

#piùSociali

#piùEguali

Colf e badanti, con noi si muove il mondo

Questo il titolo della XIX Assemblea nazionale che si terrà il 24/25 novembre a Roma, assemblea dedicata a Rina Mele, storica figura dell'associazione al cui impegno e alla cui intelligenza si devono molte delle conquiste che le colf hanno raggiunto nella loro lunga storia, sia in termini di diritti sia in termini di riconoscimento del lavoro.

Quante sono oggi le colf e soprattutto chi sono?

Nel 2017 i rapporti di lavoro domestico **regolarmente registrati all'INPS**, che non tengono conto di tutti coloro che sono assunti in nero (senza contributi) o in grigio (con contributi inferiori alle ore di lavoro effettivamente prestate) **sono circa 864.000** e **sono più che triplicati rispetto al 2001**, nonostante la crisi economica degli ultimi anni.

Il **54.4%** è assunto come colf, il **45.6%** come badante; il **73.1%** del totale è di origine **non italiana**, mentre il restante **26.1%** è composto da persone **di origine italiana**. Varie le **provenienze**: la maggior parte dai **Paesi dell'Est Europa (43.8%)**, ma anche dal **Sud America e dall'America centrale (8,3%)**, da Paesi asiatici, come le Filippine, nonché dall'Africa del Nord.

Le donne continuano ad essere la stragrande maggioranza, sono **763.257 (circa l'88%)** seppure si registri negli ultimi anni una maggiore presenza di **uomini (circa 107.000)**.

Si tratta di persone non più giovanissime, tanto che **la fascia d'età più rappresentata** è quella dai **50 ai 54 anni**, seguita da quella di più di 60 anni e solo il 2% ha meno di 25 anni.

Più della metà di lavoratrici e lavoratori si concentra in quattro regioni: **Lombardia** con **155.092** lavoratori (**18.1%**), Lazio (14.9%), Emilia Romagna (8.8%) e Toscana (8.6%).

Se questa è la fotografia del presente che i numeri restituiscono, tuttavia occorre tenere presente alcune costanti che hanno caratterizzato, e ancora segnano, il lavoro domestico e di cura.

Si tratta di un lavoro svolto per lo più da donne non italiane, instabile e precario, sia dal punto di vista dei diritti, sia sul piano delle condizioni di lavoro, dal momento che, soprattutto negli ultimi decenni, è andato sempre più orientandosi all'assistenza delle persone anziane e/o malate (tanto che il termine *badante* è ormai entrato nel linguaggio comune, anche se le Acli Colf preferiscono il più adeguato *assistente familiare*). **Dunque un lavoro svolto in solitudine spesso per tutto l'arco delle 24 ore.** Per altro non si può negare che il dato della solitudine accomuni spesso chi cura e chi è curato: **in spazi a volte molto ristretti co-abitano storie e vicende di vita che non trovano parole per essere raccontate.**

Le competenze richieste alle assistenti familiari sono numerose e complesse. Innanzitutto occorre una **competenza relazionale** in modo che le persone curate possano sviluppare un rapporto di fiducia e di affidamento, ma sono essenziali anche **competenze tecniche** che vanno dall'attenzione alla dieta alla capacità di seguire persone con forti difficoltà psico-fisiche. Da questo punto di vista si apre poi il tema della responsabilità, dato che spesso le assistenti familiari sono chiamate a svolgere **mansioni para-infermieristiche**, come quella di somministrare farmaci.

Il lavoro domestico e di cura, nonostante la sua importanza per le famiglie, risente ancora di una mancanza di riconoscimento sociale, anche se negli ultimi anni si è registrato un miglioramento in termini di consapevolezza del suo valore da parte delle lavoratrici che lo percepiscono ormai come un "lavoro a tutti gli effetti".

I problemi però restano sul piano giuridico, contrattuale e previdenziale. Dal punto di vista **giuridico**, il rapporto di lavoro domestico risente di una debolezza che deriva direttamente dal fatto di essere considerato, dalla legge stessa, "speciale" rispetto ad altri rapporti di lavoro. E la sua specialità, che deriva dal contesto particolare in cui viene prestato cioè la famiglia, fa sì che si realizzi una protezione minore a quella accordata ad altri lavoratori e lavoratrici.

Anche sul piano **contrattuale** il rapporto di lavoro domestico si presenta più debole rispetto ad altri contratti. Infatti, ad esempio, il datore di lavoro può sciogliere il contratto in qualsiasi momento, senza particolare motivazione, ma soprattutto non

è applicabile la normativa a tutela della maternità, se non limitatamente al divieto di impiegare le donne al lavoro nel periodo di astensione obbligatoria.

