era quella della domestica, poi evoluta nella figura della collaboratrice familiare/colf ⁽⁹⁾. All'interno delle mura domestiche

⁽⁵⁾ Si utilizza qui questa espressione estesa, utilizzata tra gli altri da R. MAIONI, *Assistenti familiari e regolazione del mercato di cura*, in S. PASQUINELLI, G. RUSMINI (a cura di), *Badare non basta. Il lavoro di cura: attori, progetti, politiche*, Ediesse, 2013, p. 143. D'ora in avanti per riferirsi al lavoro di cura svolto entro le mura domestiche verrà utilizzata la generica locuzione "lavoro di cura".

⁽⁶⁾ Con tale espressione si intende quanto specificato da L. GALLINO, *Dizionario di sociologia*, Utet, 2006, pp. 176-177, e cioè quell'«insieme dei processi interiori ed esteriori, dialetticamente interdipendenti, tramite i quali gli esseri umani elaborano norme e valori, codici morali ed istituzioni, cioè rapporti e relazioni sociali regolate normativamente sul piano dell'azione e legittimate sul piano morale e affettivo, che si impongono agli altri e a loro stessi con una concretezza, durezza e indifferenza alla volontà ed alla sorte del singolo individuo, analoghe alla realtà materiale».

⁽⁷⁾ L. AROSIO, *L'analisi documentaria nella ricerca sociale. Metodologia e metodo dai classici a internet*, Franco Angeli, 2013.

⁽⁸⁾ Sul punto si veda R. SARTI, *Italia domestica. Breve storia del personale di servizio*, in S. PASQUINELLI, G. RUSMINI (a cura di), *op. cit.*, p. 21: «ai tempi dell'Unità d'Italia, il primo censimento nazionale (1861) classificò nella categoria definita appunto "domesticità" ben 473.574 persone, pari al 3,6% della popolazione che, con termine allora non in uso, si può definire attiva [...]. Erano donne per i due terzi (66%); uomini per un terzo (34%) (Statistica d'Italia, 1867)».

⁽⁹⁾ Ivi, p. 31: «La "donna delle pulizie", spesso impiegata da più famiglie, tendeva a sostituire la domestica coresidente isolata nella casa padronale. La modernizzazione della

veniva svolto anche un altro tipo di lavoro, quello di cura nei confronti dei bambini e dei minori, da parte di figure professionali deputate a questo ruolo, quali balie, istitutrici, bambinaie, precettori ⁽¹⁰⁾.

La letteratura sociologica non ha mancato negli anni di segnalare l'emersione di un nuovo bisogno sociale di cura, parallelamente al sopraggiungere di alcuni cambiamenti sociali ed economici che hanno avviato una evoluzione silenziosa del settore. È infatti stata ampiamente ripercorsa ed evidenziata la complessa concatenazione e sovrapposizione di fenomeni ⁽¹¹⁾ che, direttamente e indirettamente, hanno dato origine a un ampio (e ancora attualmente in corso) processo di defamiliarizzazione ⁽¹²⁾ non soltanto di quelle attività domestiche connesse alla gestione della casa (igiene e pulizia dell'ambiente domestico, preparazione dei pasti, ecc.) ma anche di quegli aspetti più legati alla cura e alla assistenza delle persone ⁽¹³⁾. Attività storicamente svolte all'interno delle famiglie dalla componente femminile (madri, nonne, mogli, figlie e sorelle) che hanno iniziato a essere esternalizzate e specificatamente affidate ad altre donne estranee ed esterne al nucleo familiare. Numerosi studi sociologici ⁽¹⁴⁾, attraverso

domestica ma anche le ambiguità che continuano a caratterizzarla trovano espressione, nel 1964, nel nuovo nome che i Gruppi ACLI Domestiche elaborano per definirla: "colaboratrice familiare". In forma abbreviata, "colf". La domestica si rinnova, ma è promossa a collaboratrice più che a lavoratrice. Si enfatizza, inoltre, il fatto che il suo ambito di attività è la famiglia, nella quale è fin troppo facile scivolare verso ambigue associazioni con la figura della mamma sempre pronta al sacrificio. Il termine colf, comunque, ha successo. E i GAD si trasformano in ACLI Colf».

⁽¹⁰⁾ Ivi, pp. 35-36: «In passato, tuttavia, il lavoro di cura svolto dal personale domestico riguardava l'infanzia più che gli anziani, tant'è vero che per l'accudimento dei bambini (ma non per quello dei vecchi) e per la loro educazione esistevano numerose figure specializzate (balie, bambinaie, *nannies*, precettori, ecc.)».

⁽¹¹⁾ Si veda *infra* § 2.1.

⁽¹²⁾ Concetto posto alla base del volume di G. ESPING-ANDERSEN, *Social Foundations of Postindustrial Economies*, Oxford University Press, 1999 (*I fondamenti sociali delle economie postindustriali*, il Mulino, 2000). Il termine è qui utilizzato per riferirsi a un affidamento di attività tipicamente riconducibili al lavoro riproduttivo svolto dalle donne a figure esterne al contesto familiare.

⁽¹³⁾ Cioè di quelle attività come il sostegno psicologico, affettivo e l'aiuto nello svolgimento delle azioni quotidiane (quali l'igiene personale, l'assunzione dei pasti, la vestizione, ecc.) nei confronti di persone anziane, disabili e persone che per diversi motivi non sono autosufficienti nello svolgimento di alcune funzioni vitali.

⁽¹⁴⁾ Si citano a titolo esemplificativo e non esaustivo L. AMOROSI, *Il lavoro domestico di cura tra invisibilità costitutiva e rilevanza economica e sociale*, in *Il Ponte*, 2019, n. 3; F. MIELE, E.M. PIRAS (a cura di), *Mettere la cura in pratica. Professioni e scene della cura fuori dagli ospedali*, Ledizioni, 2017; A. COLOMBO, *Razza, genere, classe. Le tre dimensioni del lavoro domestico in Italia*, in *Polis*, 2003, n. 2; R. SARTI, «Noi abbiamo visto

approfondite analisi empiriche, hanno anche documentato con puntualità e ricchezza di dettaglio le condizioni occupazionali e retributive di questo ampio gruppo professionale caratterizzato prevalentemente da donne, straniere, che svolgono la loro prestazione di lavoro entro le mura domestiche, con uno specifico datore di lavoro (le famiglie), per lo più in assenza di un contratto di lavoro e diritti previdenziali e un elevato *turnover* ⁽¹⁵⁾.

Nella letteratura, quello che è sinora mancato è invece uno sforzo ricostruttivo e progettuale, che pure è nelle corde della disciplina quantomeno all'incrocio sempre più rilevante, per quanto ancora largamente inesplorato, tra sociologia del lavoro e sociologia delle professioni, dei processi sociali di costruzione dei mestieri e dei profili professionali di questo vasto universo che dall'originario lavoro domestico si sta progressivamente estendendo all'ampio segmento del lavoro di cura. Obiettivo del presente contributo è quello di dar conto di tali processi, considerando che la ricognizione dei diversi ambiti di costruzione permette anzitutto di individuare come viene costruita la professionalità delle figure professionali addette all'assistenza delle persone in termini di soggetti implicati, azioni e logiche di funzionamento, ma anche di identificare gli standard formativi e professionali che costituiscono i singoli profili professionali. L'approfondimento degli ambiti di costruzione, così declinato, consentirebbe di fornire delle informazioni rilevanti ai lavoratori, datori di lavoro e ai differenti stakeholders per ridurre i problemi di incontro domanda-offerta di lavoro che tuttora permangono e il disallineamento esistente in termini di aspettative e reale professionalità detenuta dai lavoratori e riconoscimento sociale e giuridico del loro lavoro.

2. La costruzione sociale dei profili professionali del lavoro di cura: processo e ambiti

La sociologia delle professioni si è storicamente occupata dello studio del processo di professionalizzazione ⁽¹⁶⁾, cioè di quel percorso definito in

tante città, abbiamo un'altra cultura». Migrazioni, identità di genere e servizio domestico in Italia. Uno sguardo di lungo periodo, ivi, 2004, n. 1; L. BOLLANI, *Profili di sviluppo professionale e ambiti di formazione delle competenze per il personale di assistenza e cura domiciliare*, in S. BALBI, G. BOCCUZZO, M.G. GRASSIA (a cura di), *Profili formativi e bisogni di competenze nel terzo settore*, Cleup, 2008.

⁽¹⁵⁾ Generato dal lavoro di assistenza a persone anziane con precarie condizioni di salute.

⁽¹⁶⁾ Per un approfondimento si rimanda a H.L. WILENSKY, *The professionalization of Everyone?*, in *American Journal of Sociology*, 1964, vol. 70, n. 2, che ha individuato

letteratura come l'«insieme di fasi o tappe successive attraverso le quali tutte le attuali professioni sono passate prima di essere considerate tali a tutti gli effetti» (17). Nell'ambito della sociologia italiana, per studiare la genesi delle professioni, viene utilizzato il paradigma teorico elaborato da Tousijn che, nel suo studio sulle occupazioni sanitarie (18), ha individuato quattro eventi che se si verificano contemporaneamente o in diverse fasi portano una occupazione a divenire una professione socialmente e istituzionalmente riconosciuta che ha concluso il suo processo di professionalizzazione. Le quattro tappe identificate sono: a) l'individuazione e la rivendicazione di una base cognitiva, cioè di un corpus condiviso di conoscenze scientifiche e tecniche; b) la nascita e lo sviluppo di scuole professionali o “enti” di formazione alla professione; c) la nascita e la costituzione di associazioni professionali e d) il riconoscimento e la protezione da parte dello Stato. Tale schema è stato sempre utilizzato per lo studio delle professioni in senso stretto (19) mentre non è ancora opinione unanime tra i ricercatori la possibilità di applicare, con gli adattamenti del caso, tale paradigma a tutti i mestieri. Eppure, numerosi studiosi hanno iniziato a mettere in luce la tendenza a una “professionalizzazione di tutti” (20), cioè a un graduale processo di appropriazione di alcuni tratti tipici del

cinque tappe del processo di professionalizzazione che sono a suo parere consequenziali: 1) cominciare a fare a tempo pieno le cose che occorre fare; 2) istituzione di una scuola di formazione; 3) costituzione di una associazione professionale per rispondere ad alcune esigenze nascenti; 4) agitazione politica per guadagnarsi l'appoggio della legge alla protezione della propria area di lavoro e del suo codice etico; 5) creazione di un codice etico formale, e a A. ABBOTT, *The System of Professions*, University of Chicago Press, 1988.

