



Elaborazione di un modello previsionale del fabbisogno di servizi assistenziali alla persona nel mercato del lavoro italiano con particolare riferimento al contributo della popolazione straniera

Sintesi della ricerca

Roma, 14 maggio 2013



INDICE

Nota di sintesi	1
1. Analisi della consistenza e delle caratteristiche dell'offerta straniera nel lavoro di cura e di assistenza	9
1.1. Le positive dinamiche di crescita del lavoro di cura ed assistenza	9
1.2. Un profilo sempre più professionalizzato...	11
1.3. ...in un mercato ancora troppo poco strutturato	16
1.4. Gli assistiti e i loro bisogni	21
1.5. Il rapporto di lavoro, tra irregolarità formali e tutele di fatto	24
1.6. Le traiettorie professionali	28
1.7. Il positivo rapporto con le famiglie italiane	33
1.8. Il valore delle competenze e della formazione	36
2. Analisi della consistenza e delle caratteristiche delle famiglie che si avvalgono del lavoro di cura e di assistenza	41
2.1. Le famiglie italiane e la domanda di servizi di cura ed assistenza a domicilio	41
2.2. La ricerca del collaboratore e il rapporto con la famiglia	48
2.3. La sostenibilità economica dei servizi	53
2.4. Le politiche per la famiglia	59
3. Modello per la stima di domanda/offerta di lavoro domestico	63
3.1. Modulo Offerta	64
3.2. Modulo Domanda	72
3.3. Impiego del modello	76
4. Nota metodologica	79

NOTA DI SINTESI

Nell'ultimo decennio tutta l'area dei servizi di cura ed assistenza per le famiglie ha costituito per il nostro Paese un incredibile bacino di crescita occupazionale. **Il numero effettivo dei collaboratori che, con formule e modalità diverse, prestano la loro attività presso le famiglie è passato da poco più di un milione del 2001 agli attuali 1 milione 655 mila (+53%),** registrando come noto la sua crescita più significativa nella componente straniera, che oggi rappresenta il 77,3% del totale. Nel 2011 **quasi 2 milioni 600 mila famiglie (il 10,4% del totale) si sono rivolte al mercato,** per acquistare servizi di collaborazione, di assistenza ad anziani o altre persone non autosufficienti e di baby sitting.

Sappiamo che diversi sono i fattori all'origine del fenomeno, e tra questi un ruolo importante hanno giocato l'invecchiamento demografico e con esso la crescita di una dimensione di non autosufficienza che sottopone il sistema del welfare italiano a nuove sfide cui è sempre meno in grado di far fronte; ma anche la crescente propensione al lavoro delle donne pone alle famiglie esigenze nuove, sia in termini di organizzazione del lavoro domestico che di cura delle persone.

Non meno rilevanti sono state quelle trasformazioni di lungo corso che hanno investito da un lato il modello familiare, oggi sempre più frammentato e non più in grado di offrire ai propri membri quella rete estesa di coperture che garantiva fino a qualche decennio fa; dall'altro lato il nostro welfare pubblico che si è trovato a delegare alle famiglie quote consistenti di "assistenza" dando vita ad una dimensione di *welfare fai da te*, che rappresenta ormai un vero e proprio pilastro del nostro sistema.

A ciò si aggiunga anche l'evoluzione in corso nelle politiche di assistenza sociale e sanitaria che, indirizzandosi sempre più verso modelli di deospedalizzazione che privilegiano la componente residenziale e domiciliare, spingono ulteriormente in direzione della crescita di questo settore.

Pertanto, se è vero che oggi si vive più a lungo e che per il futuro non sembrano intravedersi prospettive realistiche di inversione del processo di erosione che ha investito il nostro welfare, c'è da aspettarsi che il numero delle famiglie costrette a rivolgersi al mercato dei servizi a domicilio sia destinato ad aumentare significativamente.

Per quanto lo scenario di qui ai prossimi anni appaia gravido di incertezze si stima che, mantenendo stabile il tasso di utilizzo dei servizi da parte delle famiglie, **la crescita della domanda porterà il numero degli attuali collaboratori da 1 milione 655 mila a 2 milioni 151 nel 2030, determinando un fabbisogno aggiuntivo complessivo di circa 500 mila unità.**

E' questo il primo dato che emerge dalla ricerca finalizzata all'elaborazione di un modello previsionale del fabbisogno di servizi assistenziali alla persona, condotta da Fondazione Censis ed Ismu per conto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nel corso del 2012. Una ricerca che oltre alla ricognizione ed elaborazione di dati statistici, è stata condotta attraverso la realizzazione di due ampie indagini di campo presso 1500 collaboratori e 1500 famiglie che si avvalgono dei loro servizi, in tutto il territorio nazionale, e con particolare attenzione alle Regioni dell'Obiettivo Convergenza.

Oltre a definire gli scenari "quantitativi" entro cui andrà collocandosi la domanda di mercato, anche alla luce delle evoluzioni che caratterizzeranno i principali Paesi da cui provengono oggi la gran parte dei collaboratori (Romania, Ucraina, Filippine) ed i cui flussi sono destinati ad assottigliarsi sensibilmente, la ricerca ha cercato di approfondire l'attuale organizzazione di questo segmento di servizi, sia con riferimento alla domanda espressa dalle famiglie che all'offerta di lavoro, cercando soprattutto di mettere in luce i possibili scenari di evoluzione.

E' da sottolineare infatti che se fino ad oggi il sistema ha fondamentalmente garantito alle famiglie una risposta ai propri bisogni emergenti, **la logica di informalità che ne ha contraddistinto fin dal nascere lo sviluppo, nella sostanziale assenza di interventi pubblici, ha di fatto penalizzato una sua evoluzione verso modelli di mercato più efficienti e qualificati**, quali quelli che ormai contraddistinguono l'esperienza di molti Paesi europei.

Il quadro che emerge dalla lettura sintetica dei dati non presenta infatti, da questo punto di vista, significative novità rispetto a simili ricerche svolte nel passato. Quello dei servizi di collaborazione domestica si caratterizza per essere in Italia **un mercato ancora fortemente destrutturato** e caratterizzato da:

- la tendenziale **poliedricità e scarsa specializzazione** dell'offerta di servizi: il lavoro di collaborazione presso le famiglie, anche quando comporta assistenza specialistica a persone non autosufficienti, si configura come un lavoro domestico a tutto tondo, implicando tutta

quella serie di attività che hanno più strettamente a che vedere con il governo della casa (se ne occupa l'83,4% dei collaboratori);

- la sostanziale **sottovalutazione del valore delle competenze** - da cui deriva l'ancora la bassa qualificazione dei profili dei collaboratori -, sia da parte delle famiglie (al momento della selezione del collaboratore, solo l'8,8% considera come elemento prioritario l'esistenza di una qualche attestazione di qualifica professionale) che dei lavoratori: solo il 14,3% ha seguito un percorso formativo finalizzato al lavoro che svolge, e ciò malgrado ben il 60,2% dei collaboratori si occupi della cura ed assistenza ad una persona anziana;
- l'**assenza di intermediazione** nel rapporto di lavoro: quello tra collaboratori e famiglie è un rapporto per lo più diretto ("solo" il 19,1% delle famiglie di avvale di intermediari) che dal "reclutamento" del collaboratore alla sua gestione quotidiana è improntato su una dimensione di **fiducia reciproca, unico elemento davvero irrinunciabile** per gli uni e per gli altri;
- l'esistenza di un'ampia area di **lavoro totalmente irregolare** (il 27,7% dei collaboratori) e di "grigio" (37,8%) che si accompagna però al progressivo consolidamento di un quadro di **"tutele di fatto"**, che rimandano proprio alla natura fiduciaria del rapporto: più della metà dei lavoratori ha riconosciute ferie, liquidazione, malattia, tredicesima, e tra quanti sono stabili presso una sola famiglia è la stragrande maggioranza a vedere garantiti i propri diritti;
- il **carattere residuale della scelta lavorativa**: il 71,1% dei collaboratori si trova nell'attuale condizione per necessità, e ben il 35,4% perché ha perso il precedente lavoro (tra gli italiani sono il 41,1%). Malgrado ciò, le opportunità occupazionali e reddituali hanno fatto con il tempo apprezzare ai più la scelta compiuta: la maggioranza (il 70%) considera l'attuale occupazione ormai stabile e solo il 16% sta cercando attivamente un lavoro più soddisfacente (tra gli italiani sono il 25,2%).

Ma in questo quadro che, pur con le sue specificità territoriali e le forti differenze tra italiani e stranieri, si presenta omogeneo e tendenzialmente costante nel tempo, emergono alcune tendenze interessanti soprattutto se lette alla luce delle prospettive di sviluppo che il settore può offrire.

Nell'indistinzione generalizzata dei profili si intravedono infatti dei segnali di **progressiva professionalizzazione della figura del collaboratore** che si legano, finendo per essere parte di uno stesso fenomeno, all'emergere di

un'ancora fragile, ma importante, rete di servizi di intermediazione e gestione.

Vi è infatti una minoranza di collaboratori che presenta un profilo del tutto opposto a quello descritto, perché svolge mansioni molto qualificate nell'assistenza e cura alle persone per cui è necessario uno specifico bagaglio di competenze (il 17,3% ha una professionalità "alta"), perché ha deciso, per essere più appetibile sul mercato e lavorare in condizioni di maggiore regolarità, di iscriversi ad un registro (il 23,7%), perché ha scelto modalità organizzative del proprio lavoro meno informali e più strutturate (il 14,3% lavora presso agenzie o cooperative) e infine perché ha avvertito l'esigenza di formarsi o presentarsi sul mercato con competenze attestate e più qualificate.

Sono tendenze, presenti soprattutto tra i lavoratori stranieri, che non consentono di individuare un vero e proprio gruppo (anche tra le "professionalità alte" permangono componenti importanti di lavoro totalmente irregolare), ma che certo danno conto di un'**esigenza ormai sempre più manifesta del sistema, di dare un assetto più organizzato e più strutturato all'offerta complessiva dei servizi, anche al fine di migliorare la qualità delle prestazioni e le condizioni di lavoro degli occupati.**

Diversi elementi del resto lasciano intendere come un sistema così disorganizzato rischi in prospettiva, di risultare poco sostenibile in termini sociali e professionali.

Da un lato infatti l'evoluzione demografica, unitamente alle trasformazioni che stanno investendo il nostro sistema di assistenza, **spingeranno in direzione di una crescita non solo della domanda, ma soprattutto della qualità e della specializzazione delle prestazioni richieste**, stimolando la riqualificazione dell'offerta di lavoro, che del resto già oggi esprime un significativo bisogno di aggiornamento: ben il 55,2% dei collaboratori, intuendo presumibilmente le forti potenzialità di crescita che il settore presenta soprattutto su quei segmenti di mercato meno presidiati e più professionalizzati, vorrebbe seguire un corso di formazione.

Dall'altro lato, non possono essere trascurate **le difficoltà che sempre più famiglie incontrano non solo nel reclutamento, ma anche nella gestione del rapporto con i collaboratori.** Quella della ricerca del collaboratore è per le famiglie italiane ancora un'impresa, resa difficile dall'assenza di servizi sul territorio che possano aiutarle nell'individuazione del candidato

ideale (è questa la principale difficoltà che le famiglie dichiarano di incontrare).

Per quanto la fiducia sia un elemento come visto irrinunciabile, e la “sensazione di affidabilità” il parametro che assieme alle credenziali fornite da amici o parenti, risulta decisivo nell’individuazione della persona “da mettere in casa” le famiglie sembrano però oggi abbastanza disposte a farsi aiutare e delegare la scelta a qualcun altro. La pesantezza del “fattore organizzativo” non solo le porta oggi a chiedere con forza, al pari degli sgravi di natura economica, **una maggiore semplificazione per l’assunzione e la regolarizzazione dei collaboratori** (lo indica il 34% contro il 39,9% che chiede sgravi), ma anche **servizi che sul territorio favoriscano l’incontro tra domanda e offerta** (29,2%).

E ancora, alla richiesta specifica di come potrebbero essere supportate nella gestione del loro rapporto con il collaboratore, se il 34,5% si accontenterebbe dell’istituzione di registri di collaboratori ben il 39% vorrebbe invece che venissero create e/o potenziate tutte le strutture e le agenzie che si occupano di reclutamento, mentre il **25,7% sarebbe pronto ad affidarsi totalmente ad un privato o agenzia che sollevi completamente la famiglia da tutte le incombenze di carattere burocratico e gestionale che il rapporto di lavoro implica.**

Ma al di là di quelle organizzative e sociali **le vere incognite che oggi incombono sulla sostenibilità del sistema sono soprattutto di natura economica.**

Quello per il *welfare informale* è oggi un costo che grava quasi interamente sui bilanci familiari, visto che a fronte di una **spesa di 667 euro al mese, solo il 31,4% riesce a ricevere una qualche forma di contributo pubblico** che si configura per i più nell’accompagnamento (19,9%).

Se complessivamente la spesa che le famiglie sostengono incide per il 29,5% sul reddito familiare non stupisce che già oggi, in piena recessione, **la maggioranza (56,4%) non riesca più a farvi fronte** e sia corsa ai ripari: il 48,2% ha ridotto dei consumi, pur di mantenere il collaboratore; il 20,2% ha intaccato i propri risparmi; addirittura il 2,8% delle famiglie si è dovuta indebitare.

L’irrinunciabilità del servizio (ben l’84,4% dichiara di non poterne fare a meno) sta peraltro portando **alcune famiglie (il 15,1%, ma al Nord la percentuale arriva al 20%) a considerare l’ipotesi che un membro della stessa possa rinunciare al lavoro** per “prendere il posto” del collaboratore.

Un'indicazione che, motivata dall'esigenza economica o da ragioni affettive, dà conto delle crescenti difficoltà che queste incontrano a sostenere un sistema che inizia ormai a scricchiolare da molte parti.

E che la sostenibilità sia a rischio le famiglie lo sanno bene. Intrappolate nella spirale perversa delle esigenze crescenti a fronte di risorse calanti, il 44,4% pensa che nei prossimi cinque anni avrà bisogno di aumentare il numero dei collaboratori o delle ore di lavoro svolte; ma al tempo stesso, una metà delle famiglie (49,4%) sa che avrà sempre più difficoltà a sostenere il servizio, e il 41,7% pensa addirittura che dovrà arrivare a rinunciarci.

Quello della sostenibilità economica è del resto un punto estremamente cruciale anche in chiave di **accessibilità a dei servizi** a cui è legata oggi non solo la qualità di vita della famiglia, ma in molti casi la sua stessa sopravvivenza.

Non va infatti scordato che, a fronte di dieci famiglie che si avvalgono delle prestazioni svolte dai collaboratori, ve ne sono novanta che non lo fanno. Ma ciò non significa che non ne abbiano bisogno o non vorrebbero visto che ben il 27,9% sarebbe interessata ad acquistarne i servizi sul mercato, ma non può per motivi economici (il 21,2%).

E se l'esigenza di cura e assistenza che uno o più membri della famiglia presentano (sono il 20% le famiglie che dichiarano che in casa è presente una persona che ha bisogno di cura ed assistenza) non comporta esborsi economici aggiuntivi, vi è però un costo non irrilevante per la famiglia: ed è la rinuncia che un membro di questa - generalmente donna (90,4% dei casi) e giovane (il 66% ha meno di 44 anni) - a lavorare.

Si stima che nel 25% delle famiglie in cui è presente una persona da assistere, e non si possa ricorrere ai servizi di collaboratori, vi è una donna giovane che ha rinunciato al lavoro: interrompendolo (9,7%), riducendo significativamente l'impegno (8,6%) o smettendo di cercarlo (6,7%).

Il rischio che oggi le crescenti difficoltà economiche che le famiglie hanno non solo mettano a repentaglio l'attuale sostenibilità del sistema, ma facciano slittare molte di loro verso un modello di "autogestione del carico familiare" è alto e al tempo stesso rischioso,

- perché potrebbe in alcuni casi, mettere a repentaglio la stessa qualità delle prestazioni offerte ai membri della famiglia, laddove ci si avvalga di figure professionali più qualificate e siano previste prestazioni complesse,

- perché finirebbe per penalizzare ulteriormente una risorsa, quella femminile, che già sconta un ritardo elevato in termini di quantità e qualità della sua presenza sul mercato del lavoro.

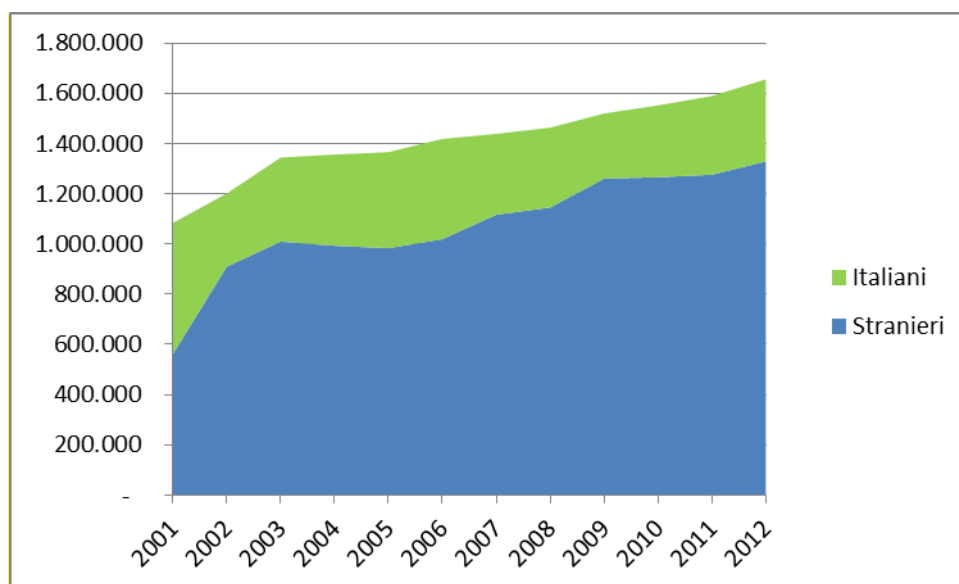
Ma soprattutto bloccherebbe oggi quell'evoluzione in parte già avviata verso un modello di servizi più integrato ed organizzato, che potrebbe offrire, se adeguatamente incentivato e promosso, ampie e più qualificate opportunità di lavoro, anche a quegli italiani che, costretti dalla crisi, si stanno riversando sempre più numerosi nel settore.

1. ANALISI DELLA CONSISTENZA E DELLE CARATTERISTICHE DELL'OFFERTA STRANIERA NEL LAVORO DI CURA E DI ASSISTENZA

1.1. Le positive dinamiche di crescita del lavoro di cura ed assistenza

Figura sempre più centrale del tessuto sociale del nostro paese, spina dorsale del *welfare fai da te* e sostegno cruciale per una popolazione che invecchia, ma anche componente sempre più integrata integrante del nucleo familiare, l'assistente domestico costituisce ormai una presenza stabile in moltissime case italiane. Dal 2001 al 2012 il numero delle persone che svolgono lavoro di collaborazione a domicilio per le famiglie è passato da 1.083 mila a 1.655 mila, per un incremento del 53% (fig. 1).

Fig. 1 – Andamento del numero dei lavoratori a domicilio, per origine, 2001-2012 (val. ass.)



Fonte: elaborazione su dati Istat

Una presenza sempre più centrale all'interno della sfera familiare, cui si è guadagnata il diritto di accesso grazie alla condivisione di tempi, spazi e intimità, nella logica di un rapporto di fiducia che arriva a trascendere quello

puramente professionale, facendo del collaboratore un vero e proprio componente familiare acquisito.

Quello dell'assistenza domestica e dei servizi alla persona, è un mercato che si è andato sviluppando enormemente negli ultimi anni in funzione della crescente pressione demografica e dei repentini cambiamenti degli stili di vita: da un lato, la progressiva tendenza all'invecchiamento della popolazione, accompagnata dall'allungamento delle aspettative di vita; dall'altro, la frammentazione del paradigma familiare, che ha lasciato progressivamente il posto a nuovi modelli e stili di vita, improntati a ritmi più frenetici e a una maggiore polverizzazione degli spazi e delle relazioni.

L'indagine condotta tra giugno e settembre 2012 presso un campione di 1500 collaboratori domestici individuati su tutto il territorio nazionale consente di approfondire le caratteristiche di questo universo sempre più rilevante di lavoratori. Prevalentemente donne (82,4%) e di età intermedia, tra i 36 e 50 anni (56,8%), la maggioranza dei collaboratori che lavorano presso le famiglie sono **di origine immigrata** (77,3% del totale), sebbene la loro presenza sul territorio sia abbastanza diversificata. Mentre infatti al Nord e al Centro è quasi esclusiva (al Nord sono stranieri l'81,4% dei collaboratori e al Centro l'81,7%), al Sud si registra una significativa incidenza di italiani, pari al 35,7% (tab. 1)

Tab. 1 – Distribuzione dei collaboratori per origine e area geografica (val. %)

	Area geografica			Totale
	Nord	Centro	Sud	
Nazionalità				
Italiani	18,6	18,3	35,7	22,7
Stranieri	81,4	81,7	64,3	77,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
Sesso				
Maschio	18,2	16,7	17,5	17,6
Femmina	81,8	83,3	82,5	82,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
Età				
Fino a 35 anni	22,9	24,3	26,2	24,1
36-50 anni	57,3	56,5	56,3	56,8
Oltre 50 anni	19,8	19,2	17,5	19,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis-Ismu, 2012

La maggioranza proviene dai paese dell'Est Europa (complessivamente il 55,4%), e il particolare dalla Romania (primo paese di origine), Ucraina (primo paese di provenienza dei collaboratori che operano al Sud). Ma anche le Filippine costituiscono un bacino importante di offerta di lavoro, visto che ben il 7,8% proviene da quest'area (tab. 2).

