



Tesi XIX Assemblea nazionale

#piùSociali

#piùEguali

Colf e badanti, con noi si muove il mondo



Roma - 24/25 Novembre 2018

SEGRETERIA ORGANIZZATIVA ACLI COLF

via Marcora 18/20 – 00156 Roma

tel. 06/5840618 - 643

e.mail: colf@acli.it - www.acli.it

<http://aclicolfonline.blogspot.com>

Immagine di copertina - ACLI Colf sede di Varese

Testimonianze tratte dal Video documentario di G. Delle Vergini ed E. Angelillo

“Tra Vent'anni ... vita, sogni, speranze di colf e badanti migranti”

**A Rina Mele,
a tutte le donne e uomini, invisibili lavoratrici e lavoratori,
persone che fanno parte della storia con la s minuscola.
A coloro che resistono e realizzano la nostra Repubblica
fondata sul lavoro, sull'impegno, sulla fiducia.**

Indice

#piùSociali	8
[tutti i cittadini hanno pari dignità sociale]	
Un'istantanea sul lavoro domestico e di cura in Italia.....	8
Mansioni svolte, provenienza, genere, età e apporto economico	10
I lavoratori domestici in Europa e nel mondo	13
Oltre i numeri, alcune considerazioni	14
Una testimonianza. La salute delle assistenti familiari.....	18
#piùEguali	20
[tutti i cittadini sono eguali davanti alla legge]	
Lavoro domestico: un lavoro come un altro?	20
Dignità, formazione, tutela del lavoro: passi in avanti	26
La Badante di condominio, una vera alternativa?	26
Conclusioni - Dove stiamo andando?	28
Il forte bisogno di welfare condiviso.....	28
ACLI Conf e riforma organizzativa	31
... le questioni si prendono sul serio	31
Un po' di storia. Lavoro domestico ed esperienza organizzata nelle ACLI	31
Trasformazioni di sistema, continuità e nuovi inizi	32

#piùSociali **#piùEguali** **Colf e badanti, con noi si muove il mondo**

Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale
e sono eguali davanti alla legge
senza distinzione di sesso, di razza, di lingua,
di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.
E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese
(art. 3 Costituzione Italiana)

#piùSociali

[tutti i cittadini hanno pari dignità sociale]

Un'istantanea sul lavoro domestico e di cura in Italia

Il lavoro domestico e di cura è un settore sempre più importante nel panorama contemporaneo del mondo del lavoro che però non riceve ancora un giusto riconoscimento per la sua rilevanza sociale ed economica. Nonostante l'Italia sia tra i paesi europei con il più alto numero di lavoratrici e lavoratori impiegati come colf, badanti, assistenti familiari, ect., spesso tale settore riceve visibilità solo in corrispondenza di fatti di cronaca o perché legato a regolarizzazioni di cittadini extracomunitari (decreti flussi, sanatorie).

Questa categoria di lavoratrici e lavoratori meriterebbe maggiore attenzione per capire e riconoscere il valore del loro lavoro, essendo una professione che si svolge nei luoghi più intimi, e nei confronti delle persone più importanti e preziose per ciascuno.

A partire dai dati a disposizione facciamo dunque una fotografia della situazione del settore domestico e di cura in Italia per sviluppare alcune riflessioni in merito.

Sulla base dei **rapporti di lavoro domestico regolarmente registrati all'INPS che non tengono conto del lavoro nero e grigio**, le assunzioni di lavoratrici/ori domestici nel 2017 in Italia sono pari a **864.526 mila lavoratori**.¹

Un numero considerevole se confrontato con il 2001, anno in cui i lavoratori del settore erano circa 270mila.

Secondo i dati dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, inoltre, il 60 per cento dei lavoratori domestici in Italia è senza copertura previdenziale ed assicurativa, quindi **considerando questo lavoro nero e/o grigio, possiamo stimare la presenza di più di un milione e mezzo di lavoratori impiegati nel lavoro domestico e di cura.**

In quasi un ventennio si è dunque assistito all'esplosione del settore che ha giustificato l'iniziale utilizzo dell'espressione "*fenomeno badanti*", che però da *fenomeno* oggi è diventato un pilastro del welfare, dell'assistenza alla persona presso il proprio domicilio.

Il settore durante alcuni anni ha raggiunto dei picchi di più di un milione di addetti², e di fatto è rimasto costante nel tempo nonostante la crisi economica e la leggera flessione che comunque vi è stata e che ha fatto registrare un **decremento del -1.0% rispetto al dato del 2016**³.

¹ I lavoratori domestici costituiscono dunque un comparto fondamentale del mondo del lavoro italiano, di fatto superati (considerando i dati INPS) dai lavoratori metalmeccanici che raggiungono circa 1 milione e 600 mila addetti, e dagli addetti in agricoltura che superano 1 milione di addetti.

² I picchi di assunzioni nel settore devono essere analizzati considerando la concomitanza con decreti flussi e sanatorie per l'ingresso o la regolarizzazione di cittadini extracomunitari.

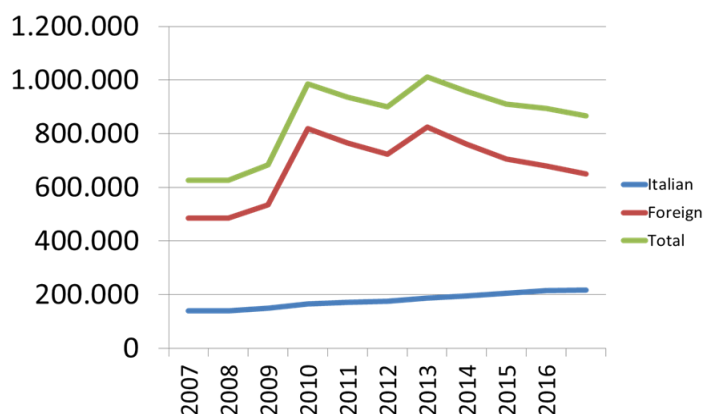
³ Una più ampia diminuzione si era registrata nel 2014 rispetto ai dati del 2013 (-5.2%) e nel 2013 rispetto al 2012 (-5.1%); nel 2012 si era invece registrato un forte aumento del numero dei lavoratori per effetto della sanatoria riguardante i lavoratori extracomunitari irregolari. Nonostante il numero dei collaboratori domestici sia cresciuto enormemente, arrivando quasi a raddoppiare nell'arco di un decennio (2002-2012), l'INPS ha rilevato a partire dal 2013 una contrazione del numero dei lavoratori regolari (-14,3% tra il 2012 e il 2016). Tale decremento ha riguardato esclusivamente i lavoratori di origine straniera (-21,1% rispetto al 2012, anno in cui si era invece registrato un forte aumento per effetto della sanatoria riguardante i lavoratori extracomunitari irregolari), a fronte invece di un incremento dei lavoratori italiani (+15,8%).



Tab.1 - I lavoratori del settore domestico suddivisi per anno

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
684.804	986.690	939.340	902.217	1.012.988	961.013	911.499	896.202	873.250	864.526

Fonte: dati Inps



Le difficoltà economiche delle famiglie hanno sicuramente determinato un aumento della illegalità contrattuale in questo settore, così come la presenza irregolare di cittadini stranieri che prestano servizio ma non sono assumibili.

Sarebbe oggi prioritario far emergere il lavoro nero e grigio che si nasconde dietro questo calo di registrazioni all'INPS incentivando la regolarità contrattuale e la legalità di chi lavora, come ha affermato Tito Boeri, Presidente dell'INPS, «Il caso delle colf e badanti è lampante: abbiamo avuto un calo tendenziale del numero di colf e badanti che sono iscritte alla gestione dell'Inps nonostante la popolazione italiana invecchi e ci sia una crescente domanda di colf e badanti da parte delle famiglie italiane, perché non ci sono stati più decreti flussi dal 2011, né regolarizzazioni»⁴.

Favorire la legalità del settore è importante, anche perché gli anziani non autosufficienti stanno aumentando. E' dunque giusto e fondamentale garantire e investire sulla legalità e la tutela di chi svolge questo lavoro come assistente familiare, badante, e in un'ottica più allargata anche come caregiver⁵ (familiari che si occupano dei propri familiari).

Sarà poi importante affrontare il come si vorrà sviluppare il lavoro di cura in particolare per l'assistenza alle persone non autosufficienti. Con quali risorse, con quale modello, con quali prospettive future, avendo la consapevolezza che gli oneri di cura di domani ricadranno su famiglie sempre più fragili di oggi⁶.

⁴ [ilsole24ore](http://ilsole24ore.com) 2018-07-06

⁵ Per approfondire [link a ingener.it](http://link.a.ingener.it)

⁶ www.qualificare.info

Mansioni svolte, provenienza, genere, età e apporto economico

Mansioni svolte

470,302mila, pari al **54.4%**, sono assunte come **colf**, mentre 394,224mila, pari al **45.6%**, come **badanti**.

Secondo i dati INPS, la tipologia “colf” è più frequente tra le lavoratrici italiane e tra quasi tutte le lavoratrici straniere, ad eccezione di quelle provenienti dall’Europa dell’Est e dall’Asia Medio Orientale, per le quali prevale la tipologia “badante”.

E’ inoltre interessante segnalare come nel 2017, rispetto al 2016, vi sia stato un leggero incremento delle badanti pari al 2,9%, percentuale più elevata se si considerano le/i lavoratrici/ori italiane/i (+17,3%).

Le colf invece diminuiscono del -4,2%, per l’effetto della riduzione dei lavoratori provenienti dall’Europa dell’Est (-7,2%) e dall’Africa del Nord (-12,8%); solo i lavoratori italiani fanno registrare un unico incremento pari al +1,3%.

I dati relativi alla professione svolta potrebbero non rispecchiare precisamente la realtà e quindi non aiutarci a capire fino in fondo l’impiego effettivo di personale per l’assistenza alla persona rispetto a quello di collaborazione domestica. Ancora oggi infatti le assistenti familiari vengono assunte come colf e non come badanti per una convenienza al ribasso da parte dei datori di lavoro di risparmiare sul salario e/o sulla spesa contributiva (confrontando i dati relativi alle classi dell’orario medio settimanale si evince che la maggior parte dei rapporti di lavoro – pari a 266.203 – sono relativi alla fascia 25/30 ore settimanali di lavoro dichiarate, di cui circa 159mila come colf e circa 107mila come badante).

Provenienza

Del totale di 864mila, il **73.1%** è di **origine straniera**, mentre il **26.1%** italiana.