(17) S. ZAN, *Struttura e organizzazione delle professioni: una analisi critica della letteratura*, in *Studi Organizzativi*, 1976, n. 2-3.

(18) W. TOUSIJN, *Il sistema delle occupazioni sanitarie*, il Mulino, 2000.

(19) Cfr. L. GALLINO, *Dizionario di sociologia*, Utet, 2014, p. 524: «In senso stretto una P. [professione] è un'attività lavorativa altamente qualificata, di riconosciuta utilità sociale, svolta da individui che hanno acquisito una competenza specializzata seguendo un corso di studi lungo ed orientato precipuamente a tale scopo. Così intesa una P. conferisce di norma a chi la svolge un prestigio e un reddito medio alti o alti nel sistema di stratificazione sociale di quasi tutte le società, sia la P. svolta a titolo di lavoro dipendente, come i dirigenti di professione, oppure di lavoro autonomo, come i notai o i commercialisti o gran parte degli architetti».

(20) Sul punto è utile menzionare H.L. WILENSKY, *op. cit.*; F. BUTERA, *Industria 4.0 come progettazione partecipata di sistemi socio-tecnici in rete*, in A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI (a cura di), *Il lavoro 4.0. La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, 2018, il quale, richiamando la riflessione di Wilensky, ha sostenuto che i due tratti del professionalismo (il possesso di una conoscenza distintiva e l'ideale/orientamento di servizio) apparterranno a sempre più mestieri. Nello specifico ha sostenuto: «ora sappiamo che le rivoluzioni strutturali che

lavoro professionale e intellettuale da parte di tutti i lavoratori al di là della natura del vincolo giuridico che lega il lavoratore alla persona, al luogo, al tempo e alla modalità con la quale esplica la prestazione. Chi scrive, rileva non soltanto la necessità di applicare tale modello anche allo studio dei profili professionali che si occupano dell'assistenza delle persone nell'ambito del lavoro privato di cura, ma di affiancare a tale paradigma anche una analisi più completa che tenga conto degli ambiti nei quali storicamente, e più recentemente, vengono definiti i confini e i contenuti professionali di tutte le figure professionali presenti nel mercato del lavoro attuale. In questa direzione è utile considerare l'esistenza di almeno tre diversi "sistemi di qualificazione della professionalità" ⁽²¹⁾: il sistema di contrattazione collettiva, l'autoregolazione privata con interventi di normazione UNI e la certificazione pubblica delle competenze. In questo modo, anche tenendo conto del contesto sociale di riferimento, i profili professionali del lavoro di cura verranno qui analizzati non in modo statico ma come prodotti storici e sociali in evoluzione, caratterizzati da una professionalità ⁽²²⁾ unica e distintiva.

Il presente capitolo si basa su una analisi documentaria dei materiali prodotti nei diversi ambiti di costruzione poc'anzi individuati. Per analizzare il ruolo dei sistemi di contrattazione collettiva sono stati analizzati sei

abbiamo evocato richiedono che la conoscenza appartenga anche alla persona che deve condividerla e in cui la dedizione al servizio prevale sul rispetto della gerarchia. È un "futuro professionale" quello che qui intravediamo. Esso, per essere attuato su larga scala, richiede un processo di *job design* e di progettazione formativa innovativo, che i *policy makers* non potranno non attivare anche beneficiando di esperienze già attuate nelle imprese italiane e internazionali e nelle migliori istituzioni formative» (ivi, p. 100).

⁽²¹⁾ Cfr. L. CASANO, *Contributo all'analisi giuridica dei mercati transizionali del lavoro*, ADAPT University Press, 2020, la quale con tale espressione fa riferimento a quanto sostenuto da F. BEHRINGER, M. COLES, *The Role of National Qualifications Systems in Promoting Lifelong Learning*, OECD Education Working Paper, 2003, n. 3, p. 7, «QS [Qualification Systems] have been defined for the purpose of the activity as: – the arrangements for the recognition of learning (processes, requirements, provision); and – the arrangements that link different qualifications and qualifications and destinations (qualifications, entry rules, credit systems, qualifications pathways and progression routes, and qualifications and standards frameworks».

⁽²²⁾ Tale concetto, considerato il suo ampio utilizzo e l'inesistenza di definizioni condivise, è qui inteso nell'accezione contenuta in M. SACCONI (a cura di), *Il modo di Biagi. Dizionario della modernità del lavoro*, ADAPT University Press, 2022, p. 114: «è un attributo della persona, è cioè la dimensione necessaria per lo svolgimento di qualsiasi lavoro non solo nell'ambito delle professioni, ma oramai anche nell'ambito del lavoro dipendente».

CCNL ⁽²³⁾ ed è stata condotta una analisi longitudinale sul CCNL del lavoro domestico studiando l'evoluzione dei testi contrattuali (dalla prima formulazione ai successivi rinnovi) e reperendo dati di contesto ⁽²⁴⁾ utili a cogliere la ragione sottostante ad alcune scelte e dibattiti che hanno caratterizzato i tavoli di rinnovo che si sono susseguiti nel corso di quasi cinquant'anni. I sei CCNL ⁽²⁵⁾ sono stati analizzati singolarmente considerando il campo di applicazione, il sistema di classificazione e inquadramento dei lavoratori e le parti nelle quali la contrattazione collettiva descrive gli strumenti attraverso i quali i contenuti professionali possono essere aggiornati, costruiti e riqualificati, prestando particolare attenzione alla disciplina dell'apprendistato, alla regolazione della formazione e al ruolo degli enti bilaterali e delle commissioni paritetiche nazionali ⁽²⁶⁾.

⁽²³⁾ Il mercato del lavoro domestico di cura è potenzialmente disciplinato da 53 CCNL. Di questi 53 CCNL, prestando attenzione alle parti firmatarie, si è rilevato che soltanto 6 sono firmati da parte delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. Per "organizzazioni comparativamente più rappresentative" qui si intendono, come sovente ricorda la giurisprudenza, quelle che risultano avere: una consistenza numerica, una equilibrata presenza in un ampio arco di settori produttivi, una affettiva partecipazione, con caratteri di continuità e sistematicità, alla contrattazione collettiva e una organizzazione estesa a tutto il territorio nazionale. Il riferimento qui, tra gli altri, è a M. PERSIANI, *Diritto sindacale*, Wolters Kluwer, 2014, cap. II. Per ulteriori dettagli sulla scelta dei 6 CCNL si rimanda comunque al contributo di D. FRISONI, D. PORCHEDDU, S. PROSDOCIMI, *La definizione del mercato del lavoro di cura da parte della contrattazione collettiva: una mappatura*, in questo volume.

⁽²⁴⁾ L. BESOZZI POGLIANO, *Via Pomba 1. Il lavoro domestico in Italia e il suo contratto collettivo. La vicenda di Nuova Collaborazione, una avventura civica e liberale iniziata nel 1969*, Effatà, 2019.

⁽²⁵⁾ CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario, assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo (codice ATECO T151), siglato il 16 dicembre 2011 da Acgi Solidarietà, Federsolidarietà, Legacoopsociali e Fp-Cgil, Cisl-Fp, Fisascat-Cisl, Uil-Fpl; CCNL per il personale dipendente dai settori socioassistenziale, socio-sanitario ed educativo Uneba (codice ATECO T141), siglato il 14 febbraio 2020 da Uneba e Fp-Cgil, Fisascat-Cisl, Cisl-Fp, Uiltucs, Uil-Fpl; CCNL per il settore dei servizi di ausilio familiare siglato il 9 gennaio 2020 da Professione in Famiglia, Casabase, Domus e Uil-Fpl, associazione professionale Tagesmutter-Domus; CCNL sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico, sottoscritto l'8 settembre 2020 da Fidaldo, Domina, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil, Federcolf; CCNL per il personale dipendente del settore assistenziale, socio-sanitario e delle cure post-intensive (codice ATECO T112), siglato il 7 maggio 2018 da Agespì e Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil, Uil-Fpl, Fp-Cgil; CCNL istituti socio-sanitari-assistenziali-educativi (codice ATECO T111), siglato il 20 febbraio 2017 da Agidae e Fisascat-Cisl, Fp-Cgil, Uiltucs-Uil.

⁽²⁶⁾ Per una sintetica disamina si rimanda al contributo di A. GUERRA, S. NEGRI, *Il profilo professionale dell'assistente familiare tra repertori pubblici, inquadramenti contrattuali, norme tecniche*, in questo volume.

Conseguentemente sono state individuate delle linee di tendenza comuni ai diversi sistemi di relazioni industriali che al momento definiscono e costruiscono i contenuti professionali di questi mestieri.

Per ricostruire l'intervento pubblico ai vari livelli istituzionali è stato analizzato il quadro nazionale delle qualificazioni regionali, consultando l'Atlante del lavoro e delle qualificazioni ⁽²⁷⁾.

