



RAPPORTO IRES-FILCAMS IL LAVORO DOMESTICO E DI CURA: scenario, condizioni di lavoro e discriminazioni aprile 2009



INDICE

PARTE PRIMA - LO SCENARIO NAZIONALE

Introduzione

- 1. Il lavoro di cura in Italia e le trasformazioni socio-demografiche
 - 1.1 Il ruolo della famiglia all'interno dei cambiamenti di welfare
 - 1.2 Gli aspetti normativi
 - 1.3 I progetti migratori
- 2. Le lavoratrici domestiche e di cura straniere in Italia: le dimensioni del fenomeno
 - 2.1 La presenza dei lavoratori stranieri: un flash a partire dagli anni '70
 - 2.2 Le attuali caratteristiche del settore
 - 2.3 Un'analisi per classe di età
- 3. Il ruolo del sindacato e il (nuovo) contratto collettivo nazionale
 - 3.1 Le informazioni disponibili sugli iscritti Filcams
 - 3.2 I regimi contributivi e il CCN

Parte seconda – Le condizioni di lavoro e le discriminazioni: due survey dell'ires

- 4. Il lavoro domestico e di cura: una survey sulle condizioni di lavoro
 - 4.1 Presentazione dell'indagine:struttura logiche e finalità
 - 4.1.1 Le tipologie professionali
 - 4.1.2 Le caratteristiche socio-anagrafiche degli intervistati
 - 4. 2 I profili professionali
 - 4. 2.1 Le assistenti familiari
 - 4. 2.2 Le colf
 - 4. 2.3 Le baby-sitter
 - 4. 2.4 Le colf/baby-sitter
 - 4. 3 Le condizioni di lavoro
 - 4.3.1 Alcune caratteristiche strutturali del lavoro: modalità di ricerca, durata e numero di datori di lavoro

4. 3.1.1 Salute e sicurezza nel lavoro

- 4. 3.2 Gli aspetti contrattuali
 - 4. 3.2.1. Regolarità del contratto e contenuti specifici
- 4. 3.2.2 Orari di lavoro e retribuzioni
- 4. 3.2.3 Riposi e ferie
- 4. 4 Lavoro svolto: percezioni, informazione e sindacalizzazione
 - 4. 4.1 La relazione con il datore di lavoro
 - 4. 4.2 Informazione e sindacalizzazione
- 4. 5 Conclusioni
- 5. Il lavoro domestico e di cura: una survey sulla percezione delle discriminazioni sul lavoro
 - 5.1 Il campione
 - 5.1.1 Le condizioni socio-demografiche
 - 5.1.2 La condizione lavorativa
 - 5.2 La percezione delle discriminazioni
 - 5.2.1 Le discriminazioni nella sfera economica
 - 5.2.2 Le discriminazioni sulla qualità del lavoro
 - 5.2.3 Le discriminazioni e il sistema formale di diritti e tutele
 - 5.2.4 La relazionalità
 - 5.3 Le strategia messe in atto
 - 5.4 Considerazioni conclusive

BIBLIOGRAFIA

Allegati

Il questionario sulle condizioni di lavoro Il questionario sulle discriminazioni

Introduzione - I principali risultati dell'indagine

Il presente studio si inserisce nel quadro delle attività di ricerca realizzate dall'Ires e promosse dalla FILCAMS sulla presenza di lavoratori stranieri all'interno dei settori del commercio e del lavoro domestico e di cura. Nell'ambito del percorso di studio e analisi svolto, è stato prodotto in una prima fase un rapporto di ricerca sui lavoratori immigrati nei settori del commercio e del turismo da cui emerge non solo la forte presenza di lavoratori stranieri in entrambi i settori (già nel corso del 2005 le imprese italiane operanti nel settore dei servizi prevedevano di assumere il 50% circa del totale degli immigrati presenti in Italia e attivi sul mercato del lavoro), ma emergono anche alcune delle caratteristiche del lavoro degli immigrati in questi settori: le retribuzioni, le prestazioni previdenziali ed assistenziali erogate a questi lavoratori, l'andamento infortunistico, e così via.

Successivamente, le attività di ricerca, i cui risultati fanno parte del presente volume, hanno riguardato in particolare il lavoro domestico e di cura. Queste attività, infatti, continuano a profilarsi come uno dei settori più importanti nell'inserimento lavorativo degli immigrati, soprattutto per quanto riguarda le donne. Ciò è dovuto da un lato all'elevata capacità di assorbimento di questo tipo di manodopera che ha questo settore, dall'altro al fatto che lo svolgimento di queste attività non richiede, salvo per i livelli più specializzati, delle specifiche competenze. I dati dell'INPS relativi al 2003¹ ci confermano infatti che più del 22% degli stranieri che lavorano regolarmente in Italia lo fanno nel settore del lavoro domestico e di cura.

Il primo capitolo del presente rapporto ricostruisce analiticamente il cambiamento avvenuto rispetto al ruolo della famiglia e alla composizione della popolazione in Italia. Negli ultimi decenni infatti si è passati da nuclei familiari molto estesi, dove la cura della casa, dei bambini e degli anziani era affidata completamente alle donne appartenenti alla famiglia stessa, a scenari in cui nel quadro di un generale

¹ INPS, Rapporto Annuale 2005, www.inps.it

invecchiamento della popolazione vanno aumentando i nuclei monogenitoriali e la donna è entrata in maniera massiccia all'interno del mercato del lavoro.

Mentre le organizzazioni preesistenti sono risultate insufficienti rispetto alla domanda sempre più crescente, soprattutto per quanto riguarda l'assistenza agli anziani, lo Stato non ha saputo far fronte, attraverso l'ideazione di strutture e servizi pubblici rivolti alle famiglie e alla terza età, a queste evoluzioni della società. Le conclusioni del capitolo sono dedicate ad un approfondimento del progetto migratorio delle lavoratrici domestiche e di cura in Italia, ed alle sue diverse tipologie. In questo caso, si è cercato di mettere in relazione i diversi sistemi migratori con quelli d'inserimento lavorativo e di analizzare *se* e *come* la scelta del lavoro domestico e di cura risponde o meno alle esigenze dei diversi progetti migratori.

Nel secondo capitolo, abbiamo quantificato la presenza di lavoratrici domestiche e di cura immigrate in Italia. Stabilire le dimensioni del fenomeno presenta numerose difficoltà, in primo luogo e soprattutto a causa dell'elevata diffusione del lavoro nero in questo settore. Dai dati registrati dall'INPS, risulta evidente che la presenza di lavoratrici straniere si è progressivamente affermata all'interno di questo settore sin dagli anni 90'. All'inizio dello scorso decennio la diminuzione di lavoratrici italiane dedicate a queste attività è stata infatti compensata da una crescita in questo stesso settore di lavoratrici straniere². Un momento chiave rispetto all'occupazione straniera nel settore è rappresentato dal processo di regolarizzazione straordinario avvenuto a seguito dell'approvazione del Dl. 189/02. Questo procedimento permetteva ai datori di lavoro che occupavano lavoratrici domestiche straniere irregolarmente presenti in Italia, di richiedere l'emersione del rapporto di lavoro e di stipulare un regolare contratto di lavoro. Delle più di 700 mila domande presentate, circa la metà riguardava le lavoratrici domestiche e di cura. Conseguentemente, a seguito di questo processo, il numero di queste lavoratrici è più che raddoppiato tra il 2001 e il 2003. Un'altra conseguenza

⁻

² Da Roit B., Gori C., *Emersione e regolazione dell'assistenza privata a pagamento*, in Gori C. (a cura di), *Le politiche per gli anziani non autosufficienti. Analisi e proposte*. Franco Angeli, Milano, 2001

rilevante di questa regolarizzazione è il ridimensionamento all'interno del settore delle nazionalità più presenti storicamente (filippine, capoverdiane, somale, eritree) in favore delle lavoratrici provenienti dall'Europa centro-orientale.

Nel terzo capitolo l'analisi si è concentrata sul rapporto tra le lavoratrici di questo settore e il sindacato. A questo rispetto è importante porre l'attenzione sulla difficoltà delle organizzazioni sindacali di entrare in contatto con questa categoria di lavoratrici. Come è noto, l'impedimento maggiore a questo dialogo risiede nella peculiarità del luogo di lavoro in cui queste attività si svolgono, ovvero le abitazioni private delle famiglie.

Ulteriori elementi rientrati nell'analisi sono stati relativi ai regimi retributivi e all'ultimo Contratto Collettivo Nazionale sul lavoro domestico entrato in vigore a marzo del 2007. Questo CCN, frutto di una lunga contrattazione tra le diverse parti sociali, introduce diverse novità rispetto a quello precedente tra cui una nuova articolazione dei livelli di inquadramento delle lavoratrici del settore. Questa nuova struttura, che passa dai quattro livelli previsti nel precedente contratto agli otto dell'attuale, permette di raccogliere le modifiche avvenute all'interno di questo tipo di lavoro negli ultimi anni e di meglio riconoscere i nuovi compiti e le nuove mansioni di questa tipologia di lavoratrici.

Il quarto e il quinto capitolo fanno parte della sezione dedicata alle indagini di campo realizzate dall'Ires. In particolare nel quarto capitolo vengono riportati i risultati di una survey sulle condizioni di lavoro delle persone coinvolte nel lavoro di cura e domestico. Nel corso dell'indagine, che è stata svolta in cinque territori (Genova, Trieste Roma, Bari e Napoli) sono state intervistate 500 persone, straniere che lavorano all'interno delle famiglie; attraverso la survey, sono state rilevate informazioni, oltre quelle socio-anagrafiche, sul lavoro svolto, sugli aspetti contrattuali, sulle percezioni dei lavoratori, sul sistema di diritti e di tutele.

Il quinto capitolo infine contiene i risultati di una survey sulla percezione delle discriminazioni sul lavoro tra le lavoratrici impegnate nel lavoro di cura e domestico. L'ipotesi alla base della survey è stata infatti la consapevolezza, dimostrata da diversi studi³, della presenza nel mercato del lavoro italiano di un'elevata diffusione del fenomeno delle discriminazioni sia dirette che indirette, ai danni dei lavoratori immigrati, estese sia all'ambito dell'accesso che all'ambito delle condizioni di lavoro. Attraverso la *survey* sono state analizzate le percezioni dei lavoratori immigrati, su alcune tra le discriminazioni più frequenti (come per esempio il mancato riconoscimento delle qualifiche professionali, la cosiddetta "etnicizzazione" del mercato del lavoro, il mancato rispetto degli oneri contrattuali, il differenziale retributivo tra autoctoni e immigrati e così via). Nel complesso sono stati intervistati 277 lavoratori stranieri attraverso la somministrazione di un questionario i cui contenuti erano finalizzati a conoscere ed approfondire la loro percezione sulla presenza o meno atteggiamenti discriminatori e razzisti nei loro confronti nei luoghi di lavoro e non solo.

³ Cfr. tra gli altri Allasino E, *Discriminazione e dualismo nel mercato del lavoro: da problema degli immigrati a problema di minoranze etniche*, in Politiche del lavoro, n. 12-13, pp. 10-25, 1991, Zanfrini L., *La discriminazione nel mercato del lavoro*, in Fondazione Cariplo-Ismu, quinto rapporto sulle migrazioni 1999, Franco Angeli, Milano, 2000, Ambrosini M., *Oltre l'integrazione subalterna. La questione della valorizzazione della risorsa-immigrati*, in Studi emigrazione, XXXVIII, 141, marzo, pp. 2-30, 2001. Inoltre il tema è trattato in maniera approfondita nel capitolo "Le discriminazioni ai danni dei lavoratori immigrati nel mercato del lavoro italiano" di Maria Mora in E. Galossi, A. Megale, G. Mottura (a cura di), *V Rapporto Ires Immigrazione e Sindacato*, Ediesse, 2008.

PARTE PRIMA - LO SCENARIO NAZIONALE

1. Il lavoro di cura in Italia e le trasformazioni sociodemografiche

1.1 Il ruolo della famiglia all'interno dei cambiamenti di welfare

La percentuale così significativa della presenza, indistintamente su tutto il territorio italiano, di lavoratrici e lavoratori stranieri nel lavoro domestico e di cura nasce chiaramente da un'esigenza interna al mercato italiano stesso, che è quella che alcuni hanno definito la "migrazione da domanda", a cominciare da Nigel Harris a Saskia Sassen⁴, ovvero quella migrazione della forza lavoro che si sposta perchè richiamata dalle esigenze produttive di un paese; ma in questo caso specifico dei servizi alle famiglie, non si tratta di un'esigenza produttiva del paese, ma bensì di una carenza del sistema di welfare e dei servizi sociali.

Questo nuovo trend è dovuto quindi, da una parte ad un ridimensionamento del welfare, dall'altra al fatto che non si è stati capaci di prevedere gli eventuali problemi legati all'evoluzione della società. Primo tra tutti emerge il veloce invecchiamento della popolazione. In Italia vivono infatti 2 milioni di persone non autosufficienti di cui la grandissima parte sono anziani, e le indennità "d'accompagno" erogate dal Ministero del

⁴ S. Sassen, *The mobility of labour and capital: a study in international investements and labour flow*, Cambridge University Press, Cambridge, 1988.

Tesoro sono solo 600mila e destinate essenzialmente alle situazioni di grave disabilità. Inoltre l'attuale sistema di assistenza domiciliare è quasi assente, poiché solo l'1% degli ultra65enni viene assistito nelle RSA del SSN (nei paesi del Nord Europa l'assistenza raggiunge e supera il 20%). Ci sono poi i problemi riguardanti la gestione dei figli e quelli concernenti la gestione della casa in generale, nel momento in cui va crescendo il numero di donne che intraprendono una carriera professionale, aumenta il numero di famiglie che hanno un solo genitore, e viene sempre meno un aiuto da parte della rete familiare.

Nello specifico è interessante osservare come la crescente presenza di lavoratrici e lavoratori stranieri in questo settore, sia strettamente correlata al recente cambiamento del sistema familiare in Italia. Difatti sono molte le ricerche nelle quali si parte proprio da tale fenomeno per arrivare a parlare di lavoro domestico e di cura.

Ad esempio in uno studio svolto dal CNEL⁶, si parla delle famiglie italiane partendo dal modello di *famiglia contadina* che oltre ad includere i membri base (madre, padre, figli), prevedeva anche zie nubili, disabili, vedovi, anziani. Vi erano poi anche delle persone esterne alla famiglia vera e propria che aiutavano in genere per lavori stagionali, anche se erano esclusivamente le donne ad avere un ruolo centrale nel condurre i lavori domestici. Quindi si ha una famiglia estesa ed autosufficiente dove ognuno ha un ruolo, anche gli anziani, non per la loro produttività, ma per la loro esperienza e saggezza.

Si aveva poi la *famiglia in città*, era la famiglia borghese, meno estesa della precedente, e dove spesso ci si avvaleva dell'aiuto di una persona esterna in genere una ragazza indigente o una contadina, che non veniva considerata alla pari e cui era data poca libertà. E quest'ultime erano le collaboratrici domestiche dell'epoca.

Con l'inizio degli anni '30, in seguito alla crisi del '29, le famiglie dovettero rinunciare alla servitù, e le donne di casa dovevano saper svolgere tutte le attività domestiche e di assistenza. Questo stato delle cose si consolidò nel corso del tempo, ma

⁵ Audizione del ministro Rosy Bindi in parlamento, luglio 2006, in www.governo.it

⁶ CNEL, Fondazione Silvano Andolfi, "Colf straniere: culture familiari a confronto", 2003.

già con il boom economico degli anni '60 e soprattutto a partire dagli anni '70, nelle famiglie italiane ricomparve, in misura sempre più diffusa, la figura della collaboratrice domestica.

Oggi come oggi, a fronte di una bassa natalità, diminuzione dell'ampiezza media delle famiglie, aumento delle famiglie monogenitoriali, delle famiglie anziane, degli anziani single e del progressivo allentamento dei rapporti di parentela, nelle famiglie italiane, avere una figura esterna, che si occupa della pulizia della casa, dei bambini o degli anziani, non è più un privilegio di pochi, ma diventa una necessità per molti. Questo viene ulteriormente confermato dal quadro generale che si può tracciare della famiglia italiana contemporanea.

Si riscontra infatti che il fatto di assumere lavoratrici immigrate è dovuto, come abbiamo visto prima, alle forti mancanze nell'attuale sistema di welfare, sia al livello nazionale, che locale. Nello specifico, le carenze dello stato per supportare il veloce invecchiamento della popolazione in Italia, ed i vari servizi ed interventi che sono stati istituiti, quali il servizio di assistenza domiciliare socio-sanitario, i centri diurni e gli assegni di cura, non sono sufficienti. Il primo servizio offre solo prestazioni fondamentali, ed è praticamente impossibile poterlo erogare quotidianamente, mentre molti anziani, soprattutto i cosiddetti grandi vecchi (ultra 85 ed ultra 90 anni), sempre più numerosi in Italia, bisognano di un affiancamento quotidiano. I centri diurni, nati negli anni '80 e ancora poco sviluppati sul territorio nazionale, non sono in grado da soli di rispondere a situazioni di tutela continua ma solo a quelle di *care* leggero, difatti restano scoperti la sera e la notte, e durante i giorni festivi. Ed infine gli assegni di cura, intesi come riconoscimento economico ai familiari *caregiver*. In certi casi ha effettivamente rappresentato una fonte di maggiore agio, ma in linea di massima risulta insufficiente.

Quello che emerge è che oltre a delle vere lacune nell'assistenza domiciliare, si hanno dei problemi di integrazione e di raccordo fra i vari servizi del settore, che non comunicano bene, o affatto, tra loro. Da cui si verifica che le famiglie italiane, solo in queste lavoratrici immigrate riescono a trovare una risposta completa e relativamente economica, non solo a delle esigenze pratiche, ma anche, in parte, a richieste affettive. Poiché infatti si dovrà considerare anche l'emotività dell'anziano, e la non sempre facile accettazione di una persona estranea alla famiglia che si dovrà occupare di mansioni così quotidiane ed intime.

Quindi le donne che provengono da diverse parti del mondo, molte volte con un bagaglio culturale e di tradizioni – per non parlare della lingua - assai differenti da quelle del paese di arrivo, alle quali ovviamente si dovranno adattare, si trovano a svolgere un ruolo di primo piano nella società italiana e soprattutto nella vita delle singole famiglie, ma senza poi ricevere un effettivo sostegno sia da parte della legislazione italiana che non ne tutela le condizioni, sia da parte della società che non ne riconosce l'operato. Un ruolo quello delle lavoratrici di cura che non si esaurisce solo nell'assistenza (molto spesso 24 ore su 24) alla persona, sia esso un anziano, un bambino, e in molti casi anche nella pulizia della casa. Ma fondamentale è il fatto che queste lavoratrici e lavoratori sono in genere l'unica figura di mediazione tra le famiglie, gli anziani e le varie figure sanitarie e non che vi ruotano attorno quali medici, assistenti domiciliari, assistenti sociali, educatori, ecc.

Lo stretto legame che si è andato creando e rafforzando negli ultimi anni tra lavoratrici immigrate e le famiglie italiane non vede al momento nessuna mediazione ed intervento risolutivo da parte dello stato. Inoltre basti pensare che in Italia solo il 3,8% della spesa sociale è destinato ai servizi alla famiglia, contro una media europea dell' 8,2%. E' senza dubbio una cifra modesta se paragonata a quella di alcuni paesi quali la Francia e i paesi del Nord Europa, che è pari al 10%. La spesa media nell'UE per la famiglia, è pari al 2% del Pil, mentre in Italia è solo l'1%. Infatti nei paesi europei dove è stata data più attenzione ai servizi per la famiglia, sono state attuate politiche che

hanno portato risultati positivi, quali tassi di natalità più alti e percentuali più significative per l'occupazione femminile e giovanile.⁷

Nonostante ciò si possono scorgere alcuni interventi positivi anche se di piccola portata. Pensiamo infatti ai dispositivi legislativi quali le leggi n° 53/2000 e n° 328/2000, che offrono un buon esempio per avvicinarsi alla questione. La prima legge prevede alcune disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura, tenendo conto delle modalità finalizzate alla conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro.

Mentre la seconda legge in questione, tra l'altro attuata in maniera differenziata da un territorio all'altro⁸, dispone una serie di strumenti per realizzare degli interventi nell'ambito dei cosiddetti servizi "leggeri" e nell'assistenza domiciliare. La legge assegna un ruolo centrale alle organizzazioni di terzo settore e prevede, tra l'altro, un sistema integrato di servizi pubblici e privati. Non è stato inserito però il lavoro di assistenza "dura", quello cioè 24 ore su 24, molto richiesto invece dalle famiglie italiane e che risulta gestito su un piano esclusivamente privato, ovvero dalle donne immigrate, le quali si trovano a lavorare in qualsiasi condizione, senza garanzie alcune, non essendoci appunto nessun tipo di intervento da parte dello stato, fatta eccezione per la recente stesura del contratto collettivo nazionale⁹.

Basti pensare inoltre che il tema del lavoro domestico e di cura è assente dalle politiche attive per il lavoro e sarebbe di competenza delle Amministrazioni Provinciali, le quali, a loro volta, rinviano sempre le questioni di questo tipo ai Comuni.

⁷ Audizione del ministro Rosy Bindi in parlamento, luglio 2006, in www.governo.it

⁸ Cfr. su questo Mirabile M. L. (a cura di), *Italie sociali. Il welfare locale fra Europa, riforme e federalismo*. Donzelli, Roma, 2005.

⁹ Cfr. Capitolo 3 del Rapporto, Il ruolo del sindacato e il nuovo contratto collettivo nazionale.

1.2 Gli aspetti normativi

Il lavoro domestico e di cura ha avuto – e continuerà ad avere – un ruolo di primo piano nel panorama dell'immigrazione verso l'Italia. Difatti se si analizzano i contenuti dei decreti legge che regolano i flussi si nota chiaramente la crescente centralità di questa professione, ed in particolar modo per quanto riguarda la pianificazione degli ultimi due anni (2005-2006).

Difatti è proprio nel decreto flussi del 2005 che per la prima volta si ha un richiamo al lavoro domestico e di cura, per il quale vengono assegnate specificatamente 15.000 quote delle 30.000 riservate in generale al lavoro subordinato non stagionale.

Nel 2006 tale proporzione è cresciuta ulteriormente, poiché su ben 78.500 quote previste per il lavoro subordinato non stagionale, più della metà, 45.000, sono state destinate ai servizi alle famiglie. Tra l'altro, dalla lettura dei diversi decreti flussi, questa risulta essere l'unica attività lavorativa esplicitamente menzionata.