Dal punto di vista **previdenziale** infine, i problemi riguardano i seguenti aspetti:

- **l'assenza dell'indennità di malattia** (a carico del datore di lavoro per un massimo di 15 giorni, scaduti i quali la lavoratrice rimane senza copertura retributiva);
- il fatto che **l'indennità di maternità** resti legata a requisiti contributivi e assicurativi (pari a 52 contributi settimanali nei 24 mesi oppure 26 contributi settimanali nei 12 mesi che precedono l'inizio dell'astensione obbligatoria);
- la necessità di presentare domanda di **assegni familiari** in via posticipata con pagamenti semestrali e non mensili;
- la totale assenza di **congedo parentale** successivo all'astensione obbligatoria.

Nonostante tali problematiche rimangano aperte, tuttavia **occorre segnalare alcuni passi in avanti**. In primo luogo **la Convenzione** emanata a Ginevra dall'**Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) n.189/2011**, ratificata dall'Italia nel 2012, impegna gli stati firmatari a equiparare le garanzie e le tutele dei lavoratori domestici a quelle degli altri lavoratori. In secondo luogo la firma del **nuovo CCNL (2013)** dedica particolare attenzione al riposo della lavoratrice e alla sua tutela in situazioni di particolare gravità, come la malattia oncologica. Infine l'avvio e il successo di strumenti contrattuali integrativi della tutela previdenziale contempla la possibilità di trattamenti assistenziali e assicurativi aggiuntivi.

È in questo scenario che si colloca la XIX Assemblea nazionale, ponendo al centro del proprio impegno la necessità di contribuire alla costruzione di un welfare condiviso, l'impegno cioè a costruire reti, a unire le forze per affermare l'importanza della cura nella società, una cura del lavoro, delle relazioni, delle persone.

La lotta per la dignità del lavoro domestico e delle persone che lo svolgono deve prevedere una **forte attenzione a questioni** che, pur da molto tempo al centro del lavoro dell'associazione, restano ancora aperte:

- la necessità di **combattere il lavoro nero e grigio**;

- il **pieno riconoscimento dei diritti** per le lavoratrici e i lavoratori del settore (indennità di malattia, piena tutela della maternità, abolizione dei meccanismi che riducono la contribuzione);
- un **forte investimento sulla formazione**, sul riconoscimento delle competenze acquisite e sulla loro certificazione che possa sfociare nella definizione di un profilo professionale nell'ottica di una qualifica formale che valga sul territorio nazionale;
- il **sostegno al lavoro di cura**, svolto per l'assistenza alle persone non autosufficienti, in modo che esso possa rientrare all'interno di politiche complessive attraverso forme di coordinamento e di messa in rete con i servizi sociali di supporto alle famiglie;
- un **impegno allo studio di servizi per le famiglie** idonei al fabbisogno di cura a domicilio oltre che a meccanismi di sostegno al reddito, come l'intera detraibilità del costo del lavoro di cura;

È a partire da queste riflessioni che l'associazione pensa ad una **campagna di sensibilizzazione sul lavoro di cura #piùSociali #piùEguali** attorno alla quale convogliare proposte, riflessioni, azioni da parte di soggetti che si occupano di questo settore e che desiderano individuare in maniera condivisa nuove strategie per valorizzare e riconoscere la giusta dignità al lavoro domestico e di cura.

Ecco allora che, di fronte alle sfide che queste temi propongono, **le Acli Colf hanno avviato anche una riflessione organizzativa che, nell'aprile del 2018, ha portato alla costituzione dell'associazione professionale Acli Colf.**

Si tratta di un **cambiamento statutario** di notevole importanza perché conclude un percorso, cominciato da molto tempo, **che consentirà alle Acli Colf di assumere maggior rilievo, non soltanto all'esterno, ma anche all'interno delle stesse Acli.**

Soprattutto in seguito alle trasformazioni -avvenute negli ultimi anni- che hanno modificato profondamente il quadro dei soggetti che si occupano delle lavoratrici e dei lavoratori domestici, **si è reso necessario un passaggio ad una forma organizzativa che ricollocasse l'associazione in questo panorama.**

Senza perdere la propria vocazione associativa, le Acli Colf – Associazione professionale potranno meglio lavorare per raggiungere obiettivi quali la tutela dei diritti della categoria, la rappresentanza effettiva delle lavoratrici e dei lavoratori

domestici, la promozione di una reale partecipazione. Al centro si colloca la formazione professionale quale punto di partenza per realizzare un vero accompagnamento nel lavoro di tutti e tutte coloro che svolgono questa professione.