I processi di costruzione dei profili presidiati da attori privati nell'ambito della normazione tecnica sono stati osservati attraverso la lettura della recente norma UNI 11766 – assistente familiare: colf, baby-sitter, badante. Si è guardato infine al ruolo delle associazioni professionali consultando l'elenco creato ⁽²⁸⁾ dal Ministero dello sviluppo economico, che raccoglie le associazioni di diritto privato di rappresentanza del lavoro autonomo professionale e delle professioni non organizzate in ordini o collegi, come previste dall'articolo 18 Cost. e dagli articoli 2 e 3 della legge n. 4/2013. Oltre alla disamina dell'elenco del Ministero dello sviluppo economico è stata effettuata una ricerca sul web al fine di individuare altre associazioni professionali esistenti che non risultano però attualmente iscritte all'elenco.

2.1. L'emergere di nuovi bisogni e la crescente domanda di profili qualificati nella assistenza privata domiciliare

Dalla società – intesa come insieme di norme, cultura, valori, credenze, abitudini, relazioni, interessi e scambi economici – emergono ciclicamente nuovi bisogni che, a livello istituzionale e pena l'informalità, possono e devono essere soddisfatti attraverso diverse modalità. Spesso le dinamiche e i bisogni fanno scaturire la necessità di figure professionali aggiornate e inedite. Nel caso delle figure professionali addette alla assistenza e cura delle persone all'interno dell'ambito domestico è a partire dagli ampi cambiamenti ben ricostruiti dalla disciplina sociologica che, in Italia, dagli ultimi decenni del Novecento, si è diffusa tale esigenza e si è iniziato ad assumere personale addetto non soltanto all'assistenza e cura di bambini ma anche di anziani non autosufficienti (in tutto o solo in parte),

⁽²⁷⁾ È un portale informativo disponibile on-line (*atlantelavoro.inapp.org*) che raccoglie informazioni relative ai contenuti professionali dei mestieri esistenti nel contesto nazionale. Per maggiori informazioni si rimanda alla lettura di R. MAZZARELLA, F. MALLARDI, R. PORCELLI, *Atlante del lavoro. Un modello a supporto delle politiche dell'occupazione e dell'apprendimento permanente*, in *Sinapsi*, 2017, n. 2-3.

⁽²⁸⁾ Previsto dall'art. 2, comma 7, della l. n. 4/2013.

delineando così una emersione del lavoro di cura quasi interamente connesso al cosiddetto “fenomeno badanti”⁽²⁹⁾.

Si richiamano qui velocemente alcuni driver di cambiamento che hanno determinato la nascita e l’accelerazione di un nuovo bisogno di cura. La transizione demografica ha determinato dei cambiamenti alla composizione e alle caratteristiche della popolazione di tutto il sistema Paese e cioè un sostanziale invecchiamento della popolazione, parallelamente a un allungamento dell’aspettativa di vita e all’aumento del numero dei grandi anziani. La fine dei cosiddetti “trenta gloriosi”, e quindi il declino del welfare state ha determinato lo scivolamento verso un sistema di welfare basato su trasferimenti monetari dallo Stato all’utilizzatore finale dei servizi di cura o alla sua famiglia. Osservando così una insufficienza e scarsità dei servizi pubblici, anche con notevoli squilibri sul territorio nazionale, che fanno riecheggiare le già note disparità territoriali che caratterizzano il nostro Paese. La diffusione di nuove figure professionali adibite all’assistenza delle persone è connessa anche ad aspetti culturali, come la scarsa redistribuzione dei compiti di cura tra uomini e donne, che ancora oggi nel nostro Paese è più marcata che in altre economie avanzate, nonché alla nuova partecipazione delle donne al mercato del lavoro salariato e a un nuovo ruolo ed evoluta struttura delle famiglie.

Un altro fenomeno che proprio a partire dalla fine degli anni Sessanta ha innescato il processo di diffusione delle lavoratrici della cura, e che ne rappresenta sia una causa sia una conseguenza, è il processo di globalizzazione che ha portato il nostro Paese a divenire da storico Paese di emigrazione a meta di immigrazione. Tale dinamica, in relazione ai nuovi bisogni sociali emergenti, ha determinato una femminilizzazione dei processi migratori legati al lavoro. Anche i provvedimenti normativi e le scelte del legislatore che è intervenuto in questo delicato settore sociale in modo diverso rispetto ad altri settori lavorativi hanno indubbiamente inciso nella costruzione della figura professionale della badante, dei suoi contenuti professionali e nella diffusione di un immaginario collettivo circa il suo ruolo e la sua stereotipizzazione.

La figura della badante, soprattutto nei primi anni, si è così affermata all’interno dei contesti familiari, come deputata alla cura e alla assistenza senza però ricevere una specifica costruzione e un riconoscimento

⁽²⁹⁾ R. MAIONI, *op. cit.*, p. 143, sostiene che «lo sviluppo di una connotazione socio-assistenziale del lavoro domestico, iniziato già a partire dalla metà degli anni settanta [...], ha rafforzato quella che possiamo definire la via italiana di cura alla persona, il cosiddetto fenomeno badanti».

sociale/istituzionale in grado di identificare chiaramente le sue competenze, delimitare i suoi confini professionali al fine di distinguerla da altre figure che operano nell'ampio e complesso settore della cura ⁽³⁰⁾. Le difficoltà di identificazione sono amplificate dal fatto che la badante è un profilo professionale complesso, che si inserisce nell'ampio continuum delle professioni che si occupano della cura, medicalizzata e no, delle persone. Nell'immaginario collettivo, a livello di senso comune anche radicato tra le famiglie datrici di lavoro, non sussistono grosse differenze tra la figura della badante e quella della colf. Ma anche nella letteratura di riferimento, come specificato da Micheli ⁽³¹⁾, manca un accordo su tale distinzione. A fronte di questa nebulosa definizione dei profili professionali, e confusione tra il lavoro domestico e il lavoro di cura rivolto all'assistenza delle persone, anche il mondo associativo ha intrapreso delle azioni. Le Acli Colf ⁽³²⁾ a più riprese hanno evidenziato la necessità di scindere i due lavori e di definire uno specifico profilo professionale ⁽³³⁾. Parallelamente alla crescita della domanda e conseguentemente al dilagare del numero di badanti presenti nelle famiglie italiane, a diversi livelli e da parte di differenti attori sociali e istituzionali, si è avviato un percorso di costruzione e riconoscimento della figura della badante e di identificazione della sua professionalità. Il processo di riconoscimento della figura si è avviato anche in termini di spazio dedicato al tema nel dibattito pubblico e nello specifico nei contenuti trasmessi dai media. Sono infatti sempre di più i film e i cartoni animati che hanno per protagonisti i professionisti della cura. Si pensi al celebre film *Mary Poppins* del 1964, che ha come protagonista una baby-

⁽³⁰⁾ L. SPERANZA, *Who cares? Who cures? Perché è meglio non separare umanità e competenza*, in *Professionalità Studi*, 2019, vol. II, n. 6.

⁽³¹⁾ Nel 2013, G.A. MICHELI, *Anziani, relazioni di cura e affetti*, in S. PASQUINELLI, G. RUSMINI (a cura di), *op. cit.*, p. 69, scriveva: «manca all'epoca – e manca in letteratura – una focalizzazione fondamentale, che distingua il personale domestico addetto ad attività di gestione delle “cose” da quello adibito ad attività di cura, affettivamente marcate».

⁽³²⁾ Le Acli Colf sono nate nel 1945 e si occupano della promozione e tutela degli interessi professionali dei lavoratori del settore domestico. Per un ulteriore approfondimento si rimanda al link <https://www.acli.it/acli-colf/>.

⁽³³⁾ Cfr. R. MAIONI, *op. cit.*, pp. 153-154: «Le ACLI Colf continuano dunque a sottolineare l'importanza di promuovere le “Reti della cura” tenendo a mente i vari aspetti della relazione di lavoro, da quello contrattuale a quello relazionale, da quello formativo a quello istituzionale, ribadendo le priorità che dovrebbero essere affrontate nel settore [...] investire sul riconoscimento formativo e sulla definizione di un profilo professionale per la categoria, che porti ad ottenere una qualifica formale su tutto il territorio italiano, nonché un riconoscimento dell'esperienza e una certificazione delle competenze, in una logica di progressione di carriera».

sitter, o ai cartoni animati di Cenerentola e gli Aristogatti o i recenti film che hanno mostrato non soltanto l'importante ruolo svolto dalle domestiche nei contesti familiari (ad esempio il celeberrimo film *The help*) ma anche il lavoro di cura (si pensi al recente film *Quasi amici*, ispirato a una storia vera che ha come protagonista un badante e il suo assistito).

“Badante” è il termine ancora oggi più comunemente diffuso per riferirsi alla figura dell'assistente familiare che, secondo alcuni studiosi⁽³⁴⁾, racchiude una svalorizzazione del lavoro svolto da queste donne e dell'insieme di competenze necessarie: tale espressione, adottata anche dal linguaggio burocratico-amministrativo, giuridico, dei servizi e scientifico, è ritenuta infatti fortemente ideologica, in quanto oltre a legittimizzare le diseguaglianze di genere non adeguatamente i rapporti sociali di cui sono protagoniste le lavoratrici in questione, occultando le reali condizioni della loro professione, riducendo il complesso lavoro di cura a una semplice forma di “sorveglianza” e rappresentando l'assistenza alla persona come la professione per la quale le donne immigrate sarebbero naturalmente inclini. Si determina dunque una traduzione riduttiva della professione, rispetto alla quale sono implicitamente messi in secondo piano aspetti centrali legati alla assistenza di una persona (spesso gravemente inferma e non autosufficiente) e alla offerta di *cure*, non solo sul piano relazionale ma anche su quello tecnico-professionale: l'assistenza, infatti, implica complesse conoscenze infermieristiche e paramediche, non contemplate dal CCNL, ma quasi sempre richieste dalla famiglia datrice di lavoro e necessarie per il benessere dell'assistito.