Questa professione è principalmente al femminile e molte delle donne immigrate che arrivano in Italia sanno che andranno a svolgere tale lavoro, anche se molte di loro possiedono elevati livelli d'istruzione, come diplomi di scuola secondaria superiore e diplomi universitari.

Altre donne invece, soprattutto tra le più giovani, partono con l'idea di trovare un'interessante opportunità per la loro professionalità, e alla fine invece si vedono costrette nel lavoro di cura e domestico poiché non trovano altre soluzioni.

Fatto sta che l'aumento recente degli immigrati impiegati nel lavoro domestico e di cura, e nello specifico delle immigrate, corrisponde ad un aumento generale della presenza femminile straniera in Italia. Andando infatti a guardare i dati di tale presenza dal 1991 al 2005 possiamo osservare che la percentuale di donne aumenta di dieci punti percentuali passando da 39,9% a 49,9%, a fronte di una riduzione degli uomini (da

60,1% al 51,1%, fino al 2005)¹⁰. Tali andamenti diversificati della presenza femminile e maschile in Italia, aumento delle prime e corrispondente riduzione dei secondi, dipendono anche dall'aumento del numero dei ricongiungimenti familiari, per cui sono numerose le donne che partono per raggiungere mariti o figli che si sono oramai stabilizzati nel nostro paese, poiché sono presenti da diversi anni, difatti i flussi per ricongiungimento vanno dai 44.666 del 1991, ai ben 865.403 del 2005.¹¹

In merito invece alle aree territoriali di provenienza della crescente presenza femminile in Italia, si nota chiaramente – stando ai dati del Ministero dell'Interno - come siano i gruppi nazionali europei a registrare le presenze più alte per le donne con l'Estonia che riporta i valori più significativi, difatti le donne costituiscono il 91,4% ¹² della popolazione sul territorio italiano. A seguire le donne provenienti dall'Africa, dall'Asia e dall'America Latina. Gli andamenti dei vari gruppi nazionali dipendono poi anche dai differenti progetti migratori che vedremo più avanti.

Come detto, la legge italiana negli ultimi due anni ha previsto numerose quote *ad hoc* per questo lavoro. Ma sono altrettanto numerose, se non di più, le donne che entrano con un permesso di soggiorno per motivi di turismo, o per motivi familiari e poi si trovano a prestare servizio nelle famiglie italiane. Ricordiamo inoltre il gran numero di coloro che non risultano registrate con nessun tipo di permesso, poiché entrano clandestinamente.

Inoltre molto spesso, soprattutto se si tratta di persone che entrano senza un regolare permesso di soggiorno, la partenza e l'arrivo in Italia sono gestiti da organizzazioni istituitesi proprio per questa funzione. Queste organizzazioni infatti sono attrezzate per far viaggiare le persone dai paesi di origine all'Italia e molto spesso lo spostamento attraverso i vari stati non è sicuro ed avviene in difficili condizioni, inoltre arrivano a

¹⁰ Dossier Caritas Migrantes, Immigrazione Dossier Statistico, XVI Rapporto, IDOS, Roma 2006.

¹¹ Ibidem.

¹² Ibidem.

chiedere cifre che vanno dai 1500 ai 4500 euro. Difatti molte donne impiegano i loro primi stipendi per pagare i debiti che hanno contratto per potersi pagare il viaggio. ¹³

Tra le forme di reclutamento anche in questo settore si sta sempre più affermando il fenomeno del caporalato per il quale coloro che sono già presenti trovano un'occupazione alle ultime arrivate attraverso sostanziosi pagamenti, si crea quindi un sottomercato in un mercato.

Un ruolo fondamentale per l'ingresso in Italia è dato dalla catena migratoria, dove le donne già emigrate fanno da mediatrici, stabilendo i contatti con le agenzie, con le famiglie, orientano le nuove arrivate nel paese d'arrivo e fungono da ammortizzatore delle fratture che implica la migrazione. Spesso poi la catena migratoria assume un carattere familiare, e in questo modo si vengono a ricreare nel nuovo paese "spezzoni di famiglie allargate". 14

1.3 I Progetti migratori

Uno dei motivi che spinge tante donne e uomini a lasciare il loro paese, molto spesso verso futuri incerti e senza garanzia alcuna, è il desiderio di provvedere alla propria famiglia, ed in particolar modo ai propri figli, per permettergli una vita adeguata.

Le migranti quindi che si muovono per le proprie famiglie, risultano, nella maggioranza dei casi, portatrici di un progetto migratorio al familiare, e l'obiettivo è raggiungere un buon livello socio-economico, che risponda alle esigenze del gruppo familiare. Proprio per queste ragioni di natura strettamente economica, per molte donne il lavoro domestico e di cura che si trovano a svolgere presso le famiglie italiane, viene visto come un mestiere di passaggio, temporaneo, e non viene percepito come una vera e propria professione in cui magari investire tempo e formazione, mentre coloro che

¹³ M. Battaglino, A. Gerardi, A. Sampieri, *Il lavoro di cura nel mercato globale: responabilità e diritti*, Progetto Lavoro, Poggibonsi, 2003.

¹⁴ CNEL, op. cit., 2003.

intraprendono un percorso più professionale sono ancora poche. In merito al progetto migratorio numerosi studi hanno riportato delle significative ed interessanti differenze soprattutto in base ai paesi di provenienza.

Prendendo infatti in considerazione le principali nazionalità delle prime donne arrivate in Italia negli anni Settanta ed Ottanta, vediamo che provenivano da Capo Verde, dall'Eritrea, dalle Filippine e dall'America Latina, ed ognuna presentava determinati progetti migratori. Ad esempio le donne provenienti dall'Africa¹⁵, negli anni Settanta, erano generalmente molto giovani e con un basso livello di istruzione, spesso aiutate da organizzazioni religiose o da connazionali già presenti sul posto, partivano da sole, con l'intento di non rimanere lontano da casa troppo al lungo, anche perchè spesso nei loro paesi d'origine lasciavano l'intera famiglia, ed i figli e perché molte non conoscevano affatto il paese che le avrebbe accolte. Nel corso del tempo però questo progetto veniva prevedibilmente modificato poiché i soldi che guadagnavano diventavano in molti casi indispensabili per chi rimaneva nel paese d'origine, quindi si vedevano costrette a dover restare più al lungo per guadagnare più denaro, e solamente le più fortunate riuscivano a portare con sè i figli, che comunque, una volta in Italia, vedevano con difficoltà visto che lavorare presso una famiglia impiegava loro il grosso del tempo, e a volte l'intera giornata se ad esempio prestavano servizio a persone anziane. Fatto sta che alla fine si trovavano a rimanere più al lungo di quello che avevano inizialmente ipotizzato, ed in molti casi a trasferirsi definitivamente con l'intera famiglia che mano a mano le raggiungeva.

Oggi le comunità di donne africane radicate da più tempo nel territorio italiano, come appunto le capoverdiane o le eritree, possono contare su un associazionismo radicato ed efficiente, che si occupa anche delle seconde generazioni.

¹⁵ M. Marzot, M. De Lourdes Jesus, *Una storia lunga dieci isole*, D'Anselmi, Milano, 1989.

Le donne provenienti dalle Filippine¹⁶ partivano invece con progetti migratori più consapevoli, soprattutto perchè il loro livello di istruzione era decisamente superiore, (molte sono laureate¹⁷), e l'idea di fondo era quella di poter guadagnare, nel giro di pochi anni, abbastanza da poter reinvestire nelle Filippine stesse.

Appena giunte in Italia in poco tempo comprendevano che il loro soggiorno sarebbe stato più duraturo di quello che avevano preventivato, ed iniziavano l'iter per i rincongiungimenti familiari. Oggi nascono i primi bambini filippini in Italia, e da parte di queste donne si fa strada sempre di più il desiderio di confrontarsi con altre donne – sorgono le prime associazioni – e soprattutto la necessità di relazionarsi alla nuova società in cui si trovano a vivere ed è per questo che la stragrande maggioranza predilige le grandi città come Roma e Milano, che in genere offrono più opportunità non solo da un punto di vista lavorativo, ma anche sociale, di incontri. Basti notare, come è stato osservato in diversi studi, che tra le donne immigrate le filippine sono quelle più disponibili a creare nuove famiglie con italiani, anche perchè molto spesso il distacco dai mariti, dovuto all'emigrazione in un altro paese, porta ad una vera e propria fine del matrimonio.

Interessante in proposito può risultare uno studio sulle donne filippine in Italia, che costituiscono senza dubbio un diffuso stereotipo della lavoratrice domestica, condotto da Graziella Favaro e Cristina Omenetto¹⁸, le quali distinguono tre fasi di queste migrazioni. Una prima fase, quella pioneristica, 1967-1982, che vede singole donne partire da sole, con un contratto di lavoro, aiutate da religiosi e da agenzie che reclutano la manodopera. La seconda fase, 1983-1989, registra un incremento di tale presenza – anche per le vicende interne alle Filippine stesse - , cominciano a partire anche gli uomini e compare la prima manodopera irregolare, nel frattempo le donne che erano già

¹⁶ G. Favaro, M. Tognetti Bordogna, *Donne dal mondo. Strategie migratorie al femminile*, Guerini e Associati, Milano, 1991.

¹⁷ Confronta i dati Caritas Migrantes, op. cit.

¹⁸ G. Favaro, C. Omenetto, *Donne filippine in Italia. Una storia per immagini e parole*, Guerini e Associati, Milano, 1993.

partite fanno da punto di riferimento per i nuovi arrivati. Ed infine la terza fase, dagli anni '90 ad oggi, vede una riduzione degli ingressi legali, che infatti avvengono solamente per chiamata nominativa, mentre il grosso è costituito da ingressi irregolari.

Sempre in merito al progetto migratorio un caso a sè è dato dalle donne provenienti dall'Europa Centro-orientale. I primi arrivi significativi di queste donne sono stati all'inizio degli anni '90 (in conseguenza della caduta del muro di Berlino e del successivo crollo dell'Unione Sovietica) e proseguono tutt'oggi in maniera rilevante. Basti pensare che secondo i dati del Ministero dell'Interno, al 31 dicembre 2005, le donne provenienti dall'Europa Centro-orientale erano pari al 53,7%. ¹⁹

Queste donne a differenza degli altri gruppi continentali, dimostravano, soprattutto nei primi anni di questo nuovo trend migratorio, una diffusa disponibilità verso il lavoro domestico e di cura e verso un lavoro a tempo pieno. Questo perchè tale occupazione permetteva di rispondere, in tempi brevi rispetto all'arrivo in Italia, a determinate esigenze quali quelle di poter disporre subito di un alloggio (la disponibilità al tempo pieno è un requisito molto diffuso anche tra coloro che costituiscono la domanda di lavoro domestico e di cura, ovvero le famiglie), e al contempo di massimizzare i guadagni da inviare a casa. Inoltre per tutte coloro che si trovano senza permesso di soggiorno questo è un settore del mercato del lavoro di facile accesso, in risposta poi, molte famiglie italiane preferiscono tenere il lavoratore in nero, poiché metterlo in regola e pagarne i contributi è considerato molto oneroso.

Le immigrate dell'Est possiedono generalmente un elevato livello di istruzione, molte sono laureate, hanno una precisa professionalità, o hanno qualifiche legate all'ambito socio-sanitario. Dimostrano inoltre una maggiore capacità di apprendere in poco tempo il modo di relazionarsi al nuovo stile di vita e di imparare l'italiano, e di possedere delle buone doti organizzative ed imprenditoriali, garanzia di stabilità e sicurezza. Inoltre sono

_

¹⁹ Caritas Migrantes, op. cit.

sicuramente favorite anche dalla comune provenienza europea, da una somiglianza di tratti somatici e nell'abbigliamento.

Altro tratto distintivo è che queste donne hanno un'età prevalente fra i 40 e i 50/55 anni, e risultano quindi più adulte e in maggioranza sposate, molte invece sono divorziate e altre ancora vedove. I figli quindi in molti casi vengono affidati alle nonne, zie, sorelle, con un aiuto marginale dei padri.

Da questo quadro che caratterizza la maggior parte dei progetti migratori delle donne slave che arrivano in Italia, si deduce che dalla loro partenza e lavoro molte volte dipende l'intera famiglia che rimane in patria (anche se il marito lavora, in molti casi lo stipendio risulta insufficiente). Ma molto spesso accade, come abbiamo visto, che queste donne sono l'unico capo famiglia, ed i loro progetti migratori sono caratterizzati dal dover velocemente fronteggiare la situazione di crisi economica in cui versano i loro nuclei familiari.

Per concludere poi, rispetto alle altre nazionalità, la vicinanza fisica con i loro paesi di origine permette a coloro che sono in regola, di poter recarsi più facilemente a trovare la propria famiglia, ad esempio durante le festività che spesso sono comuni con quelle italiane, o di poter inviare il denaro a casa tramite parenti e vicini che si recano in patria, senza dover passare attraverso le organizzazioni che inviano denaro nel mondo (Union Transfer, Western Union, Money Gram, ect).

Infine le immigrate provenienti dall'America Latina²⁰ presentano alcune peculiarità. Difatti sono molte coloro che hanno deciso di emigrare senza conoscere il paese verso il quale emigrano, anche perchè hanno alle spalle situazioni di povertà, mancanza di istruzione, disaggregazione familiare.

Il più delle volte, però, quando arrivano in Italia le loro aspettative vengono deluse e risulta duro il confronto con la realtà del nuovo paese. Si vedono appunto costrette, date

²⁰ M. E. Quiroza, *Colf latino-americane a Roma*, in Macioti (a cura di), *Per una società multiculturale*, Liguori, Napoli, 1995 (1° ed 1991).

le premesse, a svolgere essenzialmente lavori domestici e di cura ad anziani e bambini, senza grandi stimoli e sbocchi professionali, e molto spesso vedono riproporsi quelle condizioni di "sudditanza" (non necessariamente verso un uomo) dalle quali erano fuggite.

Inoltre i progetti migratori delle donne di alcuni paesi latino americani, quali Cile ed Argentina, soprattutto tra coloro che sono arrivate in questo paese nel corso degli anni Settanta, sono di stampo politico, poichè si vedono costrette a lasciare la loro terra dilaniata dalle dittature, colpi di stato; ed è noto che dopo un paio di generazioni vivono il fenomeno del ritorno per la ricerca delle proprie radici nei paesi d'origine.

Un interessante articolo comparso sulla rivista "Animazione Sociale" individua tre tipologie di progetto migratorio²¹, e tale suddivisione si può estendere a qualsiasi gruppo nazionale. Innanzitutto la ricerca identifica il progetto migratorio con il progetto lavorativo, poiché la migrazione è essenzialmente finalizzata a sostenere delle spese che vanno oltre il minimo ordinario, come gli studi superiori e universitari dei figli, sistemare casa, aiutare anche i parenti soprattutto per esigenze di ordine sanitario.

La prima tipologia è basata sul guadagnare molto in poco tempo, in modo da poter rientrare nel proprio paese e se mai ipotizzare un eventuale ritorno "a spot" per completare o rispondere a qualche altra esigenza.

Una seconda tipologia, che è anche quella più diffusa, prevede donne giovani e nubili, comprese tra i 20 e i 25/30 anni, che lasciano casa per cercare fortuna in un altro paese, con l'idea di stabilizzarsi sia con un lavoro, sia attraverso un possibile matrimonio, anche se ovviamente anche loro si trovano a dover mantenere le loro famiglie.

Ed infine si ha un terzo gruppo, decisamente meno diffuso, costituito essenzialmente da donne polacche. Questo perché, in base alla normativa vigente in materia di accordi

_

²¹ E. Quintavalla, in Animazione Sociale "Il ruolo delle lavoratrici straniere nelle cure domiciliari", aprile, 2005.

internazionali, possono usufruire in modo ripetuto durante l'anno, di permessi turistici trimestrali, quindi molto spesso programmano un lavoro di cura "in squadra" con un'altra persona (in genere una familiare), con la quale si danno i turni. Tale tipologia sembra molto interessante, e si potrebbe diffondere tra ulteriori gruppi nazionali, anche perché sembra più sostenibile sul lato psicologico, e permette alle donne che hanno dei figli di poterli vedere con più frequenza.

In generale poi il progetto migratorio può essere sempre modificato, sia nell'ipotesi di anticipare il ritorno, sia di promulgare la presenza. Quest'ultimo risulta più diffuso, vuoi perché aumentano le richieste da parte dei familiari, vuoi perché il contatto con stili di vita più "ricchi" apre a nuove esigenze.

Fin'ora abbiamo dunque osservato che il motivo principale che sta alla base di molti progetti migratori delle donne straniere, è un motivo di ordine economico, i loro stipendi nei paesi ricchi diventano un sostentamento indispensabile per le famiglie rimaste nei paesi di origine.

A tale proposito può essere interessante anche prendere in considerazione un'articolazione svolta da due studiosi Sciortino e Colombo²², che, in un'analisi sul mercato del lavoro domestico lombardo, individuano tre modelli che mettono in relazione sistemi migratori e di inserimento lavorativo.

La prima tipologia individuata riguarda sistemi migratori altamente strutturati, con un elevato sviluppo della struttura interna e di infrastrutture specializzate. Accedere a tali reti è difficile poiché bisogna offrire delle garanzie ben precise, essenzialmente di tipo economico, come poter rimborsare le spese di viaggio anticipate o quelle della prima accoglienza.

Il secondo modello, definito in via di strutturazione gestisce un elevato numero di migranti. Però in questo caso sono i migranti stessi che si assumono i costi e i rischi sia del viaggio che del primo inserimento. Infatti sono molti coloro che – soprattutto tra le

.

²² Rapporto di Ricerca IRES, *Territori e non autosufficienza*.

donne – entrano con un permesso di soggiorno per turismo e poi rimangono in Italia oltre i tempi previsti dal permesso stesso.

L'ultimo percorso individuato dalla ricerca, definito atomizzato, riguarda quei casi dove il percorso di inserimento e il progetto migratorio sono precedentemente falliti e di lavoro domestico e di cura sono visti come l'unica alternativa.

Abbiamo visto inoltre che si tratta in genere di donne che emigrano da sole, anzi molte volte sono le prime della famiglia a lasciare la casa natale, ed a questo proprio un'interessante ricerca coordinata da Mariateresa Battaglino²³, parla di *disgiungimento familiare*, poiché questa donne il più delle volte abbandonano, si allontanano dalla propria famiglia, che sta a rappresentare – sempre secondo la ricerca – l'altra faccia della medaglia del ricongiungimento familiare, fenomeno a cui comunemente si associa l'immigrazione femminile.

Tra l'altro il ricongiungimento con la propria famiglia, che casomai non si vede da lungo tempo, non è sempre un'esperienza così agevole, infatti, in molti casi, è la separazione stessa dei membri, che ha portato ad un nuovo equilibrio familiare, soprattutto nei casi in cui è la donna a partire per prima, poiché in questo modo riesce ad acquisire una nuova visibilità e parità rispetto al marito. Quindi a volte accade che con l'avvenuto ricongiungimento si debba fare i conti con ruoli assai mutati all'interno della famiglia, dove ad esempio è la donna a mostrare maggiore libertà, autonomia ed intraprendenza.

Quanto appena osservato evidenzia l'importanza crescente del ruolo delle lavoratrici immigrate in questo settore. Queste infatti rispondono ad impellenti esigenze della società italiana, che se da una parte vede modificare il ruolo della donna e crescere il numero degli anziani all'interno della popolazione, dall'altra non prevede un'adeguata risposta sul piano delle strutture e dei servizi pubblici alle famiglie.

22

²³ M. Battaglino, A. Gerardi, A. Sampieri, op. cit.

$IRES-Osservatorio\ sull'immigrazione$

Il capitolo che segue mostra chiaramente in termini numerici l'intensificarsi della presenza delle lavoratrici straniere nel lavoro domestico e di cura, soprattutto a seguito della sanatoria del 2002.

2.Le lavoratrici domestiche e di cura straniere in Italia: le dimensioni del fenomeno

2.1 La presenza dei lavoratori stranieri: un flash a partire dagli anni '70

Chi consideri l'attuale situazione del lavoro domestico conoscendo la storia di questa attività resta colpito anzitutto dalla crescente presenza di lavoratori stranieri. Il fenomeno ha cominciato a delinearsi dagli anni '70²⁴, è cresciuto negli anni '80 ed ha assunto un ritmo frenetico nel decennio successivo. Sul complesso dei lavoratori domestici immatricolati all'Inps, si calcola che nel decennio 1972-1982, gli stranieri non costituissero che il 5,6%. Nel 1991 avevano raggiunto il 16,5% della forza lavoro del settore, e negli ultimi anni sono aumentati con un ritmo sempre più significativo.

Il primo "scatto" di rilievo è avvenuto a seguito della regolarizzazione del 1995 in cui si è assistito ad un raddoppio degli immigrati nel settore che sono passati dai sessantamila circa (59.006) del 1995 agli oltre centomila (109.797) del 1996.

24

²⁴ Andall J., Gender, migration and domestic service: the politics of black women in Italy, Aldersbot, Ashgate, 2000

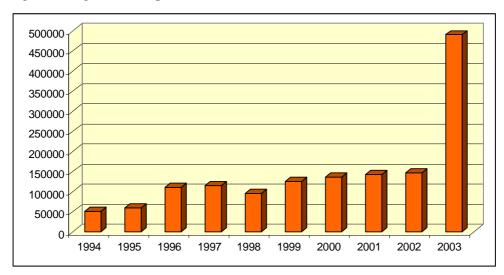


Fig. 1 Immigrati/e occupati nel settore (anni 1994-2003)

Elaborazione Ires su dati Inps

Tra il 1997 e il 2002 è continuato il costante aumento in termini assoluti degli immigrati ed è iniziata, contestualmente, la strutturale diminuzione degli italiani occupati nel settore. In particolare, nel 2002, con più di centoquarantamila (147.328) occupati gli immigrati hanno un'incidenza del 65,7% sulla forza lavoro complessivamente occupata nel settore. Circa l'82% è di genere femminile.

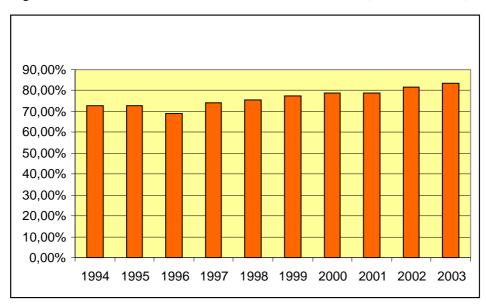


Fig.2 Incidenza della forza lavoro femminile nel settore (anni1994-2003)

Elaborazione Ires su dati Inps

Un momento chiave rispetto all'occupazione straniera nel settore è certamente stata l'approvazione della legge 189/02 e la sanatoria che si è avuta successivamente all'entrata in vigore della stessa. In poco più di due mesi circa 348.764²⁵ collaboratrici domestiche e familiari hanno presentato domanda di regolarizzazione. Il numero delle domande di colf/assistenti familiari è stato talmente consistente che da solo è superiore alla somma di tutti gli altri settori interessati dalla regolarizzazione. Si calcola che su un totale di oltre settecentomila domande presentate meno di duecentocinquantamila abbia riguardato settori diversi dalla collaborazione domestica e familiare. In tal senso, si può ragionevolmente parlare di una sanatoria *ad hoc* per il settore oggetto della nostra indagine.