Di fatto la componente straniera rimane prioritaria nel settore, anche se **si registra un aumento degli italiani che hanno segnato un +6.9% nel 2017 rispetto all’anno precedente**.

Al contrario i lavoratori stranieri seguono un andamento decrescente con una diminuzione del **-3.6%** del numero di lavoratori nell’anno 2017 rispetto al 2016.

Tale calo va ricondotto ad un aumento del lavoro nero. Colf e assistenti familiari occupano i margini del mercato del lavoro, in una zona grigia dove sono le donne migranti ad essere principalmente esposte al lavoro sommerso e penalizzate in termini di salario e condizioni di lavoro.

Tab.2 - I lavoratori del settore domestico per nazionalità

Nazionalità	Anno 2016	Anno 2017
Italiani	217.536	232.563
Stranieri	655.714	631.963
Totale	873.250	864.526

Fonte: elaborazione ACLI Colf su dati INPS

Genere

Quanto al genere, la **popolazione dei lavoratori domestici continua ad essere prevalentemente femminile**, seppur con una lieve flessione:

- nel 2016 le donne erano circa 768 mila, mentre gli uomini circa 104 mila (11,8%),
- nel 2017 le donne sono scese a 763.257 (88,3%), e gli uomini si sono mantenuti su di un valore vicino alle 100 mila unità (11,7%).

Tab.3 - Genere

	Anno 2016	Anno 2017
Donne	768.606	763.257
Uomini	104.644	101.269

Fonte: elaborazione ACLI Colf su dati INPS

Tab.4 - Composizione della nazionalità rispetto al genere

	Anno 2016	Anno 2017
Donne italiane sul totale delle lavoratrici	25,87%	27,67%
Donne straniere sul totale delle lavoratrici	74,11%	72,33%
Uomini italiani sul totale dei lavoratori	17,7%	21,65%
Uomini stranieri sul totale dei lavoratori	82,3%	78,35%

Fonte: elaborazione ACLI Colf su dati INPS

La maggioranza delle donne occupate in questo settore proviene dai **Paesi dell'Est (Ucraina, Romania, Moldova) e dal Sud-America (Ecuador e Perù)**.

Secondo i dati dell'INPS riferibili all'anno 2017, i lavoratori domestici che provengono:

- **dall'Europa dell'Est sono 378.258, pari al 43,8%;**
- **dal Sud America e America Centrale 72.392 (8.3%).**

Vi è poi un'importante migrazione legata al lavoro di cura anche dai:

- **Paesi asiatici (Filippine 69.325, Asia Orientale 47.160) e**
- **dell'Africa del Nord (31.754).**

Rispetto alla distribuzione sul territorio italiano, **i lavoratori domestici si concentrano maggiormente nell'Italia del Nord**, in particolare in **Lombardia**, con 155.092 lavoratori (il 18.1% del totale), seguita dal **Lazio** (14.9%), **dall'Emilia Romagna** (8.8%) e dalla **Toscana** (8.6%). In queste quattro regioni si concentra più della metà dei lavoratori domestici in Italia.

Tab.5 – Ripartizione geografica dei lavoratori domestici distinti per sesso

	Uomini	Donne	Totale
Nord Ovest	30.027	226.792	256.819
Nord Est	13.697	158.302	171.999
Centro	30.969	214.993	245.962
Sud	13.967	95.208	109.175
Isole	12.609	67.962	80.571
Italia	101.269	763.257	864.526

Fonte: dati Inps

Tab.6 – Lavoratrici/ori del settore domestico per nazionalità e genere

Nazionalità	Donne anno 2016	Uomini anno 2016	Donne anno 2017	Uomini anno 2017
Italia	198.913	18.623	211.265	21.928
Europa Ovest	2.804	355	2.745	345
Europa Est	379.521	14.604	364.533	13.725
America Nord	116	31	107	22
America Centrale	11.780	1.188	12.087	1.216
America Sud	52.763	7.863	51.682	7.407
Asia Medio Orientale	11.063	726	10.870	699
Filippine	53.108	17.692	52.080	17.245
Asia Orientale	22.599	26.921	22.298	24.862
Africa Nord	22.625	11.106	22.543	9.211
Africa Centro Sud	13.195	5.502	12.938	5.212
Oceania	115	30	106	26
Totale	768.606	104.644	763.257	101.269

Fonte: elaborazione ACLI Colf su dati INPS

Di fatto il lavoro domestico e di cura svolto in casa, a prescindere dall'essere lavoratrici, rimane appannaggio femminile. Guardando anche i dati più recenti relativi al lavoro domestico, questi indicano che la quota di tempo giornaliero dedicato dalle donne al lavoro domestico e di cura non retribuiti è circa 2,6 volte quello degli uomini (dato positivo se si pensa che era più del triplo nel biennio 2002-2003). Nonostante questo miglioramento, nel 2013-2014 l'Italia presentava il divario di genere più elevato fra tutti i paesi europei (con dati disponibili).⁷

Età

Per quanto attiene l'età, **la classe "50-54 anni" è quella con la maggior incidenza tra i lavoratori domestici, pari al 17%**, mentre il 14,1% ha un'età pari o superiore ai 60 anni e solo il 2% è al di sotto dei 25 anni.

Tab.7 – Numero di lavoratori domestici per classi di età 2013/2017

Classi di età	Anno 2013	Anno 2014	Anno 2015	Anno 2016	Anno 2017
Fino a 19	1915	1.609	1.482	1.345	1.546
20-24	32.704	23.036	19.290	16.714	15.918
25-29	79.229	59.182	49.453	41.645	36.400
30-34	104.298	86.850	77.506	68.216	61.495
35-39	120.905	110.169	103.058	94.317	87.037
40-44	138.284	130.425	125.644	118.801	113.770
45-49	150.215	149.337	149.926	147.284	142.393
50-54	145.947	145.934	146.215	144.052	147.047
55-59	114.116	120.796	127.477	132.489	136.750
60-64	55.462	62.930	71.050	79.167	86.824
65 e oltre	17.938	21.231	25.101	29.220	35.346
Totale	961.013	911.499	896.202	873.250	864.526

Fonte: elaborazione Acli Colf su dati INPS

⁷ Istat - "Rapporto SDGs 2018. Informazioni statistiche per l'Agenda 2030 in Italia. Prime analisi".

Tab.8 – Numero di lavoratori domestici per classi di età 2017

Classi di età	Anno 2017
20/29	6,05%
30/39	17,01%
40/49	29,63%
50/59	32,82%
> 60	14,13%

Fonte: elaborazione Acli Colf su dati INPS

Apporto economico

Dal punto di vista dell'apporto economico, complessivamente, **gli occupati immigrati in Italia, nel 2016, hanno prodotto 130 miliardi di valore aggiunto (8,9% del prodotto interno lordo)** (Fonte: *Rapporto 2017: la dimensione internazionale delle migrazioni – Fondazione Leone Moressa*)⁸, **contribuendo anche sul piano della stabilità previdenziale, versando 11,5 miliardi di contributi** e garantendo un saldo positivo per le casse dell'Inps. Nel dettaglio, **i lavoratori domestici generano un contributo al PIL misurabile in poco meno di 19 miliardi di euro.**

La spesa sostenuta dalle famiglie per il lavoro domestico e di cura viene invece stimata intorno ai **7 miliardi di euro per fronteggiare la non autosufficienza** (Fonte: *Fondazione Leone Moressa*)⁹; una cifra verosimilmente sottostimata perché non tiene conto del lavoro nero.

Stime aggiuntive, infatti, parlano di ulteriori 8,6miliardi di euro prodotti dai lavoratori domestici irregolari (Fonte: *Il valore del lavoro domestico. Il ruolo economico e sociale delle famiglie datori di lavoro - Domina/Leone Moressa*)

I lavoratori domestici in Europa e nel mondo

In Europa, le cifre ufficiali - Eurostat - indicano **26 milioni di lavoratori domestici**, anche se molti rapporti di lavoro non sono messi in regola e, quindi, il numero è di gran lunga superiore¹⁰. Alcuni studi segnalano che nella sola Europa vi sia un ulteriore milione di lavoratori non dichiarati, spesso migranti (Fonte ILO e EFFAT). Secondo invece l'ultimo studio dell'ILO 2016 dal titolo *Social protection for domestic workers: Key policy trends and statistics* («Protezione sociale per i lavoratori domestici: evoluzione delle politiche e tendenze statistiche»), dei **67 milioni di lavoratori domestici in tutto il mondo, 60 milioni non hanno accesso a nessun tipo di protezione sociale.**

La stragrande maggioranza dei lavoratori domestici sono donne, ovvero circa l'80 per cento dei lavoratori del settore a livello mondiale. Non solo in Italia, ma in generale il lavoro domestico è sottovalutato e non protetto e ciò porrà dei problemi per quanto concerne la gestione della pensione di vecchiaia dei lavoratori domestici, così come dei casi di incidenti professionali. Lavoratrici senza pensione, senza assicurazione e senza reddito adeguato.

A livello internazionale i diritti delle lavoratrici domestiche sono pressoché negati essendo il lavoro domestico tuttora concepito come “non lavoro”, come una relazione di servizio che non ha bisogno di retribuzione, di diritti e di tutele: nei casi più estremi si riduce a mero servizio in cambio di protezione da

⁸www.ilsole24ore.com 2017-10-18

⁹www.fondazioneleonemoressa.org

¹⁰europa.today.it

parte di una famiglia più ricca e potente; altre volte come una forma di apprendimento per bambine e ragazze. In questi casi, il lavoro domestico viene sì retribuito, ma con l'offerta solo di beni (alloggio, vitto, medicinali, ecc.), piuttosto che con l'erogazione di un vero e proprio salario.

Il lavoro domestico viene considerato anche un settore difficile da monitorare, in parte perché il lavoro viene effettuato in abitazioni private e spesso per più di un datore di lavoro. Questo tipo di lavoro è anche caratterizzato da un alto turnover del personale, spesso da pagamenti in natura, salari irregolari e mancanza di contratto in forma scritta. **Il fatto che la forza lavoro sia prevalentemente femminile, è altamente soggetta a discriminazioni e vulnerabilità dal punto di vista sia economico che sociale:** le politiche volte a estendere la protezione sociale ai lavoratori domestici sono un elemento chiave nella lotta alla povertà e nella promozione dell'uguaglianza di genere. I principali divari nella copertura della sicurezza sociale per i lavoratori domestici si concentrano nei paesi in via di sviluppo, con l'Asia e l'America Latina che insieme rappresentano il 68 per cento del lavoro domestico mondiale. Lo studio dimostra anche che i lavoratori domestici migranti — stimati in 11,5 milioni in tutto il mondo — sono maggiormente discriminati. Circa il 14 per cento dei paesi nei quali i sistemi di sicurezza sociale forniscono qualche tipo di copertura ai lavoratori domestici non estendono gli stessi diritti degli altri lavoratori ai lavoratori domestici migranti.