Tab. 2 – Principali aree e paesi di provenienza dei collaboratori di origine straniera, per area geografica (val. %)

	Area geografica			Totale
	Nord	Centro	Sud e Isole	
Area di provenienza				
Est Europa UE	21,2	21,1	19,9	20,9
Est Europa altri	20,1	27,4	30,8	24,5
Nord Africa	9,4	4,2	9,4	7,8
Altri Africa	9,7	3,5	8,6	7,6
Asia	20,6	21,8	19,8	20,8
America Latina	19,0	22,0	11,5	18,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
Principali paesi di provenienza				
Romania	13,6	14,6	9,2	13,1
Ucraina	5,3	13,1	14,1	9,4
Filippine	7,2	10,3	5,6	7,8
Moldavia	5,5	6,6	1,4	5,0
Marocco	6,3	2,1	4,4	4,6
Perù	5,5	4,8	1,1	4,4
Polonia	1,0	4,3	8,3	3,5
Russia	3,8	3,6	2,4	3,5

Fonte: indagine Censis-Ismu, 2012

1.2. Un profilo sempre più professionalizzato...

Quello del collaboratore domestico, per come si è andato strutturando negli anni, si configura ancora come un profilo fortemente generico, poco qualificato ed abbastanza indifferenziato. Ma negli ultimi anni, sono andati emergendo **elementi di progressiva professionalizzazione**, che danno

conto di un universo molto più articolato e segmentato al proprio interno di quanto non fosse fino a pochi anni fa. Non solo l'attività di collaborazione tende a configurarsi per sempre più assistenti come un lavoro vero e proprio, svolto in forma esclusiva e non "accessoria"; ma all'interno di questo universo va ormai consolidandosi una quota rilevante di professionalità medio alte, che affiancano al tradizionale lavoro domestico, competenze di carattere assistenziale e sanitario molto più qualificate. Elementi questi che si affiancano al lento ma progressivo emergere di un sistema di reti, associazioni, cooperative, agenzie del lavoro che, iniziando ad intermediare una quota consistente di servizi, contribuiscono non solo all'emersione, ma anche alla qualificazione di questa figura sul piano professionale.

Il primo dato da cui partire è che il 92,8% dei collaboratori fa questo mestiere a **titolo principale**, con una percentuale decisamente più alta tra gli stranieri (95,9% contro l'82,5% degli italiani). Il restante 7,2% dichiara invece di svolgere tale attività occasionalmente o part-time (4,1% tra gli stranieri, ma tra gli italiani si arriva al 17,5%) (tab. 3).

Tab. 3 – Lavoratori per cui l'attività domestica è la principale occupazione, per nazionalità (val. %)

	Nazionalità		Totale
	Italiani	Stranieri	
L'attività di collaboratore è:			
- l'attività principale	82,5	95,9	92,8
- un'attività part-time o occasionale	17,5	4,1	7,2
Totale	100,0	100,0	100,0
Il mercato			
- 1 famiglia	44,0	71,2	67,8
- più famiglie	56,0	28,8	32,2
Totale	100,0	100,0	100,0
Il profilo			
- di base (pulizie ed incombenze domestiche)	62,9	35,0	41,6
- medio (base e attività di assistenza e cura)	23,0	46,5	41,1
- alto (assistenza e cura alle persone non autosufficienti)	14,1	18,5	17,3
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis-Ismu, 2012

Altro elemento caratteristico è la prevalenza della **monocommittenza** nel rapporto con il mercato, visto che più di due assistenti su tre lavorano per una sola famiglia (67,8%). Peraltro, tale tendenza si sta accentuando sempre più, visto che rispetto ad una simile indagine condotta dal Censis nel 2009, la percentuale, che allora si attestava al 55,4% è crescita sensibilmente. Un aspetto questo imputabile all'evoluzione naturale della domanda, che vede sempre più aumentare la componente socio assistenziale (prevalentemente la cura di persone anziane) a scapito di quella di base, configurando un rapporto di lavoro a tutto tondo all'interno del nucleo familiare.

Tale tendenza non è però generalizzabile a tutti i collaboratori domestici nella stessa misura: se infatti tra gli stranieri è il 71,2% a lavorare per una sola famiglia, tra gli italiani fa lo stesso il 56%, una differenza imputabile al diverso profilo lavorativo e al ruolo presieduto in casa, laddove gli stranieri tendono a concentrarsi in contesti lavorativi che richiedono una presenza costante nel tempo.

Se tali elementi suggeriscono già l'evoluzione verso un profilo diverso da quello dominante fino a qualche anno fa, vi sono degli elementi ancora più precisi che lasciano intendere come all'interno di quest'ampio universo lavorativo esista un gruppo significativo di professionalità estremamente qualificate, ed attorno al quale vanno sempre più strutturandosi servizi di intermediazione nel rapporto con le famiglie.

Per quanto infatti quello del collaboratore domestico resti nella maggioranza dei casi un profilo fortemente poliedrico e generico (il 41,6% degli intervistati afferma di avere un profilo basso, occupandosi delle sole faccende casalinghe, e il 41,1% un profilo medio, affiancando a tali mansioni anche la cura semplice a persone della famiglia) **vi è una quota consistente che al contrario, presenta un profilo più qualificato sotto il versante socio assistenziale**: il 13,9% si definisce una professionalità di tipo "medio-alto", ovvero impegnato nell'assistenza a persone non autosufficienti, e il 3,4% ritiene di avere un profilo "alto", fornendo servizi specialistici di cura ed assistenza.

La distinzione in base alla cittadinanza mostra differenze interessanti. Mentre gli italiani, tendono a svolgere un lavoro molto più domestico, che richiede un profilo basico, è tra gli immigrati che la componente professionale tende ad essere molto più rilevante: solo il 35% (contro il 62,9% degli italiani) si occupa esclusivamente delle attività di pulizia e delle incombenze domestiche, mentre la maggioranza offre servizi di carattere

assistenziale, ed il 18,5% (contro il 14,1% degli italiani) in forma specialistica.

Malgrado tali tendenze, va comunque segnalato che quello del collaboratore domestico è **un profilo ancora fortemente poliedrico e generico**. Il ruolo dei collaboratori famigliari si conferma saldamente legato allo svolgimento delle faccende domestiche, che rimangono preponderanti rispetto alle altre mansioni. D'altra parte, però, **l'assistenza alla persone è un'attività che può a ragione considerarsi sempre più caratterizzante** per questo tipo di lavoro, dato che riguarda oltre la metà dei collaboratori, per quanto resti perlopiù a un livello di assistenza di base.

I dati rivelano che l'83,4% degli assistenti famigliari svolge attività di governo della casa (pulizie, spesa, piccole commissioni, ecc.), il 54,8% assistenza semplice alla persona, il 29,4% assistenza di base a persone non autosufficienti, il 18,3% accudisce i bambini e il 15,3% effettua invece un'assistenza più specialistica alla persona, che potremmo definire "avanzata" (tab. 4).

Tab. 4 – Mansioni svolte dai collaboratori famigliari, per nazionalità (val. %)

	Nazionalità		Totale
	Italiani	Stranieri	
Governo della casa	67,4	88,1	83,4
Assistenza semplice alla persona	33,8	61,0	54,8
Assistenza di base alla persona non autosufficiente	17,8	32,8	29,4
Assistenza ai bambini	36,4	13,0	18,3
Assistenza avanzata alla persona non autosufficiente	13,8	15,7	15,3

Il totale potrebbe essere diverso da 100 poiché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis-Ismu, 2012

I dati generali però nascondono le grandi differenze esistenti tra italiani e stranieri, i cui profili lavorativi vengono di fatto a caratterizzarsi in maniera specifica. I collaboratori di origine straniera, infatti, non solo sono più versatili – vale a dire che svolgono in media una maggiore varietà di mansioni, e non è un caso che la convivenza con la famiglia assistita sia

molto più frequente che tra gli italiani – ma sono anche molto più presenti nell’assistenza alle persone.

In particolare, l’88,1% dei collaboratori stranieri si occupa delle mansioni casalinghe, il 61% dell’assistenza semplice alla persona, il 32,8% dell’assistenza a persone non autosufficienti, il 15,7% dell’assistenza “avanzata”, mentre appena il 15,7% accudisce i bambini.

Al contrario, tra gli italiani, ad eccezione delle attività di governo della casa (effettuate dal 67,4% dei collaboratori), quelle di assistenza ai bambini svolgono la parte del leone: lo fa più di un lavoratore su tre (36,4%), mentre a fare assistenza semplice a persone adulte è il 33,8%, ad assistere persone non autosufficienti il 17,8% e a prestare assistenza specialistica il 13,8%.

Se si escludono dunque le faccende domestiche, che più delle altre connotano la figura dell’assistente familiare tanto tra gli italiani quanto tra gli stranieri, si può dire a grandi linee che i primi sono perlopiù impegnati nei compiti di baby-sitting (forse in questo giocano anche le preferenze da parte delle famiglie) mentre l’attività di assistenza ad anziani e persone non autosufficienti ha un peso tutto sommato marginale. Diversamente, gli **stranieri presidiano fortemente il ruolo di assistenza alla persona**, ma sono scarsamente coinvolti nell’accudimento dei bambini.

In questa divisione, si può apprezzare l’influenza delle diverse scelte ed esigenze di vita. Tenendo conto anche del fatto che il baby-sitting è svolto soprattutto dai più giovani – che magari sono alla ricerca di altri lavori o studiano – si può ipotizzare che, se per gli italiani il lavoro di assistenza si caratterizza più come un’occupazione transitoria, tra part-time e secondi lavori, gli stranieri preferiscono incarichi a tempo pieno che prevedono orari e ritmi più gravosi.

Se guardiamo alla ripartizione territoriale delle risposte, appare chiara l’affinità tra Nord e Centro, mentre il Sud ha una specificità tutta sua. Qui, infatti, il profilo dell’assistente risulta più “generico”, orientato perlopiù, oltre che alle mansioni domestiche (75%), all’assistenza di base alla persona (lo fa il 49% dei collaboratori) e a quella ai bambini (18,3%). Sono in pochi a fare assistenza più specialistica, che sia quella di base a persone non autosufficienti (18,8%) o quella più “avanzata” (8,5%).

Al Nord e al Centro, il profilo del collaboratore è più diversificato, caratterizzato da grande versatilità e varietà di compiti. In particolare, oltre la metà dei collaboratori effettua un’assistenza di base alla persona (53,1% al Nord e 62,6% al Centro), uno su tre assiste persone non autosufficienti

(rispettivamente, 32,1% e 34%), e quasi uno su cinque pratica un'assistenza "avanzata" (17,1% e 18,1% rispettivamente) (tab. 5).

Tab. 5 – Mansioni svolte dai collaboratori famigliari, per area geografica (val. %)

	Area geografica			Totale
	Nord	Centro	Sud e Isole	
Governo della casa	84,7	88,3	75,0	83,4
Assistenza semplice alla persona	53,1	62,6	49,0	54,8
Assistenza di base alla persona non autosufficiente	32,1	34,0	18,8	29,4
Assistenza ai bambini	16,4	17,1	23,3	18,3
Assistenza avanzata alla persona non autosufficiente	17,1	18,1	8,5	15,3

Il totale potrebbe essere diverso da 100 poiché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis-Ismu, 2012

1.3. ...in un mercato ancora troppo poco strutturato

Il carattere prevalentemente informale dell'offerta di assistenza alle famiglie da origine ad un mercato fatto di una miriade di profili indifferenziati, spesso scarsamente qualificati, che si rivolgono senza intermediazione a una domanda che continua a crescere e che, al contempo, inizia a chiedere competenze più specializzate.

L'incertezza giuridica dovuta alle tante differenze territoriali nella normativa, l'assenza di un progetto nazionale di valorizzazione dei servizi di assistenza extra-ospedaliera e soprattutto domestica, i rapidi cambiamenti sociali, hanno finora contribuito allo sviluppo, spontaneo e disordinato, di un mercato che fatica a far incontrare domanda e offerta, procedendo per assestamenti progressivi ma soggetto a squilibri e disfunzionalità che potrebbero diventare sempre più rischiosi in ottica futura.

Lo strumento **degli albi e dei registri dei collaboratori famigliari**, introdotto ora su scala regionale, ora locale, dovrebbe fare chiarezza su un mercato troppo caotico, stabilendo requisiti professionali, procedure di accreditamento, ecc. Ma ad oggi non è ancora decollato, un po' perché

amministrazioni ed enti preposti hanno iniziato a muoversi solo in tempi recenti, un po' perché gli stessi procedono in ordine sparso – con il rischio, talvolta, di sovrapporsi – e anche perché manca quella rete di servizi, informazione e consulenza che dovrebbe aiutare le famiglie e gli stessi collaboratori a orientarsi sul mercato e sugli indirizzi a cui rivolgersi.

Il risultato è che, attualmente, solo un assistente su quattro è iscritto in un registro di collaboratori famigliari (23,7%), senza che vi siano differenze sostanziali tra italiani e stranieri. La diffusione di tale strumento risente molto delle differenze territoriali, tanto che al Nord gli iscritti sono un terzo del totale (32,5%), al Centro un quinto (20,6%) e al Sud appena un decimo (10,6%) (tab. 6).

Tab. 6– Iscrizione ai registri, per area geografica (val. %)

<i>E' iscritto a registro o albo dei collaboratori?</i>	Area geografica			Totale
	Nord	Centro	Sud e Isole	
Sì	32,5	20,6	10,6	23,7
No	67,5	79,4	89,4	76,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis-Ismu, 2012

In molte parti d'Italia non esistono ancora registri di assistenti famigliari; altrove, pur esistendo, non sono conosciuti ai primi interessati, ovvero gli stessi collaboratori. Dall'indagine emerge infatti che quasi la metà degli assistenti che non risultano iscritti ad elenchi o albi, non è a conoscenza dell'esistenza degli stessi nella sua zona (46,3%). È impossibile sapere quanti di questi casi siano dovuti a un difetto di comunicazione e quanti invece all'effettiva inesistenza di un registro ma, sommando questa quota al 6,6% di assistenti che afferma con certezza che non ci sono elenchi attivi nella propria zona, si può comunque concludere che il sistema è fortemente lacunoso, sia nel rendere disponibili le informazioni ai diretti interessati, che nel predisporre strumenti e servizi a beneficio degli utenti.

D'altra parte, un collaboratore su tre non ritiene che gli elenchi siano un utile strumento per trovare lavoro (31,3%), una convinzione che fa presa

specialmente sui lavoratori italiani (36,6%, a fronte del 29,8% di quelli di origine straniera). C'è poi un 8,6% di assistenti che lamenta l'eccessiva complessità delle procedure di iscrizione (tra gli stranieri la quota sale al 9,5%, com'è comprensibile in virtù di adempimenti amministrativi più onerosi) e un 6,2% che dichiara di non possedere i requisiti di idoneità (tab. 7).

Tab. 7 – Motivi della mancata iscrizione ai registri, per nazionalità (val. %)

	Nazionalità		Totale
	Italiana	Straniera	
Non è a conoscenza di registri attivi nella sua zona	43,9	46,9	46,3
Non lo ritiene uno strumento utile	36,6	29,8	31,3
La procedura è troppo complessa	5,6	9,5	8,6
Non esiste alcun registro nella sua zona	5,8	6,9	6,6
Non ha i requisiti	6,0	6,2	6,2
Altro	2,1	0,7	1,0
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis-Ismu, 2012

Anche il **ruolo dei soggetti di intermediazione**, ancora del tutto marginale, potrebbe rivelarsi decisivo non solo nel favorire l'incontro tra domanda ed offerta, ma soprattutto nel contribuire alla crescita di qualità del profilo dei collaboratori. Quel che è certo è che, ad oggi, la quasi totalità dei collaboratori domestici lavora in modo del tutto autonomo (85,7%), ma è da segnalare come **inizi ad emergere una quota interessante di professionisti (14,3%) che si rapporta non direttamente con l'utente finale, la famiglia, ma con agenzie intermediazione**, ovvero agenzie di lavoro (5,9%), cooperative (il 4,7% in qualità di dipendenti, l'1,5% di soci), società private (1,9%). Si tratta di un dato ancora molto marginale, ma che evidenzia l'esigenza sempre più avvertita, di giungere ad un modello di servizi per le famiglie più organizzato e strutturato.

Italiani e stranieri mostrano in questo senso tendenze del tutto simili, eccezion fatta per una maggiore predilezione dei primi per il lavoro in proprio (lo sceglie l'89,9% degli italiani e l'84,6% degli stranieri). E gli

italiani non si rivolgono mai a società di servizi private, cosa che gli assistenti di origine straniera fanno nel 2,5% dei casi (tab. 8).

Tab. 8 – Modalità di svolgimento del lavoro, per nazionalità e area geografica (val. %)

Modalità di lavoro	Nazionalità		Area geografica			Totale
	Italiana	Straniera	Nord	Centro	Sud	
Autonomo	89,9	84,6	81,5	85,8	93,2	85,7
Tramite agenzie	10,1	15,4	18,5	14,2	6,8	14,3
- Dipendente di agenzia di lavoro o interinale	5,5	5,9	8,3	2,9	4,7	5,9
- Socio di cooperativa	0,8	1,7	1,2	3,4	0,1	1,5
- Dipendente di cooperativa	3,8	4,9	5,9	5,9	1,0	4,7
- Altro	0,0	2,9	3,1	2,0	1,0	2,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis-Ismu, 2012

A partire dalla ripartizione geografica delle risposte, si può tracciare un profilo di mercato sostanzialmente eterogeneo, in cui man mano che ci si sposta verso Sud, si vede diminuire il peso degli intermediari. È proprio al Sud infatti che si registra la percentuale più alta di collaboratori che lavorano in proprio: qui sono il 93,2% del totale, rispetto all'85,8% del Centro e all'81,5% del Nord.

Se la scelta di lavorare in proprio è ovunque fortemente maggioritaria, al Nord e al Centro gli attori del mercato sembrano iniziare ad estendere la propria influenza al campo dell'assistenza familiare, complici sia una migliore organizzazione amministrativa, sia il maggiore dinamismo degli stessi soggetti fornitori di servizi, capaci di inserirsi prontamente nel processo nascente di strutturazione dell'offerta.

Come prevedibile, **al crescere del profilo professionale del collaboratore, si rafforza il ruolo dei soggetti intermediari**, e questo fenomeno può essere spiegato come il risultato di un meccanismo duplice, che coinvolge sia la domanda (chi cerca profili più qualificati potrebbe preferire rivolgersi a intermediari che facciano da “garanti” della qualità del servizio) che l'offerta (i collaboratori con competenze più specialistiche, per vederle

premiare e valorizzate, potrebbero scegliere di rivolgersi ad attori del mercato che svolgono la funzione di intermediazione tra le parti).

E così, se tra i profili “di base” è il 90,3% dei collaboratori a lavorare in modo autonomo, la quota scende all’85,9% tra i profili “medi” e al 74,3% tra quelli “alti”. In quest’ultima fascia, dove il ruolo degli intermediari si fa più rilevante, la parte del leone la giocano le cooperative, che in tutto raccolgono quasi il 15% dei lavoratori: il 10,5% degli assistenti lavora per loro come dipendente, il 3,1% è invece socio. Ma è importante anche la presenza delle agenzie di lavoro (8,9%), meno quella delle società private di servizi (3,2%) (tab. 9).

Tab. 9 – Modalità di svolgimento del lavoro, per profilo professionale (val. %)

	Profilo			Iscritto elenco o registri		Totale
	Di base	Medio	Medio alto/Alto	Sì	No	
Autonomo	90,3	85,9	74,3	54,2	95,8	85,7
Tramite agenzie	9,7	14,1	25,7	45,8	4,2	14,3
- Dipendente di agenzia di lavoro o interinale	4,6	5,8	8,9	21,9	0,7	5,9
- Socio di cooperativa	1,7	0,8	3,1	3,0	1,1	1,5
- Dipendente di cooperativa	2,2	4,7	10,5	14,9	1,4	4,7
- Altro	1,2	2,8	3,2	6,0	1,0	2,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis-Ismu, 2012

Tra gli assistenti iscritti agli appositi albi e registri, più della metà lavora in proprio (54,2%, un dato che risente della preponderanza degli autonomi sul totale del campione), il 21,9% per conto di un’agenzia di lavoro o interinale, il 14,9% per cooperative in qualità di dipendente, il 6% per società private, e il 3% per cooperative in veste di socio.