Certamente si è assistito ad una evoluzione anche nel linguaggio e nelle etichette che nel tempo sono state utilizzate per riferirsi a tali figure. Si è infatti passati dal termine *servetta*⁽³⁵⁾, a domestica a collaboratrice familiare (*colf*) e, seppur più lentamente anche il termine *badante*⁽³⁶⁾ sta lasciando spazio a quello di assistente familiare. Anche i provvedimenti normativi e le scelte del legislatore che è intervenuto in questo delicato settore

⁽³⁴⁾ F. DELLA PUPPA, *Far parte della famiglia? Esperienze professionali e condizioni socio-lavorative delle lavoratrici della cura immigrate*, in F. MIELE, E.M. PIRAS (a cura di), *op. cit.*, p. 101.

⁽³⁵⁾ L. BESOZZI POGLIANO, *op. cit.*, pp. 4-6, ha mostrato precisamente una evoluzione terminologica e conseguentemente di riconoscimento sociale della figura della *colf*. Riprendendo alcuni articoli contenuti nelle principali testate giornalistiche, l'A. ha rilevato che attorno agli anni Sessanta la figura veniva etichetta come “*servetta*”.

⁽³⁶⁾ F. DELLA PUPPA, *op. cit.*, p. 101.

sociale in modo diverso rispetto ad altri settori lavorativi ⁽³⁷⁾ ha indubbiamente inciso nella costruzione della figura professionale della badante, dei suoi contenuti professionali e nella diffusione di un immaginario collettivo circa il suo ruolo e la sua stereotipizzazione. Oltre a questi aspetti risiedono anche fattori di carattere culturale che prediligono la cura delle persone anziane, seppur in “mani altre”, all’interno del contesto domestico che per l’anziano e per la famiglia rappresenta un forte motivo di ancoraggio affettivo e di protezione al passato e presente contesto familiare ⁽³⁸⁾.

2.2. La risposta dell’attore pubblico

Lo Stato in virtù del suo tradizionale ruolo di promozione di un assetto di regole anche su questioni legate al lavoro, incide inevitabilmente nel processo di costruzione dei mestieri e della relativa professionalità. Nel caso dei profili professionali addetti all’assistenza delle persone nel settore del lavoro domestico e di cura questa funzione non è esplicitata con l’istituzione di un ordine o un albo ⁽³⁹⁾ ma attraverso provvedimenti normativi su questioni di diversa natura che hanno però egualmente una incidenza nella definizione dei contenuti professionali e nel riconoscimento delle figure. In questa prospettiva un riferimento importante è rappresentato dalla legge Fornero (legge n. 92/2012) ⁽⁴⁰⁾, articolo 4, comma 67, che ha disposto per la prima volta la raccolta di tutti gli standard di qualificazioni e competenze certificabili in «repertori codificati a livello nazionale o regionale, pubblicamente riconosciuti e accessibili in un repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali» e ha

⁽³⁷⁾ Per una dettagliata disamina si rimanda al contributo di I. TAGLIABUE, *Definizione giuridica del concetto di cura*, in questo volume.

⁽³⁸⁾ Sull’importanza della dimensione domestica come spazio di cura, cfr. P. TACCANI, *Da mani familiari a mani altre*, in S. PASQUINELLI, G. RUSMINI (a cura di), *op. cit.*

⁽³⁹⁾ D.P.R. n.137/2012, *Regolamento recante riforma degli ordinamenti professionali, a norma dell’articolo 3, comma 5, del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148.*

⁽⁴⁰⁾ Art. 4, specificatamente commi 51-61 e 64-68. Brevemente si ricorda che tale legge ha di fatto recepito le direttive europee sulla convalida dell’apprendimento non formale e informale, nonché sul processo di integrazione europea con specifico riferimento alla mobilità transnazionale, alla armonizzazione nella definizione delle professioni, ma anche alla spinta politica verso un’area di cooperazione europea in materia di istruzione e formazione, dove i titoli e le qualificazioni siano facilmente riconoscibili, traducibili e spendibili da un sistema nazionale a un altro, da un mercato del lavoro a un altro, introducendo imponentemente il tema della certificazione delle competenze.

rimandato all'importanza di creare un decreto legislativo attuativo per definire l'operatività del sistema nazionale di certificazione delle competenze e dei criteri per la definizione e l'aggiornamento del repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali.

Il riferimento è al decreto attuativo della legge n. 92/2012 e cioè il decreto legislativo n. 13/2013 che all'articolo 8 decreta l'istituzione del repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali (realizzato nella forma di un atlante interattivo on-line) ⁽⁴¹⁾ che nonostante il suo attuale scarso funzionamento, testimoniato anche dai suoi evidenti limiti segnalati sin nella fase di ideazione da parte del legislatore ⁽⁴²⁾, rappresenta un dataset nel quale è possibile individuare i riferimenti, in termini di competenze, conoscenze e abilità, dei profili professionali oggetto di indagine. Il quadro nazionale costituisce allo stato attuale una sottosezione dell'area Atlante e qualificazioni dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni Inapp, che attualmente in Italia rappresenta la sola strutturazione pratica ed esplicita del repertorio nazionale. Le qualificazioni riconducibili alla figura dell'assistente familiare sono state individuate in dodici Regioni e nella Provincia autonoma di Trento. Si osserva nel dettaglio l'utilizzo di uno schema classificatorio comune (secondo gli standard del decreto ministeriale 30 giugno 2015), basato su competenze, conoscenze e abilità, per riferirsi alle singole figure, ma l'utilizzo di denominazioni e registri differenti per riferirsi di fatto alla medesima figura ⁽⁴³⁾. Andando oltre le differenze esistenti si rileva per tutte le Regioni una particolare insistenza sulle competenze tecniche legate alla cura, anche igienico-medica dell'assistito, e su competenze trasversali connesse alla relazione emotiva e sociale con lo stesso. Tale esplicitazione consente di rilevare l'esistenza e necessità di una specifica professionalità della figura.

⁽⁴¹⁾ Si rimanda alla nota 27.

⁽⁴²⁾ Sul punto di veda U. BURATTI, *Un repertorio nazionale "unico" solo in apparenza*, in U. BURATTI, L. CASANO, L. PETRUZZO (a cura di), *Certificazione delle competenze. Prime riflessioni sul decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13*, ADAPT University Press, 2013, che mette in evidenza la mancata uniformità poi necessaria ad avviare il processo pubblico di certificazione delle competenze. Si rimanda anche ai punti critici che erano già stati segnalati da L. RUSTICO, M. TIRABOSCHI, *Standard professionali e standard formativi*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il Testo Unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini. Commentario al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, e all'articolo 11 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito con modifiche nella legge 14 settembre 2011, n. 148*, Giuffrè, 2011, a proposito dei repertori regionali in termini di eterogeneità dei linguaggi ed esperienze nelle diverse zone del Paese.

⁽⁴³⁾ Si permetta di rimandare a A. GUERRA, S. NEGRI, *op. cit.*

Nel QNQR sono previste anche denominazioni connesse alla cura e assistenza dei minori. Il riferimento è qui al profilo della *Tagesmutter* (o anche definito operatore domiciliare all'infanzia) e della baby-sitter (diversamente etichettata come "tata familiare"). Le due figure detengono una diversa professionalità, avendo la prima un maggiore approccio pedagogico ed educativo.

Un altro riferimento normativo che ha un impatto nella costruzione e individuazione delle figure addette all'assistenza delle persone è la legge n. 4/2013, recante *Disposizioni in materia di professioni non organizzate* ⁽⁴⁴⁾, che ha riconosciuto un ruolo specifico per la normazione tecnica nella regolazione dei profili professionali nell'area delle professioni, ma ha anche dato avvio a diversi processi di riconoscimento mediante attestazione di qualità dei servizi professionali da parte delle associazioni di riferimento, nell'ambito di una valorizzazione, in generale, del ruolo di queste ultime sul fronte della costruzione degli standard professionali di riferimento per le professioni. Relativamente a questo settore, ciò ha fornito una identità e riconoscimento, attraverso diversi strumenti, a diverse figure, oltre a quelle già prima richiamate e oggetto di normazione tecnica, tra cui la *Tagesmutter*.

2.3. Il ruolo della contrattazione collettiva nella definizione dei profili professionali

I contratti collettivi nazionali di lavoro rappresentano storicamente un ambito all'interno del quale vengono riconosciuti e delineati i mestieri. Nello specifico è nella sezione dedicata ai sistemi di classificazione economica e inquadramento giuridico del lavoro – strutturata diversamente in base ai differenti sistemi di relazioni industriali e settori produttivi – che vengono declinati i profili professionali in termini di mansioni e qualifiche. Oltre ai sistemi di inquadramento i CCNL prevedono degli strumenti e delle modalità attraverso i quali i mestieri e i relativi contenuti professionali possono essere aggiornati, costruiti e riqualificati. Ci si riferisce in questo caso alle sezioni dedicate alla regolazione della formazione, al ruolo degli enti bilaterali e delle commissioni paritetiche nazionali e alla disciplina dell'apprendistato.