Oltre i numeri, alcune considerazioni¹¹

Trasformazioni, instabilità, solitudine

Il lavoro domestico e di cura ha attraversato varie fasi nel tempo. Tra i problemi emersi negli ultimi anni ci sono **le dinamiche relative alle trasformazioni in atto nel mercato del lavoro di cura, l'instabilità e la precarietà lavorativa, le difficoltà delle relazioni e ancora la solitudine di cui soffrono non solo le lavoratrici, ma anche i datori di lavoro quando sono persone anziane e sole. Le badanti sono considerate spesso dei *factotum* con delega totale della cura, del tipo "Qualsiasi cosa succeda occupatene te";** spesso devono ricominciare da capo ogni qualvolta iniziano a lavorare presso un nuovo datore di lavoro (non potendo quindi veder garantita l'anzianità di servizio o la professionalità acquisita); o ancora, le relazioni lavorative sono di frequente faticose e non sempre facili da gestire, soprattutto se si è soli ad occuparsi h24 di una persona ammalata. **La parola "badante" entra dunque nel linguaggio comune identificando il lavoro di assistenza alla persona, tendenzialmente svolto da una donna, straniera, magari dell'est Europa, che vive presso l'abitazione della persona che cura, dando totale disponibilità di tempo e di attenzioni.**¹²

Crisi economica e sfruttamento

La crisi economica di questi ultimi tempi, si è aggiunta ad una situazione già precaria: essa ha messo in moto una pericolosa spinta al ribasso del settore domestico e di cura che coinvolge vari aspetti come la retribuzione, le condizioni di lavoro, la regolarità del contratto, l'orario e il carico di lavoro.

Il binomio lavoro domestico – lavoro nero rimane presente. La modalità generalmente assunta e accettata da famiglie e lavoratrici è di formalizzare parte della posizione lavorativa. Molte lavoratrici sono d'accordo

¹¹ Analisi e riflessioni a partire dalla ricerca-pubblicazione *Viaggio nel lavoro di cura. Chi sono, cosa fanno e come vivono le badanti che lavorano nelle famiglie italiane*, a cura di Raffaella Maioni e Gianfranco Zucca, con saggi di Claudia Alemani, Sabrina Marchetti, Raffaella Sarti, Olga Turrini, Francesca Alice Vianello, Gianfranco Zucca.

¹² La parola 'colf', inventata negli anni Sessanta proprio dalle ACLI, costituiva una tessera di un mosaico di interventi volti a dare dignità e professionalizzazione alle lavoratrici domestiche

con la formula nota delle 25 ore, anche se ciò non significa che siano meno ricattabili. La crisi economica sicuramente ha reso più difficile il farsi assumere con contratto totalmente o parzialmente regolare. Ha determinato un aumento dei carichi di lavoro non proporzionato all'aumento salariale.

Vi sono molti spazi per migliorare le condizioni delle lavoratrici domestiche, approfondendo nello specifico il caso delle assistenti familiari e l'applicazione del contratto nazionale di lavoro domestico rispetto alla categoria di appartenenza e secondo i vari livelli di inquadramento (a volte "fittizi" perché orientati più alla formulazione della retribuzione che non alle reali mansioni svolte dalle lavoratrici). Vi sono inoltre forti incongruenze fra gli orari di lavoro dichiarati e la realtà dei fatti e vi è inoltre una dimensione coercitiva dell'impiego con un orario di lavoro più esteso, oltre i 5 giorni a settimana, che spesso non è compensato in maniera adeguata con la retribuzione di straordinari e maggiorazioni per l'utilizzo del tempo di riposo.

Vi è inoltre una distribuzione delle retribuzioni sul territorio nazionale molto variabile: si va, ad esempio da un massimo di 1.000 Euro mensili nella città di Bologna, a un minimo di 550 Euro a Benevento, passando per i 920 Euro di Milano, gli 825 Euro di Roma, e i 700 Euro di Napoli, quasi a suggerire una distribuzione per cui i salari sono più alti al Nord e più bassi al Sud.

La crisi ha dunque fatto emergere e messo in luce criticità e differenze presenti nel nostro Paese che vive e presenta contesti e problematiche relative ai servizi di cura molto diverse.

Migrazioni femminili e lavoro di cura: un classico

Le migrazioni femminili legate al lavoro domestico e di cura, se immaginate inizialmente come permanenze di breve periodo, sospese tra il "lavoro qui" e la "famiglia là", **sono diventate sempre più stanziali**: sono le donne a migrare per svolgere il lavoro domestico e di cura (che diventa una nicchia per le straniere), e sono loro a ricongiungere a sé i propri familiari, in particolare i figli, ricostituendo le famiglie o costituendo nuove famiglie in Italia, quando i figli vi nascono e crescono.

"Io sono arrivata qui a 29 anni... gli anni più belli li ho vissuti qui... (l'Italia) è la mia seconda patria" (Ulyana)

Inizialmente ad essere percepita come transitoria non è solo l'esperienza migratoria, ma anche il lavoro domestico e di cura in quanto tale: tanto le donne straniere quanto quelle italiane non si identificano con il lavoro che svolgono, ma lo accettano come una necessità transitoria nell'attesa di trovare migliori opportunità professionali. Molte donne, dopo aver rinunciato a cercare un impiego corrispondente alle loro aspettative o al proprio curriculum (maestre, impiegate, giornaliste, biologhe, operaie, sarte, docenti universitarie, ecc.) si adattano a svolgere altri lavori, tra cui quello domestico e di cura.

Waste brain

Un altro aspetto che emerge è il così detto *waste brain*, ossia **quel fenomeno per cui i/le migranti occupano posti di lavoro non specializzati pur avendo qualifiche superiori**. Per molte donne di origine straniera questo lavoro ha comunque rappresentato, e rappresenta ancora, un importante sbocco occupazionale per migliorare le condizioni di vita proprie e delle proprie famiglie, nonché un settore di impiego che a volte risolve alcune difficili situazioni abitative: queste sono le ragioni che fanno superare "l'umiliazione" di essere state costrette a migrare e di non poter svolgere le professioni per le quali molte si sono preparate nei propri paesi.

Chi fa cosa: mansioni e provenienza

Rispetto alle mansioni svolte, le italiane ricercano preferibilmente il lavoro domestico ad ore. Da parte delle lavoratrici straniere, in particolare sino a quando le proprie famiglie rimangono in patria, vi è maggiore disponibilità/necessità a lavorare in regime di co-residenza, non avendo vicini i propri legami affettivi, o non avendo una propria abitazione.

Disponibilità che viene meno quando i nuclei familiari si ricongiungono o quando la lavoratrice desidera trovare un impiego ad ore per poter riuscire a coniugare il lavoro con la vita privata.

Criticità vs competenze, abilità e conoscenze per qualificare

Sono le assistenti familiari co-residenti a sopportare le criticità di questo lavoro e le vulnerabilità che lo contraddistinguono e ne fanno un **lavoro usurante; in particolare esso ha forti ripercussioni a livello psicofisico (si registrano casi di *burnout*, depressione, sindrome italiana, conseguenze derivanti dall'allontanamento dalle famiglie/figli - *children left behind*) sulle lavoratrici e a rischio di molestie o violenza sul lavoro.**

“...ho lavorato con una persona malata di depressione ... e in quel momento ho sempre avuto da lei tanti problemi della malattia sua; 5 anni stata con lei alla fine ho dovuto lasciare perché la malattia è diventata la mia” (Hettiarachehige)

E' un lavoro che prevede capacità relazionali ed umane, oltre a tutta una serie di competenze, conoscenze specifiche e tecniche. Non può essere dato per scontato che le lavoratrici domestiche/assistenti familiari abbiano una specifica competenza professionale nel settore domestico e dell'assistenza. Nella fase iniziale d'inserimento lavorativo, si avvalgono spesso delle competenze apprese dalle loro personali esperienze e di un generale “buon senso”.

Sarebbe dunque utile e interessante capire e definire quale sia il “processo di lavoro” ovvero quali siano i compiti che una badante dovrebbe svolgere durante il suo lavoro. Ciò aiuterebbe a capire e documentare quali competenze, abilità e conoscenze vengono messe in gioco: in sostanza si tratta di una verifica dell'ipotetico profilo professionale, ipotetico perché al momento esistono numerosi profili professionali nelle diverse Regioni italiane in cui è stata operata una qualche regolamentazione.

E' necessario mettere a fuoco le competenze agite nello svolgimento del lavoro, evidenziando gli aspetti di maggiore criticità, e la possibilità/necessità di colmare le lacune con attività formative mirate. E' utile analizzare in particolare le diverse attività svolte, correlandole con le caratteristiche delle persone assistite e classificandole secondo una distinzione tra mansioni di base, accessorie e specialistiche, che evoca gradi diversi di complessità del lavoro. Dalle analisi svolte anche, della nostra associazione, risulta che le badanti sono anche colf: quasi tutte puliscono la casa, stirano, svolgono commissioni, fanno la spesa. **Il lavoro di badante è di fatto molto più “totalizzante” nella cura diretta della persona assistita:** competenze relazionali, che si legano alla dimensione più generale delle diverse culture di appartenenza, nonché le problematiche di cura che avvicinano maggiormente la dimensione sanitaria.

E' importante sviluppare **competenze, abilità e conoscenze per qualificare – in particolare – il lavoro di assistenza,** aspetto più impegnativo e delicato, anche per le responsabilità che comporta, essendo spesso relativo allo svolgimento di mansioni che possiamo definire “para-infermieristiche”. Le persone anziane hanno infatti la necessità di ricevere cure e/o assumere farmaci, spesso numerosi, di varie tipologie e frequenze. Questi aspetti para-infermieristici aprono questioni sul ruolo che le badanti hanno e le mansioni che possono o meno svolgere durante il loro lavoro di assistenza alla persona.