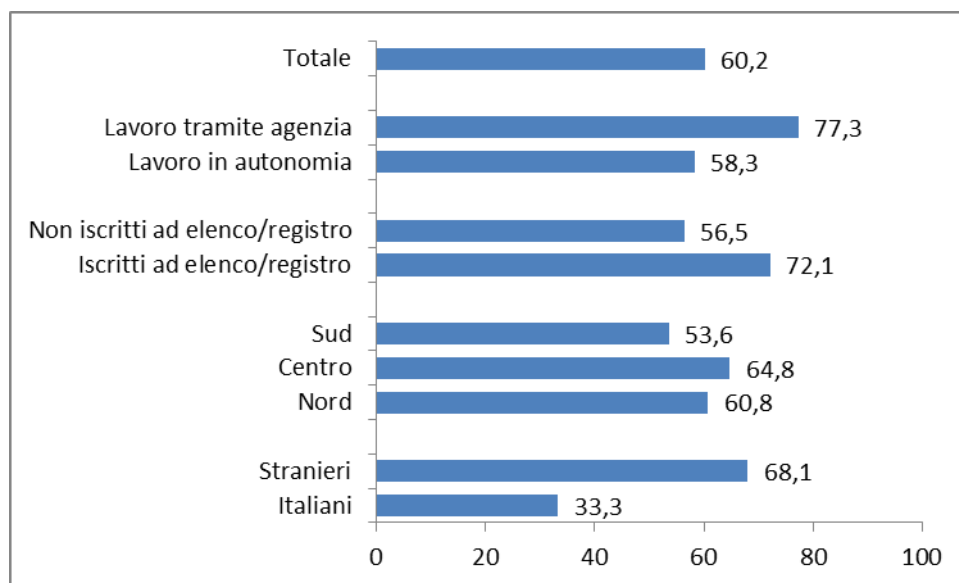
1.4. Gli assistiti e i loro bisogni

L'assistenza a persone bisognose di cura caratterizza fortemente la figura del collaboratore domestico, tanto da essere in molti casi il principale fattore all'origine del rapporto lavorativo. L'attività di assistenza alla famiglia, infatti, ruota molto spesso attorno al bisogno di cura a persone non autosufficienti – o bambini, specie nel caso dei lavoratori italiani – che diventa il fulcro dell'intera attività di collaborazione domestica.

La figura del collaboratore così intesa, si discosta dal più generico profilo di assistente nelle mansioni casalinghe, per trovare maggiore valorizzazione in un ruolo di grande utilità sociale, per di più intimamente radicato nel contesto familiare di riferimento: di fatto, un profilo professionale a se stante, impersonato nella gran parte dei casi da lavoratori di origine straniera, al di sopra dei 40 anni, inseriti in un canale di intermediazione tra domanda e offerta.

La maggior parte dei collaboratori famigliari, infatti, presta assistenza ad almeno una persona adulta bisognosa di cure (60,2%), in massima parte anziani al di sopra dei 75 anni. Nelle attività di assistenza alla persona sono molto più coinvolti i collaboratori stranieri (68,1%) rispetto ai loro colleghi italiani che lo fanno nel 33,3% dei casi (fig. 2).

Fig. 2 – Collaboratori che prestano assistenza a una persona adulta bisognosa, per nazionalità, area geografica e tipo di lavoro (val. %)



Fonte: indagine Censis-Ismu, 2012

Se l'attività di assistenza ad adulti bisognosi di cure interessa abbastanza trasversalmente i collaboratori operanti in tutte le aree geografiche, assume particolare rilevanza al Centro (64,8%) e al Nord (60,8%), un po' meno al Sud (53,6%). Va inoltre sottolineato che il compito di assistenza diretta alla persona è ampiamente più diffuso tra i collaboratori che lavorano per conto di terzi (77,3%, a fronte del 58,3% di quelli che lavorano in totale autonomia) e tra quelli che risultano iscritti a registri ed elenchi dedicati (72,1%, rispetto al 56,5% dei non iscritti).

Queste differenze sono interpretabili sia dal lato della domanda che da quello dell'offerta. Nel primo caso, si può pensare che le famiglie, davanti alla delicata esigenza di cure dirette alla persona, preferiscano attingere da un bacino più formale e qualificato, quale può essere quello rintracciabile nei canali "istituzionali" (agenzie del lavoro, cooperative, società di servizi) o quello individuabile nei registri – che spesso garantiscono il possesso di requisiti oggettivi, come il conseguimento di qualifiche, la frequenza di corsi, ecc. – piuttosto che cercare nell'universo informale delle conoscenze personali e del passaparola.

Dal lato dell'offerta, d'altra parte, è immaginabile che i profili professionali più qualificati e specializzati, siano anche quelli di cui più facilmente si può trovare traccia nei canali appena descritti, anche in virtù di una comprensibile propensione a distinguersi su un mercato fortemente indifferenziato e a veder meglio riconosciuto e valorizzato il proprio lavoro. Non a caso, i profili lavorativi "alti" sono significativamente più rappresentati tanto negli elenchi di collaboratori, quanto nei circuiti "formali" dell'offerta di assistenza.

Interessante è anche l'analisi dell'**universo degli adulti assistiti** si compone perlopiù di anziani al di sopra dei 75 anni: in dettaglio, il 4,4% di assistiti ha meno di 65 anni, il 21,1% tra 65 e 74 anni, il 46,8% tra 75 e 84 anni, e il restante 27,7% più di 85 anni. In maggioranza sono donne (59,2%) e persone sole (50,6%), ma spesso il nucleo familiare di riferimento è formato da coppie con figli (25,6% dei casi) (tab. 10).

Tab. 10 – Il profilo degli assistiti per genere, classe di età, nucleo familiare e area geografica (val. %)

	Area geografica			Totale
	Nord	Centro	Sud e Isole	
Sesso				
Uomo	42,2	41,3	37,1	40,8
Donna	57,8	58,7	62,9	59,2
Età				
Meno di 65 anni	2,4	7,8	3,7	4,4
65-74 anni	13,7	29,9	24,8	21,1
75-84 anni	51,7	36,7	50,8	46,8
85 anni e più	32,2	25,6	20,7	27,7
Nucleo familiare				
Persona sola	49,2	47,1	58,3	50,6
Coppia con figli	27,8	29,3	15,7	25,6
Coppia senza figli	19,6	10,9	15,4	16,0
Monogenitore	2,1	9,8	8,2	5,8
Altra tipologia	1,3	2,9	2,4	2,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis-Ismu, 2012

A livello geografico, il profilo dell'assistito descritto dai collaboratori è sostanzialmente equiparabile al Nord e al Centro (ad eccezione della variabile anagrafica), mentre al Sud assume caratteristiche diverse. Partendo dall'Italia settentrionale, qui l'età media degli assistiti è sensibilmente più alta che nel resto del Paese: appena il 16,1% di questi ha meno di 75 anni, e addirittura il 32,2% ne ha più di 85. Le donne rappresentano il 57,8% del totale. Guardando al nucleo familiare dell'assistito, l'universo è così ripartito: per il 49,2% abbiamo persone sole, per il 27,8% coppie con figli, per il 19,6% coppie senza figli.

Al Centro l'età degli assistiti si abbassa: per il 37,7% l'universo è fatto di under 75 (gli under 65 sono pari al 7,8%), mentre il 25,6% ha più di 85 anni. Il 58,7% degli assistiti sono donne. Quanto alla composizione del nucleo familiare, i dati sono di fatto sovrapponibili a quelli del Nord, salvo per una

maggior presenza di contesti monoparentali, che qui costituiscono il 9,8% del totale, rispetto al 2,1% del Nord.

Al Sud, il 28,5% degli assistiti ha meno di 75 anni, e il 20,7% più di 85. La quota di donne è più alta che altrove, pari al 62,9%. Anche la composizione dei nuclei famigliari cambia sensibilmente: sono molte di più le persone sole, che qui rappresentano il 58,3% del totale, e molte meno le coppie con figli (scese al 15,7%). La restante parte dell'universo è formata per il 15,4% da coppie senza figli, per l'8,2% da genitori soli e per il 2,4% dal altre tipologie famigliari.

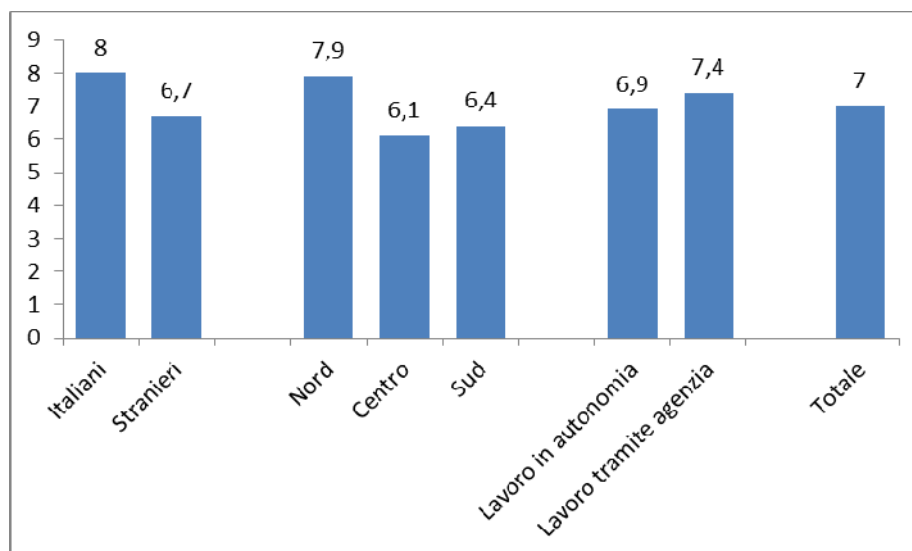
1.5. Il rapporto di lavoro, tra irregolarità formali e tutele di fatto

L'indagine ha consentito di approfondire alcuni elementi relativi al rapporto di lavoro. Sotto **il profilo retributivo, il lavoro di collaboratore garantisce in media una retribuzione netta mensile di circa 860 euro**, pari a circa 7,1 euro l'ora. Se la retribuzione complessiva risente dell'impegno in termini di ore lavorate, non consentendo pertanto confronti tra le diverse tipologie di collaboratori, l'analisi della retribuzione oraria segnala invece differenze significative sia con riferimento all'origine dei lavoratori (se un italiano guadagna mediamente 8 euro l'ora, uno straniero ne guadagna 6,7) che all'area geografica: basti pensare che se al Centro e al Sud i collaboratori percepiscono in media, rispettivamente 6,1 e 6,4 euro l'ora, i loro colleghi del Nord ne guadagnano 7,9. Un tale divario, se da un lato è sicuramente imputabile al diverso profilo lavorativo (al Nord c'è meno assistenza continua), è forse anche figlio del diverso mercato di riferimento, quello dell'Italia settentrionale, che vede remunerazioni generalmente più alte (fig. 3).

In tema di **condizioni contrattuali**, è stato chiesto ai collaboratori se il trattamento loro corrisposto preveda il pagamento di alcune fattispecie specifiche, e in particolare liquidazione, ferie, tredicesima e malattia. In generale, a beneficiarne è circa la metà dei lavoratori. Più in dettaglio al 60,8% degli assistiti viene riconosciuto il pagamento delle ferie, al 49,8% quello dei periodi di malattia, al 49,3% la tredicesima e al 48,7% la liquidazione. Vi è quindi un'ampia fetta di lavoratori che non vede riconosciuti elementi di tutela essenziali del rapporto di lavoro. Il trattamento ricevuto è principalmente in funzione del tipo di attività svolta,

dunque del profilo professionale del lavoratore, e della modalità di svolgimento del lavoro. Chi ricopre incarichi più specialistici, infatti, è ampiamente più tutelato in questo senso rispetto a chi fa perlopiù le faccende domestiche, o comunque attività non a tempo pieno. Basta guardare ai dati: tra i profili cosiddetti “di base”, quelli più generici, ha diritto alle ferie pagate il 54,1% dei lavoratori, alla tredicesima il 39,6%, alla copertura della malattia il 39,1%, alla liquidazione il 37,7%. Se si prendono in esame i profili “alti”, invece, al 67% dei lavoratori spetta il pagamento delle ferie, al 64,4% la liquidazione, al 61,7% la copertura delle malattia e al 59,2% la tredicesima (tab. 11).

Fig. 3 – Retribuzione oraria netta in Euro, per area geografica, origine e modalità di lavoro (v.a.)



Fonte: indagine Censis-Ismu, 2012

Tab. 11 – Collaboratori che vedono riconosciuto il pagamento di alcuni benefici, per profilo professionale e nazionalità (val. %)

	Nazionalità		Profilo			Totale
	Italiani	Stranieri	Di base	Medio	Medio alto/Alto	
Ferie	35,8	68,1	54,1	64,9	67,0	60,8
Malattia	25,9	56,8	39,1	55,5	61,7	49,8
Tredicesima	27,8	55,6	39,6	54,9	59,2	49,3
Liquidazione (tfr)	27,0	55,1	37,7	53,3	64,4	48,7

Fonte: indagine Censis-Ismu, 2012

E' peraltro interessante notare come i lavoratori stranieri ricevano, da parte delle famiglie italiane, trattamenti mediamente migliori (basti pensare che ha pagate le ferie il 35,8% degli italiani contro il 68,1% degli stranieri): un aspetto questo riconducibile tuttavia alla diversità dei profili professionali, e al fatto che per gli italiani molto più che per gli stranieri, quello di collaboratore si configura come un lavoro non esclusivo, svolto più frequentemente part time, per più famiglie, sicuramente meno "pieno" ed esclusivo di quanto non sia per gli stranieri. E di conseguenza, meno soggetto a tutele e garanzie.

Ovviamente, l'esistenza di un'ampia quota di lavoratori che non vede riconosciuti i propri diritti, sconta l'ancora ampia quota **di lavoro irregolare** che caratterizza il settore. Per quanto rispetto al 2009 il livello di irregolarità sia diminuito, permane infatti ancora una vasta area di "sommerso". La manifestazione più evidente dell'irregolarità che contraddistingue il mercato dell'assistenza domestica, è il mancato versamento dei contributi a favore dei lavoratori, un'inadempienza che può avere però diverse sfumature. Se si esclude il 34,5%, che ha una posizione regolare sotto tutti i punti di vista, la restante parte vive condizioni di irregolarità più o meno gravi, con una zona "buia" in cui l'irregolarità è totale. Più di un lavoratore su quattro, infatti, denuncia che la famiglia per cui lavora non versa alcun contributo (27,7%). Tra i due estremi della scala si situa il gruppo più numeroso, quello che opera in un contesto di regolarità solo parziale, o perché le famiglie pagano quanto dovuto senza però

applicare il contratto nazionale (15,1%), o perché versano i contributi per un numero di ore inferiore a quelle effettivamente lavorate (22,7%).

L'irregolarità incide molto più sensibilmente sui collaboratori di origine italiana, più della metà dei quali denuncia la completa inosservanza degli oneri contributivi da parte della famiglia per cui lavora (53,1%). Tra gli stranieri, questa fascia di totale irregolarità è molto più contenuta, e interessa il 20,2% dei lavoratori, mentre i "totalmente regolari" sono il 36,9% del totale (e solo il 26,4% tra gli italiani) (tab. 12).

Tab. 12 – La condizione contrattuale dei collaboratori, per nazionalità e area geografica (val. %)

	Nazionalità		Area geografica			Totale
	Italiani	Stranieri	Nord	Centro	Sud e Isole	
Totalmente regolare	26,4	36,9	47,3	23,3	23,7	34,5
Parzialmente regolare, non viene rispettato il contratto	11,5	16,2	21,1	7,2	13,2	15,1
Parzialmente regolare, con versamento irregolare di contributi	9,0	26,7	21,7	35,6	9,2	22,7
Irregolare non vengono versati i contributi	53,1	20,2	9,9	33,9	53,9	27,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis-Ismu, 2012

Il divario esistente tra italiani e stranieri può essere fatto riferire a una serie di fattori: in primis, il fatto che gli italiani lavorino mediamente per più famiglie e con ritmi più flessibili, li rende soggetti a una condizione professionale meno stabile. La frammentazione dell'attività lavorativa non giova certo alla regolarizzazione dei rapporti di lavoro, che spesso è invece interesse reciproco del datore e del lavoratore mantenere su livelli parziali, se non eludere del tutto.

Al tempo stesso, nel caso degli stranieri, oltre alla maggiore stabilità e continuità lavorativa (non dimentichiamo che la quasi totalità di convivenze si registra tra questi), è da considerare che le formalità burocratiche cui sono soggetti gli stranieri, se extracomunitari (quelle ad esempio riguardanti lo status di residenza, il permesso di soggiorno, e così via) danno maggiori

responsabilità al datore di lavoro, esponendolo a rischi di sanzioni più pesanti.

La variabile della regolarità contrattuale divide, di fatto, l'Italia in due: da un lato il Nord, dove l'inadempienza totale si limita a casi marginali (riguarda il 9,9% dei lavoratori) e in quasi la metà dei casi le famiglie rispettano per intero le regole esistenti (47,3%); dall'altro, il Centro e il Sud, accomunati dalla scarsa percentuale di rapporti di lavoro "totalmente regolari" (interessano il 23,3% dei collaboratori al Centro e il 23,7% al Sud) e entrambi caratterizzati dalla presenza di un sommerso molto diffuso. In particolare, al Sud c'è una percentuale altissima di "nero" totale (nel 53,9% dei casi non c'è alcun pagamento di contributi), al Centro questa è più bassa (33,9%) ma si aggiunge a un'area altrettanto ampia di irregolarità parziale (35,6%), casi nei quali le famiglie versano solo parte dei contributi (tab. 12).

1.6. Le traiettorie professionali

Le tracce di professionalizzazione del lavoro di collaborazione domestica si intravedono anche nella **continuità lavorativa che va caratterizzando tale attività**. Mediamente, i collaboratori famigliari intervistati svolgono questo lavoro da 8 anni e hanno intrapreso il percorso professionale all'età di 33,7 anni. Nel 2009, l'esperienza media era pari a 7 anni; l'incremento registrato segnala la crescita della continuità professionale – c'è meno abbandono del mestiere – ma può essere il risultato anche di uno scarso ricambio generazionale.

I dati rivelano come quella di svolgere assistenza alla famiglia non sia stata, nella maggior parte dei casi, la prima scelta professionale degli intervistati. Complessivamente, infatti, **solo il 47,8% dei collaboratori domestici afferma di aver sempre svolto questo lavoro**, mentre il restante 52,2% in precedenza aveva fatto altro. Questi dati suggeriscono la sensazione di **una scelta professionale che, tendenzialmente, nasce più dalle contingenze che dalle aspirazioni personali, frutto di necessità e non di pianificazione**.

Anche le motivazioni che hanno portato i collaboratori a svolgere tale lavoro confermano inequivocabilmente quanto detto e cioè che nella stragrande maggioranza dei casi, quella di intraprendere l'attività di assistenza familiare è una decisione dettata dalla necessità del momento: pur tra motivazioni diverse, lo afferma il 71,1% degli intervistati (tab. 13).

Queste cifre non lasciano spazio a molti dubbi sulla natura della scelta professionale, ma è comunque bene distinguere. Nella maggior parte dei casi, la necessità è motivata dalla **perdita del precedente lavoro** (35,4%). C'è poi un 22,8% di collaboratori che, suggerendo una sorta di rassegnazione, dichiara di dover continuare a svolgere questo lavoro perché l'ha sempre fatto, e un 12,9% che, essendo alla prima esperienza di lavoro, ha trovato in questo campo la sua occasione e l'ha presa al volo. Se dunque per i più la scelta di svolgere questa professione è dettata dal bisogno, dalle contingenze, dalla situazione economica, c'è quasi un 30% di collaboratori che invece lo fa con consapevolezza, principalmente perché vede i vantaggi che questo percorso offre. Così, il 10,6% degli intervistati indica i buoni guadagni come motivazione della scelta professionale; il 9,4% la possibilità di lavorare in modo flessibile. La passione, invece, gioca un ruolo marginale, risultando all'ultimo posto tra le risposte indicate: soltanto il 7,4% dei collaboratori, infatti, dichiara di fare questo mestiere perché piace.