Considerando i profili professionali esemplificati nei sei CCNL disaminati, si evince che cinque CCNL presentano riferimenti sia a figure addette

⁽⁴⁴⁾ Per una analisi accurata si rinvia a L. CASANO, *op. cit.*

all'assistenza delle persone sia a figure non addette all'assistenza diretta delle persone. Il CCNL per il settore dei servizi di ausilio familiare è l'unico che riporta soltanto figure che si dedicano alla cura della persona all'interno delle mura domestiche e non indistintamente di tutte le figure che compongono la più generale gestione della casa che include attività che oscillano dall'assistenza alla persona, all'igiene, pulizia e riordino dell'ambiente casalingo fino alla gestione degli animali domestici. Nel dettaglio il CCNL ausilio familiare menziona: all'interno del capitolo dedicato ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, i profili professionali dell'operatore d'aiuto e dell'operatore di servizi all'infanzia domiciliare (*Tagesmutter*) e nel capitolo terzo sul rapporto di ausilio familiare subordinato le figure dell'assistente familiare e dell'istitutore scolastico/culturale. Invece, gli altri CCNL riportano indistintamente all'interno dei sistemi di inquadramento e classificazione figure addette e non addette all'assistenza della persona.

Prestando attenzione soltanto alle figure che si occupano dell'assistenza alle persone, emerge che solo due CCNL, e cioè il CCNL del lavoro domestico e il CCNL per il settore dei servizi di ausilio familiare, esemplificano figure professionali che operano strettamente e meramente nel contesto domestico, in quanto gli altri menzionano profili professionali presenti anche in strutture pubbliche e private (medici, infermieri, logopedisti, ecc.). Gli altri quattro CCNL riportano una pluralità di profili professionali addetti all'assistenza delle persone, menzionando confusamente figure strettamente addette alla *cura* e profili addetti alla *care* ⁽⁴⁵⁾. Più precisamente questi CCNL riconnettono indistintamente figure iscritte a ordini e albi (medici, infermieri, logopedisti, ostetriche), figure previste da altre normative nazionali e/o regionali (operatore sociosanitario a soggetti autosufficienti in possesso di titolo riconosciuto da normative nazionali; operatore di assistenza, o altrimenti definito, a soggetti non autosufficienti in possesso di titolo riconosciuto da normative regionali, ecc.) e figure senza alcun specifico rimando normativo/istituzionale (addetto all'assistenza di

⁽⁴⁵⁾ Per una distinzione tra “*cure*” e “*care*” si rimanda a L. SPERANZA, *op. cit.*, p. 4: «le due aree sono guidate da logiche differenti: la prima (l'attività di cura, *cure*) attinge al patrimonio di conoscenze della medicina scientifica ed è guidata dai principi – parsoniani – della razionalità, dell'universalità e della neutralità affettiva. La seconda (l'attività di assistenza, *care*) si basa, invece, su un patrimonio di conoscenze dallo statuto molto più incerto e controverso, messo addirittura in dubbio da chi, rifacendosi al modello familiare di sostegno, fondato su relazioni di tipo affettivo, rimarca, invece, gli aspetti di spontaneità, irrazionalità e istintualità ad essa collegati».

base, assistente domiciliare e dei servizi tutelari, assistente domiciliare, operatore generico di assistenza).

Oltre a queste tendenze, prendendo in considerazione le figure riconducibili ai profili della baby-sitter e della badante/assistente familiare si rileva l'utilizzo di una pluralità di registri da parte dei diversi sistemi di contrattazione collettiva per riferirsi a tali figure che rendono difficile un confronto tra le stesse. Per esempio, non è chiaro se il profilo dell'addetta/o all'assistenza di base, previsto nel CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo, sia equiparabile alle figure della addetta alla compagnia o dell'assistente familiare che assiste persone autosufficienti esemplificate nel CCNL sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico o alle figure dell'assistente familiare del CCNL per il settore dei servizi di ausilio familiare.

Rispetto ai contenuti professionali di quelle figure riconducibili al profilo della badante/assistente familiare e a quello della baby-sitter si rilevano delle differenze nei sei CCNL considerati. La differenza sostanziale consiste nella modalità di descrizione dei contenuti professionali e nel grado di dettaglio nella presentazione degli stessi: due CCNL ⁽⁴⁶⁾ su sei riportano una spiegazione dettagliata dei profili esemplificati, negli altri è presente soltanto una descrizione generica riferita a tutte le figure appartenenti a un dato livello o una breve puntualizzazione negli allegati.

Come anticipato, seppur nei CCNL i mestieri vengano costruiti nella sezione dedicata al sistema di classificazione e inquadramento dei lavoratori,

⁽⁴⁶⁾ Il CCNL Fidaldo, cit., all'art. 9 (inquadramento dei lavoratori su 4 livelli) esemplifica i profili professionali e per ciascuno di essi fa una breve descrizione circa la mansione. In ciascun livello vi è la presenza di due parametri retributivi, di cui uno superiore all'altro. Al livello super di ciascun livello sono contenute le figure professionali addette all'assistenza delle persone, ad eccezione del livello D super che contiene anche la figura del direttore di casa e del livello D che contiene la figura dell'istitutore. Ad ogni livello è presente l'esemplificazione dei profili professionali (addetto alla compagnia, assistente familiare, assistente familiare che assiste bambini (baby-sitter), assistente familiare che assiste persone non autosufficienti (non formato), istitutore, assistente familiare che assiste persone non autosufficienti (formato)) e una breve descrizione circa la mansione. Nel CCNL Professione in Famiglia, cit., al cap. 2, *Rapporti di collaborazione coordinata e continuativa*, sono esplicitati due profili professionali: l'operatore d'aiuto e l'operatore di servizi all'infanzia domiciliare (*Tagesmutter*). Per entrambi i profili sono riportati una descrizione introduttiva generale, le competenze professionali, i percorsi nei quali acquisire le competenze e le modalità di esecuzione dell'incarico. Il cap. 3 del CCNL, *Rapporto di ausilio familiare subordinato*, all'art. 2, punto 1, presenta le tre figure professionali che svolgono servizi di ausilio familiare di supporto alla persona, riportandone una breve descrizione.

esistono anche altre sezioni nelle quali la contrattazione collettiva definisce la professionalità dei singoli profili e fornisce indicazioni nella delimitazione dei profili professionali in termini di confini occupazionali, autonomia, responsabilità e competenze. Tra gli strumenti individuati, un primo posto è ricoperto dalla formazione che ha un indubbio ruolo nella costruzione della professionalità⁽⁴⁷⁾. In tutti i sei CCNL è previsto il diritto allo studio⁽⁴⁸⁾. La qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionale sono aspetti trattati in specifici articoli di quattro CCNL sui sei analizzati. Il CCNL del lavoro domestico rappresenta un caso emblematico perché la formazione è uno strumento che definisce chiaramente le differenze tra i diversi profili professionali⁽⁴⁹⁾.

Anche l'apprendistato è uno strumento che storicamente ha ricoperto un ruolo nella costruzione dei mestieri⁽⁵⁰⁾ e anche attualmente gli è riconosciuta tale funzione. Ai sensi del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, articoli 41-47, alle parti sociali è riservata la facoltà di definire gli standard formativi per l'acquisizione delle competenze professionali finalizzato al conseguimento di una qualificazione professionale. Dei sei CCNL esaminati, quattro⁽⁵¹⁾ disciplinano l'apprendistato e riportano per ciascun

⁽⁴⁷⁾ Per un approfondimento si rinvia a G. IMPELLIZZIERI, *Politiche attive del lavoro e contrattazione collettiva: una prima ricognizione*, in *DRI*, 2022, n. 1.

⁽⁴⁸⁾ Per riferimenti più specifici si permetta il rinvio al contributo di A. GUERRA, S. NEGRI, *op. cit.*

⁽⁴⁹⁾ Alla formazione viene dato un primo spazio a margine dell'inquadramento dei lavoratori in cui sono presenti delle note a verbale che riconoscono l'importanza della formazione per i profili professionali identificati. La formazione permette di accedere a un livello retributivo maggiore. Nel dettaglio, si può leggere che: a) la formazione del personale per l'assistenza a persona non autosufficiente, laddove prevista per l'attribuzione della qualifica, si intende conseguita quando il lavoratore sia in possesso di diploma nello specifico campo oggetto della propria mansione, conseguito in Italia o all'estero, purché equipollente, anche con corsi di formazione aventi la durata minima prevista dalla legislazione regionale e comunque non inferiore a 500 ore; b) ai fini del diritto all'inquadramento nel livello D super, è onere del lavoratore comunicare per iscritto al datore di lavoro il conseguimento, anche in corso di rapporto di lavoro, di detto diploma e consegnarne una copia. Tale CCNL all'art. 20 prevede i permessi per la formazione professionale.

⁽⁵⁰⁾ Per un approfondimento dettagliato sul tema in chiave storica si rimanda a M. COLOMBO, *Apprendistato e IV rivoluzione industriale: una lezione dal passato*, in *Professionalità Studi*, 2020, n. 2.

⁽⁵¹⁾ L'apprendistato è previsto nel CCNL Uneba, cit., nel CCNL Agespi, cit., nel CCNL Acgi Solidarietà, cit., e nel CCNL Agidae, cit.

profilo una descrizione sintetica e una descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale ⁽⁵²⁾.

Gli enti bilaterali ⁽⁵³⁾ rappresentano un altro strumento ideato dalla contrattazione collettiva, che può concorrere anche alla costruzione e alla definizione dei contenuti professionali ⁽⁵⁴⁾. Tutti i CCNL prevedono al loro interno un ente bilaterale ⁽⁵⁵⁾ che ha tra le sue attività principali: promuovere e progettare iniziative in materia di formazione continua, formazione e qualificazione e riqualificazione professionale dei dipendenti e organizzare iniziative volte allo sviluppo e alla qualificazione dell'intero settore ⁽⁵⁶⁾. Un ruolo in questo processo è svolto anche dalle Commissioni paritetiche nazionali che per come esplicitato nei diversi CCNL si devono

⁽⁵²⁾ Solo il CCNL Agidae, cit., che disciplina l'apprendistato professionalizzante all'art. 24, non riporta i profili formativi dell'apprendistato che aiutano a meglio definire i contenuti professionali delle figure. Per un ulteriore approfondimento si rimanda a una considerazione minuziosa dei singoli CCNL e dei relativi profili in modo da poter apprezzare le specificità della costruzione dei contenuti professionali e formativi da parte dei diversi sistemi di relazioni industriali.