Ri-conoscere il proprio lavoro

Negli ultimi anni abbiamo registrato un **miglioramento per quanto concerne la percezione del riconoscimento del lavoro domestico e di cura**: si sono fatti dei passi in avanti in termini di **consapevolezza e di riconoscimento del suo valore da parte delle lavoratrici che vivono con maggiore orgoglio tale lavoro, riconoscendo l'importanza che esso ha come “un lavoro a tutti gli effetti”**, nonostante rimanga basso il livello di gratificazione che ne ricevono. Cambiamento di percezione forse in parte determinato da una maggiore professionalizzazione della categoria e dagli effetti diretti ed indiretti dell'adozione da parte dell'ILO della Convenzione internazionale sulle lavoratrici e lavoratori domestici, che ha dato una forte spinta in termini culturali ai movimenti per un pieno riconoscimento dei diritti per questa categoria.

Molte lavoratrici straniere vivono da anni in Italia, sono già cittadine italiane o si sentono pienamente italiane, per tanto, al di là dei problemi legati alla sostenibilità economica (per le pensioni basse o nulle), la volontà è di perseguire il proprio progetto di vita e di lavoro in Italia. Investendo nel miglioramento del loro lavoro di colf o assistente familiare.

“... quando rifletto a questa situazione (ritornare al paese di origine) le persone a me care fra venti anni non so se li ritrovo, quindi, che vado a fare là e stare da sola” (Mirian)

Nonostante molte criticità, negli ultimi anni si sono riscontrati **segnali di cambiamento in senso positivo che sono emersi rispetto a questo settore: un maggiore investimento sulla formazione professionale e la consapevolezza della professionalità e dell'importanza di tale lavoro, da parte delle lavoratrici stesse.**

Una testimonianza. La salute delle assistenti familiari

Silvia e Gianna, dirigenti Acli Colf

La scelta di venire a lavorare in Italia come assistente familiare, guidata soprattutto dall'attesa di guadagni economici per sostenere la propria famiglia, può avere un alto costo per la salute delle lavoratrici.

L'arrivo in un nuovo paese fa fare subito i conti con alcune difficoltà. Prima di tutto la solitudine è senza dubbio uno dei problemi peggiori. Le lavoratrici soffrono la lontananza da casa e dalle loro famiglie, ancor più se hanno figli piccoli che hanno dovuto lasciare con le nonne. Anche se cercano di mantenere un rapporto (per quanto possibile) utilizzando skype o semplicemente il telefono, questi strumenti non possono colmare la distanza e il vuoto, non possono far sentire il calore di un abbraccio, il profumo di casa.

I problemi non sono solo "a distanza", ma anche "in presenza". Infatti capita che quando riescono a far venire in Italia i figli - generalmente già adolescenti - , devono fare i conti con altri problemi. Devono farli studiare, devono cercare di supportarli e di starli vicino, e soprattutto devono fare i conti con la loro integrazione in un contesto diverso dal loro, in un'età molto complicata. Allo stesso tempo non possono lasciare il lavoro anche se ciò significa pagare l'affitto di una casa dove i figli si trovano a crescere da soli perché la mamma fa la badante convivente. Vicini, ma non abbastanza! Ma la mamma deve pensare prima di tutto a mantenere il lavoro.

Altre volte la lavoratrice, come reazione alla solitudine, si affeziona moltissimo all'anziano che assiste, tanto da donare a lui l'amore e l'affetto che non può dare alla famiglia lontana, perdendo di vista il confine tra lavoro e affetti: un rischio che si corre spesso quando ti senti sola (e sei sola) in un paese straniero, non sempre capace di accogliere l'altro, lo straniero.

Questa situazione, soprattutto nel primo periodo di permanenza in Italia, è aggravata dal fatto che le lavoratrici generalmente non conoscono la lingua. E il lavoro di badante non facilita sicuramente l'apprendimento dell'italiano. Spesso parlano soltanto con l'assistito anziano e ammalato, oppure solo con chi è nella loro stessa situazione e/o viene dallo stesso Paese (magari con la badante del pianerottolo vicino). Il lavoro totalizzante e la condizione di isolamento non facilita né motiva l'apprendimento dell'italiano; a sua volta ciò determina una maggiore fatica a sviluppare nuovi legami e amicizie. Inoltre il frequentare soltanto lavoratrici domestiche connazionali, se, da un lato, può offrire un sostegno importante per condividere le difficoltà e sostenersi a vicenda (anche alleviando il senso di solitudine), dall'altro, rischia di imprigionarle in sé stesse, causando sensazioni di mancanza di possibilità di uscire da un meccanismo che si aggroviglia sempre più e che non permette di pensare ad altro. Un lavoro che per varie ragioni non ti fa quasi pensare ad altro!

Fondamentale e ulteriormente gravosa è, inoltre, la pressione continua che le lavoratrici subiscono da parte di familiari, ma che spesso si autoinfliggono: il pensiero fisso è guadagnare quanto prima i soldi necessari da mandare a casa per pagare ... la costruzione o la sistemazione della casa, ... l'università e/o il matrimonio dei figli, ... il battesimo dei nipoti ... e magari il mantenimento del marito ... Un pensiero fisso: sempre pagare!

Per far fronte a tutto questo cercano un lavoro come convivente che offra loro vitto e alloggio: non pagano l'affitto, ma i costi di tale lavoro si faranno sentire sulla loro salute. Il lavoro di badante è pesante

soprattutto dal punto di vista psicologico, ma lo diventa ancor più quando si “vive insieme” al proprio lavoro perché diventa difficile staccarsene anche nei momenti di riposo.

Le ripercussioni per la salute delle lavoratrici sono molte e pesanti, e hanno conseguenze sulla loro salute fisica, psicologica e mentale, sul loro senso di disorientamento e annullamento, sulla crisi dei legami relazionali e familiari.

I primi problemi di salute sono spesso fisici legati al mal di schiena, ai dolori alle gambe e alle braccia che sono quasi inevitabili quando si assiste un malato fisicamente non autosufficiente, senza conoscere le tecniche di mobilizzazione o senza avere gli opportuni ausili.

Un secondo aspetto a rischio è la salute psicologica e mentale: sono frequenti problemi di insonnia, ansia, dolori di stomaco. Tantissime assistenti, dopo anni di lavoro in casa, hanno problemi mentali: in Ucraina e in Moldavia (di fatto sono i Paesi da cui provengono la gran parte delle assistenti famigliari) si parla di “sindrome italiana” ovvero l’individuazione di un legame tra un’alta pressione intracranica e il lavoro di assistenza svolto in Italia.

A questi disturbi e patologie si aggiunge il terzo aspetto cioè **il senso di disorientamento e annullamento di sé:** quando una persona passa tanti anni lontano da casa, lavorando duramente e spesso in un ambiente chiuso, distante dalle proprie radici, dall’affetto dei suoi cari, si sente disorientata, alienata. Nel paese di origine la vita è andata avanti, le persone, la società e la mentalità sono cambiate e purtroppo si maturano sentimenti di estraneità tanto in Italia, come a casa: ci si sente sospesi.

Il lavoro di cura è molto duro e impegnativo fisicamente, ma anche per responsabilità che ci si assume nella cura di una persona, tanto che volte **le lavoratrici dimenticano di curare se stesse e si trascurano.** che porta con sé in certe situazioni molto gravi. Si arriva a morire a 45 anni come è capitato a una lavoratrice che frequentava un nostro circolo: un mal di stomaco trascurato, a cui non si è voluto dare importanza perché “Non c’è tempo! Bisogna lavorare!”. Queste cose accadono nonostante le lavoratrici riconoscano che la sanità in Italia funzioni.

L’ultimo aspetto riguarda **la crisi dei legami relazionali familiari che, messi a dura prova dalla lontananza, cercano di essere colmati con le rimesse economiche.**

Nonostante i sacrifici lavorativi e di vita fatti dalle donne lavoratrici domestiche, i matrimoni spesso non reggono la lontananza, ed anche il legame con i figli può indebolirsi, supplito da altre figure femminili presenti in patria. Un legame materno che può trasformarsi (e si trasforma spesso!) in un legame chiamato “mamme Bancomat”. Mamme che lavorano ogni giorno di più, anche nei momenti di riposo, per dimostrare che in Italia si guadagna bene, per aggrapparsi all’illusione che, inviando ancora e sempre più soldi, l’affetto rimanga vivo e saldo. Una reazione normale per una mamma che farebbe di tutto per il proprio figlio (anche lasciarci la pelle). Ma questo è un grosso problema per le generazioni che stanno crescendo lontane dalle loro figure materne e spesso anche paterne. Un problema per le lavoratrici che non riescono a gestire in maniera oculata i loro risparmi pensando anche al loro futuro.

Una relazione complessa di problemi che ci ha fatto riflettere molto spesso come associazione sulla effettiva insostenibilità del lavoro come badante convivente, per i costi umani e sociali che porta con sé.

#piùEguali

[tutti i cittadini sono eguali davanti alla legge]

Lavoro domestico: un lavoro come un altro?

Il profilo giuridico generale del lavoratore domestico risente fortemente del contesto culturale e sociale dell'epoca in cui ha iniziato a formarsi, legato ad una concezione del lavoro di cura quale parte essenziale del ruolo della donna svolto nel "luogo" domestico (la casa, la famiglia) da sempre considerato "intimo", "fiduciario" e lontano dalle tensioni e dagli antagonismi che si creano nell'impresa.

E' in ragione di tali caratteristiche che tutta la disciplina sul rapporto di lavoro domestico ha rappresentato, e rappresenta per molti versi ancora oggi, "un mondo a sé", un ambiente dove molta parte delle normali regole che governano la dinamica di un rapporto di lavoro, comprese quelle previdenziali e assistenziali, sono affievolite, se non addirittura del tutto soffocate; anche in una Italia che è stato uno dei primi e pochi Paesi a mostrarsi sensibile alla tutela del lavoro domestico in tempi in cui padroneggiava l'arbitrio della famiglia.

Chi è il lavoratore domestico?

I connotati essenziali del lavoratore domestico ruotano intorno alla rilevanza dell'ambiente di lavoro, identificata con la domus, in cui **le attività del lavoratore sono dirette ad assicurare sostegno e supporto al normale "svolgimento della vita familiare" o meglio, sono specificatamente organizzate "per il soddisfacimento delle esigenze familiari del datore di lavoro e del suo nucleo familiare"**. Si tratta di una connotazione finalistica, in cui l'elemento discretivo fondamentale è costituito dalla dimensione familiare della comunità destinataria e dalle prestazioni rese dal lavoratore:

- che svolge le normali incombenze della vita familiare (la colf, la baby-sitter, l'assistente familiare);
- che svolge servizi di tipo diverso, a favore della famiglia o di un suo componente (il giardiniere, l'autista);
- che soddisfa le esigenze personali di una comunità di tipo familiare o parafamiliare (comunità di suore, convivenze militari, case-famiglia), là dove il "gruppo" trova la sua immediata ragion d'essere nella riproduzione dei canoni "familiari" di convivenza, comunanza di vita e solidarietà reciproca in totale assenza di fini di lucro, politico, culturale, sportivo o di svago.