-

²⁵ Le donne sono state 321.000

Nel 2003 il rapporto tra lavoratrici italiane e straniere occupate nel settore è di circa 1 a 5. Dopo la sanatoria, infatti, gli occupati del settore risultano essere 588.701 di cui solo 98.023²⁶ di nazionalità italiana.

Italiane 44% Immigrate 56%

Fig. 3 Rapporto tra lavoratrici domestiche italiane ed immigrate (anno 2002)

Elaborazione Ires su dati Inps.

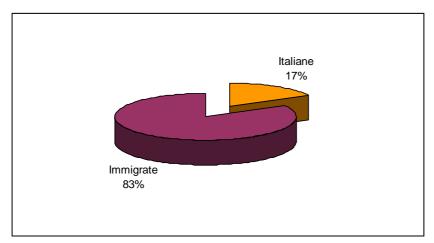


Fig. 4 Rapporto tra lavoratrici domestiche italiane ed immigrate (anno 2003)

Elaborazione Ires su dati Inps

²⁶ INPS, Immigrazione e collaborazione domestica: i dati del cambiamento, 2004.

Inoltre, dopo la sanatoria del 2002 storiche nazionalità dell'immigrazione italiana si sono notevolmente ridotte in termini di presenza ed incidenza in rapporto alle nazionalità di nuova immigrazione provenienti dall'est Europa. Le donne capoverdiane, somale, eritree ed etiopi sono diventate percentualmente più marginali in termini statistici.

Complessivamente nel 2003 i lavoratori domestici stranieri assicurati all'Inps rappresentavano il 22,6% del totale degli occupati immigrati.

Tab.1 Ripartizione % per aree geografiche delle categorie dei lavoratori immigrati (anno 2003)

| | Valori percentuali | | | | | | |
|-----------------------|--------------------|------------|----------|--------|------|-------|--|
| | Nazionale | Nord Ovest | Nord Est | Centro | Sud | Isole | |
| Lav. domestici | 22,6 | 21,5 | 15,4 | 31,0 | 30,1 | 27,6 | |
| Altri lav. dipendenti | 69,7 | 73,4 | 76,2 | 62,2 | 58,4 | 53,5 | |
| Lav. agricoli | 4,4 | 1,6 | 4,5 | 3,4 | 9,6 | 16,8 | |
| Lav. autonomi | 3,3 | 3,6 | 3,9 | 3,3 | 1,9 | 2,1 | |

Fonte: Inps, rapporto annuale 2005

In particolare, le aree del Nord sono accomunate da una maggiore presenza di occupazione dipendente, ma il Nord Ovest si distingue per ricorrere più frequentemente alle lavoratrici e ai lavoratori domestici immigrati (pur rimanendo al di sotto della media nazionale). Nel Centro, invece, si evidenzia la percentuale più alta di impiego di lavoratori domestici, anche per la presenza dell'area metropolitana di Roma, che "assorbe" il 20% dei lavoratori del settore. Il Sud e le Isole si caratterizzano per il significativo impiego di lavoratori domestici e agricoli, mentre sono al disotto della media nazionale rispetto all'impiego degli altri lavoratori dipendenti e dei lavoratori autonomi.

A rimanere costante è l'aspetto di genere per cui nel corso del 2003 circa l'84%²⁷ della forza lavoro del settore era composta da donne. Per alcune comunità tale incidenza è più evidente ed arriva al 91.5%²⁸ per le lavoratrici dell'Europa centro-orientale e al 94,4% per le lavoratrici dell'America Latina. Per quanto riguarda le lavoratrici provenienti dall'Asia l'incidenza è pari al 75.1%, tasso inferiore alla media nazionale, a causa della presenza meno marginale degli uomini occupati nel settore (in particolare per coloro provenienti dalle Filippine).

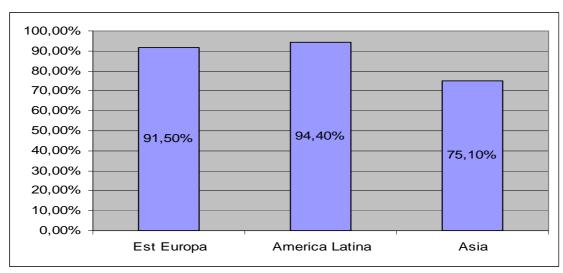


Fig. 5 Incidenza femminile nel settore domestico per aree continentali.

Elaborazione Ires su dati Inps/Min. Interno.

Più in generale, questi dati descrivono la conformazione della recente femminilizzazione dei flussi migratori avvenuta nel corso degli ultimi anni. Le donne immigrate giunte in Italia per lavorare sembrano essere concentrate solo in pochi settori e specificamente in quelli che offrono servizi alle famiglie, e non sembra che possano avere facili sbocchi e possibilità lavorative e di carriera in altri settori. Quello a cui si assiste quindi è una vera e propria segregazione occupazionale di tipo orizzontale, per

.

²⁷ Ibidem.

²⁸ Vedi Dossier Caritas 2006.

cui le donne sono destinate a cercare l'impiego ed essere assunte quasi esclusivamente in questo ambito.

Inoltre, una volta che la lavoratrice si inserisce nel segmento "basso" del mercato del lavoro, difficilmente riesce ad effettuare un percorso di "emancipazione", anche se in possesso di un elevato titolo di studio. Ciò mette in luce, peraltro, come il valore del capitale umano e sociale²⁹ risulti fortemente ridotto. Infatti, si rimane perlopiù ancorati alla prima attività lavorativa o, al limite, si sperimentano spostamenti "orizzontali", cambiando il tipo di lavoro ma non la qualità dello stesso. In sintesi: o si entra da subito nei segmenti di mercato socialmente riconosciuti come più elevati, oppure sarà difficile accedervi in futuro. Inoltre, le donne immigrate occupate in questo settore, sono generalmente più precarie perché occupate prevalentemente con contratti di lavoro a termine o part-time. In questo modo si viene a produrre una forte disparità in termini di benefici, ad esempio come la pensione e le possibilità di carriera. Le lavoratrici, avendo negata una parità di trattamento, si trovano ad essere vittime di una discriminazione multipla all'interno del mercato del lavoro e nella possibilità di avanzamento.

-

²⁹ Intendiamo per capitale sociale l'insieme delle reti di relazioni interpersonali all'interno/esterno della comunità basate sulla fiducia capitale umano: sapere messo in campo dalle persone, che include istruzione, competenze, percorsi professionali e qualità personali. Possiamo trovare una buona analisi della letteratura sul capitale sociale degli immigrati in Zanfrini L., *Il capitale sociale nello studio delle migrazioni. Appunti per una prima riflessione in* "Sociologia del Lavoro", *n. 91, 2003, pp. 63-91;* e in Menzies et al., *Transnational Entrepreneurship and Bootstrap Capitalism: Social capital, Networks and Ethnic Minority Entrepreneurs*, Paper to be presented at the Second Biennial McGill Conference on International Entrepreneurship: Researching New Frontiers McGill University, Montreal, Canada, September 23-25, 2000.

2.2 Le attuali caratteristiche del settore

Gli ultimi dati a disposizione delle banche dati dell'Inps³⁰ quantificano in oltre 745.000 il numero complessivo delle donne (in grandissima prevalenza) e degli uomini impiegati in questo settore. Di questi, circa il 90% è composto da lavoratrici e lavoratori stranieri. I dati evidenziano anche che le provenienze continentali sono cambiate rispetto al 2002 in cui vi era un continente prevalente, l'Asia con il 42% delle occupate, seguito da altri continenti in sostanziale equilibrio fra loro (Europa 21,5%, America 20,7%, Africa 15,8%). Come detto dopo la regolarizzazione, la presenza delle lavoratrici dell'Europa centro-orientale si è notevolmente rafforzata ed oggi rappresenta la maggioranza assoluta (57%) distanziando in maniera significativa le altre provenienze continentali (Asia 17%, America 16%, Africa 10%).

Dal punto di vista territoriale gli impiegati risultano assunti per 47% al nord, 34% al centro e per il 19% al sud.

Dal punto di vita regionale la regione Lombardia (94.000) nel 2004 risulta la seconda a livello nazionale in termini di presenza ed è di poco preceduta dalla sola regione Lazio (112.000). Distaccate dalle prime due e con numero di addetti compreso tra le 30.000 e 50.000 troviamo la Campania (48.000), l'Emilia Romagna (40.000), il Piemonte (38.000) ed il Veneto (35.000).

.

³⁰ Presentati al XVIII congresso nazionale dell'Api-Colf, aprile 2007

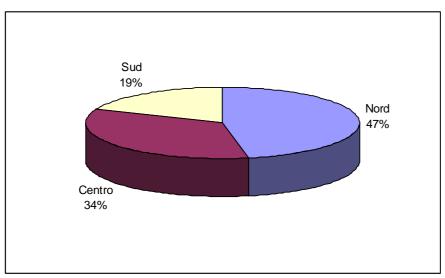


Fig. 6 Suddivisione territoriale delle lavoratrici domestiche

Elaborazione Ires su dati Inps.

L'incidenza territoriale degli addetti alla collaborazione domestica e familiare su scala nazionale è dell' 8,5³¹ per ogni mille abitanti ovvero di 1 addetto per ogni 118 residenti³². A livello di macro-aree il centro (15,2 per mille) si attesta sopra la media nazionale seguito dal nord-ovest (9,6 per mille), nord-est (7,8 per mille), sud (5,4 per mille) e le isole (2,3 per mille).

Fin qui è stato descritto il settore attraverso i dati ufficiali dell'Archivio Inps, senza prendere in considerazione la forte incidenza del lavoro irregolare e sommerso. Rispetto a questo fenomeno le stime del Ministero del Lavoro³³ parlano di circa 500.000/600.000 persone che lavorano in maniera irregolare pari a quasi 1 lavoratrice su 2.

³² In questo dato sono compresi sia le lavoratrici italiane che quelle immigrate.

³¹ Inps. op.cit

³³ Dato riportato dal direttore generale del Ministero del Lavoro, Lea Battistoni nell'ambito del XVIII congresso nazionale dell'Api-Colf, aprile 2007

Occupati regolari 50%

Occupati irregolari 50%

Fig.7 Occupati immigrati regolari e irregolari nel settore

Eelaborazione Ires su dati Inps/Min. Interno.

2.3 Un'analisi per classi di età

Nel periodo compreso tra il 2001 ed il 2005, come si legge nella tabella che segue, la presenza delle lavoratrici straniere è fortemente maggiore rispetto a quella dei lavoratori maschi: nel 2005 ad esempio il numero delle lavoratrici straniere costituiva l'87,3% dei lavoratori nel complesso. E' interessante inoltre notare che, ancora nell'arco temporale considerato, mentre la presenza femminile è aumentata in maniera costante, di circa dieci punti percentuali, la presenza dei lavoratori maschi ha subito un calo di circa nove punti percentuali.

Tab. 2 I lavoratori domestici nel complesso (maschi e femmine)

| | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Maschi | 21,8 | 17,1 | 15,5 | 13,5 | 12,6 |
| Femmine | 78,1 | 82,8 | 84,8 | 86,4 | 87,3 |
| Totale | 139.505 | 409.307 | 411.425 | 371.830 | 342.065 |

Elaborazioni Ires su dati INPS – Osservatorio sui lavoratori domestici 2007

Entrando nel dettaglio delle classi di età, quelle più rappresentate sono le cosiddette fasce centrali (31-40 anni) in cui però si registra un calo di circa otto punti percentuali. La classe immediatamente successiva (41-50), seconda in termini di presenza, registra un aumento considerevole, così come quella che va dai 51 ai 60 anni.

Tab. 3 I lavoratori domestici nel complesso per classi di età, (m+f, valori %)

| | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|----------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Fino a | | | | | |
| 20 | 1,1% | 2,4 | 1,2 | 0,7 | 0,7 |
| 21-25 | 7,4% | 12,21 | 10,1 | 7,2 | 5,3 |
| 26-30 | 16,7% | 17,7 | 16,2 | 14,5 | 12,5 |
| 31-40 | 39,6% | 32,2 | 32,4 | 32,4 | 31,9 |
| 41-50 | 25,7% | 26,7 | 27,8 | 30,1 | 31,6 |
| 51-60 | 8,7% | 8,9 | 10,8 | 13,3 | 15,8 |
| Oltre 60 | 1,0% | 0,9 | 1,2 | 1,5 | 1,9 |
| Totale | 139.505 | 409.307 | 411.425 | 371.830 | 342.065 |

Elaborazioni Ires su dati INPS – Osservatorio sui lavoratori domestici 2007

Questi andamenti generali riflettono quelli relativi ai dati per classe di età e genere.

Anche in questo caso le fasce più rappresentate sono quelle centrali (31-40) in cui la presenza cresce in maniera costante e considerevole tanto da raddoppiarsi nel corso del quinquennio considerato.

Tab. 4 Le lavoratrici domestiche per classi di età (v.a)

| | | | | , | |
|----------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
| Fino a | | | | | |
| 20 | 1.271 | 7.486 | 3.978 | 2.106 | 1.915 |
| 21-25 | 8.617 | 39.286 | 33.665 | 22.702 | 15.676 |
| 26-30 | 18.861 | 55.440 | 54.396 | 45.650 | 37.062 |
| 31-40 | 40.953 | 106.868 | 109.646 | 101.363 | 92.915 |
| 41-50 | 28.112 | 93.513 | 100.664 | 99.052 | 95.884 |
| 51-60 | 10.015 | 33.115 | 40.701 | 45.247 | 49.420 |
| Oltre 60 | 1.220 | 3.510 | 4.549 | 5.228 | 5.943 |
| Totale | 109.049 | 339.219 | 347.599 | 321.348 | 298.815 |

Elaborazioni Ires su dati INPS – Osservatorio sui lavoratori domestici 2007

3.Il ruolo del sindacato e il nuovo contratto collettivo nazionale

3.1 Le informazioni disponibili sugli iscritti Filcams

Una delle caratteristiche peculiari del lavoro domestico e di cura è che questo avviene in ambito familiare. Le modalità d'intervento del sindacato e lo stesso tasso di sindacalizzazione dei lavoratori e delle lavoratrici occupate in questo settore, risentono in tal senso della peculiarità del luogo di lavoro, ovvero, l'interno di una abitazione privata. Nel caso in cui, inoltre, la lavoratrice svolga il suo lavoro in coabitazione con il datore di lavoro o con la persona che è incaricata di assistere, la condizione d'isolamento è molto più accentuata, il che rende queste lavoratrici molto più difficili da raggiungere dalle organizzazioni dei lavoratori.

Per quanto riguarda la rappresentanza datoriale, si riscontrano problemi analoghi: il fatto che la prestazione di lavoro venga svolta all'interno della propria abitazione o di quella di un familiare non facilita il riconoscimento di questo lavoro come una attività lavorativa alla pari delle altre. Inoltre, le famiglie fanno fatica ad auto-rappresentarsi come datori di lavoro con obblighi e doveri da rispettare nei confronti della lavoratrice: tredicesima mensilità, ferie, liquidazione, ecc. L'organizzazione del rapporto di lavoro in base a un contratto, poi, produce nelle famiglie la percezione di una perdita di flessibilità – considerata un elemento imprescindibile- rispetto agli orari, i giorni di riposo e le ferie, nonché maggiori complicazioni in caso di licenziamento. Le due associazioni datoriali

del settore, Fidaldo e Domina, nonostante abbiamo firmato gli ultimi contratti nazionali della categoria³⁴ sono sconosciute alla stragrande maggioranza delle famiglie interessate.

L'avvicinamento delle lavoratrici al sindacato avviene di solito nel frangente di una interruzione non consensuale del rapporto di lavoro. Soprattutto nei casi in cui si arrivi a fare vertenza, le lavoratrici si rivolgono al sindacato in quanto ritengono che questo le possa difendere nei confronti del datore presumibilmente inadempiente. Il rapporto con il sindacato può rappresentare per le lavoratrici immigrate un vero e proprio salto di qualità in termini di conoscenza e rivendicazione di tutele e diritti fino a quel momento, spesso, del tutto sconosciuti.

Le categorie di riferimento per le collaboratrici domestiche e le lavoratrici di cura nelle tre grandi confederazioni sindacali italiane sono: Filcams-CGIL, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil.

Dai dati forniti dalla Filcams risulta che nel 2005, su un totale di 321.000 lavoratori iscritti nella categoria, sono collaboratrici domestiche o lavoratrici di cura 8.134, che rappresentano il 2,5% degli iscritti di tutta la categoria. Mentre in termini assoluti questa percentuale risulta essere bassa per il basso tasso di sindacalizzazione tra le lavoratrici domestiche e di cura, il suo scarso peso in termini relativi dipende dal fatto che queste lavoratrici siano state inserite all'interno di una categoria molto estesa che abbraccia i lavoratori del commercio, del turismo e dei servizi. Guardando al sesso degli iscritti, dei circa 8.000 lavoratori iscritti, sono donne ben il 97,5%, pari a 7.929 unità, dato che riflette le proporzioni assolute del fenomeno.

Solo l'11% di queste lavoratrici è rappresentata da italiane. Per quanto riguarda le aree continentali di provenienza del restante 89%, queste sono così distribuite: 2.061 lavoratrici provengono dall'Est Europa, 2.273 dal continente africano, 1.224 dal continente asiatico e infine 321 dall'America latina.

37

³⁴ Il primo contratto nazionale sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico risale al 1974. Il contratto nazionale entrato in vigore il 1 marzo 2007 è il decimo.

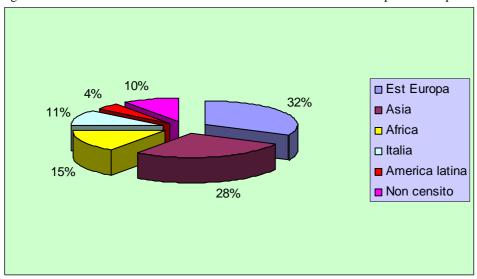


Fig. 1. Collaboratrici domestiche e lavoratrici di cura iscritte alla Filcams per area di provenienza

Fonte: Elaborazione Ires su dati Filcams Cgil

Per quanto riguarda invece la ripartizione territoriale, il 65% di queste lavoratrici è occupata al nord (di cui circa il 35% al nord-ovest e il 30% al nord-est), mentre al centro lavora circa il 25%, e il restante 10% opera nelle regioni del sud del paese.

A fronte di queste informazioni, è opportuno evidenziare che ad oggi la raccolta di informazioni e dati all'interno della Filcams non avviene attraverso l'uso di un sistema di rilevazione strutturato e formalizzato, ma avviene secondo modalità informali non ancora consolidate che in ogni caso consentono di realizzare analisi ed elaborazioni che qui definiamo 'di base' sul numero complessivo degli iscritti.

La possibilità per i sindacati di regolamentare i rapporti di lavoro di questa natura attraverso l'istituzione del contratto collettivo è relativamente recente. Infatti, risale al 1969 la sentenza della Corte Costituzionale³⁵ che dichiara l'illegittima dell'articolo 2068 del codice civile nella parte relativa alla disposizione che sottraeva alla disciplina del contratto collettivo i rapporti di lavoro concernenti prestazioni a carattere domestico.

-

³⁵ Sentenza della Corte Costituzionale n. 68. 1969

Da alcuni anni ormai, si sta dibattendo sul difficile rapporto contrattuale tra la lavoratrice di cura e il datore di lavoro. Fino all'ultimo Contratto Collettivo Nazionale - che verrà illustrato nei prossimi paragrafi- il servizio offerto da questo tipo di lavoratrici veniva ufficialmente inquadrato nella categoria contrattuale del lavoro domestico. Infatti, fino al 2005 –data di scadenza del precedente CCN- erano allargate alle lavoratrici di cura (per le quali erano riconosciute funzioni generiche di prestazione d'assistenza e di cura alla persona) le stesse indefinitezze delle mansioni e dei compiti da svolgere che hanno sempre accompagnato il lavoro domestico³⁶.

In Italia, esiste un solo CCN per tutte le prestazioni svolte in ambito domestico, a fronte delle diverse figure professionali riconosciute dall'Inps: colf, baby-sitter, operatori con compiti infermieristici, assistenti personali ai non autosufficenti. Di fronte alla mancanza di una disciplina giuridica legale e contrattuale *ad hoc* per questo tipo di lavori, in Italia, si raggruppano nel termine "lavoro domestico", tutte quelle attività, svolte in forma subordinata, che si svolgono nelle abitazioni per soddisfare necessità materiali di vita di coloro che vi abitano.

3.2 I regimi retributivi e il nuovo CCN

Al di là della nota differenziazione dei regimi retributivi tra lavoratori nazionali e lavoratori stranieri, tra gli immigrati, le donne si caratterizzano per un ulteriore differenziazione, verso il basso, rispetto ai maschi. Nel complesso, il differenziale retributivo esistente tra lavoratori non comunitari e i lavoratori italiani emerge in maniera evidente da una prima analisi delle fonti, in particolare gli archivi amministrativi dell'INPS e dall'indagine sui bilanci delle famiglie italiane della Banca d'Italia³⁷. Alcune stime prese in considerazione da questo studio, mostrano che il

³⁶ Rapporto di Ricerca IRES, Territori e non autosufficienza..

³⁷ Brandolini A., Cipollone P. e Rosolia A., op. cit.

differenziale retributivo si riduce con il crescere dell'esperienza lavorativa in Italia del cittadino straniero e tendendo ad annullarsi dopo una decina di anni.

Tale ragionamento, si deve, peraltro, ampliare attraverso l'analisi dei dati ISTAT contenuti nel Rapporto annuale 2004³⁸ e nell'Annuario statistico 2005³⁹, riguardanti le retribuzioni registrate negli archivi amministrativi utilizzati dalla rilevazione OROS (Occupazione, Retribuzioni e Oneri Sociali)⁴⁰, in cui è possibile analizzare il differenziale tra le retribuzioni dei lavoratori non comunitari e quelle del totale dei dipendenti.