Tab. 13 – Motivazioni della scelta professionale, per nazionalità (val. %)

	Nazionalità		Totale
	Italiani	Stranieri	
Necessità	69,6	71,6	71,1
- ha perso la precedente occupazione	41,1	33,7	35,4
- ha sempre lavorato come collaboratore familiare e deve continuare a farlo	16,3	24,8	22,8
- è alla prima esperienza lavorativa	12,2	13,1	12,9
Scelta	30,4	28,4	28,9
- assicura buoni guadagni	4,5	12,5	10,6
- permette di lavorare in maniera flessibile	14,3	7,9	9,4
- è un lavoro che piace	8,4	7,1	7,4
- altro	3,2	0,9	1,5
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis-Ismu, 2012

Analizzare le motivazioni che stanno dietro alle scelte professionali aiuta anche a scomporre l'universo dei collaboratori, così da vedere le segmentazioni dell'offerta e approfondire le loro traiettorie personali e professionali. Emerge così che italiani e stranieri si avvicinano all'attività di assistenza per motivi diversi. **Per gli italiani, il lavoro di collaboratore**

familiare è ancor più connotato come un rifugio dalla crisi occupazionale, l'unico o il primo sbocco trovato dopo aver perso il lavoro: lo afferma il 41,1% di essi, a fronte del 33,7% degli stranieri. Se tra gli italiani dunque la necessità della scelta è perlopiù ispirata da fattori "congiunturali", tra gli stranieri prevale una necessità che potremmo definire "da rassegnazione": il 24,8% di questi dichiara infatti di aver fatto sempre questo lavoro, e di doverlo continuare a fare per assenza di alternative (tra gli italiani, dice lo stesso il 16,3% degli intervistati).

Passando a chi invece ha liberamente scelto di fare l'assistente familiare, sono due le variabili che contraddistinguono ogni gruppo in un senso o nell'altro. La prima è quella economica, che fa molta più presa sulla componente di origine straniera: la prospettiva di buoni guadagni è all'origine della scelta del percorso professionale per il 12,5% dei collaboratori provenienti dall'estero (soltanto nel 4,5% dei casi tra gli italiani).

Lo stipendio da collaboratore familiare risulta dunque molto appetibile per gli stranieri, tanto da essere la principale motivazione alla base della scelta professionale, ma lo è molto meno per gli italiani: un divario, questo, che si spiega alla luce delle diverse condizioni economiche di partenza, ma anche dell'utilizzo che si fa della paga (gli stranieri in molti casi convivono con la famiglia che assistono, avendo dunque meno spese; in ogni caso, poiché parte dello stipendio viene quasi sempre destinata ai familiari rimasti nel paese d'origine, quegli stessi soldi hanno un peso diverso).

Non a caso, gli italiani enfatizzano un altro punto di forza del mestiere, quello della flessibilità, che consente di gestire più liberamente orari e modalità di lavoro: questo fattore è stato determinante nella scelta per il 14,3% degli italiani, e solo per il 7,9% degli stranieri.

Se abbiamo visto che nella maggior parte dei casi ci si avvicina a questo mestiere quasi per caso, per mancanza di alternative o perché si coglie la prima opportunità disponibile (dato che perlopiù non sono richieste particolari competenze), questo non vuol dire che chi intraprende questo percorso professionale sia impaziente di cambiare lavoro. Anzi, dai dati viene fuori l'indicazione opposta: **più di due collaboratori su tre, infatti, considerano la propria condizione professionale "stabile" (69,9%)**, mentre il restante 30,1% la giudica "temporanea".

Più in dettaglio, il 45,1% degli intervistati intende continuare a lavorare presso la stessa famiglia per cui lavora attualmente, il 4,8% intende invece cambiare datore, e il 7,9% addirittura "specializzarsi" per migliorare le

condizioni di lavoro. C'è poi un altro 12,1% di collaboratori che intende proseguire per generici “altri” motivi (tab. 14).

Le questioni legate alla cittadinanza, allo status di residenza, hanno una forte influenza sulle intenzioni professionali, come pure sulle prospettive di vita. Innanzitutto, **tra i collaboratori di origine straniera, l'intenzione di continuare a svolgere attività di assistenza trova più consensi che tra i colleghi italiani**: nel complesso, il 72,2% degli stranieri definisce “stabile” il proprio lavoro, ben oltre il 62% degli italiani. A ben vedere, gli stranieri sono anche quelli che manifestano più dedizione al lavoro, tanto che il 9% dichiara di volersi specializzare nel settore, intenzione condivisa solo dal 4,2% degli italiani.

Rispetto al 2009, il quadro è evoluto sensibilmente, nonostante nel complesso la percentuale di collaboratori intenzionati a proseguire stabilmente il proprio lavoro fosse praticamente identica ad oggi (69,3%). Le differenze si colgono, invece, prendendo in esame italiani e stranieri: nel 2009, la maggiore propensione alla continuità del lavoro si registrava tra gli italiani (74,3%), mentre gli stranieri la quota scendeva al 67,5%.

Tab. 14 – Giudizio sulla propria condizione professionale, per nazionalità (val. %)

	Nazionalità		Totale
	Italiani	Stranieri	
Stabile	62,0	72,2	69,9
- intende continuare a fare questo lavoro nella famiglia per cui lavora attualmente	43,1	45,6	45,1
- per altri motivi	8,6	13,2	12,1
- intende specializzarsi nel settore	4,2	9,0	7,9
- intende continuare a fare questo lavoro, ma cambiando famiglia	6,1	4,4	4,8
Temporanea	38,0	27,8	30,1
- sta cercando un lavoro più soddisfacente	25,2	13,3	16,0
- intende risparmiare per poi rientrare nel Paese di origine	0,0	8,5	6,6
- altri motivi	8,5	5,3	6,0
- manca poco per andare in pensione	4,3	0,7	1,5
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis-Ismu, 2012

Dunque, se a livello aggregato non c'è stato alcun cambiamento, all'interno dell'universo degli assistenti gli equilibri si sono invertiti. Le prospettive di carriera nell'assistenza domestica sembrano aver perso attrattiva tra gli italiani, mentre il mestiere ha recuperato fascino nel più folto gruppo degli stranieri, in cui si è andata consolidando una tendenza alla stabilità lavorativa, che andrà testata nel tempo. È comunque un fatto positivo che l'intenzione di continuare a fare questo lavoro permanga, e anzi cresca, in quel segmento di offerta, maggioritario, che sempre più viene a coincidere nella percezione comune con la figura professionale dell'assistente.

Tra coloro che vedono il lavoro di collaborazione domestica come un qualcosa di temporaneo, un passaggio obbligato e non per questo definitivo, la maggior parte dichiara di essere in cerca di un lavoro più soddisfacente in altri settori: lo afferma il 25,2% degli italiani e il 13,3% degli stranieri. Tra questi ultimi, emergono naturalmente anche motivazioni specifiche della categoria, come per quell'8,5% che vuole mettere soldi da parte per poi tornare nel proprio paese d'origine, o quell'1,5% che sta aspettando un permesso di soggiorno per poi cercare un'altra occupazione.

In questi numeri si leggono alcune differenze sostanziali tra quelli che possono, seppur semplicisticamente, essere definiti due specifici approcci al lavoro: da un lato quello degli stranieri, che vedono nell'attività di assistenza alle famiglie uno sbocco lavorativo, spesso obbligato, ma sempre dignitoso ed anche economicamente vantaggioso; dall'altro, quello degli italiani, che si trovano quasi a fare buon viso a cattivo gioco, apprezzando la flessibilità del lavoro ma non le condizioni economiche, e che sono costantemente in cerca di altre opportunità più soddisfacenti.

Tra i collaboratori di origine straniera, le aspettative e le intenzioni professionali differiscono marcatamente in funzione del paese di provenienza: da un lato, chi viene dai paesi africani e asiatici è nella quasi totalità dei casi intenzionato a continuare a svolgere questo lavoro; dall'altro, chi viene dall'Est (sia europeo che extra-UE) o dall'America Latina vede perlopiù la professione come una tappa, temporanea, del proprio percorso professionale.

In particolare, a giudicare "stabile" il proprio lavoro di collaboratore familiare è il 65,3% degli intervistati originari dei paesi extracomunitari dell'Est, il 66,5% di quelli provenienti dall'America Latina e il 70,9% di quanti vengono dagli stati comunitari dell'Est. La quota aumenta sensibilmente nelle altre aree geografiche prese in considerazione: 79,7% tra

chi viene dall'Asia, 80,8% tra i nordafricani, fino all'82,2% di chi proviene dal resto dell'Africa.

1.7. Il positivo rapporto con le famiglie italiane

Nella **stragrande maggioranza dei casi, i collaboratori affermano di avere buoni rapporti con la famiglia presso cui lavorano.** Uno su quattro, infatti, dichiara che le relazioni sono “molto buone”, tanto da essere trattato a tutti gli effetti come un membro della famiglia (23,9%); più di uno su due, invece, dice di aver un “buon” rapporto, all’insegna di correttezza e umanità (53,7%). Complessivamente, dunque, per il 77,6% degli assistenti famigliari non sembrano esserci problemi nel rapporto con la famiglia per cui si lavora. Nei restanti casi, la quasi totalità dei rapporti sono giudicati “discreti”, ovvero freddi e impersonali, mentre è appena il 3% dei collaboratori a dichiarare di essere trattato con arroganza, e lo 0,2% di avere rapporti “pessimi”, addirittura lesivi dei propri diritti (tab. 15).

Tab. 15 – Giudizio sul rapporto con le famiglie, per nazionalità e area geografica (val. %)

	Nazionalità		Area geografica			Totale
	Italiana	Straniera	Nord	Centro	Sud e Isole	
Molto buono, è un membro della famiglia	42,2	18,5	22,5	17,2	34,6	23,9
Buono, c'è correttezza e umanità da parte delle famiglie	36,6	58,7	54,2	54,5	51,7	53,7
Discreto, è asettico e impersonale	18,0	19,6	19,9	24,3	11,9	19,2
Non molto buono, è trattato con arroganza e supponenza	3,2	3,0	3,4	3,4	1,8	3,0
Pessimo, ha seri problemi	0,0	0,2	0,0	0,6	0,0	0,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis-Ismu, 2012

La qualità dei rapporti si mantiene generalmente molto buona sia per gli italiani che per i collaboratori di origine straniera, ma questi ultimi scontano una maggiore difficoltà di integrazione che spesso impedisce loro di sentirsi,

di fatto, membri della famiglia. E forse, dietro questo fenomeno, c'è anche la percezione di una certa diffidenza da parte delle famiglie, complice una distanza culturale che si fatica a colmare del tutto. Infatti, a fronte del 42,2% di collaboratori italiani che dichiarano di avere con le famiglie rapporti "molto buoni", tra gli stranieri la quota scende al 18,5%; di contro, questo gap è colmato guardando a quanti indicano rapporti "buoni": in questo caso, il 36,6% degli italiani e il 58,7% degli stranieri.

La qualità dei rapporti varia in base alla ripartizione geografica di riferimento. È al Sud che i rapporti tra famiglie e assistenti sono migliori: qui è complessivamente l'86,3% degli intervistati a dichiarare di avere rapporti "buoni" o "molto buoni" con i propri datori di lavoro, ben al di sopra del 76,7% del Nord e del 71,7% del Centro, dove invece in non pochi casi le relazioni sono descritte come "asettiche" e "impersonali" (19,9% dei casi al Nord, 24,3% al Centro e solo 11,9% al Sud).

Passando ad analizzare gli aspetti più problematici dei rapporti con le famiglie, si può affermare che disagi e incomprensioni rappresentino un'eccezione: complessivamente, infatti, **solo un collaboratore su cinque sostiene di aver avuto almeno una volta problemi con la famiglia** per cui lavorava (21,3%). L'insorgere di problemi e incomprensioni con le famiglie è piuttosto frequente tra i collaboratori stranieri (25,3%) ma molto più sporadico tra gli italiani (7,8%), segno che, pur in presenza di buoni rapporti, le differenze culturali possono creare barriere alla reciproca accettazione e comprensione, specie nei casi di convivenza continua con persone anziane (tab. 16).

Le problematiche occorse in ambito familiare sono perlopiù legate a questioni contrattuali, in massima parte mancanze da parte dei datori di lavoro che non rispettano obblighi e scadenze. La casistica più frequente è il mancato pagamento della retribuzione (capitato al 36,1% dei collaboratori), seguita dalla mancata concessione di ferie e permessi (32,3%), la mancata regolarizzazione del rapporto di lavoro nonostante la richiesta del collaboratore (29,7%), il mancato versamento dei contributi dovuti (25,3%). Il 24,4% degli assistenti ha anche sperimentato critiche nel merito della prestazione lavorativa; il 21,1% ha subito comportamenti discriminatori; il 17,7% si è trovato a vedersi rifiutato il pagamento di tredicesime, ferie, liquidazioni; il 15,4% ha avuto incomprensioni legate alla convivenza presso la famiglia. Più rari invece i casi di disinteresse per la sicurezza del collaboratore sul luogo di lavoro da parte della famiglia (9%) e quelli di molestia sessuale, che sono occorsi al 6,9% dei collaboratori, una percentuale che appare comunque parecchio elevata.

Tab. 16 - Collaboratori che hanno avuto almeno una volta problemi con la famiglia, per nazionalità (val. %)

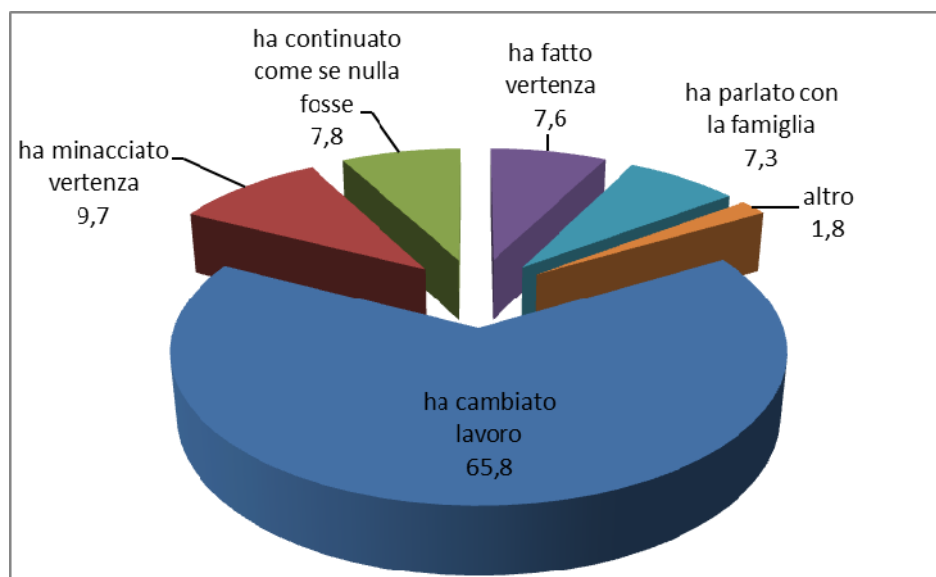
	Nazionalità		Totale
	Italiana	Straniera	
Problemi con la famiglia nel passato			
Sì	7,8	25,3	21,3
No	92,2	74,7	78,7
Totale	100,0	100,0	100,0
Tipologia di problemi (*)			
Mancato pagamento della retribuzione	17,6	37,6	36,1
Mancata concessione di ferie, permessi, ecc.	35,2	32,1	32,3
Mancata regolarizzazione del rapporto di lavoro	21,9	30,3	29,7
Mancato versamento dei contributi	3,9	27,1	25,3
Questioni legate al merito della prestazione lavorativa	23,0	24,5	24,4
Comportamenti discriminatori tenuti da membri della famiglia	9,3	18,5	17,7
Mancato pagamento di ferie / liquidazione / tredicesima	26,2	20,6	21,1
Questioni legate all'alloggio presso il datore di lavoro		16,8	15,4
Molestie sessuali da parte di alcuni membri della famiglia	9,1	9,0	9,0
La scarsa attenzione nei confronti della sua salute e sicurezza	9,3	6,7	6,9
Altro	2,3	0,9	1,0

(*) Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis-Ismu, 2012

Ai collaboratori è stato domandato come si siano comportati dopo aver sperimentato i problemi con la famiglia. In ben due casi su tre, i problemi sono stati abbastanza gravi da spingere gli assistenti a cambiare datore di lavoro (65,8%); il 9,7% è riuscito a far valere i suoi diritti minacciando di fare vertenza; il 7,6% ha fatto vertenza; il 7,3% è invece riuscito a sanare i contrasti e ottenere ciò che gli spettava, semplicemente parlando con i famigliari. Nel restante 7,8% dei casi, i collaboratori hanno invece continuato a lavorare come se nulla fosse accaduto (fig. 4).

Fig. 4 – Comportamenti tenuti dai collaboratori in seguito alle discriminazioni subite
(val. %)



Fonte: indagine Censis-Ismu, 2012

1.8. Il valore delle competenze e della formazione

Sebbene risulti alquanto variegato, e composto di anime tra loro differenti per tipo di preparazione e mansioni svolte, l'universo dei collaboratori famigliari torna a compattarsi quando se ne indaga l'adeguatezza delle conoscenze e competenze possedute rispetto al lavoro svolto.

Alla prova dei fatti, oltre **nove collaboratori su dieci (91,6%) considerano il loro bagaglio di esperienze, conoscenze e preparazione complessiva sufficiente, o anche più**, per il lavoro di assistenza prestato alle famiglie.

Un *sentiment* di tutto rispetto, dunque, che però non sconfina nell'autoreferenzialità. Bensì, è in primo luogo dalle caratteristiche del mercato dei servizi famigliari che esso scaturisce, se si considera che nella gran parte dei casi sono richieste prestazioni di livello base o medio (più dell'80% degli assistenti famigliari è un profilo base o medio).

E finché si resta in tale ambito, per un verso l'esperienza maturata sul lavoro e per altro la dimestichezza con delle mansioni che in molti casi sono svolte già all'interno del proprio nucleo familiare, consentono ai collaboratori di disimpegnarsi senza troppe difficoltà nei compiti loro affidati (tab. 17).

Tab. 17 – Giudizio sulle competenze e conoscenze possedute rispetto al tipo di lavoro svolto, per profilo (val. %)

	Profilo			Totale
	Di base	Medio	Medio alto/Alto	
Più che sufficienti	37,3	33,6	37,9	35,9
Sufficienti	52,2	59,5	55,1	55,7
Inadeguate	4,5	3,8	5,6	4,4
Non sa	6,0	3,1	1,4	4,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis-Ismu, 2012

Sarebbe riduttivo ricondurre l'atteggiamento di fiducia dei collaboratori famigliari esclusivamente alla tendenziale semplicità dei compiti loro affidati; a ben guardare, infatti, anche quando i contenuti dell'assistenza prestata si innalzano, la quota di quanti si reputano perfettamente a proprio agio nello svolgere le mansioni assegnate – evidentemente più tecniche e specialistiche - si mantiene assai elevata (93% tra i profili medio alti/alti).

Va inoltre sottolineato che solo una minima parte di collaboratori (il 14,3%) ha seguito un corso di formazione relativo al lavoro che attualmente svolge. La platea più specializzata è anche quella che si è formata di più (il 36,1% ha seguito corsi di formazione, a fronte di dati riferiti ai profili medi e a quelli base chi si fermano rispettivamente all'11,5% e 8%).

Tuttavia, il dato in sé è tutt'altro che confortante: appena più di un terzo tra coloro che presso le famiglie svolgono servizi di assistenza alle persone più fragili ha ricevuto formazione specifica, e una tale evidenza non può non spianare la strada alla necessità di implementare iniziative *ad hoc* per elevare il livello di preparazione "formale" degli assistenti famigliari (tab. 18).

Tab. 18 – Incidenza dei collaboratori famigliari che hanno seguito corsi di formazione, per profilo (val. %)

	Profilo			Totale
	Di base	Medio	Medio alto/Alto	
Si	8,0	11,5	36,1	14,3
- in Italia	6,1	9,9	24,1	10,8
- all'estero	1,5	1,6	11,7	3,3
- in Italia che all'estero	0,4	0,0	0,3	0,2
No	92,0	88,5	63,9	85,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis-Ismu, 2012

Eppure, se solo gli assistenti famigliari del Sud osservassero i dati che seguono, si renderebbero conto del valore della **formazione**, che sembra configurarsi **come un investimento dal ritorno garantito**, sotto **tutti i punti di vista**. Su quello economico, chi ha seguito corsi di formazione professionalizzanti è riuscito a difendersi meglio nel corso dell'attuale crisi economica e denota condizioni di lavoro e retributive migliori rispetto a chi non si è mai formato. Negli ultimi tre anni la retribuzione oraria è aumentata per il 39,4% dei primi e solo per il 15,1% dei secondi; tra i primi un lavoratore su tre (33,7%) ha visto crescere la domanda di lavoro espressa dalle famiglie, e tra i secondi solo il 19,7%; ancora, chi si è formato a tempo debito ha visto sì un calo del potere contrattuale (19,4%), ma chi non lo ha fatto ha visto le cose andare anche peggio (34,3%); infine, tra i primi è rimasta sostanzialmente stabile la regolarità del rapporto di lavoro con le famiglie (per il 20,3% è aumentata, per il 18,6% diminuita), mentre tra i secondi il bilancio è decisamente negativo (per il 6% è aumentata, per il 36% diminuita) (tab. 19).