Qual è lo Statuto giuridico del rapporto di lavoro domestico?

L'inquadramento come lavoratore domestico, comporta l'applicazione di un particolare nucleo di norme espressamente dedicate a tale categoria.

E' indubbio che **il legislatore primario ha effettuato una scelta precisa collocando il rapporto di lavoro domestico nel Titolo del Codice Civile intitolato al "Lavoro subordinato in particolari rapporti", consacrandolo dunque in termini di "specialità" rispetto agli altri rapporti di lavoro.**

In tale visione risiedono le intrinseche debolezze del lavoro di cura, nell'immaginario collettivo percepito e vissuto, ancora oggi, come caratterizzato da precarietà, debolezza, subalternità e scarsa appetibilità: in quest'ottica si è provveduto col tempo ad elaborare normativamente una figura di lavoratore domestico "per sottrazione", ovvero prevedendo normative sempre più garantiste e attente ai diritti, per tutti i lavoratori ... "ad esclusione di quelli domestici".

Tale "specialità" è strutturalmente collegata alla specificità del contesto in cui la prestazione lavorativa viene resa. La sua strumentalità all'ambito privato e intimo della famiglia e la sua estraneità, dunque, alle logiche tipiche dell'impresa, col tempo hanno realizzato una condizione di sotto-protezione rispetto a quella accordata ai lavoratori subordinati di altri settori del mondo del lavoro, da diversi punti di vista.

I riferimenti normativi e contrattuali

Fino all'avvento della Legge speciale n. 339/58, le fonti primarie che hanno regolato il rapporto di lavoro domestico sono state, per anni, il nucleo di norme indicate negli art. 2240-2246 c.c. (prevalentemente connotato dalla stabile convivenza delle parti). La Legge speciale del 1958 e il Codice civile rappresentano le due fonti principali in cui risiede la normativa del rapporto di lavoro domestico.

Dopo l'intervento della Corte Costituzionale, che ha ritenuto illegittimo l'articolo 2068 c.c. (nella parte in cui impediva ogni forma di azione contrattuale collettiva), ha prevalso senza dubbio quanto previsto nel **Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (Ccnl)**, che ha avuto una importante funzione integrativa e suppletiva rispetto alla scarsa legislazione nazionale, **divenendo la fonte essenziale di riferimento del settore**. La contrattazione collettiva è divenuta dunque fondamentale per quanto riguarda il contenuto "economico", ovvero quel nucleo di norme contrattuali che indicano la composizione della retribuzione del lavoratore domestico (minimi, ferie, tredicesima ecc...), e che per il tramite dell'applicazione concreta del **principio costituzionale della retribuzione proporzionata e sufficiente** (art. 36 Costituzione) è considerata unanimemente vincolante e inderogabile.

La contrattazione collettiva nazionale, pone sicuramente delle incertezze operative legate a due elementi fondamentali: la natura di contratto di "diritto privato", che l'attuale sistema riconosce in genere alla fonte del CCNL; la scelta del CCNL di riferimento tra vari possibili.

Quanto al primo profilo, nell'attuale sistema, il CCNL non è fonte primaria del diritto nazionale, ovvero non ha la c.d. "forza di legge", ma per l'applicazione dell'intera disciplina ivi contenuta, è necessaria l'adesione delle parti.

Normalmente ciò avviene con l'adesione delle parti alle associazioni di categoria stipulanti il CCNL, ma in un sistema come quello del lavoro domestico scarsamente e difficilmente sindacalizzato, tale criterio può essere utilizzato raramente: sono sporadiche le occasioni in cui datore di lavoro, da un lato, e lavoratore dall'altro, autonomamente, hanno aderito alle proprie rispettive organizzazioni datoriali e sindacali, che in sede nazionale hanno stipulato il Ccnl.

In assenza di iscrizione ad un'associazione stipulante, **la vincolatività del CCNL può essere dedotta solo dalla manifestazione di volontà delle parti, che può estrinsecarsi in una adesione esplicita, perché, ad esempio, richiamano la volontà di una sua applicazione nella corrispondenza reciproca (frequentemente nella lettera di assunzione) o in una adesione implicita, ovvero adottando comportamenti concludenti, ritenuti significativi, in quanto nello svolgimento del rapporto di lavoro, vengono applicati istituti previsti da questo o quel CCNL.**

Quanto al secondo profilo, riguardante la scelta del Ccnl tra vari possibili, **nel nostro ordinamento vige un generale principio di libera scelta da parte del datore di lavoro rispetto al contratto collettivo da applicare.**

Nel settore domestico, ultimamente, si sono imposti all'attenzione del pubblico diversi Ccnl rispetto a quello – per così dire – "storico" e comunque stipulato dalle OO.SS. (Organizzazioni Sindacali) ritenute unanimemente più rappresentative, nonché soggetti promotori della Cas.Sa.Colf (Fidardo, Domina, da un

lato, e Federcolf, Filcams CGIL, UILTuCS, Fisascat CISL). Ad esso si è affiancato il Contratto EBILCOBA firmato dalla cordata ArpeFederproprietà-Confsal.

La scelta è facilmente affidata al datore di lavoro che in sede di compilazione dei MAV per il versamento dei contributi, deve inserire un codice identificativo dell'uno o dell'altro contratto.

E in caso di mancata scelta?

Può capitare che nella lettera di assunzione non si faccia alcuna specifica scelta e nel corso del rapporto di lavoro non siano capitati eventi, rappresentativi del tipo di contratto scelto.

Nelle norme che si sono susseguite in questi ultimi anni, **il legislatore ha inteso, sempre di più, collegare determinati effetti giuridici esclusivamente agli accordi collettivi sottoscritti da organizzazioni in possesso del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi, con l'evidente finalità di sollecitarne l'applicazione**: nel mondo delle imprese soltanto il contratto collettivo sottoscritto dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale rappresenta il parametro ai fini del calcolo della contribuzione dovuta, indipendentemente dal CCNL applicato ai fini retributivi (vedasi l'articolo 1, comma 1, del D.L. n. 338/1989 e l'articolo 2, comma 25, della L. n. 549/1995); per ultimo, in ordine temporale, l'articolo 51 del TU sui contratti di lavoro (Decreto Legislativo n. 81/2015), il quale ha stabilito che **“salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria”**. In pratica, il decreto legislativo prevede la possibilità di delegare una determinata regola, esclusivamente alla contrattazione collettiva (nazionale o decentrata) che abbia il requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi. Ne consegue che, laddove il datore di lavoro abbia applicato una disciplina dettata da un contratto collettivo che non è quello stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, gli effetti derogatori o di integrazione della disciplina normativa non possono trovare applicazione.

Nel settore domestico, alla data in cui si scrive, **questo primato non può che riconoscersi al CCNL c.d. “storico”** (Fidaldo, Domina, da un lato, e Federcolf, Filcams CGIL, UILTuCS, Fisascat CISL).

Le caratteristiche normative

Al di là delle specifiche previsioni contrattuali, la normativa riguardante il rapporto di lavoro domestico è caratterizzata da una serie di principi specializzanti, tra cui:

- la libera recedibilità del rapporto di lavoro, con la regola del c.d. recesso *ad nutum*, con possibilità dunque per il datore di lavoro di recedere in qualsiasi momento e senza alcuna particolare motivazione, salvo il rispetto del periodo di preavviso;
- la inapplicabilità della normativa di tutela della maternità, se non limitatamente al divieto di adibire le donne al lavoro nel periodo di astensione obbligatoria.

La normativa previdenziale

“Tra vent’anni le pensioni non bastano per vivere in Italia” (Elizabeth)

“Non verrei a fare la vita da pensionata in Italia. Anche perché se prendo una pensione - che sono andata a fare un calcolo - , mi hanno detto che non arrivo a 100 euro. Io con 100 euro non posso vivere in Italia” (Nelly)

Anche per il sistema previdenziale il legislatore degli anni '70 operò una scelta di diversificazione e specificità del rapporto di lavoro domestico rispetto agli altri rapporti di lavoro, prevedendo modalità semplificate di assunzione e versamento dei contributi assicurativi.

Tali norme hanno indubbiamente avuto vantaggi significativi per la categoria, concorrendo a “regolarizzare” numerosi rapporti di lavoro, contenendo i costi dell’assunzione regolare, ma allo stesso tempo hanno costruito un sistema fragile, di serie B, che contribuisce oggi notevolmente a mantenere elevata la larga fascia di lavoro "nero" o "grigio" persistente nel settore, penalizza i diritti dei lavoratori domestici, e si ripercuote non solo sul valore delle pensioni ma anche sugli importi delle prestazioni temporanee, creando forti discriminazioni anche all’interno della stessa categoria.

Il DPR 31 dicembre 1971 n. 403, che ancora oggi, senza sostanziali modifiche, regola l'intera tutela previdenziale del lavoro domestico, si basa su alcuni principi fondamentali che provoca rilevanti storture che influiscono sulla effettività delle tutele dei lavoratori domestici:

1. il sistema delle **c.d. retribuzioni convenzionali**, su cui è organizzato il versamento dei contributi e l'erogazione delle prestazioni;
2. la determinazione del **contributo orario** dovuto dai datori di lavoro, organizzato secondo due fasce sostanziali, legate al numero delle ore settimanali lavorate: inferiore alle 24 ore settimanali o superiore alle 24 ore settimanali;
3. la fissazione del limite delle **24 ore settimanali** per ottenere una sostanziale diminuzione del contributo orario da versare.

Innanzitutto, **il sistema delle retribuzioni convenzionali** fa sì che l’eventuale prestazione previdenziale dovuta dall’INPS non venga calcolata sulla base della retribuzione effettivamente percepita dalla lavoratrice, ma sulla base di una retribuzione “fittizia”:

- stabilita su tre fasce di retribuzione effettiva, per i lavoratori con orario di lavoro pari o inferiore alle 24 ore settimanali;
- stabilita, invece, in misura fissa per i lavoratori con orario superiore alle 24 ore settimanali.