Secondo i dati ISTAT nel corso del periodo 2001-2003, infatti, il differenziale tra la media nazionale dei salari di fatto e la media delle retribuzioni dei non comunitari appare piuttosto significativo e in continua crescita. Nel corso del biennio di riferimento la differenza tra quanto guadagnano i lavoratori autoctoni e i lavoratori immigrati aumenta del 3% passando dal 31% al 34%.

Considerando in particolare i settori economici in cui è maggiormente presente la manodopera immigrata, tali scostamenti sono evidenti in generale piuttosto evidenti⁴¹, ed in particolare in quello del commercio, dove il differenziale retributivo è ancora più accentuato: tra gli italiani e gli stranieri il divario raggiunge ben 8 punti percentuali (passa dal 18% registrato nel 2001 al 26% nel 2003).

I dati INPS sulle registrazioni dei lavoratori non comunitari forniscono informazioni sulle retribuzioni degli uomini e delle donne. La retribuzione media totale registrata nel

40 Istat, OROS, op. cit.

³⁸ Istat, Rapporto Annuale, 2004.

³⁹ Istat, *La popolazione straniera residente in Italia al 1º gennaio 2005*, Statistiche in breve, 2005.

⁴¹ Nell'industria manifatturiera nel 2001 il *gap* salariale tra un lavoratore italiano e uno straniero era del 25% in favore del primo, mentre nel 2003 sale al 29%; nell'edilizia il differenziale retributivo era aumentato di 3 punti percentuali, dal 17% nel 2001 al 20% nel 2003; nei trasporti e nel magazzinaggio la retribuzione di un lavoratore straniero è pari quasi alla metà di un collega italiano. Tale percentuale è rimasta invariata dal 2001.

2004 è stata pari a 10.042 Euro⁴². Tale dato si differenzia a seconda dei settori di occupazione: il livello retributivo più basso si registra nel settore del lavoro domestico⁴³ ed è pari a 4.860 Euro: va comunque evidenziato che questo dato, ha registrato nel corso degli ultimi anni un notevole aumento, infatti nel 2002 il livello medio retributivo era pari a 3.294 Euro; tale incremento è stato anche dovuto alle procedure di regolarizzazione del 2002. Rispetto agli altri settori la retribuzione media più elevata è relativa al lavoro autonomo (12.921 Euro), seguito dal lavoro dipendente (11.537 Euro) e dai collaboratori coordinati e continuativi (11.227 Euro).

Fig. 2. Retribuzioni medie annue per settori di lavoro (2004).

| Settori di lavoro | Retribuzioni |
|-------------------|--------------|
| Artigiani | 12.741 |
| Commercianti | 13.101 |
| Cococo | 11.227 |
| Dipendenti | 11.537 |
| Domestici | 4.860 |

Fonte: Dati Inps 2007

I lavoratori e le lavoratrici del settore domestico risultano essere quelli maggiormente svantaggiati dal punto di vista economico, anche perché sono maggiormente soggetti a periodi di alternanza tra il lavoro e il non lavoro, oppure tra periodi di lavoro regolare (e quindi dichiarato all'INPS) e periodi di lavoro sommerso.

Infine, considerando lo svantaggio retributivo delle lavoratrici straniere, emerge che i gruppi nazionali che si caratterizzano per una maggiore presenza di donne impegnate prevalentemente nel settore domestico e dell'assistenza familiare, registrano le retribuzioni più basse rispetto ai gruppi a prevalenza maschile, inseriti nel settore primario del mercato del lavoro.

⁴² La retribuzione riferita ad un singolo lavoratore può derivare sia da un intero anno lavorativo, sia da periodi di lavoro più brevi.

⁴³ nella definizione data della respectata della respectata della desirioria della desirioria della della respectata della de

⁴³ nella definizione data dalla norma (art. 2240-2246 c.c. e art 1, 1. 2.04.1958, n. 339) viene considerato lavoro domestico quel tipo di attività prestata da un soggetto all'interno di una comunità familiare.

Come accennato nel precedente paragrafo, un'importante svolta normativa è costituita dal nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL), la cui ultima versione è entrata in vigore dal 1° marzo 2007. Uno degli obbiettivi più importanti del nuovo contratto collettivo è quello di cogliere le modifiche avvenute in questi ultimi anni negli ambiti del lavoro domestico e di cura, in particolare rispetto alla struttura dell'inquadramento contrattuale, in modo anche di riconoscere i nuovi compiti e le nuove mansioni di questa categoria di lavoratrici. Infatti, una delle principali novità introdotte da questo contratto è la profonda riarticolazione dei livelli di inquadramento delle lavoratrici domestiche, che passano dai quattro previsti dal contratto precedente agli otto dell'attuale. Secondo la nuova classificazione, infatti, vi sono quattro livelli, ognuno dei quali suddiviso in due profili, uno "normale" e uno "super", riconosciuto alle lavoratrici che nell'ambito del lavoro domestico si occupano della cura delle persone.

Questa modifica dovrebbe permettere un più corretto inquadramento del lavoratore e di conseguenza un riconoscimento economico e professionale più equo, soprattutto nel caso delle lavoratrici di cura.

Tab. 1 I livelli di inquadramento previsti dal nuovo CCN del lavoro domestico

LIVELLO A

Appartengono a questo livello i collaboratori familiari generici, non addetti all'assistenza di persone, sprovvisti d'esperienza professionale o con esperienza professionale (maturata anche presso datori di lavoro diversi) non superiore a 12 mesi, nonché i lavoratori che, in possesso della necessaria esperienza, svolgono con competenza le proprie mansioni, relative ai profili lavorativi indicati, a livello esecutivo e sotto il diretto controllo del datore di lavoro.

| sotto il diretto controllo del datore di lavoro. | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|
| | Collaboratore familiare con meno di 12 mesi d'esperienza professionale, non addetto | | | | |
| | all'assistenza di persone. Svolge mansioni di pertinenza dei collaboratori familiari, a | | | | |
| | livello d'inserimento al lavoro ed in fase di prima formazione. Al compimento dei | | | | |
| | dodici mesi d'anzianità questo lavoratore sarà inquadrato nel livello B con la qualifica di | | | | |
| | collaboratore generico polifunzionale; | | | | |
| Profili | Addetto alle pulizie. Svolge esclusivamente mansioni relative alla pulizia della casa; | | | | |
| | Addetto alla lavanderia. Svolge mansioni relative alla lavanderia; | | | | |
| | Aiuto di cucina. Svolge mansioni di supporto al cuoco; | | | | |
| | Stalliere. Svolge mansioni di normale pulizia della stalla e di cura generica del/dei | | | | |
| | cavallo/i; | | | | |
| | Assistente ad animali domestici. Svolge mansioni d'assistenza ad animali domestici; | | | | |
| | Addetto alla pulizia ed annaffiatura delle aree verdi; | | | | |
| | Operaio comune. Svolge mansioni manuali, di fatica, sia per le grandi pulizie, sia | | | | |
| | nell'ambito d'interventi di piccola manutenzione. | | | | |
| | a) Addetto alla compagnia. Svolge esclusivamente mansioni di mera compagnia a | | | | |
| Profili A | persone | | | | |
| super | autosufficienti, senza effettuare alcuna prestazione di lavoro; | | | | |
| | b) Baby sitter. Svolge mansioni occasionali e/o saltuarie di vigilanza di bambini in | | | | |
| | occasione di assenze dei familiari, con esclusione di qualsiasi prestazione di cura. | | | | |

LIVELLO B

Appartengono a questo livello i collaboratori familiari che, in possesso della necessaria esperienza, svolgono con specifica competenza le proprie mansioni, ancorché a livello esecutivo.

Profili

Collaboratore generico polifunzionale. Svolge le incombenze relative al normale andamento della vita familiare, compiendo, anche congiuntamente, mansioni di pulizia e riassetto della casa, di addetto alla cucina, di addetto alla lavanderia, di assistente ad animali domestici, nonché altri

compiti nell'ambito del livello di appartenenza;

Custode di abitazione privata. Svolge mansioni di vigilanza dell'abitazione del datore di lavoro e relative pertinenze, nonché, se fornito di alloggio nella proprietà, di custodia;

Addetto alla stireria. Svolge mansioni relative alla stiratura;

Cameriere. Svolge servizio di tavola e di camera;

Giardiniere. Addetto alla cura delle aree verdi ed ai connessi interventi di manutenzione; Operaio qualificato. Svolge mansioni manuali nell'ambito di interventi, anche complessi, di manutenzione;

Autista. Svolge mansioni di conduzione di automezzi adibiti al trasporto di persone ed effetti familiari, effettuando anche la relativa ordinaria manutenzione e pulizia; Addetto al riassetto camere e servizio di prima colazione anche per persone ospiti del datore di lavoro. Svolge le ordinarie mansioni previste per il collaboratore generico polifunzionale, oltreché occuparsi del rifacimento camere e servizio di tavola della prima colazione per gli ospiti del datore di lavoro.

Profili B super

Assistente a persone autosufficienti. Svolge mansioni di assistenza a persone (anziani o bambini) autosufficienti, ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti.

LIVELLO C

Appartengono a questo livello i collaboratori familiari che, in possesso di specifiche conoscenze di base, sia teoriche che tecniche, relative allo svolgimento dei compiti assegnati, operano con totale autonomia e responsabilità.

| | | Cuoco. Svolge mansioni di addetto alla preparazione dei pasti ed ai connessi compiti di |
|---------|---|---|
| Profili | | cucina, nonché di approvvigionamento delle materie prime. |
| | | Assistente a persone non autosufficienti (non formato). Svolge mansioni di assistenza a |
| Profili | C | persone non autosufficienti, ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze |
| super | | del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti. |

LIVELLO D

Appartengono a questo livello i collaboratori familiari che, in possesso dei necessari requisiti professionali, ricoprono specifiche posizioni di lavoro caratterizzate da responsabilità, autonomia decisionale e/o coordinamento.

| decisionale 6.0 coordinamento. | | | | | |
|--------------------------------|--|--|--|--|--|
| | Amministratore dei beni di famiglia. Svolge mansioni connesse all'amministrazione del | | | | |
| | patrimonio familiare; | | | | |
| | Maggiordomo. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative a tutte | | | | |
| | esigenze connesse ai servizi rivolti alla vita familiare; | | | | |
| Profili | Governante. Svolge mansioni di coordinamento relative alle attività di cameriere di | | | | |
| | camera, di stireria, di lavanderia, di guardaroba e simili; | | | | |
| | Capo cuoco. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative a tutte le esigenze | | | | |
| | connesse alla preparazione dei cibi ed, in generale, ai compiti della cucina e della | | | | |
| | dispensa; | | | | |
| | Capo giardiniere. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative a tutte le | | | | |
| | esigenze connesse alla cura delle aree verdi e relativi interventi di manutenzione; | | | | |
| | Istitutore. Svolge mansioni di istruzione e/o educazione dei componenti il nucleo | | | | |
| | familiare. | | | | |
| | a) Assistente a persone non autosufficienti (formato). Svolge mansioni di assistenza a | | | | |
| | persone non autosufficienti, ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle | | | | |
| Profili D | esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti; | | | | |
| super | b) Direttore di casa. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative a tutte le | | | | |
| | esigenze connesse all'andamento della casa. | | | | |

Fonte: Testo ufficiale del CCNL 1.03.2007 – 28.02.2011, Ministero del Lavoro.

La disciplina del lavoro domestico, sebbene garantisca la maggior parte dei diritti previsti nel lavoro subordinato, presenta però delle retribuzioni minori e aspetti di maggiore flessibilità rispetto ad altre attività lavorative. Infatti, come evidenzia la tabella seguente, i minimi retributivi fissati dal CCN del lavoro domestico sono mediamente più bassi di quelli in uso in altri settori (edilizia: 1.520€ mensili, industria: 1.502€ mensili³⁴.

Tab. 2 I minimi retributivi stabiliti dal nuovo CCN (2007-2011)

| LAVORATORI CONVIVENTI | | | | | |
|-------------------------------|----------------|-----------------|--|--|--|
| Livello | Valori mensili | Valori mensili | | | |
| A | 550 | 550 | | | |
| A super | 650 | 650 | | | |
| В | 700 | 700 | | | |
| B super | 750 | 750 | | | |
| С | 800 | 800 | | | |
| C super | 850 | 850 | | | |
| D | 1000 | + indennità 150 | | | |
| D super | 1.050 | + indennita 150 | | | |
| LAVORATORI DI CUI ART. 15 C-2 | | | | | |
| Livello | Valori mensili | | | | |
| В | 500 | | | | |
| B super | 525 | | | | |
| С | 580 | | | | |

⁴⁴ Approfondimenti Istat, Le retribuzioni contrattuali annue: valori di cassa e competenza, anni 2001-2006, 9 marzo 2007.

| LAVORATORI NON | CONVIVENTI | | | | |
|----------------------|-------------------------------|--------------------|------------------------------|--|--|
| Livelli | Valori orari | Valori orari | | | |
| A | 4 | | | | |
| A super | 4,70 | | | | |
| В | 5 | 5 | | | |
| B super | 5,30 | 5,30 | | | |
| С | 5,60 | | | | |
| C super | 5,90 | 5,90 | | | |
| D | 6,80 | 6,80 | | | |
| D super | 7,10 | 7,10 | | | |
| ASSISTENZA NOTT | URNA | | | | |
| Livelli | Autosufficiente (valori mensi | | Non auto sufficiente (valori | | |
| | | | mensili) | | |
| B super | 865,50 | | | | |
| C super | | | 977,50 | | |
| D super | | | 1.207,50 | | |
| PRESENZA NOTTU | RNA | | | | |
| Livelli | Valori mens | Valori mensili | | | |
| unico | 577,50 | 577,50 | | | |
| INDENNITÀ | <u> </u> | | | | |
| Livelli | | Valori giornalieri | | | |
| pranzo e/o colazione | | 1,637 | | | |
| cena | | 1,637 | | | |
| alloggio | | 1,416 | | | |
| totale | | 4,69 | | | |

Fonte: Testo ufficiale del CCNL 1.03.2007 – 28.02.2011, Ministero del Lavoro.

La lavoratrice ha diritto anche alla tredicesima mensilità, calcolata in base ai mesi di lavoro. Questa retribuzione aggiuntiva, identica a quella mensile, è da corrispondere entro il mese di dicembre di ogni anno.

Come già indicato dal contratto collettivo precedente (2001-2005), la lavoratrice, può lavorare un massimo di 10 ore giornaliere non consecutive per un totale di 54 ore settimanali. Si ha diritto ad un riposo settimanale di 36 ore, delle quali 24 ore godute in genere la domenica⁴⁵ e 12 in qualsiasi altro giorno concordato tra le parti. Per il lavoro straordinario viene percepito un compenso maggiorato⁴⁶ e deve essere richiesto con almeno un giorno di preavviso salvo in casi d'emergenza o necessità impreviste.

La lavoratrice ha diritto a 26 giorni di ferie se ha prestato un anno di servizio, altrimenti queste vengono calcolate in base ai mesi lavorati. Nel caso in cui la lavoratrice sia straniera, questa ha diritto, previo accordo con il datore di lavoro, all'accumulo delle ferie nell'arco massimo di un biennio, in modo da poter usufruire di un periodo di ferie più lungo nel momento del rientro temporaneo nel paese d'origine. Durante le ferie alla lavoratrice spetta, al giorno, un ventiseiesimo della retribuzione mensile.

Inoltre, il CCN tutela anche le lavoratrici domestiche in caso di malattia, infortunio, e gravidanza. Nel caso della tutela della maternità va segnalato che mentre altre lavoratrici dipendenti hanno delle garanzie fino al primo anno dei figli, le lavoratrici domestiche sono tutelate fino al terzo mese dopo il parto. Trascorso questo tempo debbono tornare al lavoro, altrimenti possono essere licenziate per giusta causa. Non sono previsti, poi, permessi per maternità.

Durante il periodo d'astensione obbligatoria previsto dalla legge, la lavoratrice ha diritto a conservare il posto di lavoro, a non lavorare ed ad un'indennità sostitutiva della retribuzione. Per questo periodo non può esserci licenziamento, se non per giusta causa.

⁴⁶ Se il lavoratore effettua prestazioni nelle ore di riposo non domenicali, ha diritto alla retribuzione maggiorata del 40%, ma solo se il riposo non è goduto in un altro giorno della settimana. Il riposo domenicale è irrinunciabile, per esigenze imprevedibili, le ore saranno retribuite con la maggiorazione del 60% e al lavoratore spetterà un uguale numero di ore di riposo non retribuito nel corso della giornata seguente. Il lavoro straordinario se prestato dalle ore 6.00 alle ore 22.00 è maggiorato del 25%, se prestato dalle ore 22.00 alle ore 06.00 è maggiorato del 50% e se effettuato la domenica o un giorno festivo del 60%.

⁴⁵ Il datore di lavoro e la lavoratrice possono concordare una giornata di riposo settimanale diversa dalla domenica nel caso la lavoratrice dipendente professi una fede religiosa che preveda la solennizzazione un altro giorno.

Per quanto riguarda la risoluzione del rapporto di lavoro a tempo determinato, questa può essere effettuata da entrambe le parti rispettando i giorni di preavviso stabiliti. Alla lavoratrice o al lavoratore spetta, inoltre, il trattamento di fine rapporto.

Altra novità inserita dal nuovo Contratto Collettivo Nazionale é la riduzione d'orario in regime di convivenza a 30 ore settimanali rispetto alle 55 precedenti. Inoltre è stato introdotto lo *job sharing* (lavoro ripartito) che permette l'assunzione di due lavoratori per la stessa obbligazione contrattuale. Questa modalità contrattuale, introdotta dalla legge Biagi⁴⁷, nel caso del lavoro di cura permette a due persone di alternarsi nello svolgimento dell'attività garantendo in questo modo una maggiore trasparenza nelle sostituzioni che prima avvenivano solitamente in modo irregolare.

Rispetto ad altri contratti collettivi non c'e dubbio che quello relativo al lavoro domestico prevede un orario di lavoro settimanale e mensile più gravoso. Inoltre, viene autorizzato un più ampio ricorso agli straordinari, ed è più limitato il periodo di conservazione del posto in caso di malattia o infortunio. Il rispetto del contratto dipende dalla capacità di entrambi le parti di istaurare un rapporto di fiducia e di rispetto per le esigenze di ognuno. Come abbiamo gia sottolineato, una delle problematiche più frequenti per la lavoratrice che convive con la persona non autosufficiente, è di saper separare le ore di lavoro da quelle di "non lavoro". Inoltre, non è raro, che i datori di lavoro, non rispettino in modo integrale la contrattazione, sia per la paura di perdere flessibilità nelle prestazioni assistenziali e sia per sottrarsi ad ulteriori costi onerosi. Infatti, i non trascurabili obblighi burocratici e fiscali imposti da un contratto di lavoro regolare possono, in alcuni casi, elevare il livello di spessa a quote insostenibili per una famiglia a reddito medio. Come sottolineano alcuni autori di differenziale tra costo del lavoro regolare e irregolare è, infatti, rilevante: se una lavoratrice di cura regolare costa

⁴⁷ 1. 30/2003, "Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro"

⁴⁸ Da Roit B., Gori C., *Emersione e regolazione dell'assistenza privata a pagamento*, in Gori C. (a cura di), *Le politiche per gli anziani non autosufficienti. Analisi e proposte*. Franco Angeli, Milano, 2001. Rapporto di Ricerca IRES, *Territori e non autosufficienza... op. cit.*

in media 8/10 euro l'ora, una irregolare arriva a chiedere fino al 30 o 40% in meno. In questo modo i livelli retributivi variano tra i 600 e gli 830 euro mensili.

Infine, non va dimenticato che anche la lavoratrice straniera può ritenere vantaggiose le situazioni d'irregolarità o mancanza di contratto. Nei casi non infrequenti in cui la lavoratrice abbia un progetto migratorio a breve termine può ritenere più conveniente percepire la retribuzione in nero (o in parte fuori busta). Secondo la legislazione attuale la maggior parte lavoratori stranieri non ha, infatti, diritto alla totalizzazione e alla restituzione dei contributi ai fini pensionistici in caso di rientro in patria prima del raggiungimento dell'età pensionabile o di aver maturato 30 anni di contributi⁴⁹.

Una sensibilizzazione più capillare delle famiglie e delle lavoratrici, ed una corretta diffusione delle informazioni, potrebbe contribuire a diminuire la diffidenza nelle forme contrattuali, che se da un lato sono obbiettivamente più onerose, dall'altro assicurano garanzie per entrambe le parti.

⁴⁹ Cfr. Mora, M., Discriminazioni istituzionali in Megale, A., Bernardotti, A., Mottura, G., *IV Rapporto Ires Immigrazione e Sindacato*, Ediesse, 2006

PARTE SECONDA – LE CONDIZIONI DI LAVORO E LE DISCRIMINAZIONI: DUE SURVEY DELL'IRES

4. Il lavoro domestico e di cura: una survey sulle condizioni di lavoro

4. 1. Presentazione dell'indagine: struttura, logiche e finalità

Questo capitolo contiene i risultati di una *survey* realizzata dall'IRES sul lavoro domestico e di cura. Alla base di questa indagine c'è stata l'esigenza di conoscere in maniera approfondita le *condizioni di lavoro delle persone coinvolte in attività di cura e domestiche* alla luce del Contratto Collettivo Nazionale siglato nel 2007 in Italia. Questa finalità è stata perseguita attraverso la realizzazione di un'indagine di campo: sono state intervistate 500 persone, stranieri – nel periodo compreso tra il mese di novembre 2008 ed il mese di gennaio 2009 – che lavorano nell'ambito dei servizi alla persona, domestici e di cura, all'interno delle famiglie. La metodologia utilizzata è stata dunque di tipo quantitativo ed è stato elaborato *ad hoc* un *questionario* strutturato in tre sezioni:

- *le caratteristiche socio-anagrafiche*: le principali informazioni raccolte hanno riguardato l'età, il genere, la nazionalità, lo stato civile, il titolo di studio, alcune informazioni sul percorso e sul progetto migratorio, il possesso o meno del permesso di soggiorno e così via;
- *il lavoro svolto:* questa parte del questionario è stata suddivisa in quattro sezioni a seconda della tipologia di lavoro svolta dall'intervistato: 1) le *assistenti familiari*, che si occupano di anziani; 2) le *colf/baby-sitter*; 3) le *colf*; 4) le *baby-sitter*. Per ciascun profilo lavorativo sono state raccolte informazioni su: le attività lavorative, i datori di lavoro, alcune caratteristiche delle persone che assistono, sia anziani che bambini.