Tab. 19 - Cambiamenti nel lavoro negli ultimi tre anni, per chi ha seguito corsi di formazione e non (val. %)

	Ha seguito corsi di formazione professionale	Non ha mai seguito corsi di formazione professionale	Totale
Retribuzione oraria			
Aumentato	39,4	15,1	18,5
Invariato	46,3	64,5	61,9
Diminuito	14,3	20,4	19,6
Totale	100,0	100,0	100,0
Potere contrattuale			
Aumentato	11,2	4,5	5,5
Invariato	69,3	61,2	62,3
Diminuito	19,4	34,3	32,2
Totale	100,0	100,0	100,0
Regolarità rapporto di lavoro			
Aumentato	20,3	6,0	8,0
Invariato	61,1	58,1	58,5
Diminuito	18,6	36,0	33,5
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis-Ismu, 2012

Interventi formativi specialistici sarebbero quanto mai necessari per elevare la preparazione del gruppo: e in effetti il 69,2% dei collaboratori è interessato a svolgere un corso di formazione specialistica per il suo lavoro. Una netta demarcazione si rinviene anche in base al tipo di profilo: chi presta assistenza domestica di livello base non domanda più di tanto formazione (43,5%), a differenza delle professionalità medie (62,4%) e medie alte/alte (65,9%), tra le quali circa due intervistati su tre sono interessati a seguire corsi di specializzazione (tab. 20).

Tab. 20 - Interesse a svolgere un corso di formazione specialistica per il lavoro, per profilo (val. %)

	Profilo			Totale
	Di base	Medio	Medio alto/Alto	
Si	43,5	62,4	65,9	55,2
- per poter svolgere lavori meglio remunerati	19,7	22,0	27,7	22,2
- per poter migliorare le sue competenze	11,8	24,3	22,3	18,7
- per crearsi una rete di contatti utili	7,1	6,6	5,3	6,6
- per certificare le sue competenze	3,9	9,0	6,5	6,4
- perché non ha alcuna competenza nelle attività di collaborazione domestica	1,0	0,5	4,1	1,3
No	56,5	37,6	34,1	44,8
- non avrebbe tempo	15,7	12,1	14,4	14,0
- per altri motivi	18,6	13,0	5,0	13,9
- non è necessario, crede di possedere le competenze che servono	16,7	7,9	9,4	11,8
- il mercato non richiede al momento competenze più qualificate di quelle che ha	5,5	4,6	5,3	5,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis-Ismu, 2012

La necessità di aggiornare le competenze e il desiderio di scalare posizioni nella piramide professionale e vedere crescere la remunerazione sono appannaggio di una sola anima dei lavoratori domestici, quella professionalmente più elevata, che se nella sua fascia più alta è mossa principalmente da motivazioni economiche (27,7%), in quella immediatamente inferiore è spinta in primo luogo dal desiderio di migliorarsi, rendere servizi migliori e conoscere più approfonditamente le arti del mestiere (24,3%).

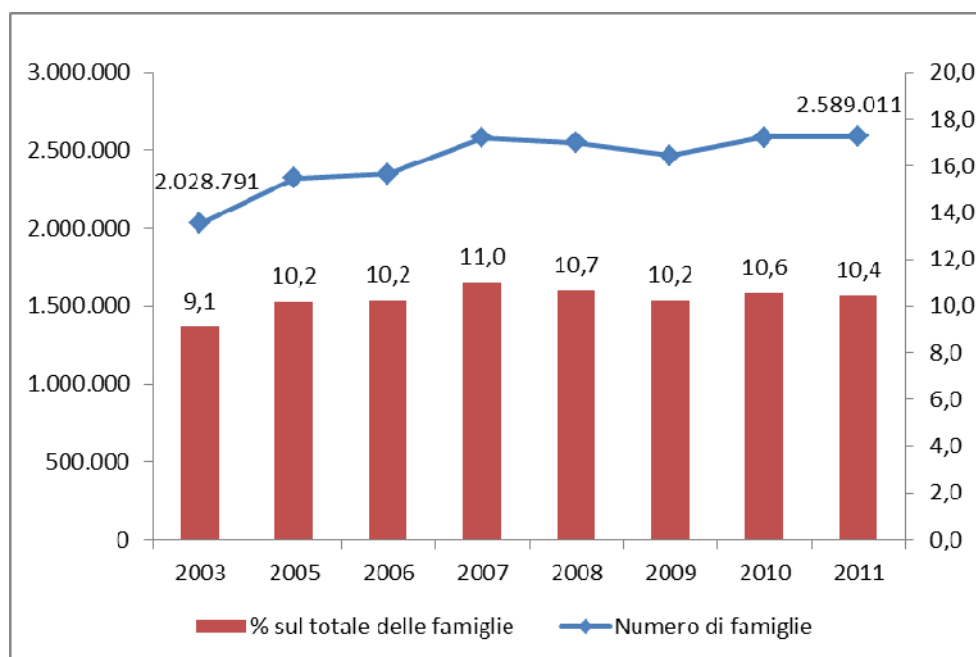
I lavoratori posti più in basso nella scala, invece, appaiono nel complesso meno motivati: la quota di chi intende seguire corsi di formazione per migliorare le competenze (11,8%) è assai ridimensionata rispetto ai profili medi e alti (rispettivamente 24,3% e 22,3%) e, al contempo, si ingrossa quella riferita ai collaboratori che credono di possedere già tutte le competenze necessarie (16,7%, mentre per gli altri profili è rispettivamente del 7,9% e 9,4%).

2. ANALISI DELLA CONSISTENZA E DELLE CARATTERISTICHE DELLE FAMIGLIE CHE SI AVVALGONO DEL LAVORO DI CURA E DI ASSISTENZA

2.1. Le famiglie italiane e la domanda di servizi di cura ed assistenza a domicilio

Come accennato, negli ultimi anni la domanda di servizi di cura ed assistenza da parte delle famiglie italiane è cresciuta esponenzialmente, complici le trasformazioni che hanno investito la struttura familiare, i cambiamenti demografici, e non ultimo, le sempre più numerose difficoltà del nostro sistema sanitario a garantire i tradizionali livelli di assistenza. Stando ai dati Istat, se nel 2003 erano appena 2 milioni (il 9,1% del totale) le famiglie che si rivolgevano al mercato per acquistare servizi di collaborazione nel 2011 tale valore risultava aumentato di circa 600 mila unità (2 milioni 589 mila), rappresentando il 10,4% delle famiglie (fig. 5).

Fig. 5 – Famiglie che acquistano servizi di cura e di assistenza a domicilio, 2003-2011 (val. ass. e val. %)

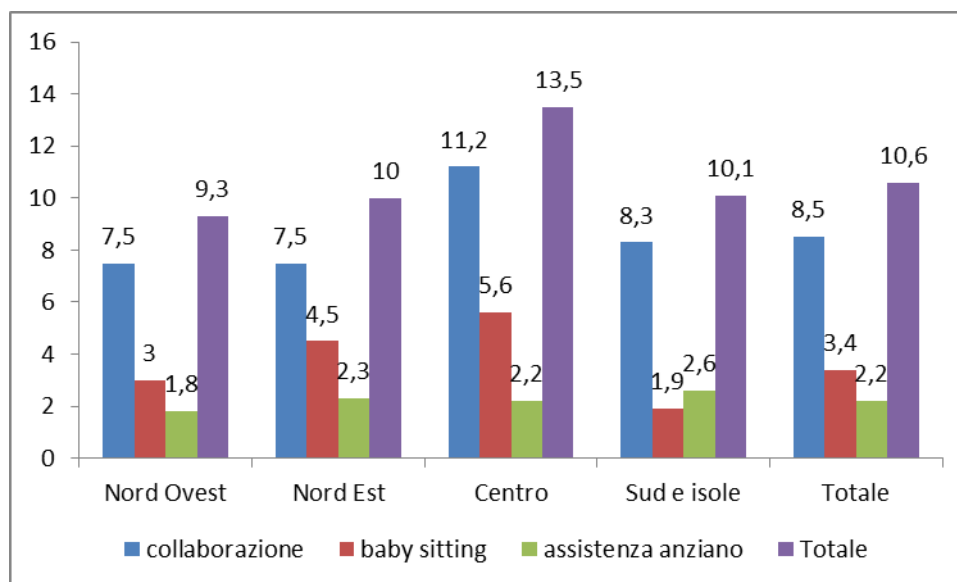


Fonte: elaborazione Censis-Ismu su dati Istat

La parte più consistente della **domanda di servizi** riguarda le collaborazioni di carattere domestico, per attività di pulizia, che interessa ben l'8,5% delle famiglie italiane. Il 3,4% si avvale invece di collaboratori per la cura dei bambini, mentre il 2,2% per l'assistenza di anziani. Sono proporzioni che fotografano la frequenza con cui le famiglie si rivolgono al mercato per le differenti tipologie di servizio, ma non il suo valore complessivo. E' evidente che, pur essendo le attività di carattere domestico le più richieste, queste prevedano un impegno presso le singole famiglie relativamente molto più contenuto di quanto non avvenga per l'attività di cura ed assistenza agli anziani che, al contrario, implica un'intensità di lavoro decisamente maggiore.

La richiesta di servizi da parte delle famiglie italiane appare inoltre abbastanza differenziata a livello territoriale, sia per intensità che con riferimento ai servizi richiesti. Al Centro, sono il 13,5% le famiglie che acquistano servizi di collaborazione sul mercato, riguardanti in massima parte l'attività di carattere domestico (11,2%) e la cura ed assistenza dei bambini. Nel resto del Paese, il dato oscilla tra il 9,3% del Nord Est e il 10,1% del Sud rilevando con riferimento a quest'area una maggiore tendenza ad avvalersi di collaboratori per la cura di anziani, ed una inferiore per l'assistenza ai bambini (fig. 6)

Fig. 6 – Servizi richiesti dalle famiglie, per tipologia di servizio e area geografica, 2010
(val. %)



Fonte: elaborazione Censis-Ismu su dati Istat

L'indagine svolta presso un campione di 1500 famiglie che si avvalgono dei servizi di cura e di assistenza svolti dai collaboratori, ha permesso di mettere in luce non solo i fabbisogni specifici che tali famiglie esprimono, ma anche le caratteristiche, le difficoltà e le attese che contraddistinguono il rapporto con i collaboratori.

Per quanto riguarda il **profilo delle famiglie che utilizzano i servizi**, nella maggioranza dei casi sono coppie, con (26,7%) e senza figli (19,2%), di età medio-alta (il 51,8% dei capofamiglia ha superato i 65 anni), e con un reddito netto mensile compreso tra i 2000 e 4000 euro (42,4%). È un profilo che risulta abbastanza omogeneo a livello territoriale, anche se al sud si registra una maggiore incidenza di anziani e di famiglie con reddito inferiore ai livelli medi indicati (tab. 21).

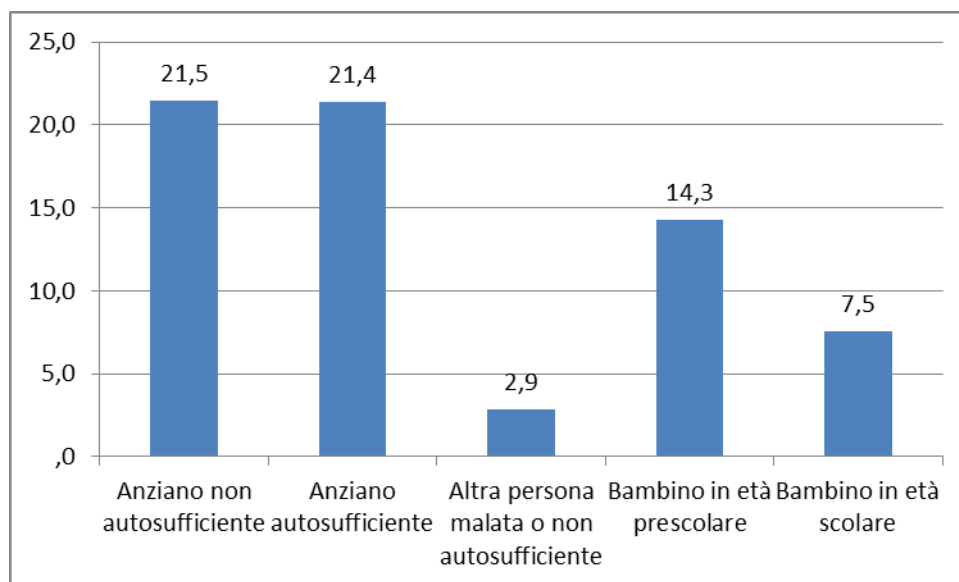
Tab. 21 - Le caratteristiche delle famiglie che si avvalgono dei servizi di collaborazione a domicilio, per area geografica (val. %)

	Area geografica			Totale
	Nord	Centro	Sud e Isole	
Nucleo familiare				
Vive da solo	44,5	28,1	44,9	40,4
Coppia senza figli	20,6	19,5	17,0	19,2
Coppia con figli	25,6	35,9	20,5	26,7
Monogenitore	6,0	13,9	8,9	8,9
Altro	3,3	2,6	8,7	4,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
Età del capofamiglia				
Fino a 44 anni	20,4	25,4	18,5	21,1
45-64 anni	26,2	35,3	21,7	27,1
65 anni e oltre	53,4	39,3	59,8	51,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
Reddito famiglie				
Inferiore a 1000 euro	5,4	6,4	5,2	5,6
Da 1001 a 2000 euro	38,7	24,4	46,7	37,5
Da 2001 a 4000 euro	43,3	56,1	29,9	42,4
Oltre 4000 euro	8,2	12,6	6,5	8,8
Non so/non risponde	4,4	0,5	11,7	5,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Censis-Ismu su dati Istat

Ma quello che distingue il profilo delle famiglie, sono i bisogni che queste esprimono in termini di assistenza e cura. Da questo punto di vista va subito sottolineate che **nel 21,5% delle famiglie interpellate è presente un anziano non autosufficiente nel 21,4% una persona anziana**, ma autosufficiente, e nel 2,9% dei casi una persona non anziana, ma che ha bisogno di cura ed assistenza in quanto malata o non autosufficiente. Ancora, nel 14,3% delle famiglie che si avvalgono dei servizi di cura e di assistenza offerti dai collaboratori è presente un bambino in età prescolare, e nel 7,5% uno in età scolare (fig. 7).

Fig. 7 – La presenza in famiglia di persone che necessitano di cura e assistenza da parte dei collaboratori (val. %)



Fonte: elaborazione Censis-Ismu su dati Istat

La presenza di anziani in casa rappresenta, come visto, un fattore importante di stimolo a ricorrere a soggetti esterni al nucleo familiare, sia per quanto riguarda le eventuali attività specifiche di assistenza e cura, che per quelle più basiche, di carattere domestico. Approfondendo ulteriormente la categoria delle persone anziane portatrici di bisogni multipli (salute, socialità, assistenza nelle attività quotidiane), riscontriamo che il 43,6% degli anziani non autosufficienti ha bisogno di assistenza continuativa 24 ore su 24. Sono indicate poi l'assistenza specialistica sanitario-

infermieristica (29,3%), la cura e l'igiene personale (49,4%), il disbrigo di attività domestiche (46,4%) e l'assistenza di natura relazionale (16,7%).

Ma anche tra gli anziani autosufficienti, si riscontrano esigenze importanti da parte delle famiglie. Se solo il 5,3% ha bisogno di un'assistenza continuativa, 24 ore su 24, e il 6,8% una specialistica di carattere infermieristico, ben il 31,4% ha però bisogno di supporto nella cura dell'igiene personale. E se l'aiuto nel disbrigo delle faccende domestiche è la motivazione principale per cui si ricorre al collaboratore (79,1%), va segnalato che ben il 42,3% indica invece una motivazione di carattere relazionale, ovvero l'esigenza di compagnia che ha la persona anziana autosufficiente (tab. 22).

Tab. 22 – Tipologia di servizi di cura ed assistenza di cui hanno bisogno le persone anziane presenti in casa, per tipologia (val. %)

	Tipologia assistito	
	Anziani non autosufficienti	Anziani autosufficienti
Assistenza continuativa, 24 ore su 24	43,6	5,3
Assistenza specialistica di tipo sanitario/ infermieristico	29,3	6,8
Assistenza nella cura dell'igiene personale	49,4	31,4
Assistenza nel disbrigo di attività domestiche	46,4	79,1
Assistenza di natura relazionale	16,7	42,3

Fonte: elaborazione Censis-Ismu su dati Istat

Il motivo prevalente per cui le famiglie ricorrono all'aiuto di collaboratori è dato dall'impegno in attività lavorative da parte dei propri membri (56,8%); seguono il bisogno di un supporto per uno o più membri della famiglia (19,9%), il bisogno di servizi molto specialistici (16%) e, infine, il fatto che la famiglia si sia sempre avvalsa di un collaboratore (7,3%). Al Sud risulta leggermente più alto la quota di quanti, pur non lavorando, hanno bisogno di un supporto per le attività di cura e assistenza (tab. 23).

Tab. 23 - Motivo di ricorso alla figura del collaboratore, per area geografica (val. %) (*)

Ragione del ricorso ai servizi offerti dai collaboratori	Area geografica			Totale
	Nord	Centro	Sud e Isole	
I membri della famiglia sono impegnati in attività lavorative	66,2	64,1	53,3	61,7
I membri della famiglia, pur presenti in casa, hanno bisogno di un supporto	22,6	14,1	26,6	21,6
I servizi offerti dal collaboratore sono molto specialistici	13,4	20,3	20,5	17,3
La famiglia è da sempre abituata ad avere almeno un collaboratore domestico	7,9	10,8	5,8	8,0

(*) Il totale non è uguale a 100 perchè erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis-Ismu, 2012

Andando a considerare le prestazioni specifiche di cui le famiglie si avvalgono e la potenziale domanda espressa dalle famiglie, i servizi afferenti al sostegno nel **governo della casa** assumono una posizione primaria, seguiti da quelli afferenti all'assistenza alla persona anziana.

Tra le prime, i servizi di pulizia sono in assoluto i più richiesti (li utilizza l'82,1% delle famiglie, ma vi è un altro 5,8% che pur non utilizzandoli, sarebbe interessata a farlo), seguiti, ma a molta distanza, dalla preparazione dei pasti (60,4%), dalla spesa per la famiglia (53,1%, ma ben il 10,9% vorrebbe che il collaboratore facesse anche ciò). Solo poco più di un terzo (il 37,7%) affida al collaboratore l'incombenza di disbrigare piccole commissioni domestiche (ma la domanda potenziale è in questo caso molto alta, essendo interessata a tale servizio ben il 16% delle famiglie interpellate), e circa un quarto, piccole attività di manutenzione (tab. 24).

Nell'ambito delle attività domestiche, si registra pertanto una significativa "domanda aggiuntiva" di servizi, che tuttavia risulta ancora inevasa.

Questo non avviene nel caso delle altre attività che i collaboratori svolgono, dove presumibilmente la logica di "delega" al collaboratore è più pervasiva, e fa sì che non resti escluso alcuna tipologia di attività di cui la famiglia ha necessità.

Tab. 24 - I servizi richiesti ai collaboratori e quelli che le famiglie si dichiarano interessate ad utilizzare, per tipologia di servizio (val. %)

	Usano	Interesse ad utilizzare
Governo casa		
Pulizie	82,1	5,8
Preparazione pasti	60,4	7,6
Spesa per la famiglia	53,1	10,9
Piccole commissioni	37,7	16,0
Attività di manutenzione	24,9	13,5
Accudimento animali domestici	19,8	3,3
Assistenza bambini		
Gioco, intrattenimento	27,2	0,6
Preparare pasti	25,8	1,4
Trasporto in auto	12,8	1,4
Assistenza semplice persona anziana		
Controllo su assunzione farmaci	41,5	2,1
Igiene personale	37,9	1,8
Aiuto nel camminare e vestirsi	37,5	1,4
Parlare	34,7	1,6
Supporto nell'assunzione di pasti	29,7	1,4
Compagnia per periodi limitati	26,9	2,4
Trasporto in auto	20,5	4,5
Assistenza persona anziana non autosufficiente		
Cure igieniche	28,5	0,9
Medicazioni semplici	25,3	1,1
Terapie intramuscolari	20,3	1,7
Alimentazione	20,2	0,8
Prevenzione decubiti	19,3	0,9
Trasporto della persona	15,1	1,1
Clisteri	12,6	1,2
Fleboclisi	7,0	1,4

Fonte: indagine Censis-Ismu, 2012

Per quanto riguarda **l'assistenza ai bambini**, sono circa il 27,2% le famiglie che si avvalgono di un collaboratore, delegando oltre l'attività di gioco ed intrattenimento, anche la preparazione dei pasti (25,8%) e, in misura inferiore, il trasporto in macchina dei figli (12,8%).

Per quanto riguarda **l'assistenza semplice di persone anziane**, il quadro delle mansioni richieste ai collaboratori è invece più variegato. In assoluto, la funzione più richiesta è la vigilanza sull'assunzione dei farmaci (41,5%), seguita dal supporto alla cura dell'igiene dell'assistito (37,9%) e all'aiuto nel camminare e vestirsi (37,5%). Ma tra gli "incarichi" dei collaboratori c'è anche quello di parlare e tenere vigile l'attenzione dell'anziano (34,7%), supportare nell'assunzione dei pasti (29,7%) e trasportare in auto (20,5%, peraltro il 4,5% delle famiglie che attualmente non usufruiscono di tale servizio sarebbero interessate ad averlo).