⁽⁵³⁾ Per un approfondimento si rinvia a AA.VV., *Il ruolo della bilateralità nella gestione dei contratti di apprendistato: una mappatura della contrattazione collettiva nazionale*, Working Paper ADAPT, 2022, in corso di pubblicazione, ed M. TIRABOSCHI, *I fondi paritetiche interprofessionali per la formazione continua venti anni dopo. scenari e prospettive evolutive per il fondo For.Te.*, ricerca condotta nell'ambito dei lavori del "Tavolo tecnico" istituito per la prima e seconda sessione del "1° forum nazionale sulla formazione continua" organizzato dal fondo For.Te., in corso di pubblicazione.

⁽⁵⁴⁾ G. PROIA, *Enti bilaterali e riforma del mercato del lavoro*, in *DL*, 2003, n. 6, pp. 648-649, p. 649, specifica che successivamente a un primo sviluppo delle istituzioni bilaterali nei settori edile, dell'artigianato, del commercio e del turismo «sono state introdotte anche nel settore industriale, con particolare competenza per i problemi della formazione e dell'apprendistato e, più in generale, è stata acquisita la consapevolezza dell'idoneità di tali strutture anche in materia di controllo dei mercati settoriali del lavoro, prevedendo, tra le loro funzioni, anche finalità di studio e di osservazione dell'andamento dell'occupazione e dell'economia nelle diverse categorie, quali utili strumenti di supporto nella definizione delle politiche contrattuali».

⁽⁵⁵⁾ Il CCNL Fidaldo, cit., all'art. 48 descrive le funzioni e la composizione dell'ente bilaterale Ebincolf; il CCNL Professione in Famiglia, cit., nel cap. I, all'art. 14, precisa che le parti hanno istituito l'ente bilaterale nazionale di ausilio familiare (Ebinaf); il CCNL Uneba, cit., all'art. 7 costituisce l'ente bilaterale nazionale e gli enti bilaterali regionali; il CCNL Aegi Solidarietà, cit., prevede l'istituzione dell'ente bilaterale nazionale per la formazione e l'ambiente denominato Coop-Form; il CCNL Agespi, cit., sancisce all'art. 7 l'esistenza dell'ente bilaterale nazionale e regionale/territoriale; infine Il CCNL Agidae, cit., all'art. 83 indica la realizzazione di un ente bilaterale nazionale.

⁽⁵⁶⁾ Rispetto all'effettiva operatività di tali organismi, seppur nel più ampio sistema delle relazioni industriali, si rimanda a M. TIRABOSCHI, *Per uno studio della contrattazione collettiva*, ADAPT University Press, 2021, p. 98 ss.

occupare a vari livelli dell'aggiornamento dei profili professionali e delle professionalità ⁽⁵⁷⁾.

2.3.1. Un focus longitudinale sul CCNL lavoro domestico

In ciascuno dei sei contratti collettivi nazionali è stato possibile rilevare il ruolo della contrattazione collettiva come istituzione del mercato del lavoro che dà forma ai mestieri e ai relativi profili professionali. Per meglio approfondire questo aspetto nella sua dimensione non soltanto statica ma storica e dinamica, è stata condotta una analisi longitudinale ⁽⁵⁸⁾ sul contratto collettivo del lavoro domestico analizzando tutti i CCNL ad oggi

⁽⁵⁷⁾ Nel dettaglio il CCNL Fidaldo, cit., all'art. 46 prevede presso Ebincolf la costituzione di una Commissione paritetica nazionale che ha diversi compiti tra i quali esaminare le istanze delle parti per la eventuale identificazione di nuove figure professionali. Il CCNL Professione in Famiglia, cit., nel cap. I, all'art. 4, dedicato alla formazione, punto 1, specifica che è costituita una specifica Commissione paritetica nazionale che si deve occupare delle tematiche connesse alla formazione e deve definire le priorità formative. Il CCNL Acgi Solidarietà, cit., all'art. 9, punto 2, lett. A, prevede un Comitato misto paritetico nazionale che tra i compiti indicati ha: rilevare i fabbisogni professionali, quantitativi e qualitativi delle imprese; incentivare e promuovere studi e ricerche, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione; promuovere iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale e percorsi formativi previsti dal d.lgs. n. 81/2008, e successive integrazioni e/o modificazioni, anche in riferimento all'apprendistato ed ai conseguenti possibili stage e tirocini formativi, in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi finalizzati ai medesimi scopi; predisporre progetti pilota di formazione professionale da realizzare a livello nazionale e/o territoriale; promuovere e coordinare, a livello nazionale e territoriale, iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con i Ministeri competenti, le Regioni ed altri enti interessati; promuovere e coordinare a livello nazionale iniziative in materia di formazione. Alla lett. B del medesimo articolo, punto 2, sono previsti i Comitati misti paritetici regionali ai quali, tra i vari compiti, viene indicato di: attivare rapporti con gli enti pubblici sia al fine di migliorare le conoscenze che per favorire la reperibilità sul mercato occupazionale delle figure professionali necessarie alle imprese cooperative del settore e rilevare i fabbisogni professionali, quantitativi e qualitativi delle imprese di cui alla sfera di applicazione del CCNL. Infine, il CCNL Agidae, cit., e il CCNL Uneba, cit., prevedono l'istituzione di una Commissione paritetica nazionale ma, secondo quanto esplicitato, non svolgono un ruolo attivo nella definizione di nuovi profili professionali o nella riqualificazione e definizione delle relative professionalità.

⁽⁵⁸⁾ Senza alcuna pretesa di esaustività, per un approfondimento su tale metodologia di ricerca si rimanda a A. CAPUTO, C. FELACO, G. PUNZIANO, *La ricerca trasversale e longitudinale nelle scienze sociali*, Franco Angeli, 2018.

siglati ⁽⁵⁹⁾. Nei diversi rinnovi intervenuti sono state ricercate le evoluzioni del campo di applicazione del contratto, dei sistemi di classificazione e inquadramento dei lavoratori, della regolazione della formazione, del ruolo degli enti bilaterali e delle commissioni paritetiche. Non potendo in questa sede riportare nel dettaglio l'analisi effettuata, avendo tale contributo lo scopo di fornire una panoramica di tutti gli ambiti di costruzione dei profili professionali, si sottopongono però all'attenzione del lettore alcuni nodi essenziali e centrali per poter comprendere da un lato, ancora una volta, il ruolo centrale della contrattazione collettiva come attore propulsivo della costruzione dei mestieri e dall'altro approfondire lo spazio riconosciuto negli anni al tema della formazione e dei contenuti professionali delle figure addette alla cura delle persone.

Ciò che preme rilevare è anzitutto che sin dal primo CCNL del 1974 sono esemplificati i profili professionali addetti all'assistenza delle persone. Ritroviamo infatti le seguenti figure: dama di compagnia, puericultrice, infermiere diplomato generico, assistente geriatrica domiciliare e la balia o bambinaia. Tali figure, seppur nel tempo abbiano acquisito nuove etichette e funzioni sono state da sempre al centro del CCNL a testimonianza di una risposta che la contrattazione collettiva ha fornito a un bisogno sociale di cura già ampiamente diffuso negli anni. In letteratura è stato rilevato ⁽⁶⁰⁾ come le parti non soltanto abbiano sin da subito reso nota la varietà dei profili professionali che operano all'interno delle mura domestiche ma, abbiano anche convenuto sull'importanza di fornire a tali figure un riconoscimento e una dignità professionali. Uno dei principali nodi del dibattito tra le parti nei tavoli di discussione è stato il concetto di

⁽⁵⁹⁾ Il primo CCNL sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico è stato stipulato il 22 maggio 1974 tra Nuova collaborazione e Federazione nazionale del clero italiano, lato datoriale, e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uil e Federcolf, lato sindacale. Nel tempo si sono succeduti i seguenti rinnovi: 1978, 1985, 1988, 1992, 1996, 2001, 2007, 2013 e 2020.

⁽⁶⁰⁾ L. BESOZZI POGLIANO, *op. cit.*, p. 25, a proposito di un incontro per la stipula del primo CCNL avvenuto il 18 dicembre 2021, tra Nuova collaborazione, Filai-Cgil, Fisascat-Cisl, Vidacta-Uil e Federcolf, scrive che durante quella discussione Renato Di Marco della Fisascat-Cisl «dichiarò [...] che la posizione della Federcolf differiva dalla loro soprattutto per quanto riguarda il concetto di professionalizzazione: secondo le confederazioni, si poteva raggiungere esclusivamente con la pratica e non con il diploma. Clementina Barili (Federcolf) replicò con decisione, spiegando che il lavoro domestico richiedeva assai più preparazione di una volta, in quanto, nella maggioranza dei casi, la colf si trovava da sola nella casa dei datori di lavoro, a loro volta lavoratori, impossibilitati quindi a istruirla nelle sue mansioni. C'era poco da fare, la società stava cambiando rapidamente. Le confederazioni, inoltre, osteggiavano l'Albo professionale, invece tanto a cuore alla Federcolf in quanto ritenuto una garanzia per i datori di lavoro».