• *le condizioni di lavoro*: in questa sezione del questionario si è focalizzata l'attenzione sugli aspetti contrattuali (lavora in regola, lavora al nero, ha un contratto scritto, salario etc.); sulle percezioni del lavoratore stesso rispetto al lavoro che svolge (relazione con il datore di lavoro, soddisfazioni e motivazioni etc.); sul sistema di diritti e di tutele (tredicesima, Tfr, permessi, ferie etc.).

L'indagine è stata condotta in cinque Regioni - Friuli Venezia-Giulia, Liguria, Lazio, Campania e Puglia - individuate sulla base di alcuni indicatori quali:

- i) *indicatori socio-demografici*: sono stati presi in considerazioni i dati relativi allo scarto occupazionale tra maschi e femmine, all'indice di vecchiaia ed alla percentuale di popolazione straniera residente;
- ii) *indicatori* sul *sistema di welfare locale*, quali la diffusione dei servizi socioassistenziali e la presenza di normative regionali specifiche;
- iii) indicatori sulla non autosufficienza.

All'interno di ciascuna regione, la rilevazione si è concentrata nei comuni capoluogo considerati contesti urbani in cui da una parte vi è una maggiore presenza di persone straniere (offerta di lavoro) e dall'altra l'articolazione della domanda e delle risposte ai bisogni di cura è più complessa, soprattutto per quanto riguarda la cura degli anziani e l'accudimento dei bambini. Bari, Napoli, Roma, Genova e Trieste sono dunque stati i territori oggetto della *survey* e, in ciascun territorio sono stati intervistati 100 lavoratori domestici e di cura.

La modalità utilizzata per la somministrazione il questionario è stata quella di coinvolgere un rilevatore in ciascuna città per effettuare le interviste *vis a vis* con i lavoratori che sono stati contattati in diversi luoghi di aggregazione quali:

- i) strutture sindacali (es. Patronati, Camere del lavoro Territoriali, Celsi, Categorie);
- ii) organizzazioni di Terzo settore (es. Caritas, Arci Apicolf, Anolf Cisl);
- iii) associazioni datoriali;
- iv) *strutture territoriali di varia natura*, (es. parrocchie, parchi, scuole, centri anziani, servizi sociali) e così via.

4. 1.1 Le tipologie professionali.

Nella definizione data dalla norma (art. 2240-2246 c.c. e art 1, 1. 2.04.1958, n. 339) viene considerato lavoro domestico quel tipo di attività prestata da un soggetto all'interno di una comunità familiare. Sono queste attività retribuite, svolte in forma subordinata, che si consumano nelle abitazioni per soddisfare necessità materiali di vita di coloro che vi abitano, compresa l'assistenza alle persone. Un'importante svolta normativa è costituita dal nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL), la cui ultima versione, come è noto è entrata in vigore dal 1° marzo 2007. Secondo il nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro domestico, gli addetti ai servizi familiari sono classificati, a seconda delle mansioni che svolgono, in quattro categorie, definite in base alle attività svolte ed al loro grado di formazione, a ciascuna delle quali corrispondono due parametri retributivi, il superiore dei quali è denominato "super". La sottocategoria "super" è riconosciuta esclusivamente a coloro i quali si occupano, nell'ambito dell'assistenza domiciliare, della cura delle persone.

In linea con la struttura del nuovo contratto, i cui contenuti, come detto nella *survey*, riguardano sia i lavoratori impegnati nel lavoro domestico sia i prestatori del lavoro di cura, la scelta metodologica alla base della *survey*, è stata quella di suddividere i lavoratori in base alle mansioni che svolgono, sono state pertanto individuate quattro tipologie professionali:

- 1. le *assistenti familiari*: sono le persone che all'interno della famiglia si occupano dell'assistenza agli anziani e del lavoro domestico;
- 2. le *colf*: sono impegnate esclusivamente nel lavoro domestico;
- 3. le *colf/baby-sitter*: sono le persone che all'interno della famiglia svolgono mansione sia di tipo domestico sia di cura e accudimento dei bambini;
- 4. le *baby-sitter*: si dedicano esclusivamente l'accudimento dei bambini.

Abbiamo tentato di collocare le quattro tipologie professionali utilizzando i diversi livelli di inquadramento previsti dal contratto collettivo nazionale.

Le assistenti familiari intervistate si distribuiscono tra due dei profili previsti dal CCN. Alcune infatti rientrano nel profilo B super, poiché si tratta di lavoratrici che offrono assistenza a persone autosufficienti, quali gli anziani e i bambini e, se richieste, svolgono anche attività legate ad esigenze di vitto e di pulizia. Altre ancora invece fanno riferimento al profilo C super, ovvero si occupano della cura di persone non autosufficienti e, sempre se richieste, svolgono attività domestiche. Ricordiamo inoltre che per entrambi i profili si tratta di lavoratrici che non hanno una formazione specialistica in materia di cura ed assistenza.

Le *colf* rientrano invece nel profilo A previsto dal CCN, che infatti comprende i collaboratori familiari generici, non addetti all'assistenza di persone. Questo profilo include sia le lavoratrici che non hanno nessuna esperienza professionale, sia coloro che l'hanno maturata presso i precedenti datori di lavoro, sia quelle in possesso delle conoscenze necessarie.

La categoria delle *baby-sitter* fa parte del livello di inquadramento A super. Queste lavoratrici si occupano esclusivamente di accudire i bambini quando i familiari sono assenti, ma non svolgono nessuna attività di cura.

Infine coloro che svolgono, presso lo stesso datore di lavoro, la professione di *colf/baby-sitter*, rientrano nello stesso livello di inquadramento di alcune delle assistenti delle familiari, ovvero il profilo B super. Offrono infatti assistenza a persone autosufficienti, in questo caso si tratta di bambini e si occupano anche del vitto e della pulizia della casa.

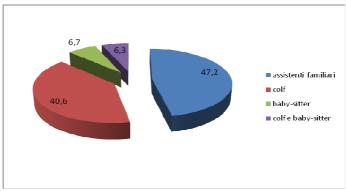
4. 1.2 Le caratteristiche socio-anagrafiche degli intervistati

Prima di procedere all'analisi dei dati vediamo quali sono le caratteristiche strutturali del gruppo di intervistati.

Sul totale delle lavoratrici intervistate il 47,2% sono *assistenti familiari*, il 40,6% *colf*, il 6,7% *baby-sitter* ed il 6,3% sono *colf/baby-sitter*.

Grafico n. 1. Tipologie professionali

IRES – Osservatorio sull'immigrazione



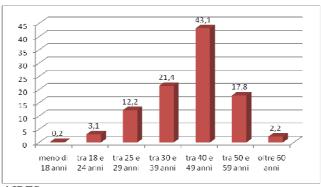
Fonte: elaborazione dati IRES.

Dall'analisi in relazione alle quattro tipologie lavorative ed i cinque territori coinvolti nell'indagine, risulta che in tutte le città prevalgono due delle tipologie professionali prese in considerazione, ovvero le *assistenti familiari* e le *colf*. In particolare si può osservare che le *assistenti familiari* hanno costituito la maggioranza del campione nelle città di Genova (53,5%), Trieste (43%) e Bari (66,7%). Mentre la maggior parte delle *colf* sono state incontrate a Roma (50%) e a Napoli (55,7%). Le altre due tipologie di lavoratrici, *colf/baby-sitter* e *baby-sitter*, non hanno rappresentato una parte cospicua del campione in nessuno dei territori, fatta eccezione per la città di Trieste, dove le *baby-sitter* hanno costituito il 20% delle intervistate.

Rispetto alla composizione di genere, la quasi totalità delle intervistate sono donne (95,4%). Il 43,1% delle lavoratrici appartiene alle fasce di età cosiddette centrali (tra i 40 ed i 49 anni). A seguire c'è il gruppo di coloro che hanno un'età compresa tra i 30 ed i 39 anni (21,4%).

Grafico n. 2. Fasce d'età nel complesso.

IRES – Osservatorio sull'immigrazione



Fonte: elaborazione dati IRES.

Rispetto a quanto rilevato nel complesso, emergono alcune specificità in relazione alle quattro tipologie professionali analizzate. A lavorare come *assistenti familiari* sono soprattutto donne adulte. Il 48,3% appartiene ha una fascia d'età compresa tra i 40 e i 49 anni, il dato dunque si discosta da quello medio di oltre cinque punti percentuali; analoga tendenza si riscontra se si considera la classe immediatamente successiva, il cui dato si attesta intorno al 24%, e dunque supera di oltre sei punti quello medio.

Tra le *colf* invece la fascia d'età più rappresentata è quella compresa tra i 30 ed i 39 anni, con il 38,7% delle intervistate. Questo dato mette in evidenza il profondo gap rispetto al dato medio che si discosta di oltre 17 punti percentuali. Sotto il profilo anagrafico infine le lavoratrici più giovani sembrano essere prevalentemente le *baby-sitter* fra cui la classe più rappresentata è quella compresa tra i 25 e i 29 anni, sono infatti il 50% delle intervistate.

La nazionalità prevalente all'interno del gruppo di intervistate è quella ucraina (15,4%), a seguire quella ecuadoriana (14,5%) e quella romena (12,9%). Le altre nazionalità, fatta eccezione per quella georgiana (9,5%), croata (6,9%), bulgara (6,1%), albanese e filippina (5,7% entrambe), non superano il 4% del totale. Alla luce dei dati Caritas 2008⁵⁰ sulla presenza delle nazionalità straniere prevalenti sul territorio italiano, si può notare una parziale corrispondenza con i risultati emersi dall'indagine IRES. Infatti, al 1° gennaio 2008, la maggior parte degli stranieri residenti in Italia provengono dalla

 50 Caritas/Migrantes. Immigrazione. Dossier Statistico 2008, XVIII Rapporto. Edizioni IDOS.

Romania (624.000 unità), a seguire dall'Albania (401.900 unità) e dall'Ucraina (365.900 unità). I romeni e gli ucraini costituiscono dunque i gruppi nazionali più rappresentati sia a livello nazionale sia nell'ambito delle cinque città analizzate attraverso l'indagine⁵¹. Rispetto allo stato civile, tra le intervistate prevalgono coloro che sono coniugate (54,5%) e coloro che sono nubili (22,4%). La figura sottostante mostra anche i valori rispetto alle altre condizioni.

nubile/celibe
coniugato/a
convivente
separato/a di fatto
separato/a legalmente
divorziato/a
vedovo/a

Grafico n. 3. Stato civile nel complesso

Fonte: elaborazione dati IRES.

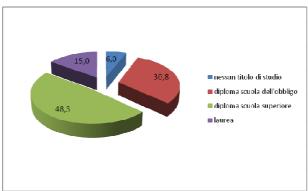
In generale, la maggior parte delle lavoratrici possiede un titolo di studio elevato, il 48,3% infatti ha un diploma di scuola media superiore, il 30,8% ha concluso la scuola dell'obbligo mentre il 15% ha conseguito il diploma di laurea. Solo il 6% non possiede nessun titolo di studio.

Grafico n. 4. Titolo di studio.

-

⁵¹ Per ciò che riguarda gli ecuadoriani invece non sono molto rappresentati al livello nazionale (73.000 unità), ma poiché sono il primo gruppo nazionale nella città di Genova e più in generale nella regione Liguria (Caritas 2008), costituiscono la seconda comunità del campione.

IRES – Osservatorio sull'immigrazione



Fonte: elaborazione dati IRES.

Rispetto alle tipologie professionali emergono delle differenze soprattutto per quanto riguarda i livelli di istruzione più elevati: il 20% delle *colf* intervistate ha conseguito una laurea e fra le *baby-sitter* coinvolte nell'indagine tutte hanno conseguito uno titolo di studio, in particolare, il 75,8%, ha un diploma di scuola superiore, il 18,2% è in possesso di una laurea ed il 6,1% ha portato a termine la scuola dell'obbligo.

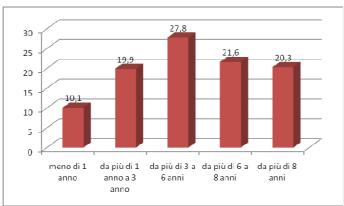
Questi dati dimostrano, in parte, come queste lavoratrici, pur possedendo titoli di studio medio-alti non riescono a trovare un lavoro adeguato alle loro competenze e conoscenze. Una delle motivazioni della mancata corrispondenza tra formazione personale e lavoro effettivamente svolto sta nella complessità dei procedimenti con cui in Italia si riconoscono i titoli di studio esteri: sono molto pochi i lavoratori che decidono di intraprendere questo percorso per vedere il proprio titolo di studio convalidato e riconosciuto⁵².

La maggioranza delle intervistate, ha detto di vivere in Italia da diversi anni. Infatti, come dimostra il grafico sottostante, il 27,8% si trova in questo paese da un periodo compreso tra 3 e 6 anni. A seguire, il 21,6% ci vive da un periodo compreso tra i 6 e gli 8 anni. Infine, il 20,3% vive in Italia da più di 8 anni.

Grafico n. 5. Tempo di permanenza in Italia

⁵² M. Mora "Discriminazioni istituzionali" in "Immigrazione e sindacato. Stesse opportunità, stessi diritti" IV Rapporto IRES, Ediesse, Roma, 2006.

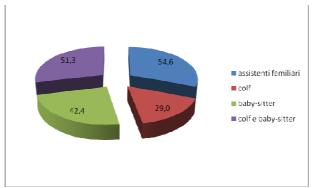
IRES – Osservatorio sull'immigrazione



Fonte: Elaborazione dati IRES

Rispetto al progetto migratorio, emerge un andamento comune tra le diverse tipologie professionali. Come mostra il grafico che segue, poco più della metà delle *assistenti familiari* (54,6%) e delle *colf/baby-sitter* (51,3%), hanno dichiarato di voler rimanere a vivere in Italia, così come il 42,2% delle *baby-sitter*, mentre tra le *colf* solo il 29% desidera rimanere in Italia.

Grafico n. 6. Coloro che desiderano rimanere a vivere in Italia



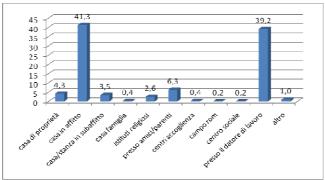
Fonte: Elaborazione dati IRES

La maggior parte delle lavoratrici intervistate (69,8%) ha detto di essere stata occupata prima di giungere in Italia. Le professioni dichiarate sono varie, le più diffuse sono quella di operaia (12%) e quella di commessa (7,9%), mentre gli altri tipi di impiego non superano il 5% del totale. Questo dato dimostra dunque come, nella quasi totalità dei

casi, nessuna delle lavoratrici intervistate che ad oggi in Italia svolge un lavoro domestico o di cura, abbia un'effettiva esperienza, conoscenza e formazione in questo ambito.

Entrando nel dettaglio della condizione abitativa è emerso che nel complesso il 41,3%, vive in una casa in affitto ed il 39,2% vive presso il datore di lavoro. Tra coloro che convivono con il datore di lavoro, meno di un terzo usufruisce di una camera indipendente con bagno mentre la maggior parte ha a disposizione per dormire un divano letto nel soggiorno dell'abitazione.

Grafico n. 7. Dove vive.



Fonte: elaborazione dati IRES.

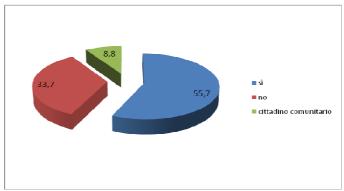
Sono prevalentemente le *assistenti familiari* (68,8%) a vivere presso il proprio datore di lavoro, difatti dovendosi prendere cura di persone non autosufficienti o comunque anziane, la convivenza è spesso richiesta. Le *baby-sitter* e le *colf* intervistate vivono invece nella maggior parte dei casi in una casa in affitto, rispettivamente il 65,6% ed il 58,1%.

Alle intervistate è stato anche chiesto se avessero dei figli nel loro paese d'origine, ed il 39,8% ha risposto di no, contro il 60,2% che ha dichiarato invece di avere figli nel proprio paese d'origine. Soltanto il 26,4% di quest'ultime ha detto di aver fatto la richiesta per il ricongiungimento familiare.

Rispetto al permesso di soggiorno, il 57,5% delle lavoratrici ha dichiarato di essere in possesso di un titolo di soggiorno, contro il 33,7% che invece non lo possiede ancora.

Infine, l'8,8% del campione, non ha bisogno di un titolo di soggiorno poiché proviene da un paese dell'Unione Europea.

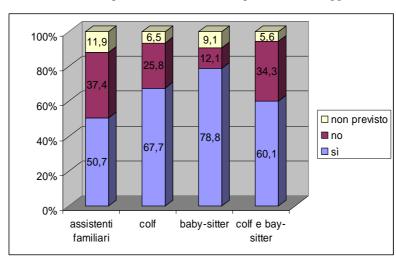
Grafico n. 8. Permesso di soggiorno



Fonte: elaborazione dati IRES.

Rispetto alle diverse tipologie professionali, come si legge nel grafico che segue, sono soprattutto le *assistenti familiari* (37,4%) e le *colf/baby-sitter* a non avere il permesso di soggiorno.

Grafico n. 9. Coloro che sono in possesso o meno di un permesso di soggiorno



Fonte: Elaborazione dati IRES

Il quadro socio-anagrafico appena delineato, relativo alle lavoratrici domestiche e di cura, è confermato da altri numerosi studi e ricerche che sono stati condotti rispetto a questa categoria di lavoratori⁵³. Un aspetto che invece ha subito dei cambiamenti nel corso del tempo, riguarda i paesi di provenienza relativi a questa tipologia professionale. Difatti se nel passato, nel corso degli anni'80 e '90, il lavoro domestico e di cura era svolto in prevalenza da donne provenienti dalle Filippine, dai paesi del Corno d'Africa e dai paesi dell'America Latina, a partire dalla seconda metà degli anni '90, la maggior parte delle donne impiegate in questo settore proviene dai paesi dell'Europa centroorientale⁵⁴, così come emerge anche da questa *survey* realizzata dall'Ires.

⁵³ A tal proposito si può confrontare il primo rapporto IRES-FILCAMS. "Il lavoro domestico e di cura: lo scenario nazionale", maggio 2008.

⁵⁴ M.I. Macioti, E. Pugliese, "L'esperienza migratoria. Immigrati e rifugiati in Italia". Editori Laterza, 2003.

4. 2 I profili professionali

Questa parte del rapporto contiene l'analisi delle attività e delle mansioni che svolgono le lavoratrici rispetto alle tipologie professionali individuate. Volendo approfondire le condizioni di lavoro e il tipo di attività svolte da queste lavoratrici, abbiano ritenuto opportuno raccogliere informazioni sul numero e sulla condizione delle persone assistite o accudite, sia anziani che bambini. Emerge un quadro complesso e articolato che conferma la diversità e la disparità dei contenuti del lavoro svolto che, soprattutto nel caso delle *assistenti familiari*, richiedono competenze specifiche, che nella maggior parte dei casi le lavoratrici non posseggono. Per quanto riguarda il numero dei datori di lavoro, sono soprattutto le *colf* a lavorare per più datori di lavoro, mentre per le altre tipologie professionali prevale la monocommittenza.

4.2.1 Le Assistenti familiari (47,2%)

E' stato chiesto alle *assistenti familiari* quante persone assistono nello svolgimento del proprio lavoro, 1'86,8% degli intervistati ha risposto una persona, 1'8,8% ne assiste due e il 4,4% ne assiste più di due. Tra coloro che si prendono cura di due o più persone, nella maggior parte dei casi svolgono il lavoro nella stessa abitazione e dunque per lo stesso nucleo familiare.

■ una ■ due ■ più di due

Grafico n. 10. Quante persone assiste il lavoratore di cura

Fonte: elaborazione dati IRES.

Anche per quanto riguarda il numero di datori di lavoro, la maggioranza delle lavoratrici (91,7%) ha risposto di averne uno solo ed il 3,1% ha dichiarato di averne due.

Come detto, i contenuti del lavoro svolto dalle assistenti familiari riguardano sia le attività legate alla cura della persona sia le attività di tipo domestico. Nonostante il servizio offerto sia ad elevato contenuto sociale e le mansioni svolte vadano spesso oltre il semplice accudimento dell'anziano e la cura della casa, questo tipo di lavoro, (le cosiddette badanti) è stato fino ad oggi annoverato nella categoria contrattuale del lavoro domestico.

Per quanto riguarda le *attività di cura*, come si legge nel grafico che segue, quelle più svolte afferiscono prevalentemente alla sfera assistenziale: sollevare e spostare la persona (90,4%), lavarla e vestirla (88,6%), portarla a passeggio (79,6%).

Grafico n. 11. Attività di cura

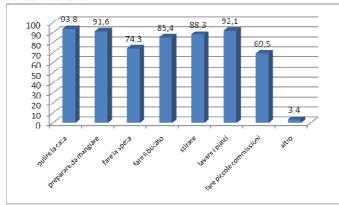
Fonte: elaborazione dati IRES.

Alle *assistenti familiari* è stato poi chiesto se avessero delle conoscenze di tipo sanitario ed infermieristico ed il 70% ha dichiarato di possederle, ovvero di saper fare delle punture generiche, di somministrare farmaci, di mettere l'ago della flebo e di saper fare le punture di insulina.

Le attività domestiche maggiormente svolte dalle assistenti familiari, riguardano la pulizia della casa e la preparazione dei pasti. Le attività che si svolgono al di fuori

dell'ambito domestico e dunque del luogo di lavoro (come per esempio fare la spesa e sbrigare piccole commissioni) sono quelle meno diffuse.

Grafico n. 12. Attività domestiche



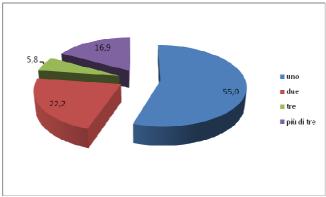
Fonte: elaborazione dati IRES.

4.2.2 Le colf (40,6%)

Osservando nello specifico il lavoro svolto dalle *colf* emerge che poco più della metà (55%) lavorano per un solo datore di lavoro, l'altra metà per più datori di lavoro, in particolare si evidenzia che quasi il 17% lavora per più di tre datori. (cfr. grafico n. 13.). La numerosità dei committenti costituisce una delle specificità del lavoro domestico svolto dalle *colf* che, come vedremo nei paragrafi a seguire,in proporzione alle ore lavorate e allo stipendio percepito, guadagnano di più rispetto alle altre tipologie professionali. Questo tipo di lavoro inoltre, sembra offrire, oltre a remunerazioni più elevate, anche una maggiore libertà individuale, in quanto l'organizzazione del lavoro viene gestita e scelta dal lavoratore stesso. Volendo approfondire ulteriormente questi aspetti, è emerso che il 42,8% delle *colf* non ha un rapporto di lavoro regolare, a seguire, il 30% ha un contratto regolare solo con il datore per cui presta più ore di lavoro, ovvero per il lavoro considerato come il principale e soltanto il 26,7% vede la sua posizione contrattuale regolarizzata da tutti i datori di lavoro. Ciò significa che, per quanto riguarda questa tipologia professionale, che come visto costituisce un'ampia

parte del gruppo degli intervistati, solo meno di un terzo lavorano in maniera regolare, in questo caso dunque la percentuale di lavoratori irregolare è fortemente superiore alla media.