Ma una quota significativa di famiglie, ricorre, come visto, a **servizi molto specifici di cura ed assistenza di persone anziane non autosufficienti**. In questo caso, le mansioni più richieste sono le cure igieniche (28,5%), le medicazioni semplici, bendaggi, impacchi (25,3%), la somministrazione di terapie intramuscolari (20,3%), il supporto all'alimentazione (20,2%), la prevenzione dei decubiti (19,3%) fino alla pratica di fleboclisi e clisteri.

2.2. La ricerca del collaboratore e il rapporto con la famiglia

Per la fornitura dei servizi di cura e assistenza, le famiglie, come già messo ampiamente in evidenza, **intrattengono in netta prevalenza (80,9%) rapporti diretti con il collaboratore**, rivolgendosi solo in via residuale a cooperative (8,5%), ad agenzie per il lavoro (6,5%) e, in misura molto più contenuta, a società private (2,5%), oppure ad altre strutture (1,6%).

Il reclutamento del personale avviene per la maggior parte, attraverso amici o conoscenti (66,4%). Segue il ricorso, in ordine di importanza decrescente, ad altri collaboratori domestici (22,5%), a parrocchie o altre strutture legate al culto (14,9%), a cooperative (7,7%) oppure ad agenzie per il lavoro (6,9%). Molto residuale è, infine, l'utilizzo di altri canali di reclutamento quali le associazioni di volontariato, il sindacato/patronato, le società private. Sebbene in tutto il territorio nazionale il carattere dell'informalità del reclutamento resti preponderante, va segnalato come **al Nord vi sia una propensione molto più accentuata da parte delle famiglie a rivolgersi anche a canali formali**, come i centri religiosi (17,8%), le agenzie (10,2%) e le cooperative (12%) (tab. 25)

Tab. 25– Modalità utilizzate per il reclutamento del collaboratore (val. %) (*)

Canale	Area geografica			Totale
	Nord	Centro	Sud e Isole	
Tramite amici/conoscenti	61,5	71,2	69,2	66,4
Tramite altri collaboratori domestici	29,3	15,4	18,7	22,5
Tramite parrocchie o altre strutture legate al culto	17,8	16,3	9,5	14,9
Tramite cooperativa	12,0	6,2	2,7	7,7
Tramite agenzia per il lavoro	10,2	5,9	2,9	6,9
Tramite associazione di volontariato	2,1	8,5	3,1	4,1
Tramite Sindacato/patronato	1,2	8,3	3,5	3,7
Società privata	4,1	0,2	0,3	1,9
Tramite servizi del comune / provincia (liste di collaboratori accreditati, ecc.)	1,6	1,2	0,1	1,0
Tramite centro per l'impiego	0,3	1,7	0,1	0,6
Altro	1,1	1,5	4,1	2,1

(*) Il totale non è uguale a 100 in quanto erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis-Ismu, 2012

Tra gli **elementi che hanno contato maggiormente nella selezione dei collaboratori**, le famiglie interpellate indicano, quale fattore di primaria importanza, le credenziali fornite da parenti, amici o conoscenti (26,4%), l'affidabilità trasmessa in sede di colloquio (19,3%), oppure l'esperienza pregressa (13,9%). I titoli e le qualifiche professionali figurano ai livelli intermedi della graduatoria (8,8%), a pari merito con l'immediata disponibilità all'impiego, e sono preceduti dal requisito della conoscenza della lingua italiana (9,7%) (tab. 26).

L'esperienza maturata figura, invece, ai posti successivi, a pari merito con la convenienza economica e l'immediata disponibilità all'impiego, e rappresenta un fattore dirimente per poco meno dei due quinti del campione. Il possesso di titoli e qualifiche professionali, oppure di requisiti professionali certificati, non costituisce, per contro, un elemento cardine del processo di selezione, in quanto interessa una quota contenuta di rispondenti. Anche questi dati, com'è facile intuire, lasciano emergere elementi di criticità del sistema sui quali vale la pena riflettere.

Tab. 26 – Elementi che hanno contato maggiormente nella selezione del collaboratore, per area geografica (val. %)

	Area geografica			Totale
	Nord	Centro	Sud e Isole	
Le credenziali di parenti/amici/altri	38,7	16,5	16,5	26,5
L'affidabilità trasmessa in sede di colloquio	12,8	31,2	18,8	19,3
L'esperienza maturata	7,8	20,0	17,6	13,9
La conoscenza della lingua italiana	9,2	7,1	12,8	9,7
I titoli e le qualifiche professionali	11,7	3,0	9,4	8,8
L'immediata disponibilità all'impiego	5,0	12,6	11,2	8,8
La convenienza economica	7,4	0,9	6,7	5,5
Il livello di istruzione in generale	5,0	5,1	4,2	4,8
L'averne dei requisiti professionali "certificati"	0,6	1,4	0,9	0,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis-Ismu, 2012

Sul versante delle **difficoltà incontrate nella fase di ricerca**, la maggioranza del campione (31,8%) rimanda, quale principale problema esperito, all'assenza di un servizio di riferimento sul territorio cui rivolgersi per ottenere informazioni e assistenza. Altre problematiche segnalate hanno a che vedere con l'indisponibilità delle persone individuate a svolgere le mansioni occorrenti (15%); la mancanza del profilo ricercato sul mercato del lavoro (12,6%); l'eccessivo costo richiesto per le prestazioni (11,6%); la scarsa preparazione dei soggetti individuati (11,4%); la difficoltà a trovare lavoratori in regola con i documenti di soggiorno (8,8%); infine, la difficoltà a combinare le esigenze di orari, permessi e riposi (8,5%) (tab. 27).

Esaminando più nel dettaglio i singoli profili professionali dei collaboratori domestici, le famiglie intervistate dichiarano difficoltà più consistenti a trovare badanti per l'indisponibilità delle persone individuate (22,4%) e baby-sitter per l'assenza di un apposito servizio cui rivolgersi in caso di bisogno (40,7%) (tab. 28).

Tab. 27 - Difficoltà incontrate nella fase di ricerca del/i collaboratore/i, per area geografica
(val. %)

	Area geografica			Totale
	Nord	Centro	Sud e Isole	
L'assenza di un servizio di supporto nella ricerca	34,5	39,9	20,7	31,8
L'indisponibilità a svolgere alcune mansioni	16,6	13,8	13,6	15,0
La mancanza del profilo che cercavo sul mercato	8,3	17,2	15,2	12,6
L'eccessivo costo richiesto per le prestazioni	6,8	13,8	16,9	11,6
La scarsa preparazione dei collaboratori individuati	11,5	7,2	14,8	11,4
La difficoltà a trovare collaboratori in regola	11,7	2,3	10,1	8,8
La difficoltà a combinare esigenze di orari, permessi	10,6	5,1	8,3	8,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis-Ismu, 2012

Tab. 28 – Difficoltà incontrate nella fase di ricerca del/i collaboratore/i, per tipo di profilo ricercato
(val. %)

	Profilo			Totale
	Colf	Badante	Baby-sitter	
L'assenza di un servizio di supporto nella ricerca	31,0	31,8	40,7	31,8
L'indisponibilità a svolgere alcune mansioni	11,3	11,5	15,2	15,0
La mancanza del profilo che cercavo sul mercato	12,9	22,4	4,9	12,6
L'eccessivo costo richiesto per le prestazioni	10,7	8,9	7,4	11,6
La scarsa preparazione dei collaboratori individuati	12,4	8,7	10,3	11,4
La difficoltà a trovare collaboratori in regola	12,4	11,0	8,2	8,8
La difficoltà a combinare esigenze di orari, permessi	8,7	5,6	13,2	8,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis-Ismu, 2012

Alla richiesta di esprimere un giudizio sul rapporto che le lega con i collaboratori domestici, le famiglie intervistate hanno formulato valutazioni positive e manifestato una sostanziale soddisfazione. In particolare, un terzo

del totale ritiene che si sia instaurata una **fiducia reciproca profonda, i cui confini travalicano il semplice rapporto di lavoro** (36,8%) e un terzo ulteriore dichiara che il collaboratore viene ormai considerato come una **“persona di famiglia”** (36,5%). Un quarto dei rispondenti giudica, poi, il legame con il collaboratore alla stregua di un rapporto formale di lavoro (25,2%), con ciò volendo indicare un maggiore distacco emotivo tra le parti. Infine, una quota marginale degli intervistati, pari allo 0,8%, esprime una profonda insoddisfazione, anticamera della prossima sostituzione del collaboratore assunto (tab. 29).

Tab. 29 – Giudizio del rapporto che la lega al collaboratore domestico, per area geografica (val. %)

	Area geografica			Totale
	Nord	Centro	Sud e Isole	
C'è fiducia reciproca, che va anche oltre il mero rapporto lavorativo	26,0	39,6	50,0	36,8
La considera una persona di famiglia ormai	42,3	31,9	34,6	37,2
Nulla più che un semplice rapporto tra datore di lavoro e lavoratore	31,3	26,8	14,9	25,2
Non si trova bene e si sta muovendo per sostituirlo	0,4	1,7	0,5	0,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis-Ismu, 2012

Tale giudizio trova conforto nella valutazione sostanzialmente positiva che le famiglie italiane esprimono nei confronti del lavoro svolto dai collaboratori. **La quasi totalità delle famiglie si dichiara molto (41,7%) o abbastanza (49,7%)** soddisfatta delle prestazioni offerte dai collaboratori domestici. Decisamente minoritaria è la quota di rispondenti che manifesta poca soddisfazione (7,4%) oppure si dichiara decisamente non soddisfatta (1,2%) (tab. 30).

Tab. 30 – Giudizio sull’attività svolta dal collaboratore, per area geografica (val.%)

Livello di soddisfazione	Area geografica			Totale
	Nord	Centro	Sud e Isole	
Sì, molto	38,6	40,4	47,4	41,7
Sì, abbastanza	46,0	55,1	50,4	49,7
Non molto	12,9	4,1	2,2	7,4
Decisamente no	2,5	0,4	0,0	1,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis-Ismu, 2012

2.3. La sostenibilità economica dei servizi

Ogni mese le famiglie sostengono un costo per i servizi di cura e assistenza svolti dai collaboratori di circa 667 euro che grava, in massima parte, interamente sui bilanci familiari. Solo il 31,4% delle famiglie riceve infatti un qualche sostegno pubblico, per lo più nella forma dell’accompagnamento (19,9%) e a seguire, delle detrazioni fiscali (9,4%). Complessivamente, la spesa che le famiglie sostengono incide per il 29,5% sul bilancio familiare.

Se il welfare fai da te, impone alle famiglie oneri crescenti in termini di reclutamento del personale, organizzazione e gestione del servizio, non meno significativi sono quelli economici che le famiglie sostengono, e che rischiano di porre in prospettiva un serio interrogativo sulla sostenibilità del sistema.

Al Nord, la maggiore efficienza dei servizi si unisce alla presenza di accessi più agevoli alle risorse pubbliche: ben il 44,1% delle famiglie usufruisce di una qualche forma di contributo, sia l’accompagnamento (24,8%) che le detrazioni fiscali (17,4%). Questo ovviamente non incide sui costi assoluti del servizio che sono comunque più alti che nel resto del Paese (751 euro mensili, contro una spesa media di 693 euro al Centro e 531 al Sud), ma determina un carico leggermente più leggero sul reddito familiare (29,1%).

Al Centro e al Sud, invece, a malapena un quarto delle famiglie dichiara di avere accesso a qualche forma di sostegno pubblico (tab. 31).

Tab. 31 – Spesa che le famiglie sostengono per i servizi e forme di sostegno economico di cui si è usufruito, per area geografica (v.a. in euro, val. %)

	Area geografica			Totale
	Nord	Centro	Sud e Isole	
Spesa media mensile per l'attività di collaborazione (val. ass. in €)	751,4	693,1	531,1	667,8
Incidenza % della spesa sul reddito mensile della famiglia	29,1	32,4	27,7	29,5
Utilizzo di contributi pubblici				
Si	44,1	24,5	23,6	31,4
- Accompagno	24,8	20,6	14,3	19,9
- Voucher/buoni servizio di comuni, regioni e province per l'acquisto di servizi	3,5	3,0	2,8	3,1
- Detrazione fiscale	17,4	2,2	6,8	9,4
- Il servizio è totalmente a carico dello Stato	1,3		1,1	0,9
- Altro	1,2	0,1	2,0	1,2
No	55,9	75,5	76,4	68,6

Fonte: indagine Censis-Ismu, 2012

Già oggi, **meno della metà delle famiglie (43,6%) riesce a far fronte a tale spesa**, contando esclusivamente sul proprio reddito, e senza intaccare risparmi e consumi. **La maggioranza, il 56,4% non ce la fa, ed è costretta a ridurre le spese di altro tipo (48,2%) e ben il 20,2% è arrivata ad intaccare i risparmi.**

Peraltro, mentre al Sud, dove il costo dei servizi è molto inferiore, le famiglie sono maggiormente in grado di sostenerlo, è al Centro Nord che, malgrado un migliore accesso ai contributi pubblici, si registrano più difficoltà (tab. 32).

Tab. 32 - Modalità con cui le famiglie fanno fronte ai costi per i servizi di cura ed assistenza, per area geografica (val. %)

	Area geografica			Totale
	Nord	Centro	Sud e Isole	
Difficoltà delle famiglie a coprire le spese per i servizi di collaborazione domestica				
No	37,4	35,6	58,9	43,6
Si	63,4	64,4	41,1	56,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
% di famiglie che per coprire le spese dei servizi richiesti al collaboratore:				
- hanno intaccato una quota di risparmi	22,5	26,6	11,7	20,2
- hanno ridotto spese di altro tipo	51,9	57,9	34,9	48,2
- si sono indebitate	4,1	3,9	0,0	2,8

Fonte: indagine Censis-Ismu, 2012

Oltre a descrivere il fabbisogno attuale delle famiglie e i loro livelli di soddisfazione per le prestazioni erogate dai collaboratori, l'indagine ha inteso formulare alcune indicazioni riguardo alla domanda futura, ovvero all'evoluzione potenziale del fabbisogno così come emerge dalla percezione degli intervistati. Dai risultati raccolti colpisce, anzitutto, il fatto che per quasi tutti gli intervistati il ricorso a servizi di cura e assistenza a domicilio forniti da collaboratori **sia irrinunciabile** (tab. 33).

Non si tratta, dunque, di servizi "scelti" nell'ambito dei comuni processi decisionali circa l'allocazione delle risorse e l'acquisizione di beni e servizi. Il ricorso alla collaborazione esterna per il lavoro di cura è in qualche modo "subito" e imposto dalla necessità di assicurare alla famiglia un equilibrio esistenziale sostenibile.

In qualche caso, lo stato di necessità viene spiegato in termini di bisogno di prestazioni "complesse" (questa l'indicazione data dal 10,9% degli intervistati), il che fa pensare anzitutto a quei casi – che si riscontrano in particolare a proposito di disabili e anziani – dove l'assistenza domiciliare è in qualche modo specialistica, considerati i peculiari bisogni dell'assistito.

Ancora, il 22,7% dichiara che il servizio richiede competenze e attitudini per il quale è necessario avvalersi di un collaboratore, e non possono essere svolte da altri membri della famiglia.

Tab. 33 – Disponibilità delle famiglie italiane a rinunciare ai servizi prestati dal collaboratore domestico, per area geografica (val. %)

<i>Potrebbe rinunciare al servizio svolto dal collaboratore?</i>	Area geografica			Totale
	Nord	Centro	Sud e Isole	
Sì	20,9	12,0	11,3	15,6
No	79,1	88,0	88,7	84,4
- non avrebbe il tempo per occuparsi dei servizi	35,3	51,1	39,3	40,6
- non avrebbe le competenze	24,7	11,2	29,3	22,7
- l'assistenza che richiede la situazione è complessa	7,8	8,9	17,0	10,9
- altri motivi	11,3	16,8	3,1	10,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis-Ismu, 2012

Da un lato, l'irrinunciabilità del servizio, dall'altro, le difficoltà crescenti delle famiglie a farvi fronte, il futuro del sistema è oggi intrappolato nella morsa di due distinte esigenze che vanno in direzione del tutto opposta. Alla richiesta di fare previsioni per i prossimi cinque anni, il 44,4% delle famiglie pensa che avrà bisogno di incrementare il numero dei collaboratori e/o delle ore da questi lavorate. Ma al tempo stesso, ben la metà (49,4%) pensa che la famiglia avrà sempre più difficoltà a sostenere il servizio, e addirittura il 41,7% pensa che potrà arrivare a non poterselo più permettere.

Tab. 34 - Previsioni delle famiglie per i prossimi 5 anni su alcuni aspetti, per area geografica (val. %)

	Area geografica			Totale
	Nord	Centro	Sud e Isole	
La famiglia incontrerà sempre maggiori difficoltà nel sostenere il costo per il collaboratore/i				
Sì	44,7	60,2	47,5	49,4
No	55,3	39,8	52,5	50,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
La famiglia non potrà più permettersi un collaboratore/i				
Sì	37,7	52,1	39,5	41,7
No	62,3	47,9	60,5	58,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
La famiglia avrà bisogno di ulteriori collaboratori o aumentare l'impegno lavorativo degli attuali				
Sì	50,7	46,3	34,2	44,4
No	49,3	53,7	65,8	55,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis-Ismu, 2012

Va peraltro osservato che il problema dei “costi” non genera in misura molto elevata l’orientamento a lasciare il lavoro per sostituire le prestazioni “esterne”. Alla domanda se “alla luce dei costi” si è presa in considerazione l’ipotesi di “lasciare il lavoro per prendersi personalmente cura del familiare”, più dell’80% degli intervistati (per l’esattezza l’84,9%) ha risposto “no”. Peraltro, si può senza dubbio considerare significativo che circa il 15% sia invece possibilista (fig. 8).

Tab. 35 – Ipotesi che un membro della famiglia lasci il lavoro per svolgere le attività di cura ed assistenza in famiglia, per area geografica (val. %)

	Area geografica			Totale
	Nord	Centro	Sud e Isole	
Si	17,8	15,3	11,2	15,1
- tale ipotesi si è già verificata nel passato	3,8	4,7	4,8	4,4
- ci stiamo pensando seriamente per motivi economici	2,9	0,0	2,8	2,1
- ci stiamo pensando seriamente, per ragioni affettive	8,2	1,6	2,4	4,7
- ci stiamo pensando seriamente per altre ragioni	2,9	9,0	1,2	3,9
No	82,2	84,7	88,8	84,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis-Ismu, 2012

A fronte di ciò si può ipotizzare che il mancato guadagno sarebbe comunque superiore ai costi dell'assistenza. L'ipotesi appare però semplicistica; presumibilmente lo scenario è in molti casi più complesso: spesso il lavoro di cura "esterno" è per la natura del relativo bisogno transitorio e specificamente con una durata magari incerta ma presumibilmente nell'ordine di mesi o al più qualche anno, non decenni (si pensi all'assistenza a un anziano non autosufficiente), mentre (nella comune percezione e anche di fatto) lasciando il lavoro non sempre si ha la sicurezza di poterlo poi riavere. Inoltre non va trascurato che l'aver un lavoro ha una valenza identitaria e sociale ulteriore rispetto alla retribuzione (così come, invero, anche il lavoro di cura intra-familiare può associarsi a valori ulteriori rispetto al "risparmio" derivante dal non avvalersi di un collaboratore esterno).

2.4. Le politiche per la famiglia

Ma quali politiche sono oggi più funzionali alle esigenze delle famiglie?

Secondo gli intervistati, **gli interventi più necessari sono quelli volti a sostenere le famiglie sul fronte economico**: aumentare le possibilità di detrazione del costo dei servizi (39,9%) e potenziare la logica dei voucher per l'acquisto dei servizi (33,5%). Ma a fronte di questi due aspetti, centrali nel garantire la sostenibilità del servizio da parte delle famiglie, se ne rinvencono altri, più attinenti all'**organizzazione del sistema**, reputati estremamente importanti. Il 34% pensa infatti che sia prioritario semplificare le procedure per l'avvio dei rapporti di lavoro, e il 29,2% segnala invece l'esigenza di organizzare sul territorio servizi di matching che favoriscano l'incontro tra esigenze delle famiglie e dei collaboratori. Sempre in questa direzione, il 24,4% auspica che nascano e si strutturino sempre più servizi e organizzazioni che supportino le famiglie non solo nel "reclutamento" dei collaboratori, ma nella stessa gestione del rapporto di lavoro (tab. 36).