“professionalizzazione” dei lavoratori domestici. Una tendenza prevalente e costante dal 1974 all’attuale rinnovo è che la professionalità delle figure che si occupano dell’assistenza alle persone è da sempre riconosciuta come superiore alle altre sia in termini di competenze professionali necessarie sia come retribuzione rispetto a quella dei profili professionali che si occupano più in generale della cura dell’ambiente domestico.

2.4. La certificazione dei profili professionali e la normazione tecnica UNI

In Italia, a partire dal regolamento (UE) n. 1025/2012 del Parlamento europeo e del Consiglio del 25 ottobre 2012, sulla normazione europea, e poi dalla guida CEN 14:2010 ⁽⁶¹⁾, l’UNI ⁽⁶²⁾ dal 2011 ha istituito la Commissione tecnica “Attività professionali non regolamentate”, con lo scopo di definire terminologia, principi, caratteristiche e requisiti relativi alla qualificazione di attività professionali non regolamentate (APNR) ⁽⁶³⁾. A partire da quell’anno, nel nostro Paese, si è avviato un processo di normazione tecnica delle professioni non regolamentate in ordini e albi, poi successivamente incentivato dall’introduzione della già richiamata legge n. 4/2013 ⁽⁶⁴⁾. Questa modalità di normazione, che risponde a uno specifico schema di costruzione delle figure basato su compiti e attività specifiche, competenze, conoscenze, abilità, autonomia e responsabilità, è attualmente uno degli ambiti in cui vengono definiti i contenuti professionali di determinate figure che operano nei moderni mercati del lavoro.

Nell’elenco delle norme UNI relative alle attività professionali non regolamentate è presente il riferimento alla norma 11766, pubblicata nel dicembre 2019 che definisce i requisiti di competenza di tre profili professionali: colf, baby-sitter e badante. Nello specifico, per quanto riguarda i profili qui oggetto di analisi, si può leggere che le figure della baby-sitter e della badante, oltre a svolgere attività legate alla cura e alla pulizia della casa hanno dei compiti specifici che gli sono propri. La baby-sitter si occupa dell’assistenza dei bambini mentre la figura della badante è incaricata

⁽⁶¹⁾ CEN, *Guida CEN 14. Linee guida di indirizzo per le attività di normazione sulla qualificazione delle professioni e del personale*, 2011.

⁽⁶²⁾ Ente italiano di normazione.

⁽⁶³⁾ Per un approfondimento si rimanda a M. CIBIEN, G. RICCIO, *Normazione e professioni. Il modello UNI*, in www.ferpi.it, 18 giugno 2021.

⁽⁶⁴⁾ Per un ulteriore approfondimento sulle connessioni con la l. n. 4/2013 si veda L. CASANO, *op. cit.*, p. 143 ss.

dell'assistenza di persone anziane e di persone con disabilità. Nel dettaglio la norma definisce i requisiti di conoscenza, abilità e competenza delle figure professionali operanti nell'ambito dell'assistenza familiare. Ciascun profilo professionale viene segmentato in compiti e attività ed è poi esplicitata la definizione per ciascun compito di conoscenze, abilità e competenze.

La figura della badante e della baby-sitter sono intese nella norma come specializzazioni del profilo colf generico. Infatti, per essere una badante o baby-sitter certificata è necessario detenere sia tutte le competenze, conoscenze e abilità individuate per la figura colf generica sia delle competenze e conoscenze specifiche dei ruoli di assistenza alle persone.

Aspetto interessante è che, come avviene nel caso delle professioni ordinarie anche per questi profili professionali la norma individua dei riferimenti etici e deontologici applicabili. Per la specificità delle figure e per i contesti nei quali queste, di fatto, operano, nella norma sono presenti alcuni riferimenti a conoscenze legate alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Un aspetto di rilievo in merito alle connessioni tra i diversi ambiti di costruzione è rappresentato dalla trasferibilità di alcuni aspetti della norma del 2019 all'interno del CCNL sul lavoro domestico rinnovato l'8 settembre del 2020. Anzitutto il riferimento alla norma è contenuto nella terminologia utilizzata nel CCNL che è stata modificata in relazione alla norma UNI 11766. Viene infatti utilizzato il termine assistenti familiari. Testualmente «il contratto si applica agli assistenti familiari (colf, badanti, babysitter ed altri profili professionali di cui al presente CCNL)». Tale terminologia è utilizzata anche all'articolo 9, ove si può leggere che «gli assistenti familiari sono inquadrati in quattro livelli». La norma ha influito anche sui permessi per la formazione professionale. Nell'articolo 20, del CCNL vi è un adeguamento delle ore di permessi riconosciute ai lavoratori che sono state portate da 40 a 64 ore. Infine, un altro aspetto di riconoscimento della norma UNI nel CCNL è stata proprio la creazione di una apposita tabella, riconoscimento indennità mensile al lavoratore in possesso della certificazione di cui alla norma tecnica UNI differenziata tra colf generiche/baby-sitter e le badanti ⁽⁶⁵⁾.

⁽⁶⁵⁾ Si veda l'intervento di Gasparri, Presidente di Ebincolf, *Il nuovo CCNL di categoria e il ruolo della norma*, al webinar on-line UNI, *Colf, babysitter, badanti. Una norma per le famiglie e un webinar per illustrarla*, 22 novembre 2021, in www.youtube.com/user/normeUNI.

2.5. Gli strumenti associativi per la qualificazione dei servizi

L'analisi condotta a partire dall'elenco del Ministero dello sviluppo economico e poi ampliata a una più generale ricerca sul web ha permesso di rilevare l'esistenza di diverse associazioni professionali che rappresentano i profili professionali addetti all'assistenza delle persone in ambienti domestici. Nell'elenco del Ministero dello sviluppo economico, tra le associazioni che rilasciano l'attestato di qualità e di qualificazione professionale dei servizi prestati dai soci, è presente l'Anpicof, l'associazione nazionale professionisti per l'impresa, la comunità e la famiglia. L'associazione rivolge servizi a tre categorie di professionisti, tra cui quella dell'operatore familiare di crescita educativa o "professionista per la famiglia", definito anche *Tagesmutter/Tagesvater*, tata/baby-sitter, armonizzatore familiare, badante, caregiver, educatore parentale (maestro in famiglia), operatore d'aiuto familiare. Questi professionisti sono definiti come coloro che accompagnano lo sviluppo delle relazioni familiari e della persona, nonché la sua stessa crescita, offrendo sostegno durante tutte le età della vita in un contesto domiciliare ⁽⁶⁶⁾. Del medesimo elenco fa parte l'associazione professionale *Tagesmutter-Domus* che ha come attività professionale di riferimento la *Tagesmutter* ⁽⁶⁷⁾. Attraverso una ricerca libera sul web, mediante parole chiave, è stato possibile individuare altre tre

⁽⁶⁶⁾ Il sito dell'associazione contiene una descrizione ancora più precisa di che cosa si intende per "operatore familiare di crescita educativa". L'operatore familiare di crescita educativa è una figura professionale innovativa che accompagna lo sviluppo delle relazioni familiari e della persona, nonché la sua stessa crescita, offrendo sostegno durante tutte le età della vita in un contesto domiciliare. È un professionista consapevole dell'utilità di una riflessione continua sul proprio vissuto esperienziale a tutela dell'utenza coinvolta e attento alle evoluzioni e ai bisogni delle famiglie odierne. Tale professionista sa lavorare in un'ottica multidisciplinare e con strumenti di lavoro propri. È promotore di benessere sociale ed economico, è esperto nelle dinamiche di assistenza domiciliare e familiare, rivolgendosi sia all'area materno-infantile, sia a quella degli adulti e degli anziani, funge anche da professionista con competenze specifiche, per operare direttamente nel contesto familiare. Il suo intervento è orientato a conciliare gli opposti, a ristabilire gli equilibri e a portare chiarezza nei ruoli, rendendoli creativi e flessibili. Opera per accrescere la qualità della vita individuale e svolge una funzione di utilità sociale interagendo con tutte le figure professionali che ruotano intorno alla famiglia.

⁽⁶⁷⁾ È definita come una figura professionale adeguatamente formata che fornisce educazione e cura a uno o più bambini di altri presso il proprio domicilio. Tale servizio consente alle famiglie di affidare nominalmente in modo stabile e continuativo i propri figli a donne (le *Tagesmutter* appunto) che hanno fatto un percorso di formazione teorico, pratico ed educativo, in collegamento con organismi della cooperazione sociale o di utilità sociale non lucrativi.

associazioni che rappresentano i professionisti della cura nei contesti domestici: le Acli Colf, storicamente presenti nel settore del lavoro domestico, il Graft e l'Apicolf.

Tutte le associazioni individuate ⁽⁶⁸⁾ svolgono da statuto un ruolo nella costruzione delle figure professionali che rappresentano. Anzitutto, nella maggior parte dei casi, forniscono una definizione e descrizione della figura identificandone le principali attività. Portano avanti poi un compito primario di rappresentanza e si occupano anche della formazione e dell'aggiornamento continuo dei propri associati e della definizione delle loro competenze. Un ruolo fondamentale è anche connesso alla regolazione della concorrenza tra i vari professionisti, attraverso la definizione di alcuni standard minimi per potersi associare. Siamo dunque di fronte a nuove forme di rappresentanza di mestiere, di natura privatistica che hanno lo scopo di mettere in evidenza le competenze e la professionalità degli associati nonché di garantire il rispetto di alcuni requisiti minimi al fine di regolare la concorrenza.