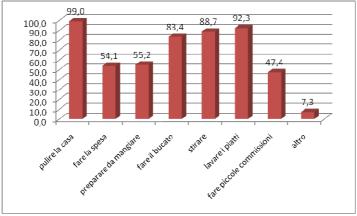
Grafico n. 13. Numero datori di lavoro.



Fonte: elaborazione dati IRES.

Rispetto alle *attività domestiche*, come mostra la figura sottostante, si può osservare che le mansioni proprie di pulizie vengono svolte dalla quasi totalità delle lavoratrici, mentre quelle attività come fare la spesa o preparare da mangiare, interessano solo la metà delle intervistate.

Grafico n. 14. Attività domestiche.



Fonte: elaborazione dati IRES.

4.2.3 *Le baby-sitter* (6,7%)

La maggior parte delle *baby-sitter* coinvolte nell'indagine hanno dichiarato di occuparsi di un bambino solo. Nel 34,5% dei casi si tratta di bambini con un'età superiore ai sei anni e nel 31% di bambini di età fino a tre anni. Solo il 10,3% si prende cura di bambini molto piccoli, appena nati. Inoltre, nel 60,7% dei casi si tratta di bambini che appartengono allo stesso nucleo familiare e vivono nella stessa casa. Proprio in relazione a questo dato, la maggioranza delle intervistate, il 75,9%, ha affermato di avere un solo datore di lavoro.

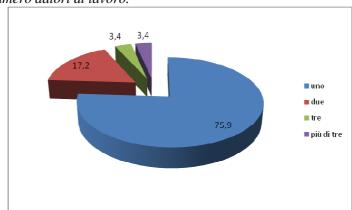


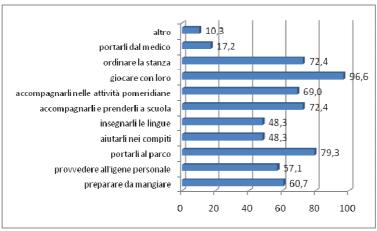
Grafico n. 15. Numero datori di lavoro.

Fonte: elaborazione dati IRES.

Dall'analisi dei dati risulta che le attività svolte dalle *baby-sitter* sono nella maggior parte dei casi di tipo ludico (96,6%) e ricreativo (il 79% accompagna i bambini al parco). Poco meno della metà svolge attività di tipo più formativo-educativo come per esempio aiutarli nei compiti o insegnare loro a parlare altre lingue.

Grafico n. 16. Attività svolte con i bambini.

IRES – Osservatorio sull'immigrazione



Fonte: elaborazione dati IRES.

4.2.4 *Le colf/ baby-sitter* (6,3%)

Tra le colf/baby-sitter il 42,9% ha dichiarato di occuparsi di un solo bambino, con un'età non superiore ai 3 anni, a seguire, il 25% ha detto di prendersi cura sempre di un solo bambino, ma con un'età superiore ai 6 anni. Inoltre, anche in questa tipologia professionale la maggior parte delle intervistate (77,8%) ha detto di avere un solo datore di lavoro, e di lavorare a lungo orario, senza regime di coabitazione con il datore di lavoro.

une ■ due ■ più di tre

Grafico n. 17. Numero datori di lavoro.

Fonte: elaborazione dati IRES.

Le attività prevalenti svolte con i bambini corrispondono a quelle precedentemente osservate fra le baby-sitter, ovvero giocare con loro, portarli al parco, preparargli da mangiare ed ordinare la loro stanza. Anche in questo caso si riduce la percentuale di coloro che aiutano i bambini nel fare i compiti o nell'apprendimento delle lingue straniere.

altro portarli dal medico ordinare la stanza 82.1 J 5\$,8 accompagnarli nelle attività pomeridiane accompagnarli e prenderli a scuola insegnarli le lingue 35,7 aiu tarli nei compiti portarli al parco 78.€ provvedere all'igene personale preparare da mangiare

Grafico n. 18. Attività svolte con i bambini.

Fonte: elaborazione dati IRES.

Le attività domestiche invece sono svolte in ugual misura dalla quasi totalità delle lavoratrici intervistate, fatta eccezione per il fare la spesa e fare piccole commissioni (ad esempio andare alla posta o in farmacia), dove appena il 30% delle colf e baby-sitter ha risposto in modo affermativo.

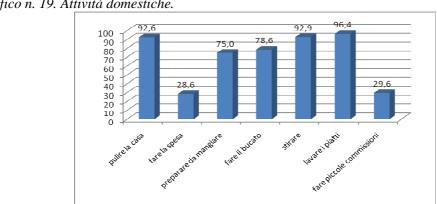


Grafico n. 19. Attività domestiche.

Fonte: elaborazione dati IRES.

4.3. Le condizioni di lavoro

La finalità principale dell'indagine, come detto, è stata quella di indagare e analizzare le condizioni di lavoro delle persone che svolgono attività domestiche e di cura in Italia. In particolare sono stati approfonditi diversi aspetti del lavoro svolto quali: gli aspetti contrattuali; le caratteristiche 'strutturali' quali per esempio le modalità di ricerca del lavoro, la durata, il numero dei datori di lavoro; gli aspetti economici e gli orari; il sistema dei diritti e delle tutele e le criticità relative ai temi della salute e della sicurezza

4.3.1 Alcune caratteristiche 'strutturali' del lavoro: modalità di ricerca, durata e numero dei datori di lavoro

E' stato chiesto attraverso quali canali avessero trovato lavoro. Poco più della metà, il 52,7% del totale, ha dichiarato di aver trovato l'occupazione attuale tramite gli amici, il 17,8% del totale tramite i familiari ed il 16,9% attraverso la rete dei connazionali. Da questi dati risulta quindi evidente che per questa categoria di lavoratrici i canali informali sono i più efficaci per ottenere dei contatti lavorativi. In realtà, questa rete di conoscenze personali costituisce un fondamentale punto di riferimento non soltanto nella ricerca di un lavoro, ma anche nella ricerca di un'abitazione o per ottenere informazioni in generale, ad esempio relative ai servizi pubblici di cui si può usufruire. Questa rete informale, che molto spesso corrisponde alla rete parentale, è stata ampiamente trattata nella letteratura recente, proprio perché costituisce un importante punto di riferimento e di forza per le lavoratrici provenienti da paesi terzi, sia per coloro che sono emigrate di recente sia per coloro che vivono e lavorano in un paese straniero da più tempo⁵⁵.

Inoltre, non va dimenticato che spesso queste lavoratrici trovano lavoro attraverso il fenomeno del caporalato, che le pone però in una posizione di sfruttamento e ricatto.

OSS

⁵⁵ A. Rossi "Lavoro di cura", Studio Come, Roma, 2005.

Questo fenomeno tra l'altro viene controllato ed arginato con difficoltà vista la dimensione domestica e privata in cui si esercita il lavoro domestico e di cura⁵⁶.

Dall'analisi delle diverse tipologie professionali è emerso che il 7% delle *assistenti* familiari intervistati ha trovato lavoro grazie all'aiuto delle strutture parrocchiali, che rientrano all'interno di una rete di conoscenze informale. Comunque nella storia delle migrazioni di alcune comunità straniere, ormai presenti in Italia da tanto tempo, la Chiesa e le strutture parrocchiali hanno avuto un ruolo fondamentale nel favorire le migrazioni verso l'Italia⁵⁷.

E' inoltre interessante approfondire il numero di datori di lavoro che hanno avuto da quando vivono in Italia. Per comodità di analisi sono stati individuati cinque diversi periodi temporali. Coloro che sono in Italia da meno di un anno, hanno avuto in media due datori di lavoro. Chi lavora in questo paese da un periodo di tempo superiore ad un anno, ma non da più di tre, ha dichiarato di aver avuto fino ad ora circa quattro datori di lavoro. Hanno avuto invece in media sei datori di lavoro le lavoratrici che hanno detto di vivere in Italia da un periodo di tempo compreso tra i tre e i sei anni. Invece il numero dei datori di lavoro si riduce tra le lavoratrici che si trovano in questo paese da più tempo. Infatti, coloro che vivono in Italia dai 6 agli 8 anni, in media hanno avuto quattro datori di lavoro. Infine, le lavoratrici che abitano qui da più di 8 anni, hanno detto di avere avuto, fino ad ora, circa sette datori di lavoro.

Questi dati mostrano chiaramente come il fatto di trovarsi da più tempo in Italia, fa sì che le lavoratrici abbiano dei rapporti più stabili e duraturi. Questo andamento può dipendere in parte dalla maggiore esperienza e conoscenze acquisite nel corso degli anni di lavoro in questo settore.

⁵⁷ G. Favaro, M. Tognetti Bordogna, "Donne dal mondo. Strategie migratorie al femminile", Guerrini e Associati, Milano, 1991.

⁵⁶ F. Carchedi, G. Mottura, E. Pugliese, "Il lavoro servile e le nuove schiavitù", Edizioni Franco Angeli, 2003.

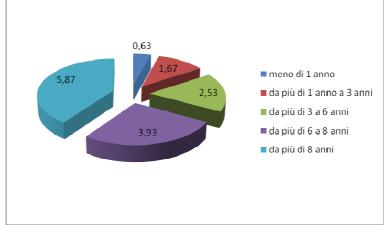
Tab. n. 1.Media dei datori di lavoro e tempo di permanenza in Italia

| Tempo di permanenza in Italia | Media dei datori di lavoro |
|-------------------------------|----------------------------|
| Meno di 1 anno | 2,4 |
| Da più di 1 anno a 3 anni | 4 |
| Da più di 3 a 6 anni | 6 |
| Da più di 6 a 8 anni | 5 |
| Da più di 8 anni | 7,5 |

Alle intervistate è stato anche domandato quanto fosse durato il loro rapporto di lavoro più lungo e quanto il rapporto più breve, sempre considerando il tempo di permanenza in Italia.

Come mostra la figura sottostante, c'è una proporzione tra gli anni vissuti in questo paese e la durata del rapporto lavorativo. Infatti, per chi si trova da meno di 1 anno in Italia, il rapporto più lungo è durato poco più di 6 mesi. Coloro che ci vivono da più di 1 anno e fino a 3 anni, la relazione di lavoro più lunga è durata in media poco più di 1 anno e mezzo. A seguire, le intervistate che invece si trovano in questo paese da più di 3 ai 6 anni, il rapporto più duraturo è stato, in media, di 2 anni e mezzo. Questo andamento si riscontra anche rispetto alle altre voci, come mostra la figura sottostante.

Grafico n. 20. Durata rapporto di lavoro più lungo e tempo di permanenza in Italia (in anni)



Fonte: elaborazione dati IRES.

Considerando invece il rapporto di lavoro che è durato di meno, il tempo di riferimento è espresso in mesi e, come mostra il grafico n. 21, non si ha una vera e propria proporzione rispetto al tempo di permanenza in Italia. Infatti, basta osservare che, per chi vive in questo paese da un periodo di tempo compreso tra i 6 e gli 8 anni, la relazione lavorativa più breve è durata in media 15 mesi, mentre tra coloro che si trovano in Italia da più di 8 anni, il rapporto meno duraturo, è stato di quasi 9 mesi.

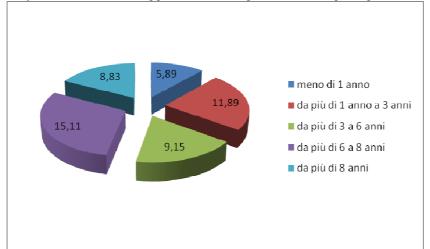


Grafico n. 21. Durata rapporto di lavoro più breve e tempo di permanenza in Italia (in mesi)

Fonte: elaborazione dati IRES.

4.3.1.1 Salute e sicurezza nel lavoro

Infine, rispetto alle condizioni di lavoro, sono stati indagati alcuni aspetti relativi alla salute e agli infortuni. E' stato chiesto alle lavoratrici se avessero mai avuto problemi di salute derivanti dal lavoro svolto ed anche se avessero mai subito infortuni sul lavoro. Per quanto riguarda il primo aspetto, la maggior parte (82,6%), ha dichiarato di non avere mai avuto problemi di salute, tra coloro che hanno avuto dei problemi di salute legati all'attività lavorativa svolta, più della metà hanno dichiarato di avere problemi alla schiena. Gli infortuni sul luogo di lavoro invece sono accaduti soltanto al 7,5% delle intervistate (nella maggior parte dei casi si è trattato di fratture e slogature) e fra queste,

poco meno di un terzo ha denunciato l'infortunio. Non sono emerse particolari differenziazioni dall'analisi delle tipologie professionali.

4.3.2. Gli aspetti contrattuali

4.3.2.1 Regolarità del contratto e contenuti specifici

E' stato chiesto alle intervistate se il loro rapporto di lavoro fosse regolare o meno. Il risultato emerso è allarmante, infatti nel complesso il 49,2% hanno dichiarato di non avere un contratto, mentre il 46% ha un contratto ed infine il 4,5% ha un rapporto di lavoro regolarizzato solo per alcune delle ore in cui lavora. Emergono delle differenze se si considerano le diverse tipologie professionali, infatti, come mostra il grafico seguente, sono prevalentemente le *baby-sitter* (72,7%) e le *assistenti familiari* (51,7%) a prestare la loro collaborazione professionale senza essere in possesso di un regolare rapporto di lavoro.

colf e bay-sitter
baby-sitter
baby-sitter
colf
63,3
30,0
6,7
assistenti
familiari
0%
20%
40%
60%
80%
100%

Grafico n. 22. Contratto regolare, sì, no, in parte.

Fonte: Elaborazione dati IRES.

A conferma di quanto rilevato nel corso dell'indagine, la tabella sottostante mostra come nel corso degli ultimi anni i lavoratori stranieri impiegati nel settore domestico e di cura iscritti all'INPS, e dunque che hanno un regolare rapporto di lavoro, siano notevolmente diminuiti, in particolare, nell'arco temporale considerato, sei anni, il numero è sceso di circa 80.000 unità. Questo andamento sta a significare che si è ridotta la quantità di

lavoratori stranieri occupati in questo settore che sono in possesso di un regolare contratto di lavoro, ma ciò non significa necessariamente che sia effettivamente diminuito il numero di persone provenienti da paesi terzi che svolgono questo tipo di professione in Italia. Contribuiscono in questo senso gli elevati costi a carico delle famiglie, anche alla luce dell'attuale crisi economica che sta attraversando il Paese.

Tab. n. 2. Numero dei lavoratori domestici stranieri iscritti all'INPS (anno 2009)

| Anno | Lavoratori iscritti |
|------|---------------------|
| 2002 | 419.808 |
| 2003 | 410.481 |
| 2004 | 371.566 |
| 2005 | 346.898 |
| 2006 | 339.223 |

Fonte: Elaborazione dati INPS

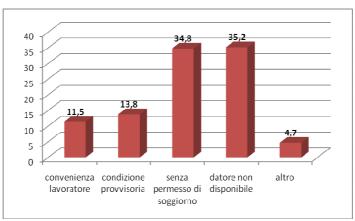
Dalle interviste è emerso che una delle principali spiegazioni della irregolarità è costituita dalla non disponibilità del datore di lavoro alla regolarizzazione (nel 35,2% dei casi) e subito a seguire dal fatto che il lavoratore non possiede un regolare titolo di soggiorno (nel 34,8% dei casi). Nell'11,5% dei casi invece è il lavoratore stesso che preferisce lavorare senza un contratto regolare e percepire direttamente i soldi del mancato pagamento dei contributi all'Inps; questa modalità è prevalente soprattutto tra i lavoratori che appartengono a Paesi quali che non hanno stipulato delle Convenzioni ad hoc con l'Italia per quanto riguarda i regimi pensionistici⁵⁸.

Grafico n. 23. Motivo per cui il rapporto di lavoro non è regolare, o solo in parte.

_

⁵⁸ Per approfondimenti su questi aspetti cfr. E. Galossi "Parità di trattamento e sicurezza sociale nelle convenzioni internazionali", in Terzo rapporto annuale Ires 2003 "Immigrazione e Sindacato", Ediesse

IRES – Osservatorio sull'immigrazione



Alcune differenziazioni sono emerse dall'analisi delle motivazioni sulla ir-regolarità del rapporto di lavoro in relazione alle diverse tipologie professionali. Tra le *assistenti familiari* il motivo principale è il fatto di non avere un regolare permesso di soggiorno (42,1%); tra le *colf/baby-sitter* e tra le *colf* la non disponibilità del datore di lavoro, rispettivamente il 45,7% ed il 27,3%; le *baby-sitter* hanno dichiarato che si tratta di una situazione provvisoria (58,3%).

Rispetto alla regolarità o meno del rapporto di lavoro sono emerse delle differenze a livello territoriale. Bari e Napoli sono le città dove si è registrata la più alta percentuale di lavoratrici che hanno dichiarato di non avere un contratto di lavoro, rispettivamente nel 74,7% dei casi a Bari e nel 69,1% dei casi a Napoli. Nelle due città del Nord le lavoratrici che non hanno un regolare rapporto di lavoro diminuiscono, anche se solo in parte, infatti a Trieste sono il 45% del totale e a Genova il 36,7% del totale. Infine, la città di Roma⁵⁹, con il 22% del totale, si caratterizza per la percentuale meno elevata di lavoratrici domestiche e di cura che hanno dichiarato di non avere un contratto di lavoro.

⁵⁹ E' opportuno evidenziare che il dato romano è probabilmente condizionato dal fatto che molte delle interviste sono avvenute presso le strutture sindacali - come il CELSI – dove la maggior parte dei lavoratori che vi si recano ha un regolare contratto di lavoro.

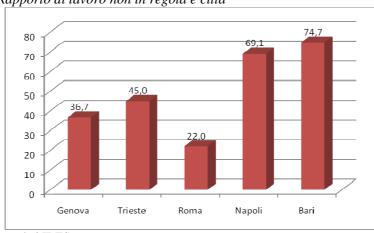


Grafico n. 24. Rapporto di lavoro non in regola e città

Le lavoratrici che hanno un rapporto di lavoro regolare (46%), sono distribuite sostanzialmente divise tra coloro che hanno un contratto a tempo indeterminato (51,7%) e coloro che hanno un contratto a tempo determinato (48,3%). E' stato inoltre chiesto alle lavoratrici se al momento dell'assunzione avessero firmato una lettera di contratto⁶⁰, ed il 78,8% del totale ha risposto di sì. La maggioranza (86,5%), ha dichiarato di aver potuto leggere la lettera prima di firmarla, ma soltanto l'11,9% del totale ha potuto apportare delle modifiche al contenuto del contratto. Inoltre, la quasi totalità degli intervistati (94,2%) hanno dichiarato di possedere una copia del contratto. Per quanto riguarda i contenuti della lettera di contratto, sono stati considerati quelli previsti dal contratto collettivo nazionale di categoria ed in particolare all'articolo 6 lettere 1 a-o⁶¹. Tra le informazioni maggiormente presenti nei contratti, come si evince dal grafico che segue, le indicazioni relative alla retribuzione (96,3%), alla data di inizio rapporto

_

⁶⁰ La lettera di contratto o d'assunzione è stata introdotta con il nuovo Contratto Collettivo Nazionale (CCN) relativo al lavoro domestico e di cura. In vigore dal 1° marzo 2007, fino al 28 febbraio 2011.

⁶¹ Cfr. Il contratto collettivo nazionale di categoria. Art. 6, a) data inizio rapporto; b) durata periodo di prova; c) esistenza o meno della convivenza; d) durata orario di lavoro; e) collocazione dei riposi settimanali; f) indicazioni sulle ferie; g) retribuzione (importo mensile); h) luogo di lavoro ed eventuali trasferte; i) livello di inquadramento; l) mansioni da svolgere; m) modalità di pagamento; n) eventuale tenuta/divisa di lavoro; o) indicazioni sugli spazi per gli effetti personali; altro.

(98,8%) ed alla durata dell'orario di lavoro (91,4%). Su quest'ultimo aspetto è emersa dall'analisi per tipologie professionali una differenza notevole per quanto riguarda i contenuti del contratto delle *baby-sitter*, che contengono le informazioni sulla data di inizio rapporto solo nel 18% dei casi.

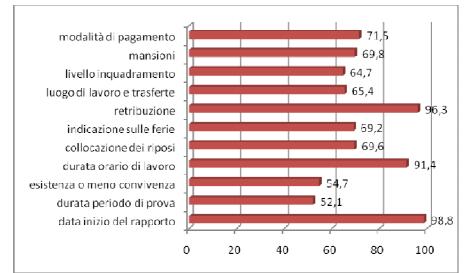


Grafico n. 25. Contenuti specificati nella lettera o contratto di assunzione

Fonte: elaborazione dati IRES.

Al momento dell'assunzione il 74,8% del totale ha fornito i documenti al datore di lavoro e nella quasi totalità delle intervistate si è tratto del documento di identità (91,2% del totale) e del permesso di soggiorno (62,2% del totale), per chi lo possedeva.

Per quanto riguarda invece gli altri aspetti contrattuali è risultato che nell'82,7% dei casi alle lavoratrici vengono pagati regolarmente i *contributi* dal datore di lavoro, contro il 16,8% del totale a cui i contributi non vengono pagati. Tra le tipologie professionali, le *assistenti familiari* che percepiscono i contributi sono circa il 72%, quindi il dato si discosta da quello medio di circa 10 punti percentuali.

La *tredicesima* invece non viene pagata nella maggioranza dei casi, ovvero il 58,7% del totale. E' interessante evidenziare come le tipologie professionali più penalizzate siano le *baby-sitter* e le *assistenti familiari* che percepiscono la *tredicesima* rispettivamente nel

27,3% e nel 32% dei casi; questi dati si discostano in maniera consistente da quello medio rilevato nel complesso.

Poco meno di un terzo delle lavoratrici (30,6%) percepisce il *trattamento di fine rapporto* (TFR), le restanti, circa il 70%, non lo ricevono o perché non conoscono questo strumento (33,5%), oppure perché non gli viene pagato da parte del datore di lavoro (35%). Questi andamenti sono stati riscontrati nel complesso tra tutte le quattro tipologie professionali indagate.