Tab. 36 – Interventi pubblici più urgenti per supportare le famiglie, per area geografica (val. %) (*)

Intervento	Area geografica			Totale
	Nord	Centro	Sud e Isole	
Detrarre fiscalmente le spese per collaboratori domestici	40,5	32,7	44,8	39,9
Semplificare le procedure per la regolarizzazione del rapporto di lavoro	31,3	46,0	27,8	34,0
Prevedere l'erogazione di voucher che le famiglie possono spendere per l'acquisto dei servizi	39,8	37,6	21,2	33,5
Strutturare un servizio di incontro tra domanda ed offerta, tramite agenzie, che garantisca famiglie e collaboratori rispetto alle proprie esigenze	23,1	38,6	30,1	29,2
Qualificare sempre più i collaboratori e i servizi da loro forniti	28,2	33,0	15,8	25,6
Prevedere dei servizi o pubblici o privati che supportino la famiglia nell'individuazione dei collaboratori e nella gestione del rapporto di lavoro (cooperative, associazioni, ecc.)	22,9	31,7	20,4	24,4
Prevedere sistemi di accreditamento della qualità delle prestazioni	18,0	9,0	13,7	14,4

(*) Il totale non è uguale a 100 perchè erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis-Ismu, 2012

La ricerca ha inoltre permesso di approfondire le valutazioni delle famiglie italiane, su alcuni aspetti chiave dell'organizzazione dei servizi. Il primo riguarda la possibile evoluzione verso la domiciliarizzazione di cure e assistenza, valutato tendenzialmente in modo positivo: il 43,4% ritiene che sia un'opportunità e il 21,3% un valore aggiunto. Di contro, il 20,5% ritiene che la domiciliarizzazione dell'assistenza possa essere un rischio e solo il 13,2% considera tale servizio un ulteriore aggravio per le famiglie (tab. 37).

Tab. 37 – Opinione sulla domiciliarizzazione dell'assistenza, per area geografica
(val. %)

<i>La domiciliarizzazione dei servizi è:</i>	Area geografica			Totale
	Nord	Centro	Sud e Isole	
Un carico aggiuntivo per le famiglie, che si troverebbero a dover gestire in casa una persona bisognosa di cure e di assistenza	17,1	4,3	15,6	13,4
Un' opportunità , perché consentirebbe di avere un servizio personalizzato sulle esigenze della persona da accudire ed assistere	40,6	45,7	47,7	44,1
Un rischio , l'assistenza domiciliare non sarebbe in grado di fornire cure e interventi efficaci come quelli che avvengono nelle strutture ospedaliere	29,0	16,2	13,1	20,8
Un valore aggiunto , perché consentirebbe alla persona da assistere di affrontare la degenza o la malattia circondato dall'affetto dei propri cari	13,3	33,8	23,6	21,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis-Ismu, 2012

Un altro aspetto riguarda le modalità con cui **supportare le famiglie nella ricerca del collaboratore**. Da questo punto di vista, le risposte sono distribuite in maniera abbastanza omogenea con una preferenza maggiore (39,8%) verso il potenziamento delle attività svolte da agenzie/strutture private; il 34,5% propende per l'istituzione di albi ufficiali di collaboratori presso i comuni, cui le famiglie possano rivolgersi mentre il 25,7% si orienta verso il rafforzamento di tutte le agenzie che offrono servizi integrati per la famiglia (tab. 38).

Tab. 38 – Interventi per supportare le famiglie nella ricerca dei collaboratori, per area geografica (val. %)

	Area geografica			Totale
	Nord	Centro	Sud e Isole	
Potenziamento delle attività di intermediazione svolte da agenzie/strutture private	47,4	29,5	37,7	39,8
Istituzione di elenchi/albi ufficiali di collaboratori presso i comuni	22,8	40,8	45,4	34,5
Rafforzamento di tutte le agenzie che offrono servizi integrati per la famiglia	29,8	29,7	16,9	25,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis-Ismu, 2012

Infine, si è sondata l'eventuale disponibilità degli intervistati ad affidarsi ad una struttura specializzata (pubblica o privata) per la selezione di un collaboratore cui affidare la cura di un genitore anziano. L'agenzia dovrebbe anche essere in grado di selezionare il collaboratore in base al profilo fisico e psichico dell'assistito.

Seppur con differenze di valutazione, l'orientamento degli italiani verso tale opzione è positivo. Se il 41,7% si rivolgerebbe ad una struttura solo nel caso in cui avessero difficoltà a trovare il collaboratore, il 36,7% approfitterebbe senza indugio del servizio, giudicandolo molto importante (al Centro la percentuale sale al 47,4%). Solo il 21,6% guarda negativamente a tale ipotesi, ritenendo il rapporto con il collaboratore fondato su una fiducia, la cui attestazione non può essere demandata ad altri (tab. 39).

Tab. 39 – Disponibilità ad affidarsi a una struttura pubblica o privata per la selezione del collaboratore a domicilio, per area geografica (val. %)

	Area geografica			Totale
	Nord	Centro	Sud e Isole	
Si, sarebbe un servizio estremamente importante	31,4	47,4	35,2	36,7
Si, ma solo nel caso incontrassi difficoltà a trovare la persona giusta autonomamente	44,7	37,7	40,8	41,7
No, quello con il collaboratore è un rapporto troppo fiduciario, e la scelta non può essere demandata ad altri	23,9	14,9	24,0	21,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis-Ismu, 2012

3. MODELLO PER LA STIMA DI DOMANDA/OFFERTA DI LAVORO DOMESTICO

Il modello per la stima della Domanda/Offerta nell'ambito del lavoro domestico si compone di due moduli (articolati, rispettivamente, in una e tre fasi) che, attraverso la valorizzazione delle fonti statistiche ufficiali più accreditate e la loro integrazione con dati originali provenienti dall'indagine *ad hoc* avviata in questa sede, provvedono alla stima della domanda e dell'offerta aggiuntiva (D/O) di Assistenti Domestici Familiari (nel seguito ADF) nelle regioni italiane, con specifica attenzione alla così dette "Regioni Obiettivo Convergenza" (Calabria, Campania, Puglia e Sicilia) secondo un orizzonte temporale che comprende ogni anno dell'intervallo 2011-2031.

L'ottica che si è voluta sviluppare nel determinare i termini del confronto D/O consiste nell'assumere come domanda aggiuntiva la stima della maggior richiesta di ADF che si determinerà nei prossimi anni in relazione al cambiamento nella struttura per sesso, età e contesto familiare della popolazione ultra65enne residente nelle regioni *target*, opportunamente integrata da una valutazione dell'ulteriore domanda di ADF derivante da "altri soggetti non anziani".

Sul fronte dell'offerta aggiuntiva, l'ipotesi sostanziale è che essa coincida con la disponibilità addizionale di mano d'opera straniera orientata a un'attività nel settore dell'assistenza familiare che si verrà a creare annualmente a seguito di nuovi flussi di popolazione immigrata.

Il modello si caratterizza per un duplice flessibilità, essendo in grado di produrre risultati (simulazioni) in relazione a diverse varianti:

- i) sul piano territoriale, con la possibilità di definire l'ambito regionale o sovra-regionale di riferimento per la valutazione degli equilibri D/O;
- ii) rispetto alle azioni di indirizzo politico-amministrativo – come incentivazione all'assistenza domiciliare, detrazioni fiscali dei costi, voucher, ecc. – che possono determinare un cambiamento rispetto ai parametri che governano i risultati del modello, sia sul fronte della domanda che su quello dell'offerta.

Sotto il profilo metodologico lo sviluppo dei due moduli, che procedono comunque in modo indipendente, può esprimersi sinteticamente nelle seguenti fasi di lavoro.

3.1. Modulo Offerta

Fase 1

Previsioni del flusso di popolazione straniera in Italia negli anni 2011-2014, 2015-2019, 2020-2024, 2025-2029, 2030-2034 specificata per sesso e nazionalità in corrispondenza di una selezione di 30 paesi¹

La procedura adottata prevede innanzitutto il calcolo, per ognuno dei 30 principali paesi, del **surplus/deficit, in valore assoluto, relativo al ricambio della forza lavoro (FL)** localmente in ogni quinquennio (2010-2014, 2015-2019, 2020-2024, 2025-2029, 2030-2034). Tale valore viene quindi trasformato in **potenziale flusso di lavoratori verso l'Italia** sulla base di un modello di regressione che considera la relazione tra surplus e incremento del contingente di stranieri residenti; i parametri del modello sono stati specificati con riferimento a quanto osservato in Italia nel quinquennio 2005-2009, tenuto debitamente conto degli effetti anomali di alcuni cambiamenti di norme e di status (es. allargamento UE dal 2007). I flussi di lavoratori vengono quindi opportunamente integrati con i **corrispondenti flussi di familiari/ricongiunti**, attraverso l'applicazione di coefficienti determinati sulla base del rapporto tra le autorizzazioni al soggiorno per lavoro e quelle per motivi familiari nel corso del periodo 2006-2010.

1 Selezionati rispetto al grado di importanza nei flussi migratori verso l'Italia (20 Paesi) o in relazione alla quota di immigrati che operano nel settore delle attività di cura/collaborazione domestica (ulteriori 10 Paesi). L'insieme selezionato aggrega circa l'87% totale delle presenze straniere residenti in Italia al 1° gennaio 2011. Si è altresì considerato un 31° gruppo formato da tutti i restanti Paesi.

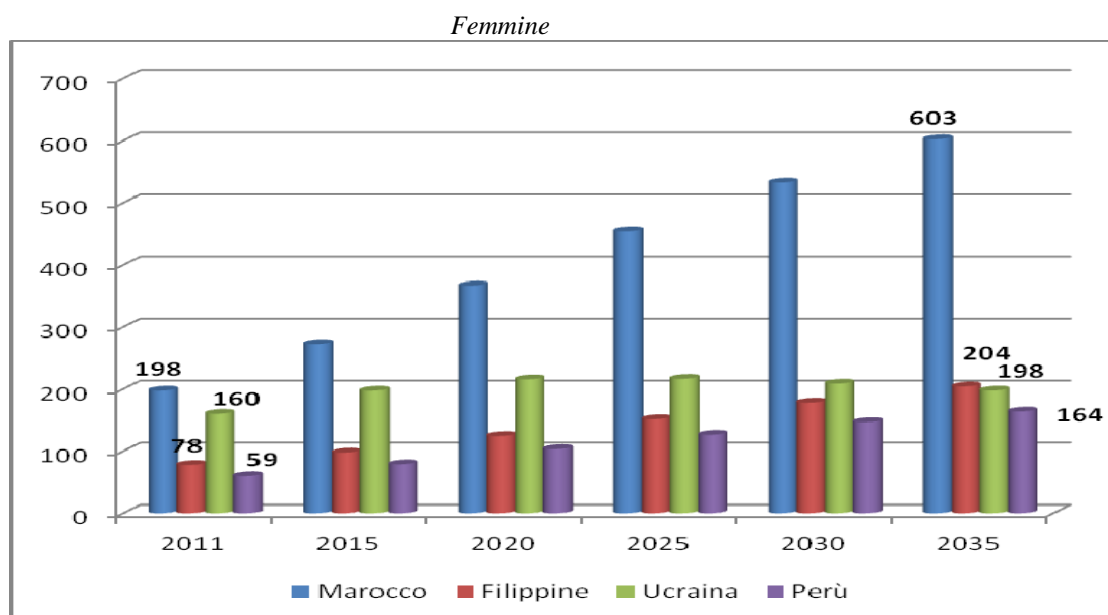
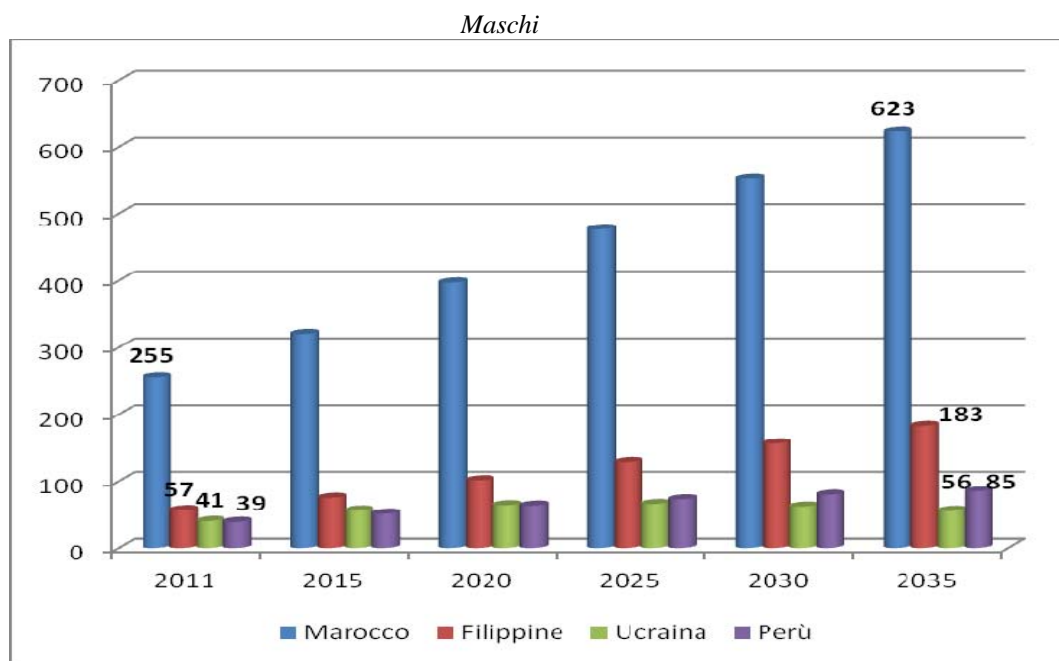
Tab. 40 – Esempio dei risultati prodotti nel corso della fase 1 in corrispondenza di una selezione di Paesi (val. ass. e val. %)

Paesi	Quinquenni				
	2010-14	2015-19	2020-24	2025-29	2030-34
	<i>Stima del surplus/deficit di offerta di lavoro che si riscontrerà in alcuni paesi a seguito della dinamica demografica e del corrispondente flusso netto di immigrati in Italia (lavoratori e familiari/ricongiunti)</i>				
	Maschi e Femmine (valori in migliaia – media annua)				
Ucraina surplus/deficit	92	-390	-487	-423	-370
Ucraina flusso netto in Italia	12,8	8,0	4,2	2,3	1,4
Filippine surplus/deficit	6.142	6.373	6.146	6.106	5.924
Filippine flusso netto in Italia	11,3	11,8	11,8	11,7	11,6
Perù surplus/deficit	1.860	1.784	1.642	1.444	1.214
Perù flusso netto in Italia	8,3	7,9	7,0	6,3	5,5
Marocco surplus/deficit	1.300	1.130	973	821	737
Marocco flusso netto in Italia	33,1	30,8	27,9	24,7	22,2

Fonte: elaborazioni Ismu, 2012

Va ancora rilevato che, valorizzando i dati sulle dinamiche, è altresì possibile determinare la consistenza numerica della popolazione straniera residente, opportunamente specificata per sesso e per nazionalità.

Fig. 8 Esempio di stima della popolazione straniera residente in Italia per alcune nazionalità: al 1° gennaio degli anni 2011-2035 (val. ass. in migliaia)



Fonte: elaborazioni Ismu, 2012

Fase 2

Trasformazione delle previsioni dei flussi di popolazione straniera per sesso e nazionalità dal livello nazionale a quello regionale

Combinando le stime dei flussi ricavati nel corso della fase 1 con i risultati delle ultime previsioni ufficiali della popolazione straniera residente, fornite dall'Istat (nel dettaglio regionale) unitamente al dato più recente sull'incidenza per nazionalità dei residenti stranieri in ogni regione² (distintamente per sesso), è stato possibile ricostruire il dettaglio delle stime del **flusso netto** di immigrazione (media annua in valore assoluto) in ogni regione italiana negli intervalli 2011-2014, 2015-2019, 2020-2024, 2025-2029, 2030-2034 specificato per sesso e nazionalità.

Tab. 41 – Esempio dei risultati prodotti nel corso della fase 2 in corrispondenza di una selezione di Paesi (val. ass.)

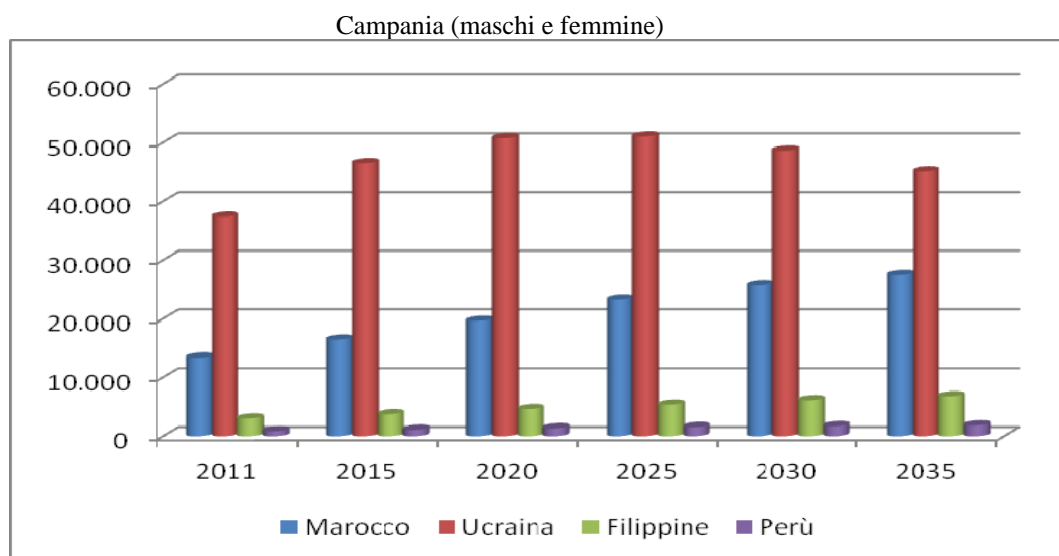
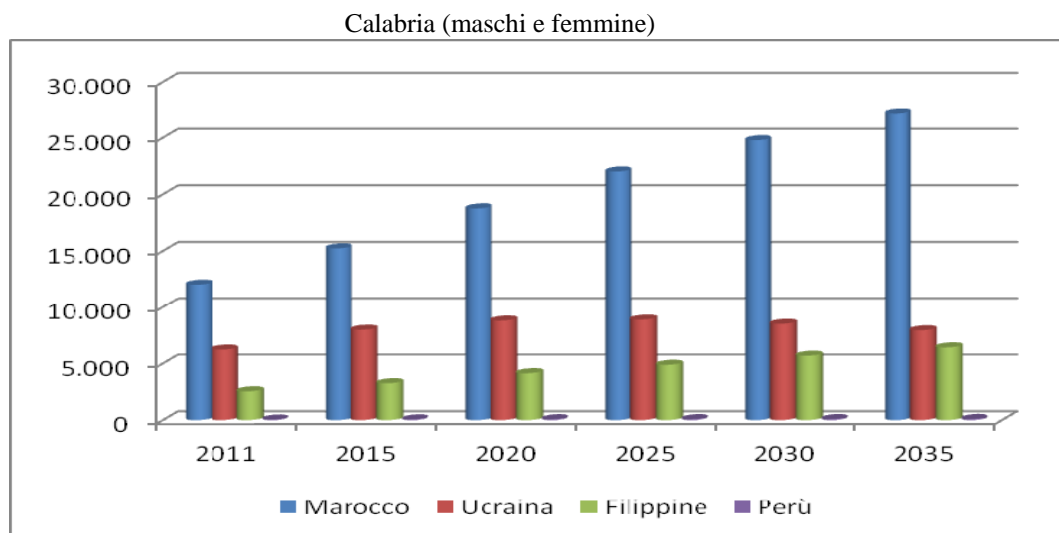
Paesi	Quinquenni				
	2010-14	2015-19	2020-24	2025-29	2030-34
<i>Stima del flusso netto di immigrati da alcuni Paesi nel complesso delle 4 regioni Obiettivo Convergenza (Calabria, Campania, Puglia e Sicilia)</i>					
Maschi e Femmine (media annua)					
Ucraina	2.966	1.725	878	468	275
Filippine	948	915	871	816	777
Perù	103	90	76	63	54
Marocco	3.361	2.879	2.489	2.156	1.862
Totale stranieri	36.678	24.269	17.310	13.373	10.942

Fonte: elaborazioni Ismu, 2012

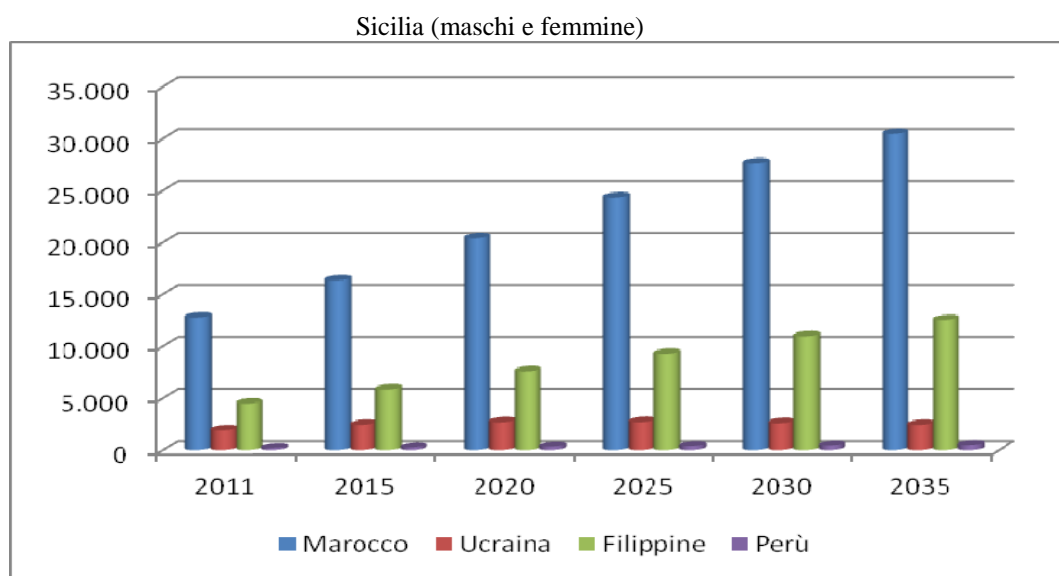
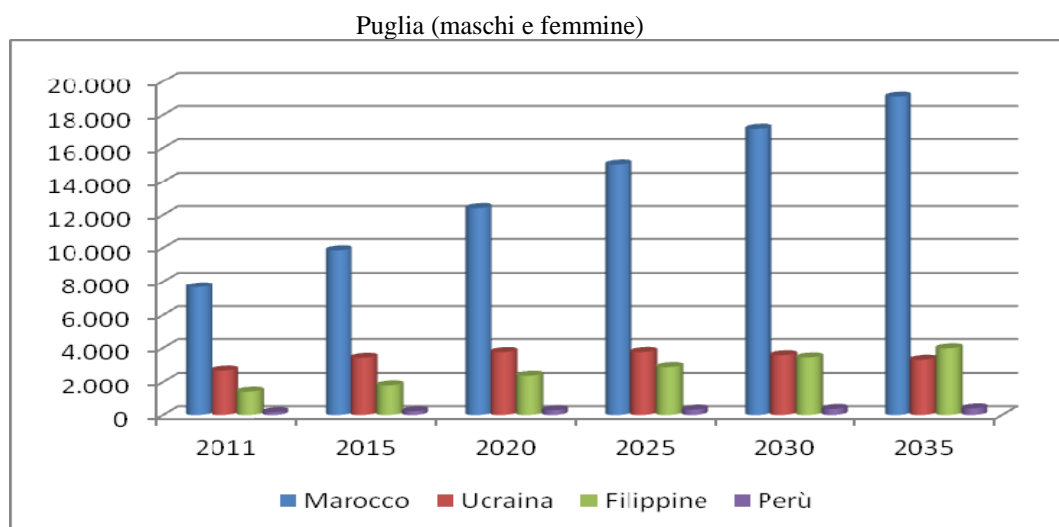
Così come evidenziato per il dato nazionale al termine della fase 1, anche a livello regionale è possibile determinare la consistenza numerica della popolazione straniera residente, opportunamente specificata per sesso e per nazionalità.