3. Alcune considerazioni conclusive

Dalla disamina fin qui condotta è possibile osservare come la definizione delle figure professionali che attualmente svolgono il lavoro di cura in una dimensione domiciliare, sia un processo di costruzione sociale nato da un bisogno sociale intrinseco alla società stessa, che poi ha trovato una forte eco all'interno della dimensione istituzionale, grazie anche all'apporto dei cosiddetti "vincoli benefici" ⁽⁶⁹⁾. Le figure addette all'assistenza delle persone nei contesti familiari sono dunque nate con un forte radicamento nel

⁽⁶⁸⁾ Non si ha alcuna pretesa di esaustività: non esistendo un registro che contiene tutte le associazioni, l'elenco sopra menzionato potrebbe essere incompleto.

⁽⁶⁹⁾ Per W. STREECK, *Vincoli benefici: sui limiti economici dell'attore razionale*, in *SM*, 1994, n. 41, p. 199, il "vincolo benefico" è «un concetto dialettico che suggerisce una relazione di cooperazione conflittuale fra l'economico e il sociale, che esclude qualunque armonia duratura tra i due poli, e che accoglie una possibilità permanente di decadimento patologico di entrambi. Con la nozione di vincolo benefico riprende sostanzialmente la sociologia di Durkheim e il pensiero di Polanyi «secondo cui un libero mercato autoregolantesi che rende il perseguimento razionale del guadagno economico la sola massima dell'azione sociale distruggerà in ultimo le proprie condizioni umane, sociali e naturali di esistenza. In entrambe le teorie, l'individualismo razionale è descritto non solo come socialmente distruttivo, ma come intrinsecamente autodistruttivo e incapace di raggiungere financo i più ristretti obiettivi economici a meno di non essere adeguatamente imbrigliato da assetti sociali non-economici».

tessuto sociale esistente, per conto di un processo di costruzione sociale, così come inteso da Gallino nel suo *Dizionario di sociologia* ⁽⁷⁰⁾. Il concetto di costruzione sociale è qui usato in senso ampio ⁽⁷¹⁾ comprendendo sia la struttura che la sovrastruttura della società che congiuntamente e sinergicamente concorrono alla nascita, riconoscimento e definizione di una figura professionale e della sua professionalità. Sussistono dunque ampi spazi di intersezione e una pluralità di norme legali, sociali, formali, informali, locali e globali che determinano la costruzione di uno stesso mestiere. Che gli ambiti di costruzione dei mestieri fossero multipli non rappresenta certamente una novità recente, ma il continuo mescolamento e sovrapposizione tra di essi e le difficoltà di incasellamento nelle teorie sociologiche classiche sull'ordine sociale ⁽⁷²⁾ rappresentano una problematica tipica della società contemporanea. È importante quindi osservare gli spazi di interazione e differenziazione tra i differenti ambiti di costruzione al fine di individuare delle aree di congiunzione in grado di definire in modo unitario e lineare una medesima figura professionale e la professionalità ad essa connessa. Allo stato attuale ciascun contesto di costruzione utilizza un proprio registro per etichettare il medesimo professionista ma anche per descrivere i contenuti professionali. Infatti, gli schemi utilizzati per tracciare le professionalità (secondo le categorie di competenze, abilità, conoscenze piuttosto che in mansioni e qualifiche o in minuziose descrizioni dettagliate) non sono neutri ma hanno una incidenza sulla costruzione dei mestieri e sulla definizione dei loro confini professionali. La difformità tra i registri utilizzati genera delle difficoltà di confronto e paragone tra i profili. La situazione è ulteriormente amplificata dal fatto che,

⁽⁷⁰⁾ Si veda la nota 6.

⁽⁷¹⁾ A. BAGNASCO, *La costruzione sociale del mercato: strategie di impresa e esperimenti di scala in Italia*, in *SM*, 1985, n. 13, p. 33, seppur riferendosi alla costruzione del mercato, utilizza una concettualizzazione dai confini più delimitati di quella qui intesa: «costruzione sociale del mercato, vale a dire di quel tipo di aggiustamenti istituzionali che usano il patrimonio culturale e l'azione politica per combinazioni economiche a regolazione di mercato, socialmente sostenute e congruenti con un'identità complessiva».

⁽⁷²⁾ Si rimanda qui per es. a W. STREECK, P.C. SCHMITTER, *Comunità, mercato, stato e associazioni? Il possibile contributo dei governi privati all'ordine sociale*, in *SM*, 1985, n. 13, in cui gli AA., seguendo e riprendendo l'approccio neo-istituzionalista, individuano quattro ambiti di determinazione dell'ordine sociale: comunità, mercato, Stato e associazioni. La riflessione ha messo in evidenza le proprietà di ciascun ambito come "tipi di ordine sociale" che possono portare ciascun ambito a divenire sia causa di ordine sia di disordine sociale. È difficile incasellare definitivamente gli ambiti di costruzione sociale dei profili professionali della cura in ambito domestico, ma estendibili anche a tutti i mestieri, in uno dei quattro ambiti individuati da Streeck e Schmitter.

come si è visto, spesso non c'è uniformità di linguaggio nemmeno all'interno di un medesimo ambito ⁽⁷³⁾. Si è infatti osservato che la contrattazione collettiva, presenziando il settore attraverso differenti sistemi di relazioni industriali, ricorre all'utilizzo di diversi modelli di classificazione e inquadramento del personale talvolta basati sulla più classica suddivisione in livelli, declaratorie ed esemplificazioni dei profili con relativa descrizione mentre in altri il criterio ordinatore non è esattamente il medesimo. Anche l'utilizzo di difformi denominazioni per identificare profili che svolgono di fatto le stesse mansioni rende maggiormente difficoltose le comparazioni. Anche lo Stato, nel processo di costruzione di queste figure professionali, adotta diverse linee di intervento che moltiplicano i canali di definizione delle figure. La normazione tecnica UNI ricorre a uno schema univoco per la descrizione di tutte le attività professionali che le presenta attraverso una suddivisione basata su compiti, conoscenze, abilità e competenze. Le associazioni professionali invece forniscono attestati di qualità e di qualificazione professionale tratteggiando di fatto i confini occupazionali dei profili rappresentati.

Ciò che emerge è dunque la mancanza di uno strumento unitario in grado di definire chiaramente la professionalità di ciascuna figura addetta all'assistenza e cura della persona tra le mura domestiche, superando le sovrapposizioni tutt'ora esistenti con le figure che nell'ambito domestico si occupano esclusivamente della cura della casa. Una sintesi organica e lineare permetterebbe invece di favorire e accompagnare questi professionisti nelle continue transizioni nei moderni mercati del lavoro, transizioni che, come si è potuto vedere, sono altamente frequenti in questo tipo di lavoro proprio in virtù della natura stessa del mestiere. In aggiunta un contenitore condiviso renderebbe più facile il processo di incontro tra domanda e offerta di lavoro mettendo in trasparenza i contenuti professionali. Per tutelare e meglio definire i profili professionali qui oggetto d'indagine, come suggerito da Gazier ⁽⁷⁴⁾, occorrerebbe creare dei dispositivi istituzionali volti a favorire le transizioni tra diverse situazioni tipiche dei nuovi mercati del lavoro. In quest'ottica l'Atlante del lavoro e delle qualificazioni Inapp avrebbe potuto assolvere a questo ruolo ma, allo stato attuale, rappresenta soltanto un tentativo di unificare gli standard e le qualificazioni esistenti

⁽⁷³⁾ Per es., nell'ambito della contrattazione collettiva si è reso evidente come tutto possa variare in base ai diversi sistemi di relazioni industriali, che – come testimoniato anche dal saggio di A. MORI, S. NERI, *Relazioni industriali e servizi di cura: frammentazione degli attori e della contrattazione tra pubblico e privato*, in *La Rivista delle Politiche Sociali*, 2020, n. 3 – in questo particolare settore sono molteplici e in costante evoluzione.

⁽⁷⁴⁾ B. GAZIER, *Labour market institutions*, in *hal.archives-ouvertes.fr*, 14 aprile 2014.

nei vari contesti risultando incompleto e incapace di codificare la realtà esistente.

Un sistema di costruzione efficace di tali figure professionali funzionerebbe nel caso in cui il singolo professionista fosse inserito in una rete sociale ampia, dentro un territorio e all'interno di un sistema integrato e comunicante tra tutti gli ambiti di costruzione. In un siffatto sistema la contrattazione collettiva potrebbe assolvere a questo ruolo e rappresentare di fatto uno strumento unificante di costruzione dei mestieri, concorrendo così al superamento del disallineamento tra domanda e offerta di lavoro ancora ampiamente esistente nel nostro Paese. Invero, la contrattazione collettiva potrebbe rappresentare una base su cui costruire anche percorsi formativi per costruire le competenze di tali figure professionali come richieste dal mercato.

Da questa prima ricognizione qui sintetizzata emerge però che la contrattazione collettiva per come ha finora agito non è ancora in grado di ricoprire appieno questo ruolo. I margini di miglioramento sono pertanto ampi per una contrattazione collettiva che intenda essere protagonista propositiva nel processo di definizione delle professionalità, insistendo sul potenziamento degli strumenti che gli sono propri ⁽⁷⁵⁾. In questa prospettiva il ruolo delle relazioni industriali in questo delicato e complesso settore economico potrebbe essere potenziato e rinnovato a partire da una stretta sinergia con il mondo della ricerca accademica e non ⁽⁷⁶⁾.

⁽⁷⁵⁾ Si pensi a titolo esemplificativo alle enormi potenzialità della bilateralità, delle Commissioni paritetiche, della disciplina dell'apprendistato, del coordinamento tra i diversi livelli di contrattazione nella realizzazione di sistemi di classificazione e inquadramento ancorati ai reali contesti di lavoro.

⁽⁷⁶⁾ Si rimanda alla riflessione di I. ARMAROLI, *Il sapere non ha padrone: le ragioni di un rinnovato dialogo tra sindacato e intellettuali*, in *Boll. ADAPT*, 2022, n. 17.