4.3.2.2. Orari di lavoro e retribuzioni

Dall'analisi sull'*orario di lavoro*, risulta evidente che la maggior parte delle lavoratrici intervistate, intorno al 70% circa del totale, settimanalmente lavorano cinque giorni su sette, dal lunedì al venerdì. La percentuale di coloro che lavorano anche il sabato si riduce, arrivando intorno al 40%, ed infine soltanto il 15% circa delle intervistate ha dichiarato di lavorare anche la domenica. Si discostano dai dati medi rilevati, le *assistenti familiari*, che nel 20% dei casi lavorano sette giorni su sette, e le *colf/baby-sitter* che nel 58% dei casi lavorano sei giorni su sette, dunque anche il sabato. Questo dato evidenzia come le lavoratrici che prestano attività non solo domestiche, ma anche di cura alle persone (bambini e anziani), sono impegnate più giorni a settimana rispetto alle altre tipologie professionali. Inoltre, quasi il 30% delle lavoratrici coinvolte nell'indagine, ha risposto di dover essere a disposizione del proprio datore di lavoro 24 ore su 24 e questo riguarda coloro che convivono presso il datore di lavoro stesso.

Osservando invece i dati riferiti all'ammontare di ore lavorative settimanali e la retribuzione al netto mensile, è emerso che le lavoratrici domestiche e di cura intervistate in media lavorano circa 70 ore a settimana, per un ammontare di circa 730,00 euro al mese.

Delle differenze emergono dall'analisi dei dati relativi all'ammontare delle ore lavorative settimanali ed i dati relativi allo stipendio netto mensile in relazione alle diverse tipologie professionali. Queste differenze vengono riportate nella tabella che segue, da cui si evince che maggiore è il numero delle ore lavorate in media in una settimana e minore è lo stipendio percepito.

Tab. n. 3. Media ore lavorative settimanali e media retribuzione mensile

| tipologia professionale | media ore lavorativo settimanali | e media retribuzione mensile |
|-------------------------|----------------------------------|------------------------------|
| assistenti familiari | 104 | 780 |
| colf | 46 | 760 |
| baby sitter | 32 | 650 |
| colf/baby-sitter | 40 | 800 |

Fonte: elaborazione dati IRES.

Il grafico 26, mostra il rapporto tra le medie delle ore di lavoro svolte in un mese il salario percepito. Dal campione intervistato risulta che le assistenti familiari sono le lavoratrici che all'ora vengono pagate meno di tutte, non arrivando neanche a 2,00 euro, di contro le baby-sitter sono coloro che vengono pagate di più, con poco più di 5,00 euro. Se questi dati vengono confrontati con le retribuzioni minime orarie, previste dal CCN, emerge un quadro preoccupante. Difatti, stando ai termini e parametri posti dal contratto di categoria, le assistenti familiari dovrebbero guadagnare tra i 5,30 euro ed i 5,90 euro all'ora, a seconda del livello di cui fanno parte, mentre, per le baby-sitter la retribuzione minima oraria prevista è di 4,70 euro all'ora, ed in questo caso sembra essere rispettata. Considerando le altre tipologie professionali, le colf guadagnano poco più di 4,00 euro e la retribuzione minima oraria da contratto è di 4,00 euro. Infine le colf/baby-sitter intervistate in media non arrivano a guadagnare neanche 5,00 euro all'ora, mentre secondo le tabelle del CCN, il loro guadagno minimo è di 5,30 euro al mese. Quindi, si può affermare che le lavoratrici domestiche e di cura coinvolte nell'indagine, non ricevono l'adeguata retribuzione oraria prevista dal contratto di categoria.

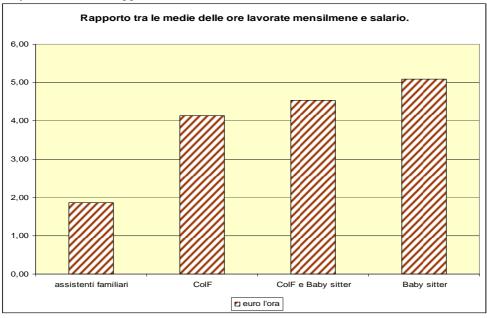


Grafico n. 26. Rapporto tra le medie delle ore lavorative mensilmente e salario

Rispetto alla retribuzione mensile, è opportuno evidenziare che la maggior parte delle lavoratrici intervistate (55,2%) invia parte del proprio stipendio ai familiari rimasti nel paese d'origine, si tratta delle cosiddette 'rimesse'. La possibilità di inviare del denaro alla propria famiglia è uno dei motivi principali per cui una persona emigra, ma soprattutto, il motivo principale per cui spesso una persona accetta qualsiasi tipo di lavoro, a qualsiasi condizione⁶².

Le lavoratrici hanno dichiarato che, in media inviano ai propri familiari all'estero circa 200,00 euro dello stipendio che percepiscono. Considerando dunque le 'rimesse', emerge che il guadagno mensile effettivo di queste lavoratrici è pari a circa 560,00 euro, per un ammontare di 70 ore lavorative settimanali.

Una volta nota la retribuzione mensile che in media le lavoratrici intervistate hanno dichiarato di percepire dal proprio datore di lavoro, si può proporre un confronto con le retribuzioni minime previste dal contratto collettivo nazionale. Ricordiamo inoltre che

⁶² N. Borracchini "Banche e immigrati: credito, finanza islamica e rimesse", Pacini Editore, Pisa, 2007.

nell'effettuare questo confronto sono state considerate le retribuzioni minime delle lavoratrici conviventi e non di quelle non conviventi, poiché alla fine il differenziale retributivo mensile era compreso solo tra i 30,00 ed i 50,00 euro.

Come è stato osservato precedentemente, le quattro tipologie professionali individuate dall'indagine, trovano corrispondenza nei livelli di inquadramento previsti dal CCN. Di seguito prenderemo in considerazione ogni singola tipologia.

Considerando le assistenti familiari, stando a quanto previsto dal contratto, al mese dovrebbero percepire, come retribuzione minima, 750,00 euro, se fanno parte del profilo B super, oppure 850,00 euro al mese, se rientrano nel profilo contrattuale C super. Osservando invece i dati emersi dall'indagine, abbiamo notato che in media, al mese, guadagnano 780,00 euro circa. Le colf, secondo il contratto di categoria, dovrebbero ricevere una retribuzione minima mensile pari a 540,00 euro mensili (profilo A). Le lavoratrici intervistate che svolgono questa professione, in media percepiscono 760,00 euro al mese. Osservando la condizione salariale delle baby-sitter stando alla tabella retributiva, questa tipologia di lavoratrici dovrebbe ricevere uno stipendio minimo pari a 650,00 euro al mese dato che in questo caso è stato confermato dall'indagine. Per concludere osserviamo lo stipendio percepito dalle colf/baby-sitter. Il contratto di categoria prevede una retribuzione minima pari a 750 euro, mentre le intervistate hanno dichiarato di guadagnare in media 800 euro al mese. Questi dati confermano quindi che le lavoratrici domestiche e di cura, percepiscono salari il cui ammontare è pari circa a quello previsto dai livelli minimi retribuitivi previsti dal contratto collettivo nazionale. In realtà, come osservato, la loro retribuzione effettiva mensile è inferiore; la quasi totalità delle lavoratrici intervistate infatti, ogni mese invia parte dello stipendio ai propri familiari nel paese d'origine Questa costituisce una pratica molto diffusa ed anche uno dei principali motivi per cui molte persone emigrano, probabilmente dovrebbe essere un elemento preso in considerazione a livello nazionale in sede di contrattazione, in particolare nel momento in cui si individuano i livelli minimi della retribuzione di questa categoria professionale.

Il ruolo sempre più importante che hanno le rimesse nel percorso migratorio dei lavoratori stranieri è confermato anche dai dati della Banca d'Italia, dai quali è emerso che nel periodo 2004-2007, le rimesse dall'Italia sono passate da 2.706.104.000 euro a 6.044.060.000 euro (registrando un aumento del 123,3%). In particolare, il 47,1% delle rimesse ha come destinazione l'Asia, il 25,7% l'Europa, di cui la quasi totalità verso l'Europa centro-orientale, il 15,1% l'Africa ed infine, il 12% l'America, ma soprattutto verso l'America centro-meridionale⁶³.

Tab. 4. Confronto tra la retribuzione prevista dal C.C.N. e la retribuzione emersa dalla survey

| | C.C.N. | SURVEY IRES | |
|-------------------------|----------------------------|---------------------------------|--|
| Figure professionali | Retribuzione minima CCN | Retribuzione mensile dichiarata | Retribuzione mensile al netto dei soldi inviati nel paese d'origine |
| Assistenti familiari | € 750,00 | € 780,00 | € 560,00 |
| | € 850,00 | | |
| Colf | € 540,00 | € 760,00 | € 540,00 |
| Baby-sitter | € 650,00 | € 650,00 | € 560,00 |
| Colf e baby-sitter | € 750,00 | € 800,00 | € 620,00 |

Fonte: elaborazione dati IRES.

4.3.2.3 Riposi e ferie

Entrando ulteriormente nel dettaglio degli aspetti contrattuali, quello che emerge dall'indagine, è un quadro piuttosto allarmante. Come è noto infatti, il CCNL del lavoro domestico prevede che la lavoratrice possa lavorare per un massimo di 10 ore giornaliere non consecutive, per un totale di 54 ore settimanali (30 ore per il regime di convivenza). E' inoltre previsto un riposo settimanale di 36 ore, delle quali 24 godute la domenica e 12 in altro giorno settimanale, e 26 giorni di ferie retribuite all'anno. La situazione rilevata nel corso dell'indagine sembra decisamente lontana da quanto previsto dal contratto: il 60,8% delle intervistate ha dichiarato di non poter godere di *ferie retribuite*, a fronte del 39,2% che invece ne usufruiscono, tra queste, la maggior parte (76,8% del totale) hanno potuto scegliere il periodo delle ferie in accordo con il datore di lavoro.

⁶³ Caritas Migrantes *op. cit.*

Come mostra il grafico che segue, sono prevalentemente le *assistenti familiari* (68,3%) e le *baby-sitter* (71,0%) a non godere delle ferie retribuite.

54,5 45.5 colf e bay-sitter 29,0 baby-sitter ■ sì ■ no 63,3 36,7 colf assistenti 31.7 68.3 familiari 0% 20% 40% 60% 80% 100%

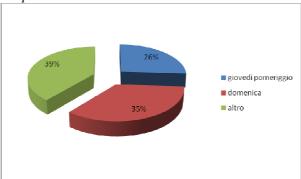
Grafico n. 27. Ferie retribuite, sì o no

Fonte: Elaborazione dati IRES.

Analoga tendenza è emersa anche per quanto riguarda la possibilità di utilizzare dei giorni di *permesso* retribuito: il 72,1% delle intervistate non ne usufruisce, ovvero nel momento in cui un lavoratore ha bisogno di allontanarsi dal proprio lavoro, per un giorno o per qualche ora, per motivi familiari, per viste mediche, per motivi legati allo studio ed altro, perde lo stipendio corrispondente alle ore in cui non ha lavorato.

Complessivamente, l'81,8% delle intervistate può godere di almeno un giorno di riposo, mentre il 16% del totale non ha neanche un giorno di riposo durante la settimana. In particolare i giorni di riposo infrasettimanali, nel 78,2% dei casi, sono stati concordati insieme tra la lavoratrice ed il datore di lavoro. Nello specifico, come mostra la figura sottostante, circa i due terzi delle intervistate hanno dichiarato di usufruire del giovedì pomeriggio e della domenica, come giorni di riposo, mentre i restanti hanno risposto di avere altri giorni liberi a disposizione.

Grafico n. 28. Giorni di riposo durante la settimana



4.4. Il lavoro svolto: percezioni, informazione e sindacalizzazione

Attraverso la *survey* sono state approfondite le condizioni di lavoro delle lavoratrici di cura sia indagando gli ambiti più tradizionali legati al lavoro quali le mansioni svolte, gli orari, i diritti e le tutele, i salari (*cfr. cap. precedente*), sia attraverso l'analisi di alcuni elementi che afferiscono alla sfera della soggettività e delle percezioni delle lavoratrici rispetto ad alcuni elementi del lavoro quali la relazione con il datore di lavoro, la soddisfazione, le motivazioni della scelta del lavoro che svolgono, le aspirazioni rispetto alla propria professione e la conoscenza del sistema di diritti e delle tutele.

4.4.1 La relazione con il datore di lavoro

Il lavoro di cura richiede di per se una prestazione multipla ed un'elevata intensità relazionale. Non bisogna dimenticare che, per quanto riguarda i lavoratori che si occupano di persone anziane, la figura del datore di lavoro e la figura dell'assistito spesso coincidono. La sovrapposizione tra contenuti affettivi e strumentali della relazione, e tra caratteristiche di una prestazione di lavoro subordinato, vanno a definire un mix profondamente instabile che contribuisce a rendere il rapporto di lavoro particolarmente complesso.

Rispetto alla *relazione con il datore di lavoro*, innanzitutto è stato approfondito nel corso delle interviste con le lavoratrici, se la loro appartenenza religiosa e la loro cultura d'origine fossero sempre state rispettate e complessivamente la quasi totalità (95,9%) ha risposto di sì.

E' stato chiesto inoltre alle lavoratrici di definire la propria relazione con il datore di lavoro.

Nel complesso quello che emerge è un quadro positivo, infatti: il 52,7% ha dichiarato di avere una relazione serena, a seguire, il 22,5% del totale ha invece sostenuto di avere un rapporto rispettoso (grafico n.29) e solo il 4,1% ha definito la relazione conflittuale.

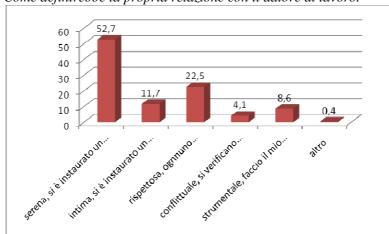


Grafico n. 29. Come definirebbe la propria relazione con il datore di lavoro.

Volendo approfondire ulteriormente questo tipo di relazione, è stato chiesto alle lavoratrici se avessero mai denunciato il datore di lavoro per gravi inadempienze. Soltanto il 4,9% delle intervistate ha risposto di averlo fatto e fra queste il 9,7% sono *colf* ed il 6,6% sono *assistenti familiari*. Nel complesso la denuncia è avvenuta per motivi economici e salariali.

Entrando più nel dettaglio delle *competenze* necessarie a svolgere il lavoro, la percezione delle intervistate è sostanzialmente divisa a metà: il 46,6% ha dichiarato di voler acquisire maggiori conoscenze rispetto alla lingua ed alla cultura italiana, oltre un terzo invece di voler acquisire maggiori conoscenze rispetto alla cura ed all'assistenza sotto il profilo sanitario (28,8%) e sotto il profilo psicologico (7,5%). Rispetto al 16,9% delle intervistate che hanno fornito la risposta 'altro', la quasi totalità ha dichiarato che il tipo di attività svolte non richiedono acquisizioni di competenze specifiche, probabilmente perché percepiscono il proprio lavoro come poco qualificato (cfr. grafico n. 30).

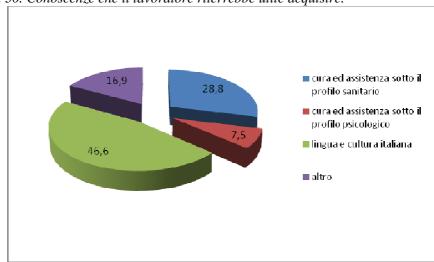


Grafico n. 30. Conoscenze che il lavoratore riterrebbe utile acquisire.

E' opportuno evidenziare che tra le *assistenti familiari*, più della metà (54%) ha dichiarato di voler acquisire maggiori conoscenze nell'ambito sanitario. Questi dati confermano come in molti casi le persone si trovano a svolgere attività lavorative di cura e di assistenza alle persone senza avere delle competenze e formazione specifiche. Il 70% delle *colf* invece, le cui attività lavorative sono prevalentemente di tipo domestico, riterrebbe utile poter acquisire maggiori conoscenza rispetto alla lingua ed alla cultura italiana per poter svolgere meglio il proprio lavoro.

Sempre in merito alla percezione del lavoro svolto è stato chiesto di esplicitare i propri fabbisogni, nel complesso la maggior parte percepisce la dimensione economica come la più debole: il 63,8% ha dichiarato di voler un reddito più elevato e a seguire una maggiore stabilità occupazionale. I contenuti del lavoro legati più alla dimensione sociale e individuale, sembrano invece essere meno percepiti come problematici dalle lavoratrici: un maggiore riconoscimento sociale è stato evidenziato dal 6,6% delle intervistate ed una maggiore gratificazione personale dal 6,0%. Non sono emerse differenziazioni rilevanti su questi aspetti dall'analisi per tipologia professionale.

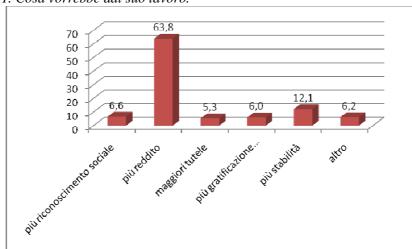


Grafico n. 31. Cosa vorrebbe dal suo lavoro.

Inoltre sono state approfondite le *motivazioni* della scelta rispetto al lavoro svolto. Le motivazioni sembrano più legate a scelte obbligate piuttosto che a scelte dettate dall'interesse professionale o dalle vocazioni personali rispetto al tipo di lavoro che svolgono. Il 75% delle lavoratrici hanno dichiarato infatti di svolgere questa attività perché non hanno trovato altro e si sono dunque dovute adattare. Il grafico n. 32, mostra i dati delle risposte che sono state date.

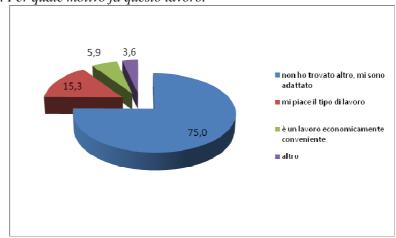


Grafico n. 32. Per quale motivo fa questo lavoro.

Fonte: elaborazione dati IRES.

4.4.2 Informazione e sindacalizzazione

Attraverso l'indagine, sono state approfondite anche le conoscenze delle lavoratrici rispetto ai diritti e alle tutele che regolano il loro lavoro in Italia. Quello che emerge è un quadro sconfortante, sembra infatti che circa i due terzi delle lavoratrici non conoscano il sistema di diritti e di tutele che riguardano la propria figura professionale: il 37,9% ha dichiarato di non sapere nulla ed il 35,2% di conoscerlo solo in parte. Tra quest'ultime la maggior parte (53,5%) ha dichiarato di avere avuto questo tipo di informazioni principalmente tramite gli amici e i parenti, il 29,4% attraverso le strutture, i servizi sindacali ed il patronato ed il 15,4% attraverso il datore di lavoro. Quindi anche in questo caso le lavoratrici straniere, domestiche e di cura, che operano in Italia, per ottenere le informazioni rispetto alla propria professione si rivolgono alla loro rete informale di contatti, quindi agli amici ed ai parenti.

Infine, a conferma di quanto appena osservato, risulta che ben l'82,6% delle lavoratrici intervistate non sono iscritte al sindacato, proprio perché la loro rete di riferimento prevalente è quella informale e non istituzionale. Il 17,4% hanno invece hanno dichiarato di essere iscritte al sindacato e, fra queste, il 12,7% sono iscritte alla CGIL. Dall'analisi per tipologia professionale, emerge che rispetto al dato medio rilevato nel complesso, sono prevalentemente le *assistenti familiari* (20,5%) ad essere iscritte al sindacato.

In ultima analisi, è interessante osservare qual è il livello di sindacalizzazione delle lavoratrici in relazione alle città italiane dove vivono e lavorano. Nello specifico, a Trieste sono iscritte al sindacato sono solo il 4% delle lavoratrici intervistate, seguite da coloro che abitano a Napoli, con il 10,3% del totale. Le città analizzate in cui sono stati rilevati dati più elevati rispetto all'iscrizione al sindacato sono Roma (27%), Genova (25,3%) e Bari (20,4%).

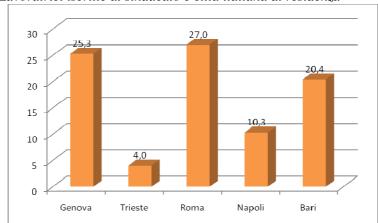


Grafico n. 33. Lavoratrici iscritte al sindacato e città italiana di residenza

In generale, il tasso di sindacalizzazione delle lavoratrici domestiche e di cura è alquanto ridotto ed è condizionato proprio dalla dimensione privata in cui si svolge il lavoro stesso, ovvero all'interno di un'abitazione. Quindi, spesso è molto difficile che le lavoratrici possano entrare in contatto con le strutture sindacali, o che quest'ultime possano raggiungere le lavoratrici.

4.5. Conclusioni

In Italia, la domanda di *care* ed il ricorso a lavoratori immigrati per rispondere alle esigenze di assistenza degli anziani, così come all'accudimento dei bambini, è divenuto un fenomeno in costante aumento da diversi anni: la crescita dei bisogni della sfera familiare, infatti, fa si che l'ambito dei servizi domestici e delle attività di cura e assistenza siano oggi uno dei principali sbocchi occupazionali per la popolazione immigrata. Anche alla luce di ciò, abbiamo ritenuto opportuno realizzare un approfondimento sulle condizioni di lavoro delle persone straniere che oggi in Italia svolgono queste attività. La finalità dell'indagine è stata anche di verificare l'impatto del contratto sul lavoro domestico (2007) sulle condizioni di lavoro delle lavoratrici, pertanto, questo rapporto di ricerca va considerato come uno *strumento di lavoro*, 'utile' alla contrattazione in particolare per quanto riguarda gli aspetti problematici emersi e sui quali l'azione sindacale dovrebbe concentrare ulteriormente i suoi sforzi.

Riportiamo in conclusione in maniera schematica i principali risultati emersi dalla *survey* realizzata dall'Ires con l'obiettivo di ricostruire il quadro delle condizioni di lavoro degli immigrati impegnati in attività domestiche e di cura alla persona.

Il lavoro domestico e di cura viene svolto prevalentemente da donne che costituiscono il 95,4% del gruppo di lavoratori intervistati: ad oggi in Italia infatti, il coinvolgimento delle immigrate nel lavoro domestico è prevalente rispetto a qualunque altro tipo di attività. Si tratta prevalentemente di donne coniugate (54,5%) che provengono dai Paesi dell'est Europa, emigrate nel nostro Paese per sostenere e migliorare le condizioni di vita dei propri familiari rimasti nel Paese d'origine: più della metà delle lavoratrici, il 55,2%, in media invia ogni mese circa 200 Euro del proprio stipendio per sostenere a distanza la famiglia.