² La base di partenza è la popolazione residente al 1° gennaio 2011, ma nelle successive iterazioni il dato è stato ricalcolato sulla base dei risultati dell'aggiornamento dello stock di residenti stimato per l'anno precedente

Fig. 9 – Esempio di stima della popolazione straniera residente in ogni singola regione Obiettivo Convergenza per alcune nazionalità: al 1° gennaio degli anni 2011-2035 (val. ass.)



Fonte: elaborazioni Ismu, 2012



Fonte: elaborazioni Ismu, 2012

Fase 3

Trasformazione delle previsioni regionali dei flussi di popolazione straniera per sesso e nazionalità nelle corrispondenti previsioni di potenziali addetti a servizi di cura e assistenza domestica (ADF)

Affiancando alla stima dei flussi netti di popolazione straniera, per sesso e nazionalità in ognuna delle 4 regione per gli anni 2011-2034, la composizione degli ADF stranieri per nazionalità fornita dall'indagine Censis/Codres realizzata per l'occasione, unitamente al contributo di alcune indagini che hanno fornito l'incidenza di ADF nell'ambito della popolazione dei lavoratori stranieri, si giunge a convertire il dato sul flusso migratorio in quello sulla corrispondente offerta di lavoro in ambito ADF.

Tab. 42 – Esempio dei risultati prodotti nel corso della fase 3 in corrispondenza di una selezione di Paesi (val. ass.)

Paesi	Quinquenni				
	2010-14	2015-19	2020-24	2025-29	2030-34
<i>Stima dell'offerta a annua aggiuntiva di ADF immigrati da alcuni Paesi nel complesso delle 4 regioni Obiettivo Convergenza (Calabria, Campania, Puglia e Sicilia)</i>					
Maschi e Femmine (media annua)					
Ucraina (flussi immigrati)	2.966	1.725	878	468	275
- di cui offerta ADF	1.516	996	564	345	231
Filippine	948	915	871	816	777
- di cui offerta ADF	598	585	569	543	529
Perù	103	90	76	63	54
- di cui offerta ADF	63	60	53	47	41
Marocco	3.361	2.879	2.489	2.156	1.862
- di cui offerta ADF	743	687	624	568	511
Totale stranieri	36.678	24.269	17.310	13.373	10.942
- di cui offerta ADF	11.956	8.988	6.789	5.568	4.768

Fonte: indagine Ismu, 2012

Di fatto, tale offerta è stata assunta come valore di minimo e le è stata affiancata una valutazione “di massimo” inserendo nella popolazione di riferimento non solo i cittadini stranieri nel periodo considerato, bensì anche coloro che hanno avuto un background da straniero e che sono residenti nel periodo considerato. Con questa seconda ipotesi la variazione dello stock di residenti si accresce, così come la potenziale domanda aggiuntiva di ADF. La successiva tabella 43 esemplifica i risultati di minimo e di massimo in corrispondenza della componente femminile.

Tab. 43 – Esempio dei risultati prodotti nel corso della fase 3 in corrispondenza di una selezione di Paesi in termini di stima di minimo e di massimo dell’offerta annua aggiuntiva di ADF (val. ass.)

Paesi		Quinquenni				
		2010-14	2015-19	2020-24	2025-29	2030-34
<i>Stima dell’offerta annua aggiuntiva di ADF femmine immigrate da alcuni Paesi in ognuna delle 4 regioni</i>						
<i>Obiettivo Convergenza: valori di minimo e di massimo (media annua)</i>						
<i>Calabria</i>						
Ucraina	Minimo	209	76	3	-34	-48
	Massimo	221	142	80	50	35
Filippine	Minimo	78	75	56	69	65
	Massimo	111	104	100	93	91
Perù	Minimo	2	2	1	1	1
	Massimo	3	3	2	2	2
Marocco	Minimo	125	113	100	81	67
	Massimo	160	146	131	116	103
<i>Campania</i>						
Ucraina	Minimo	1.005	380	-3	-220	-303
	Massimo	1.062	708	403	246	163
Filippine	Minimo	77	76	56	68	61
	Massimo	110	106	101	93	87
Perù	Minimo	24	23	22	17	13
	Massimo	30	29	26	24	21
Marocco	Minimo	80	73	111	50	39
	Massimo	102	95	84	79	68

Segue tab. 43

				<i>Puglia</i>		
Ucraina	Minimo	93	33	-2	-18	-24
	Massimo	98	65	36	21	14
Filippine	Minimo	48	50	39	49	47
	Massimo	68	67	66	64	65
Perù	Minimo	7	7	4	5	4
	Massimo	9	9	8	7	6
Marocco	Minimo	80	76	80	59	51
	Massimo	101	97	90	85	78
				<i>Sicilia</i>		
Ucraina	Minimo	71	27	1	-12	-16
	Massimo	75	50	29	18	12
Filippine	Minimo	137	137	125	131	126
	Massimo	192	187	183	177	175
Perù	Minimo	9	8	5	6	5
	Massimo	10	10	10	9	8
Marocco	Minimo	138	128	122	95	80
	Massimo	173	165	150	135	123

Fonte: elaborazioni Ismu, 2012

3.2. Modulo Domanda

Stima del numero annuo di addetti a servizi di cura e assistenza domestica (ADF) necessari in via aggiuntiva nel periodo 2011-2030 a livello regionale

Attraverso l'impiego dei seguenti dati:

- 1) stima della popolazione ultra65enne classificata per sesso, classe di età e posizione nella famiglia per gli anni 2011-2031 (1° gennaio), con conseguente determinazione dei relativi tassi di capofamiglia;
- 2) distribuzione dei dati campionari per sesso, classe di età e posizione nella famiglia della persona assistita;
- 3) numero di ADF al 1° gennaio 2011 in attività presso le famiglie con ultra65enni;

4) incidenza di ADF al 1° gennaio 2012 in attività presso le famiglie con ultra65enni rispetto al totale di ADF;

si giunge a determinare la domanda media annua aggiuntiva di ADF espressa dal complesso della popolazione anziana. Tale domanda viene quindi accresciuta della componente di utenti non anziani (minori di 65 anni di età: adulti disabili e/o non autosufficienti).

Resta inteso che si può dare flessibilità al modello formulando ipotesi di cambiamento sia per il tasso di ADF, sia per la serie rapporti di incidenza relativa tra la composizione per età e famiglia tra gli utenti e il corrispondente valore nel complesso della popolazione.

Tab. 44 – Stima della popolazione ultra65enne residente in Italia al 1° gennaio 2011 e2031 per classe di età, sesso e posizione nella famiglia (val. ass. in migliaia) (*)

Anni	Soli	Genitori in coppia con figli	Monogenitori	In coppia senza figli	In altre posizioni/ tipologie	Totale
Maschi 65-74enni						
2011	331	794	78	1.543	117	2.863
2031	453	1096	108	2.113	160	3.930
Maschi 75-84enni						
2011	283	233	55	1.136	117	1.824
2031	390	325	75	1.564	163	2.517
Maschi ultra85enni						
2011	177	48	11	231	37	504
2031	359	96	22	465	77	1.018
Femmine 65-74enni						
2011	800	506	270	1.488	228	3.292
2031	1.061	676	360	1.964	304	4.366
Femmine 75-84enni						
2011	1.191	89	254	620	498	2.651
2031	1.454	109	310	754	606	3.233
Femmine ultra85enni						
2011	696	24	68	165	215	1.168
2031	1.122	38	108	263	344	1.874

(*) Variante a tassi di capofamiglia costanti.

Fonte: elaborazioni Ismu, 201

Tab. 45 – Stima della domanda aggiuntiva di ADF nelle regioni italiane. Media annua, 2011-2030³ (val. ass.)

Regioni	Periodo				
	2011-14	2015-19	2020-24	2025-29	2030
Variante di minimo					
Italia	12.627	9.639	11.671	10.623	10.054
Nord Ovest	4.913	3.702	4.276	3.372	2.796
Nord Est	2.881	2.329	2.864	2.742	2.336
Centro	2.803	1.997	2.560	2.589	2.732
Mezzogiorno	2.030	1.611	1.971	1.920	2.190
<i>di cui</i>					
Regioni Obiettivo convergenza	1606	1265	1577	1518	1771
- Calabria	197	151	169	154	157
- Campania	515	416	548	560	687
- Puglia	493	385	461	404	473
- Sicilia	401	313	399	400	454
Variante di massimo					
Italia	28.107	21.681	26.256	23.973	22.848
Nord Ovest	11.284	8.679	10.013	7.964	6.622
Nord Est	5.900	4.728	5.850	5.587	4.801
Centro	6.154	4.505	5.680	5.772	6.039
Mezzogiorno	4.769	3.769	4.713	4.650	5.386
<i>di cui</i>					
Regioni Obiettivo convergenza	3959	3137	3959	3882	4568
- Calabria	481	369	413	377	385
- Campania	1.838	1.486	1.957	2.000	2.454
- Puglia	747	585	700	613	718
- Sicilia	893	697	889	892	1.011

Fonte: elaborazioni Ismu, 2012

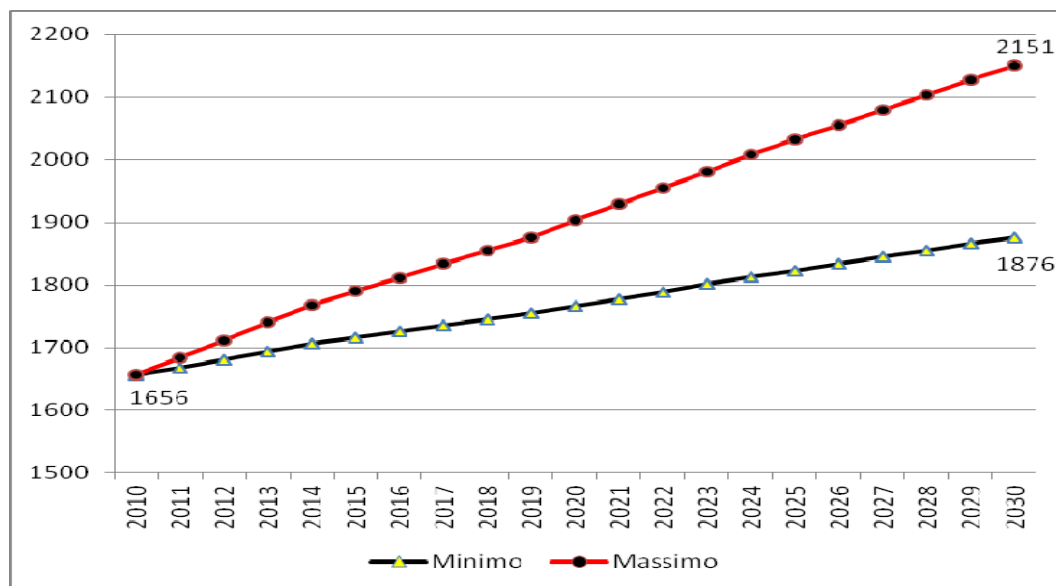
3 Per la determinazione delle stime di minimo e di massimo, la variante di minimo assume che il conteggio venga effettuato sulla base di una definizione di ADF rigidamente limitata a chi svolge esclusivamente attività di cura della persona; la variante di massimo a assume che il conteggio venga esteso a chi lavora nell'ambito dell'“aiuto alle famiglie” e dunque svolge o può anche svolgere attività di cura della persona.

Tab. 46- Stima della domanda aggiuntiva di ADF nel complesso delle 4 regioni Obiettivo Convergenza (Calabria, Campania, Puglia e Sicilia) per sesso età e condizione familiare dell'assistito. Media annua 2011-2030 (val. ass.)

Anni	Maschi			Femmine			Totale
	Soli 65+	Non soli 65+	Altri <65	Sole 65+	Non sole 65+	Altre <65	
Variante di minimo							
2011-2014	312	264	48	754	193	33	1.605
2015-2019	240	201	37	629	132	26	1.265
2020-2024	326	270	50	662	239	31	1.577
2025-2029	301	265	47	604	270	30	1.518
2030	352	304	55	713	313	36	1.771
Variante di massimo							
2011-2014	788	667	121	1.830	473	80	3.959
2015-2019	607	510	93	1.533	329	65	3.137
2020-2024	831	690	127	1.628	604	77	3.959
2025-2029	776	683	122	1.528	696	77	3.882
2030	917	790	142	1.817	810	91	4.568

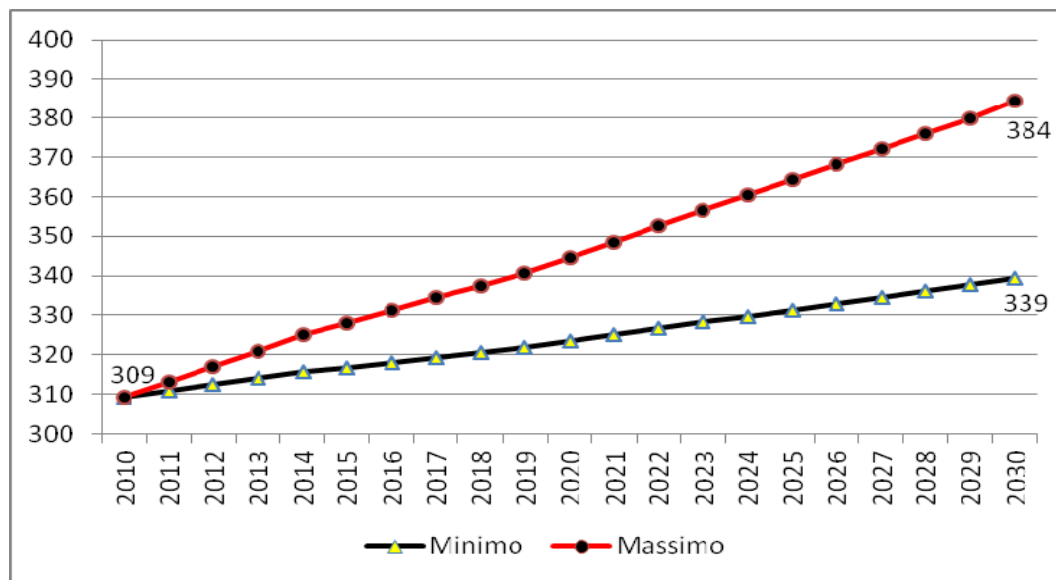
Fonte: elaborazioni Ismu, 2012

Fig. 10 – Stima del totale di ADF per l'Italia negli anni 2010-2030 (val. ass. in migliaia)



Fonte: elaborazioni Ismu, 2012

Fig. 11 – Stima del totale di ADF per il complesso delle regioni Obiettivo Convergenza negli anni 2010-2030 (val. ass. in migliaia)



Fonte: elaborazioni Ismu, 2012

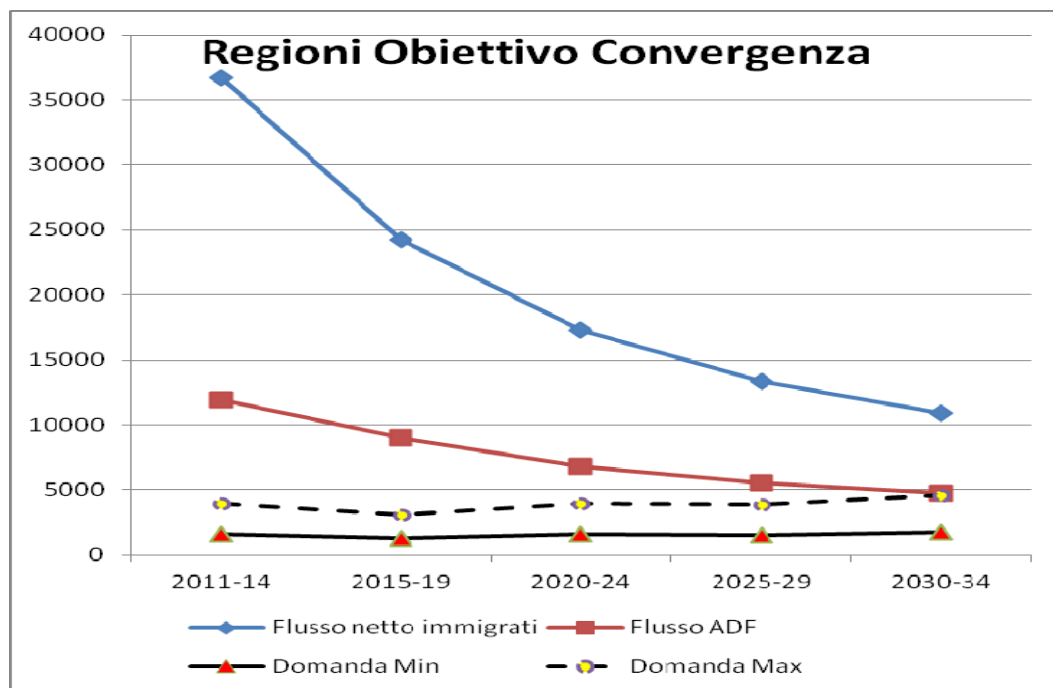
3.3. Impiego del modello

Il modello offre la possibilità di mettere a confronto a livello regionale (assumendo attualmente l'esistenza di una condizione di equilibrio) la domanda aggiuntiva annua di ADF con la disponibilità di flussi di popolazione straniera impiegabile sul lato dell'offerta.

La flessibilità del modello deriva dalle possibilità:

- di modificare i parametri che governano la domanda, introducendo opzioni di accrescimento dell'incidenza e/o di modifica del pattern formato dalla terna età/tipo di famiglia/ambito territoriale;
- di definire, sulla base di preferenze da parte della domanda, condizioni di favore per i flussi caratterizzati dal genere e da alcune provenienze (accordi bilaterali con eventuale indirizzo regionale).

Fig. 12 – Esempio di confronto D/O (valore medio annuo) per il complesso delle regioni Obiettivo Convergenza negli anni 2011-2034 (val. ass.)



Fonte: elaborazioni Ismu, 2012

4. NOTA METODOLOGICA

Il presente rapporto è stato realizzato sulla base dei risultati di un'indagine condotta con metodo CAPI che ha coinvolto complessivamente 1.500 collaboratori domestici e 1.500 famiglie. Le interviste si sono svolte nel periodo giugno-settembre 2012 ad un campione costruito per quote, su base geografica, così ripartite: 600 al Centro-Nord e 900 al Sud, delle quali 225 per ciascuna delle regioni obiettivo Convergenza. I dati sono stati successivamente riponderati.