Da un semplice confronto delle tabelle contributive sarà possibile evincere come in presenza di un orario lavorativo settimanale inferiore alle 24 ore settimanali, la retribuzione convenzionale è determinata in una misura superiore rispetto ad una attività lavorativa oltre le 24 ore settimanali.

Ne consegue che una attività lavorativa più prolungata dà diritto a quote di prestazioni previdenziali proporzionalmente inferiori o meglio, si verifica il paradosso che, a parità di retribuzione, chi effettua un orario di lavoro più prolungato, può conseguire una quota di pensione più modesta¹³.

Le colf che effettuano più di 24 ore settimanali si vedranno calcolare la loro prestazione sulla base di una retribuzione (appunto “convenzionale”) non solo inferiore a quella di solito effettivamente percepita, ma oltretutto inferiore rispetto a quella che viene invece utilizzata per le collaboratrici familiari che effettuano meno di 24 ore settimanali.

Ciò è facilmente rilevabile ponendo a confronto le retribuzioni convenzionali orarie, previste dalle tabelle contributive, con l’orario di lavoro, per calcolare le retribuzioni settimanali e mensili che saranno poste a base del calcolo delle prestazioni erogate dagli enti previdenziali.

¹³ Giuseppe Foresti, Lavori in preparazione della XV Assemblea Nazionale ACLI Colf. Le ACLI Colf tra Diritti Negati e proposte, 2009.

Retribuzione Oraria effettiva	Retribuzione Oraria convenzionale	Numero ore	Retribuzione settimanale	Retribuzione mensile
Fino a 7,97	7,05	24	169,20	733,20
Da 7,98 s 9,70	7,97		191,28	828,88
Oltre 9,70	9,7		232,80	1.008,80
Qualsiasi	5,13	25	128,25	555,75
		30	153,90	666,90
		35	179,55	778,05
		40	205,20	889,20
		45	230,85	1.000,35
		50	256,50	1.111,50
		54	277,02	1.200,42

Sviluppo retribuzione convenzionale - Tabelle contributive relative all'anno 2018

Dalla tabella di cui sopra è facilmente deducibile come, ad esempio, le assistenti familiari conviventi, che vengono assicurate per 25 ore settimanali, vedranno percepire una prestazione previdenziale (ad esempio la disoccupazione) su una retribuzione mensile di € 555,75 quando le effettive retribuzioni sono comprese tra gli € 857,94 e € 972,33 mensili come previsto dalla tabelle dei minimi retributivi del Ccnl per l'anno 2018, per le categorie rispettivamente BS e CS. Mentre chi lavora meno ore, ad esempio 24 ore settimanali, ha una retribuzione mensile convenzionale già "decorosa", compresa tra € 733,20 e € 1.008,80 a seconda della retribuzione effettiva.

Per poter ottenere prestazioni previdenziali adeguate alle effettive retribuzioni percepite le assistenti familiari dovrebbero essere assicurate almeno per 40 ore settimanali.

Ma ciò raramente succede.

La determinazione del limite delle 24 ore settimanali, oltre il quale si ottiene una sostanziale diminuzione del contributo orario da versare, di fatto tende a far sì che i datori di lavoro, per ottenere l'esazione del contributo orario minimo, provvedano all'assicurazione solo per il numero di ore strettamente necessario per regolarizzare la posizione lavorativa, ovvero 25 ore settimanali. Si veda la seguente Tabella, in cui vengono calcolati gli oneri contributivi trimestrali, secondo le ore che vengono "assicurate":

Retribuzione Oraria effettiva	Contributo orario	Numero ore	Contribuzione settimanale	Contribuzione a trimestre
Fino a 7,97	1,41	20	28,20	366,60
Da 7,98 s 9,70	1,59		31,80	413,40
Oltre 9,70	1,94		38,80	504,40
Fino a 7,97	1,41	24	33,84	439,92
Da 7,98 s 9,70	1,59		38,16	496,08
Oltre 9,70	1,94		45,56	605,28
Qualsiasi	1,02	25	25,50	331,50
		30	30,60	397,80
		35	35,70	464,10
		40	40,80	530,40
		45	45,90	596,70
		50	51,00	663,00
		54	55,08	716,04

Tabelle contribuzione settimanale e trimestrale elative all'anno 2018

Il sistema crea l'assurdo che assicurare una colf per 20 ore costa più, in certi casi, che assicurarla per 35 ore. Inoltre assicurare la colf per 25 ore settimanali in effetti rappresenta la soluzione più economica e che combina un numero di ore di assicurazione da molti datori di lavoro ritenuto “sufficiente” con il minor costo possibile.

La conseguenza di ciò è che anche in presenza di rapporti di lavoro in regime di convivenza in cui le ore lavorate raggiungono indubbiamente le 54 settimanali, raramente si assiste alla completa copertura contributiva, alquanto costosa, creando ampie sacche di lavoro c.d. “grigio”, che hanno il risultato di penalizzare le lavoratrici proprio nei momenti di maggior fragilità (disoccupazione, maternità, infortunio ecc..).

Agli effetti del sistema, sopra descritti, si aggiungono altre rilevanti penalizzazioni:

- la totale assenza di una indennità di malattia che rimane a carico del datore di lavoro per un periodo limitato di 8, 10 o 15 giorni a seconda dell'anzianità di servizio, scaduti i quali la lavoratrice rimane senza alcuna copertura retributiva;
- l'ancoraggio della indennità di maternità a requisiti contributivi e assicurativi minimi pari a 52 contributi settimanali nei 24 mesi, oppure 26 contributi settimanali nei 12 mesi che precedono l'inizio dell'astensione obbligatoria dal lavoro, che non trova riscontro nella normativa relativa alle lavoratrici di altri settori;
- la necessità di presentare domanda di assegni al nucleo familiare in via posticipata con pagamenti semestrali e non mensili come per la generalità dei lavoratori, con un sistema di calcolo specifico basato non sulla retribuzione percepita, ma sulle ore sottoposte ad assicurazione¹⁴;
- la totale assenza del congedo parentale successivo alla maternità obbligatoria.

Alcuni segnali di cambiamento

Nel corso degli ultimi anni possiamo sottolineare come il legislatore, “dimenticandosi” di escludere esplicitamente il lavoro domestico dalle novelle legislative che hanno in qualche modo riguardato il mondo del lavoro, sembra aver dimenticato la logica sottrattiva con cui lo ha sempre trattato.

Si tratta per la maggior parte, però, di interventi che equiparano i rapporti di lavoro esclusivamente da un punto di vista amministrativo, aggiungendo, cioè, adempimenti burocratici o irrigidimenti che vanno in direzione esattamente opposta alle esigenze di snellezza e celerità nelle procedure, che richiederebbe la natura privata e familiare del datore di lavoro domestico, senza nulla o poco aggiungere alla sostanza del godimento di diritti e tutele dei lavoratori.

Ricordiamo:

- l'introduzione del certificato telematico in caso di malattia ad opera dell'art. 25 Legge 4 novembre 2010 n. 183, meglio conosciuta come collegato Lavoro;
- la Riforma Fornero nella parte che modifica i trattamenti di sostegno al reddito per la disoccupazione involontaria, introducendo la nuova ASPI, ha inserito un “contributo di licenziamento” per tutti i casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per causa diversa dalle dimissioni, gettando nel panico tutti i datori di lavoro domestico che si trovavano costretti a interrompere il rapporto di lavoro con la propria colf o assistente familiare nell'imminenza dell'entrata in vigore della norma;
- l'introduzione della procedura di convalida delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, introdotta dal 12 luglio 2012 sempre dalla c.d. Riforma Fornero, che ha previsto anche per il

¹⁴ Art. 14 DPR 31 dicembre 1971 n. 403.

rapporto di lavoro domestico la necessità di attivare un meccanismo diretto ad accertare la genuinità della volontà del lavoratore contro la pratica delle dimissioni in bianco, pur comunque, per effetto del “collage” normativo di sovrapposizione delle norme, escludendo che ad esse si applichi la tutela “speciale” della procedura di convalida dinanzi alla Direzione Provinciale del Lavoro, in caso di dimissioni nel periodo “protetto” della maternità. Per contro, alcuni importanti provvedimenti dimostrano come il legislatore non abbia ancora abbandonato la logica “sottrattiva”, e anzi continui a dimostrare una scarsa attenzione alle tutele di questa categoria di lavoratori, alimentando la collocazione di questo lavoro tra quelli di serie B. Si pensi ancora alla parte del collegato Lavoro che ha provveduto alla riformulazione dell’art. 3 D.L. 22 febbraio 2002 n. 12, escludendo i datori di lavoro domestico dall’applicazione della maxi-sanzione in caso di impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro.

Dignità, formazione, tutela del lavoro: passi in avanti

Nel corso degli ultimi anni, dunque, invece di affrontare una vera e propria riforma del lavoro domestico che intaccasse il regime giuridico speciale di questo rapporto di lavoro, si sono preferite misure marginali, rispetto al nucleo essenziale della fattispecie normativa, rimasta sostanzialmente intatta nelle sue origini. In tale contesto, è possibile segnalare importanti passi avanti verso la “normalità” del rapporto di lavoro domestico, che intendono “alzare l’asticella” dei diritti e delle tutele riconosciute a questo tipo di lavoratori, attraverso un processo di innovazione che continua ad essere sotterraneo ed indiretto:

- **La Convenzione OIL di Ginevra n. 189/2011**, sul Lavoro Dignitoso per le Lavoratrici e i Lavoratori Domestici emanata dall’Organizzazione Internazionale del Lavoro e ratificata dall’Italia il 18 dicembre 2012. Essa infatti impegna gli stati aderenti ad equiparare le garanzie e le tutele dei lavoratori domestici a quelle di tutti gli altri lavoratori, e il diritto ad una maternità serena e tutelata rappresenta un importante deficit che subiscono le lavoratrici domestiche rispetto alle altre lavoratrici;
- **la firma del nuovo CCNL** del lavoro domestico del 2013 da parte di Federcolf, Filcams CGIL, UILTuCS, Fisascat CISL, segnato da una particolare attenzione al riposo della lavoratrice e alla tutela della stessa in particolari situazioni di gravità come la malattia oncologica;
- **l’avvio e il successo di strumenti contrattuali integrativi della tutela previdenziale**, come Cas.SaColf, nata dalla collaborazione dei sindacati maggiormente rappresentativi del settore (Fidardo, Domina, da un lato, e Federcolf, Filcams CGIL, UILTuCS, Fisascat CISL) nell’ambito della contrattazione collettiva, che prevede trattamenti assistenziali ed assicurativi, integrativi aggiuntivi e/o sostitutivi delle prestazioni pubbliche obbligatorie a favore dei dipendenti assunti in qualità di collaboratori familiari, e anche dei datori di lavoro.

La Badante di condominio, una vera alternativa?

Merita a questo punto un cenno, l’esperienza nota ormai da qualche anno come “badante di condominio”, e che molti hanno salutato come una esperienza innovativa e promettente, ma che non sembra aver raggiunto i risultati di condivisione e diffusione sperati.

Tale figura ha fatto dapprima la sua comparsa nel Contratto Collettivo Nazionale per i dipendenti dei proprietari di fabbricati (all’art.18) ed è poi comparsa nel CCNL Saci-Anaci-Cisal relativo ai dipendenti degli Studi di Amministrazione.

In estrema sintesi, la badante di condominio è una lavoratrice che assiste più condomini, appartenenti allo stesso stabile, suddividendo il suo orario di lavoro tra diversi soggetti: chi la assume, però, non è il singolo condomino o la sua famiglia, ma il condominio stesso, o l'amministratore dello stabile.

Si tratta di una realtà che racchiude in sé esperienze anche molto diverse, ma che hanno alla base la comune intenzione di condividere e socializzare l'assistenza per contribuire a ridurre i costi del servizio.

Da una ricognizione delle diverse esperienze che si sono realmente attivate sul territorio ¹⁵, le differenze vanno:

- dall'organizzazione privata del servizio: un soggetto privato (di solito una Associazione) che si fa carico di proporre e organizzare il servizio gestendone gli aspetti contrattuali e amministrativi, "distribuendo" la lavoratrice tra diversi datori di lavoro che pagano la lavoratrice in base alle ore di utilizzo (è l'esperienza di Confabitare partita a Bologna e diffusasi a Firenze, Milano, Roma, Messina ed altre grandi città: la lavoratrice è impiegata a tempo pieno in un condominio ma assunta dai vari "fruitori" con contratti part-time);
- fino all'intervento dell'ente pubblico, che può fornire un servizio di assistenza a determinate famiglie individuate dai servizi sociali e/o candidate al servizio loro sponte, ponendo a disposizione del condominio una lavoratrice che assicura la propria presenza nello stabile e offre i propri servizi a più famiglie, in alcuni casi pagata direttamente dall'Ente Pubblico o da Enti finanziatori del progetto, più frequentemente dalle stesse famiglie che si ripartiscono i costi globali.

Fra le caratteristiche ricorrenti vi è sempre la presenza di un soggetto che promuove, gestisce e coordina gli aspetti amministrativi, e dall'altra, la possibilità per i "fruitori" di utilizzare l'assistenza solo per le ore per cui se ne ha effettivamente bisogno, potendo contare comunque sull'intervento in caso di "emergenza", ciò che dimostra la necessità di semplicità e immediatezza nella gestione di questo tipo di rapporto, libero dalle burocratizzazioni tipiche del rapporto di lavoro ordinario.

Dallo studio sulle esperienze poste in campo dai vari Comuni italiani, su progetti specifici, appare però che tale figura abbia avuto risultati modesti.

Sergio Pasquinelli nel suo articolo *"Badante di condominio: molte attese pochi risultati"*¹⁶, ha potuto individuare tre principali ostacoli allo sviluppo di questa figura:

- 1) Una figura di questo tipo ha bisogno di essere reclutata, coordinata e presidiata nella sua attività;
- 2) Vi è comunque uno scarso interesse ad avere una assistente familiare in "condivisione" con altri;
- 3) In ogni caso l'assistente familiare di condominio non può far fronte a bisogni particolarmente intensi, in termini di assistenza richiesta.

Dunque la badante di condominio se costituisce una interessante realtà che mostra la possibilità, in tempi di crisi, di generare economie di scala e opportunità di condivisione, per uscire dall'isolamento, non appare la panacea di tutti i mali dell'assistenza familiare, la cui realtà oggi è incentrata sulle necessità degli anziani non autosufficienti, cui certo non è sufficiente l'intervento di qualche ora. Se però la si inserisce in quella rete di rapporti familiari e assistenziali che dovrebbe caratterizzare l'alveo dei servizi alla non autosufficienza, potrebbe essere comunque un aiuto per togliere dalla solitudine, dal rapporto 1 a 1 che caratterizza l'assistenza agli anziani non autosufficienti.

¹⁵ Badante di condominio il nodo dei costi di Gisella Rusmini e Sergio Pasquinelli www.qualificare.info

¹⁶ Articolo su welforum.it "La badante non basta più" (27/10/2017)

Conclusioni - Dove stiamo andando?

Il forte bisogno di welfare condiviso

Facciamo un richiamo all'art. 3 della Costituzione italiana per sostenere con forza la necessità, non solo nel settore del lavoro domestico e di cura, di riaffermare la dignità sociale e l'eguaglianza di trattamento per ogni persona come lavoratore, come cittadino, come persona.

Viviamo in un periodo nel quale aumentano le disuguaglianze sociali, le ingiustizie; si affievoliscono i rapporti di fiducia e rispetto, aumenta la paura dell'altro, del diverso.

Come associazione impegnata nel settore del lavoro domestico assistiamo a frequenti situazioni in cui “i diritti vengono concessi come fossero dei favori”; detto diversamente, le lavoratrici e i lavoratori sono costretti a chiedere, quasi fosse un favore, ciò che gli spetta di diritto, aumentando la loro frustrazione.

È importante dare dignità al lavoro in generale, e al lavoro di cura in particolare, perché non riguarda solo questa nicchia di occupazione, ma riguarda tutti.

Anche un nuovo rapporto dell'OIL evidenzia l'inadeguatezza delle risposte della politica rispetto alla domanda crescente di servizi di assistenza e di cura alla persona e quantifica l'onere che grava sulle donne. Come emerge dal rapporto dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, *Care work and care jobs for the future of decent work* (Il lavoro dignitoso e le prospettive occupazionali legate alla assistenza e cura alla persona - giugno 2018)¹⁷ gli investimenti nell'economia della cura alla persona devono essere raddoppiati al fine di contrastare l'incombere della crisi per questo settore. Sono necessari dei cambiamenti radicali nelle politiche per far fronte alla domanda crescente di servizi di assistenza e di cura alla persona e per contrastare l'enorme disparità di responsabilità tra uomini e donne nello svolgimento di questi servizi. I dati analizzati nel rapporto dimostrano che le donne impiegano più di tre quarti del loro tempo in lavori non retribuiti di assistenza e cura. A livello mondiale si potrebbero creare intorno a 269 milioni di nuovi posti di lavoro se gli investimenti in istruzione e formazione, sanità e assistenza sociale fossero raddoppiati entro il 2030, raggiungendo i seguenti Obiettivi dell'Agenda delle Nazioni Unite per sviluppo sostenibile: Obiettivo 3 sull'assistenza sanitaria per tutti, l'Obiettivo 4 sull'istruzione per tutti, l'Obiettivo 5 sulla parità di genere e l'Obiettivo 8 sul lavoro dignitoso e la crescita economica. “Una strada maestra da seguire per l'economia dell'assistenza e cura alla persona consiste nel riconoscere, ridurre e ridistribuire il lavoro non retribuito e assicurare un lavoro dignitoso alle lavoratrici e lavoratori che operano in questo settore, compresi i lavoratori domestici e quelli migranti”¹⁸

Anche nel nostro Paese il lavoro domestico e di cura, legale, tutelato, dignitoso, potrebbe costituire un importante settore per creare maggiore occupazione e di conseguenza mettere in moto processi virtuosi in termini di maggiori versamenti contributivi, tassazione, servizi. La legalità “paga” e crea benefici diretti e indiretti per tutti.

Le previsioni in merito alla domanda globale di servizi domestici e di cura sono di un crescente e rapido aumento nel prossimo futuro (invecchiamento popolazione e aumento speranza di vita) e la mancata

¹⁷ www.ilo.org

¹⁸ Laura Addati, autrice principale del rapporto ILO

corrispondenza tra la richiesta e l'offerta di lavoro, se non sarà gestita e organizzata, avrà effetti negativi che trascenderanno il mercato di cura privato per coinvolgere l'intero mercato del lavoro (come l'occupazione femminile) e il sistema di welfare (in termini di accessibilità ai servizi).

Vi è un interesse generale ad un maggiore impegno politico verso un più equo sistema di cura a partire dalla piena e seria applicazione della Convenzione Ilo n.189 da parte dell'Italia.

Parlare di dignità sociale ed eguaglianza del lavoro domestico con altre tipologie di lavoro è oggi importante per aprire la possibilità di ripensare la normativa sul lavoro domestico nel suo complesso, tenendo conto delle difficoltà di questo ambito di impiego, delle trasformazioni avvenute in seno alle famiglie italiane, delle mutate esigenze in termini di cura e assistenza e, soprattutto, dell'enorme rilevanza di una presenza migrante fra le lavoratrici di questo settore.

Come associazione poniamo dunque di nuovo l'attenzione su questioni ancora irrisolte che ripetiamo da anni ovvero:

- **combattere il lavoro nero e grigio**, liberando il lavoro domestico e di cura dalle 'informalità' che lo caratterizzano;
- ottenere il **pieno riconoscimento dei diritti per i lavoratori del settore** come **l'indennità di malattia, la piena tutela della maternità, l'abolizione dei meccanismi che riducono la contribuzione** (che hanno ripercussioni ai fini previdenziali e pensionistici);
- **investire sulla formazione**, sulle competenze acquisite e maturate sul campo e sulla loro certificazione, in una logica di progressione di carriera, nonché sulla **definizione di un profilo professionale** per la categoria che porti ad ottenere una qualifica formale su tutto il territorio nazionale;
- **sostenere il lavoro di cura svolto per l'assistenza alle persone non autosufficienti**, facendo rientrare quest'ultimo all'interno di politiche complessive della cura attraverso forme di **coordinamento e di messa in rete con i servizi sociali di sostegno alla famiglia**. Ciò per dare un **riconoscimento professionale** e contrattuale alle lavoratrici e lavoratori che svolgono mansioni di assistenza. Ma soprattutto per **togliere il lavoro di cura svolto in regime di convivenza dalla solitudine** che spesso lo contraddistingue;
- prevedere per la famiglia/datore di lavoro servizi 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**. Questo si lega ad una riflessione più generale che chiama in campo politiche per le famiglie e per il lavoro, congiuntamente a nuove forme di sostegno anche in termini di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Dobbiamo infatti ricordare che questo lavoro tiene spesso insieme due fragilità: quella del lavoratore e quella del datore di lavoro che in molti casi può essere una persona anziana, debole, sola.

Oggi **c'è bisogno di un welfare condiviso**, di creare delle reti e unire gli sforzi per garantire il riconoscimento dei diritti per "avere cura di chi cura e chi viene curato", dalle lavoratrici e lavoratori domestici e di cura, alle famiglie datrici di lavoro, ai caregiver familiari, ai servizi pubblici che sostengono i cittadini.

C'è bisogno di unire le forze per lanciare e per affermare l'importanza della cura nella nostra società: cura del lavoro, delle relazioni, delle persone.

La lotta per la dignità del lavoro domestico e delle persone che lo svolgono necessita di un vero e proprio cambiamento di paradigma culturale, sociale ed economico affinché il lavoro domestico venga riconosciuto alla stregua di tutti gli altri lavori.

Da molti anni ribadiamo questi concetti perché c'è ancora molto da fare per il lavoro in Italia e in particolare perché occorre dare un giusto valore a professioni che culturalmente non vengono considerate al pari di altre quasi fossero meno importanti. **Bisogna perseverare nel portare avanti una cultura della legalità e dell'inclusione sociale.**

A partire da tali riflessioni come Associazione pensiamo sarebbe utile unire gli sforzi pensando anche 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 – o rivedere le presenti – per valorizzare e riconoscere la giusta dignità e valore al mondo del lavoro domestico e di cura, per sostenere le fragilità del settore, per creare un futuro lavoro di cura accessibile a tutti, dignitoso, condiviso.

ACLI Colf e riforma organizzativa

... le questioni si prendono sul serio

A partire dalla *Assemblea straordinaria dell'Associazione, delle Associazioni specifiche e professionali e dei Servizi*, che si è tenuta nel novembre del 2014, le ACLI hanno avviato una importante riflessione su temi cruciali quali il *fare associazione*, i legami dell'associazione con i servizi, il tema della partecipazione e della rappresentanza.

Dentro questa sfida, **le ACLI Colf hanno riannodato i fili di un ragionamento cominciato molto tempo prima e avviato un percorso di confronto con le proprie sedi territoriali, per giungere nell'Aprile del 2018 alla costituzione dell'associazione professionale ACLI Colf**. Un lavoro di riforma organizzativa durato alcuni anni e costato la grande fatica di tenere insieme la complessità di un mondo che sta cambiando rapidamente con una storia associativa lunga 70 anni.

Un po' di storia. Lavoro domestico ed esperienza organizzata nelle ACLI

Le ACLI Colf costituiscono infatti l'esperienza organizzata delle ACLI (art. 36 Statuto delle ACLI) per favorire la promozione professionale, culturale e sociale delle collaboratrici e dei collaboratori familiari.

L'Associazione ha storicamente svolto un ruolo importante di tutela e promozione della categoria, in un'epoca storica in cui il lavoro domestico non era neppure considerato un vero lavoro, godeva di poche tutele e scarso riconoscimento sociale. L'impegno delle ACLI Colf si è tradotto in attività di accompagnamento dei lavoratori e delle lavoratrici domestiche per la promozione dei loro diritti contrattuali e economici, ma anche in attività associative che hanno di fatto promosso la partecipazione comunitaria di questi lavoratori e di queste lavoratrici. I nostri Circoli (strutture di base delle ACLI, a volte soltanto nuclei in seno alle sedi provinciali), lungo una storia durata alcuni decenni, sono stati luoghi di incontro in cui, grazie all'impegno di centinaia di volontarie, si sono condivise esperienze e ci si è confrontati su temi sociali e culturali. E infine (da ultimo, ma non per ordine di importanza) la formazione professionale, tema centrale nella riflessione delle ACLI Colf, sul quale si è concentrato buona parte del nostro impegno per promuovere un lavoro dignitoso e migliorare gli standard di assistenza per le famiglie.

Il nostro lavoro ha dunque posto le basi per il raggiungimento di conquiste contrattuali e salariali, ma in termini più generali ha dato un contributo fondamentale per il riconoscimento sociale di questa importante categoria di lavoratori e lavoratrici.

Nel corso degli ultimi anni il contesto in cui si inquadra il fenomeno è profondamente cambiato. Importanti trasformazioni demografiche (quali l'invecchiamento della popolazione) e l'affermarsi di nuovi modelli familiari hanno determinato un aumento dei bisogni di cura delle famiglie e di fatto aperto nuovi spazi d'impiego, soprattutto per la manodopera immigrata. Da poche centinaia di migliaia nel 2000, in quasi venti anni, il lavoro domestico giunge a contare circa un milione di iscritti regolari, raggiungendo più di un milione e mezzo se si considerano i rapporti di lavoro non dichiarati. Il 2002 rappresenta un vero spartiacque. La sanatoria infatti contribuirà a far emergere dal sommerso il lavoro domestico e di cura, e da allora il così detto fenomeno badanti avrà un trend crescente nel tempo. Il settore infatti ha retto anche agli urti della crisi di questi ultimi anni ed è oramai diventato perno del welfare di cura italiano, sostituendosi in parte alle politiche socio-sanitarie a supporto delle famiglie.

Trasformazioni di sistema, continuità e nuovi inizi

A fronte di una tale complessità del fenomeno, anche lo scenario dei soggetti che si occupano della tutela dei lavoratori e delle lavoratrici impiegati nel settore (per non parlare di quello dei servizi rivolti alle famiglie) è diventato via via più organizzato (e aggressivo). La legge è intervenuta e ha disciplinato in modo più stringente quali sono i soggetti autorizzati all'attività di tutela, quali gli strumenti e quali le materie oggetto di tutela.

In questo quadro modificato, le ACLI Colf hanno cominciato a pensare a forme più organizzate di tutela, che garantissero strumenti più efficaci per la promozione della categoria, senza tuttavia perdere quella vocazione associativa che ne ha caratterizzato più di 70 anni di storia, e allo stesso tempo, ne specificassero lo spazio di azione rispetto ad altri soggetti del sistema ACLI.

Questo percorso ha una prima e significativa tappa nel 2007 con la stipula della Convenzione tra le ACLI Colf e il Patronato ACLI che ha dato vita a Mondo Colf, un importante progetto di sistema che, da un lato, promuove legalità accompagnando i datori di lavoro nella gestione del rapporto di lavoro e, dall'altro, supporta l'attività associativa delle ACLI Colf.

In termini di sistema ACLI, nel suo complesso, alcuni buoni risultati sono stati raggiunti, ma è importante investire e sostenere di più le lavoratrici e i lavoratori del settore domestico. Le ACLI Colf hanno dunque deciso di definire in modo più chiaro il proprio campo di azione e gli strumenti di cui intendono dotarsi.

Il 6 aprile del 2018 vi è stata dunque **la costituzione delle ACLI Colf - Associazione professionale, per mettere al centro la formazione professionale** quale punto di partenza **utile a realizzare un vero "accompagnamento al lavoro", prima – durante – e dopo il lavoro, e per raggiungere importanti obiettivi quali:**

1) **Tutelare i diritti della categoria.**

Per promuovere un lavoro domestico dignitoso è importante garantire una reale **tutela contrattuale**, favorendo l'emersione del lavoro nero, l'esigibilità dei diritti e l'accompagnamento al lavoro.

Oggi però tutelare il lavoro significa anche **supportare professionalmente** le lavoratrici e i lavoratori che svolgono in particolare il lavoro di assistenza alla persona in regime di convivenza. E' importante che le/i lavoratrici/ori trovino dei punti di riferimento con cui confrontarsi per superare le difficoltà che incontrano nello svolgimento quotidiano della loro professione.

2) **Rappresentare lavoratrici e lavoratori domestici.**

E' fondamentale **dar voce alle istanze** delle categorie più deboli della società, tra le quali ci sono le lavoratrici e i lavoratori domestici e di cura che più di altre categoria faticano a **trovare le modalità e gli spazi per organizzarsi** come categoria.

3) **Promuovere la partecipazione.**

Lavoratrici e lavoratori devono diventare **protagonisti delle battaglie per i propri diritti** e, in virtù proprio della composizione della categoria (in maggioranza donne, straniere), devono farsi promotrici di riflessioni anche su questioni attuali di grande interesse sociale, culturale e interculturale (come i processi migratori, le famiglie a distanza, l'integrazione dei cittadini stranieri, il confronto tra culture diverse, il ruolo e partecipazione delle donne, le prime e seconde generazioni).

Per promuovere questi obiettivi, nonostante le difficoltà, è fondamentale per le ACLI Colf investire e favorire ancora di più la formazione di classi dirigenti a partire dall'impegno della categoria.

Le ACLI Colf vogliono continuare a **formare, rappresentare, tutelare, promuovere le lavoratrici e i lavoratori domestici**, dentro un quadro politico e sociale in continuo mutamento, con strumenti e nuove collaborazioni rinnovate, per rafforzare la loro azione sociale.

Un passo in avanti dunque che impegna le ACLI nel loro insieme e che intende promuovere per questa categoria di lavoratrici e lavoratori la dignità sociale e l'eguaglianza dei diritti così come previsto **dall'art 3 della Costituzione italiana**.

Un percorso faticoso di rifondazione organizzativa che manterrà senso e produrrà effetti soltanto nella misura in cui una storia lunga 70 anni e il processo di rinnovamento in corso sapranno tenersi per mano e sostenersi reciprocamente.

“Mi colpisce molto il fatto che ragionando sulle fragilità delle famiglie e delle assistenti familiari, non abbiate che potuto sottolineare la fragilità propria di un'esperienza come la vostra, che prova ad incontrare questa fragilità, che solo se riconosciuta, permette di costruire qualche ponte verso le fragilità che si vogliono incontrare.

**Le fragilità non si incontrano a partire da completezza organizzativa o da pienezza di competenze (...)
E' molto importante essere convinti di non essere del tutto adeguati ed accettare questo non come punto di debolezza, ma come punto d'avvio di una relazione reale.
La domanda che vi viene rivolta chiede soprattutto ascolto.
E' ben consapevole che spesso non potrà trovare risposta”**

**Ivo Lizzola – Roma 26.06.2010
“Lavoro e relazione di cura”**