Le attività lavorative. Dalle dichiarazioni delle lavoratrici impiegate nella cura di persone non autosufficienti emerge un terreno di lavoro assai variegato in cui le lavoratrici, soprattutto le assistenti familiari e le colf/baby-sitter, svolgono una pluralità di compiti che vanno dalle mansioni domestiche (pulire la casa, preparare da mangiare,

fare la spesa etc.) ad attività di cura di tipo assistenziale (sollevare la persona, imboccarla, lavarla etc.) fino alle attività di cura di tipo sanitario/infermieristico(fare punture, somministrare farmaci).

Condizioni di lavoro. Quasi la metà delle lavoratrici (49,2%) non possiede un regolare contratto di lavoro. Come è noto, l'attuale legislazione sull'immigrazione attribuisce al lavoro un ruolo centrale per ottenere il permesso di soggiorno. Chi non ha un contratto di lavoro regolare, non può ottenere il permesso di soggiorno e dunque, nel caso dei lavoratori immigrati, il lavoro nero comporta anche la perdita dei diritti di cittadinanza. Stare nel mercato sommerso per i lavoratori stranieri significa impedire l'integrazione di queste persone: non possono essere richiesti i ricongiungimenti, non possono accedere alla formazione, ai servizi pubblici etc. Inoltre l'elevata incidenza del sommerso in questo ambito lavorativo, conferma la nota difficoltà di quantificare il numero effettivo di persone che in Italia svolgono il lavoro domestico e di cura.

Ancora debole risulta la *partecipazione* alla vita sociale e culturale del Paese da parte delle lavoratrici intervistate, solo il 17,4% sono iscritte al sindacato e il 46,6% ha dichiarato di voler acquisire maggiori conoscenze rispetto alla lingua e alla cultura italiana.

Orari e salari. In media lavorano 70 ore a settimana e percepiscono mensilmente uno stipendio pari a 730,00 euro, vicino ai minimi contrattuali ad oggi in essere. Dall'analisi è emerso che coloro che lavorano ad ore percepiscono una retribuzione superiore rispetto a quella percepita dalle lavoratrici che vivono in co-residenza con il datore di lavoro, che, come visto, nella maggior parte dei casi sono assistenti familiari. Alla luce di ciò, e considerando i diritti e le tutele di cui godono queste lavoratrici, è emerso che il 16% ha dichiarato di non avere neanche un giorno di riposo durante la settimana, lavorano dunque sette giorni su sette, ed il 39,2% non usufruisce di ferie retribuite. Le mansioni, l'orario di lavoro, la retribuzione, i giorni di ferie e di riposo e la loro distribuzione nell'arco della settimana, vengono il più delle volte definiti in modo informale, senza tener conto delle indicazioni normative e contrattuali. Le lavoratrici spesso sono costrette ad accettare condizioni di lavoro che vanno oltre i limiti

$IRES-Osservatorio\ sull'immigrazione$

contrattuali anche perché in caso di perdita del lavoro, il rischio è quello di non ottenere più il permesso di soggiorno e dunque di cadere nell'irregolarità e nella clandestinità.

5. Il lavoro domestico e di cura in una survey dell'Ires: la percezione delle discriminazioni sul lavoro

Diversi studi⁶⁴ hanno dimostrato come sia presente nel mercato del lavoro italiano un'elevata diffusione del fenomeno delle discriminazioni sia dirette che indirette, ai danni dei lavoratori immigrati, estese sia all'ambito dell'accesso al lavoro che all'ambito delle condizioni di lavoro. Non soltanto discriminazioni "semplici" ma anche discriminazioni "multiple", determinate dal concorso combinato della differente origine nazionale con altri fattori come il genere, gli anni di permanenza in Italia, l'età, la religione, ecc.

In questo contesto, l'Ires ha predisposto una *survey* con l'obiettivo di osservare e analizzare la prospettiva dell'auto-percezione dei lavoratori immigrati, su alcune tra le discriminazioni più frequenti: ovvero, il mancato riconoscimento delle qualifiche professionali, la cosiddetta "etnicizzazione" del mercato del lavoro, il mancato rispetto degli oneri contrattuali, il differenziale retributivo tra autoctoni e immigrati, nonché le inadeguate condizioni di tutela e sicurezza sopportate da una larga fascia dei lavoratori migranti.

⁴ Cfr. tra gli altri Allasino E.

⁶⁴ Cfr. tra gli altri Allasino E, *Discriminazione e dualismo nel mercato del lavoro: da problema degli immigrati a problema di minoranze etniche*, in Politiche del lavoro, n. 12-13, pp. 10-25, 1991, Zanfrini L., *La discriminazione nel mercato del lavoro*, in Fondazione Cariplo-Ismu, quinto rapporto sulle migrazioni 1999, Franco Angeli, Milano, 2000, Ambrosini M., *Oltre l'integrazione subalterna. La questione della valorizzazione della risorsa-immigrati*, in Studi emigrazione, XXXVIII, 141, marzo, pp. 2-30, 2001. Inoltre il tema è trattato in maniera approfondita nel capitolo "Le discriminazioni ai danni dei lavoratori immigrati nel mercato del lavoro italiano" di Maria Mora in E. Galossi, A. Megale, G. Mottura (a cura di), *V Rapporto Ires Immigrazione e Sindacato*, Ediesse, 2008.

⁶⁵ Ovvero la segmentazione del mercato del lavoro su base etnica. Con tutti i limiti che l'uso del concetto "etnico" ha in Italia come altrove, dove viene riferito talvolta alla nazionalità, alla religione, al colore della pelle, ecc. e talvolta a più categorie insieme. Cfr. Zanfrini, L., "Learning by programming" in *Secondo rapporto sui fabbisogni professionali delle imprese e la politica di programmazione dei flussi migratori*, Unioncamere-Fondazione ISMU, Angeli, Milano, 2001; Perocco F. et al., Lavoro e discriminazione razziale in Italia -Rapporto 2005, Università Ca' Foscari di Venezia, 2005;

Nella restituzione delle informazioni, abbiamo analizzato la condizione dei lavoratori stranieri alla luce di una serie di informazioni su variabili quali:

- 1. la dimensione economica:
- 2. la qualità del lavoro
- 3. il sistema formale di diritti e tutele;
- 4. le strategie messe in atto dalle lavoratrici;
- 5. la relazionalità e i relativi problemi sul luogo di lavoro;

5.1 II campione

La survey realizzata dall'Ires analizza alcuni aspetti del lavoro di cura, settore che come abbiamo visto è caratterizzato da un'elevata presenza di manodopera immigrata, in particolare femminile. L'alto rischio di *etnicizzazione* aumenta pertanto il potenziale discriminatorio in questo segmento del mercato, sia nell'ambito dell'accesso che in quello delle condizioni di lavoro, favorendo quindi un'articolazione più complessa delle discriminazioni.

La rilevazione della percezione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati ci ha permesso di mettere in evidenza il concretizzarsi e il combinarsi delle discriminazioni su diversi piani, anche e soprattutto su quello delle cosiddette discriminazioni indirette, prospettiva resa ancor più interessante vista l'alta intensità relazionale insita nel lavoro di cura.

Con questi obiettivi abbiamo realizzato un'indagine quantitativa, raccogliendo, in diverse città d'Italia⁶⁶, 277 questionari dei quali il 52,7% compilato da lavoratori e lavoratrici nell'ambito della collaborazione familiare (da ora ColF), ed il restante 47,3% compilato da lavoratori e lavoratrici nell'ambito dell'assistenza familiare (da ora AF).

⁶⁶ Il 59,6% delle interviste è stato raccolto a Roma, il 24,9% a Firenze, il 10,5% a Napoli ed il restante 7,3% tra Verona e Vicenza.

Le interviste, rilevate con un questionario strutturato di 30 domande, sono state effettuate in modo casuale in diversi luoghi di aggregazione e di lavoro⁶⁷. L'analisi delle informazioni ottenute, svolta nell'ottica descritta poco sopra, è stata qui riorganizzata in diversi paragrafi, tutti necessariamente, collegati tra loro sebbene ciascuno metta in evidenza un particolare aspetto. Dopo un breve excursus sulla descrizione del campione e delle condizioni lavorativo-contrattuali, passeremo alla percezione di discriminazioni sul piano economico e su quello della qualità del lavoro, arrivando così al sistema di diritti e tutele e alle strategie messe in atto dalle lavoratrici in caso di malcontento. L'ultimo aspetto osservato sarà invece quello della relazionalità sul luogo di lavoro e di come questa si colleghi alle discriminazioni percepite negli altri campi.

5.1.1 Le condizioni socio-anagrafiche

La più volte citata femminilizzazione del settore è qui confermata dalla forte (92,4%) presenza femminile tra gli intervistati, per questo d'ora in poi faremo riferimento alle *lavoratrici*.

Dal punto di vista delle *fasce d'età* invece è possibile realizzare alcuni confronti tra le due figure professionali presenti nel campione: ColF e AF. Infatti, mentre nel complesso le fasce d'età più presenti sono quelle intermedie (52,7% tra i 26 e i 45 anni; 35,7% dai 46 ai 60 anni), dal grafico 1 si osserva come le intervistate nelle fasce d'età più giovanili siano più facilmente interessate dalla collaborazione familiare che dall'assistenza familiare.

97

⁶⁷ Ovvero: luoghi di ritrovo all'aperto, mercati, luoghi di svago, centri commerciali, negozi etnici, associazioni e centri culturali, centri di servizi per immigrati, luoghi di lavoro o di reclutamento al lavoro, centri servizi, luoghi di culto, centri di formazione.

60 50 40 30 20 10 0 tra 19 e 25 tra 26 e 45 tra 46 e 60 oltre 60 ColF 13,7 54,8 28,8 2,7 ∞∞ AF 50,4 43,5 5,3 0,8 52,7 35,7 9,7 1,8 totale

grafico 1 composizione delle intervistate per fasce di età aggregata e disaggregata per le due figure professionali.

Considerando le *aree geografiche* di provenienza nel complesso la maggioranza delle lavoratrici (52,3%) appartengono a paesi dell'Europa centro orientale. Entrando nel dettaglio dei due profili di lavoratrici emergono alcune differenze, infatti mentre le intervistate immigrate dai paesi dell'Europa centro orientale sono 6 volte su 10 impegnate nel lavoro di cura, questo avviene solo 2 volte per le lavoratrici asiatiche e africane subsahariane (cfr. grafico 2).

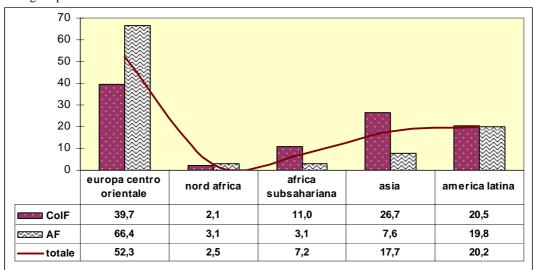


grafico 2 composizione delle intervistate per macroaree di provenienza aggregata e disaggregata per le due figure professionali.

Un ragionamento analogo non può essere fatto per gli anni di permanenza in Italia, infatti la fortissima correlazione tra l'età delle intervistate e l'anzianità di permanenza, renderebbe azzardata qualsiasi ipotesi⁶⁸. In ogni caso il grafico 3 ci permette di comprendere come il nostro campione sia per lo più composto da lavoratrici presenti in Italia da un periodo medio-lungo (81,9%) e lungo (14,1%), solo il 4% delle lavoratrici intervistate è in Italia da meno di un anno.

In relazione a quanto detto nei capitoli precedenti sulle lavoratrici impegnate in questo settore, possiamo considerare la *condizione familiare* l'elemento che più di altri ci permette di distinguere i profili relativi ai diversi progetti migratori. Infatti se nel complesso il 52% delle lavoratrici ha dichiarato di essere sposata o convivente, rileviamo come la percentuale cresca per le donne provenienti dall'Europa centro

_

⁶⁸ sottoponendo la relazione delle variabili *età* e *anni di permanenza in Italia* al test del chi-quadrato si osserva come la possibilità che la correlazione positiva sia casuale è allo 0,000.

orientale (54,5%) e dall'Asia (75,5%)⁶⁹, ed è proprio tra queste ultime che rileviamo il più alto numero di donne che dichiarano di avere figli in Italia (il 57,1% a fronte del 24% del totale). Nel complesso sono molte di più le donne che hanno figli nel paese di origine (il 57,8%) condizione più diffusa tra le donne provenienti dai paesi dell'Europa centro orientale (64%).

60 50 40 30 20 10 0 tra 1 e 5 meno di 1 tra 5 e 10 oltre 10 ColF 5,5 37,0 37,0 20,5 54,2 SSS AF 2,3 36,6 6,9 totale 4,0 45,1 36,8 14,1

grafico 3 composizione delle intervistate per anni di permanenza in Italia aggregata e disaggregata per le due figure professionali.

Fonte: indagine Ires 2007

E' molto interessante osservare come il *titolo di studio* delle intervistate sia complessivamente alto: il 44,4% del campione possiede il diploma di scuola superiore e il 19,9% il diploma di laurea (grafico 4). A questo proposito già dal grafico si può notare come il gruppo delle assistenti familiari sia caratterizzato da una maggiore diffusione di un alto livello di scolarizzazione. Infatti mentre le Colf sono diplomate o laureate per il 56,8% dei casi, le assistenti familiari lo sono per il 72,5%.

-

⁶⁹ anche per le intervistate provenienti dal nord Africa rileviamo una presenza di donne sposate o conviventi superiore al dato aggregato (sono infatti il 57%), ma la presenza di lavoratrici provenienti da quest'area geografica è troppo ridotta per essere generalizzata.

50 40 30 20 10 0 licenza scuola media laurea o altro nessuno elementare inferiore superiore titolo 10,3 11,0 21,9 36,3 20,5 ■ ColF 6,9 5,3 15,3 53,4 19,1 8,7 8,3 18,8 44,4 19,9 totale

grafico 4 composizione delle intervistate per titolo di studio aggregata e disaggregata per le due figure professionali.

5.1.2 La condizione lavorativa

Sono stati due gli aspetti analizzati rispetto alla condizione lavorativa: la *continuità dell'occupazione* e la *regolarità dell'impiego*. In particolare il 63,6% delle intervistate ha un rapporto di lavoro continuativo, che sia esso regolare o meno. Sul piano della regolarità dell'impiego, invece, le lavoratrici denunciano un alta diffusione di lavoro irregolare, che nelle sue diverse forme (a ore, a giornata, o stabile) si attesta al 39,3%. Tra queste, la forma più diffusa di lavoro irregolare è il lavoro irregolare stabile (23,5%), mentre il 12,6% lavora a ore e "solo" il 2,2% a giornata. Per quanto riguarda il lavoro regolare il 21,7% lavora a tempo determinato, e il 40,1% a tempo indeterminato (grafico 5).

60 50 40 30 20 10 0 regolare giornata senza stabilmente regolare ore senza indeterminato determinato senza contratto contratto contratto 32,2 24,7 23,3 2,7 17,1 ColF SSS AF 48,9 18,3 8,0 1,5 30,5 totale 40,1 21,7 12,6 23,5

grafico 5 composizione delle intervistate per condizione contrattuale aggregata e disaggregata per le due figure professionali.

Confrontando le due figure professionali possiamo vedere come, per quel che riguarda invece la stabilità dell'occupazione, tra le assistenti familiari il modello occupazionale più diffuso è quello caratterizzato da un'occupazione continuativa, regolarizzata nel 48,9% dei casi, mentre è irregolare il 30,5% delle assistenti familiari. Tra le altre forme contrattuali la più diffusa è quella del lavoro regolare a tempo determinato (18,3%), mentre non arrivano al 2,5% le intervistate che hanno dichiarato di lavorare in nero a ore o a giornata.

Per le ColF la situazione è molto diversa, anche a causa delle loro mansioni, meno legate alla cura della persona e quindi più facilmente discontinue rispetto a quelle delle assistenti familiari. Infatti oltre il 50% di loro ha un impiego discontinuo, che nel 24,7% dei casi è regolare a tempo determinato e nel 23,3% assume la forma di un impiego irregolare a ore, solo il 2,7% delle intervistate lavora a giornata in modo irregolare (cfr. grafico 6).

ΑF ColF 0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100% 1. regolare indeterminato ■ 2. regolare determinato ■ 3. ore senza contratto □ 4. giornata senza contratto ■ 5. stabilmente senza contratto

grafico 6 confronto dell'incidenza delle forme contrattuali nelle due figure professionali (figura professionale = 100%).

Alla regolarità o meno della posizione lavorativa è strettamente collegata la condizione di soggiorno in Italia (cfr. grafico 7).

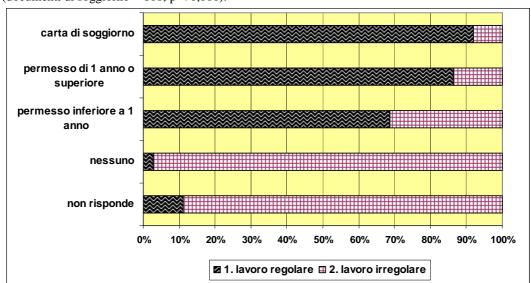


grafico 7 rapporto tra situazione lavorativa e condizione di soggiornante (documenti di soggiorno = 100; p < 0,000).

Fonte: indagine Ires 2007

Nel dettaglio possiamo invece notare una prevalenza di lavoratrici con permessi di soggiorno di almeno un anno (61%), mentre non arrivano al 26% le interviste fatte a soggiornanti con documenti di soggiorno non regolari.

6,1 61,8 0,8 ΑF 56,0 **TOTALE** 50,7 ColF 30% 40% 50% 0% 10% 20% 60% 70% 80% 90% 100% 1. nessuno 2. permesso inferiore a 1 anno 🛚 3. permesso di 1 anno o superiore 4. carta di soggiorno ■ 5. non risponde

 ${f grafico}$ 8 incidenza della regolarità del soggiorno nelle due figure professionali a confronto e nell'aggregato.

Fonte: indagine Ires 2007

Concludiamo osservando come la condizione contrattuale sia un buon punto di osservazione, anche per ragionare sul tema della *mobilità verticale* delle intervistate: ovvero sulla possibilità che hanno di crescere professionalmente, di migliorare la qualifica, in sintesi di "fare carriera". Attraverso gli studi realizzati su questi temi infatti, abbiamo avuto modo di appurare come le «discriminazioni nel mercato del lavoro siano imputabili da un lato alla segmentazione occupazionale, che tende a confinare spesso i lavoratori immigrati in attività dequalificate (segregazione orizzontale), dall'altro alla concentrazione degli immigrati in determinati gradi, livelli di responsabilità o posizioni che producono disparità retributiva e di carriera (segregazione verticale)» ⁷⁰.

 70 Galossi , Padoan; Sindacato e immigrazione V rapporto Ires; in corso di pubblicazione.

Effettivamente chiedendo loro se dall'inizio dell'esperienza lavorativa in Italia abbiano avuto occasione di aumentare di livello o di responsabilità, hanno risposto mai il 76% delle lavoratrici irregolarmente impiegate e il 52% delle impiegate in modo regolare (cfr. grafico 19).

lavoro irregolare 76,4 12,3 9,4 1,9

lavoro regolare 52,0 18,1 19,3 10,5

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

1. mai 2. una volta 23. qualche volta 4. regolarmente

grafico 19 frequenza delle occasioni di mobilità verticale per regolarità dell'impiego (regolarità dell'impiego =100%).

Fonte: indagine Ires 2007

Vedremo meglio più avanti come la condizione di irregolarità dell'impiego sia determinante per comprendere molte delle differenze che abbiamo rilevato tra le intervistate, non solo rispetto ad elementi oggettivi, quali il reddito o il sistema di diritti e tutele, ma anche a quelli soggettivi (le percezioni).

5.2 La percezione delle discriminazioni

Come detto, la survey realizzata dall'Ires rappresenta un'importante occasione per conoscere e analizzare alcuni elementi che agiscono sulla percezione del lavoratore di subire discriminazioni. La sfera economica e la sfera della qualità del lavoro sono i due ambiti principali, in cui l'oggettività del vissuto e la soggettività del percepito si combinano, caratterizzando condizioni di lavoro diverse anche in profili professionali molto vicini.

5.2.1 Le discriminazioni nella sfera economica

più che sufficiente
2%
sufficiente
34%
insufficiente
64%

grafico 9 valutazione del reddito sul totale delle lavoratrici intervistate.

Fonte: indagine Ires 2007

L'opinione delle intervistate sul proprio reddito è nel complesso negativa, visto che come si può osservare dal grafico 9 il 64% del campione lo considera insufficiente a soddisfare i bisogni propri e della famiglia. Inoltre si sentono discriminate il 47,3% delle lavoratrici intervistate, che dicono di guadagnare meno delle loro colleghe italiane, o

comunque delle altre persone che fanno il loro stesso lavoro, il 45,8% afferma di guadagnare uguale e solo il 6,9% sente la propria condizione come privilegiata.

100% 90% 80% 70% 60% 50% 40% 30% 20% 10% 0% più che sufficiente sufficiente insufficiente 0.0 27.4 59.7 ■ di meno 83,3 64,2 34,7 ☑ uguale 16,7 8,4 5.7 🛮 di più

grafico 10 rapporto tra valutazione della propria condizione economica e percezione della discriminazione economica. (valutazione del reddito = 100; p < 0,000)

Fonte: indagine Ires 2007

Il grafico 10 permette di osservare come la dimensione economica costituisca un elemento centrale rispetto alla percezione che le lavoratrici hanno di subire discriminazioni. Infatti il 59,7% dichiara che il proprio reddito è insufficiente e di avere l'impressione di guadagnare meno delle proprie colleghe, a fronte di coloro che non si sentono discriminate e che hanno dichiarato di guadagnare in modo sufficiente o più che sufficiente.

La provenienza delle lavoratrici non sembra mutare le percezioni rilevate. Infatti le proporzioni viste nel grafico 9 restano confermate, sebbene registriamo un picco in senso negativo per le intervistate di origine subsahariana, visto che 1'85% di loro afferma di percepire un reddito insufficiente, e un picco in senso positivo per le loro

colleghe nord africane, che invece giudicano nel 57% dei casi il loro reddito sufficiente. Neanche la figura professionale ricoperta influenza il giudizio sul proprio reddito, considerato insufficiente sia dalle ColF sia dalle assistenti familiari (rispettivamente il 63% e il 64%).

Si osserva invece una certa correlazione tra la valutazione positiva del reddito percepito e una situazione di maggiore o minore *precarietà* vissuta dalle intervistate. Abbiamo già visto come la situazione lavorativa e la condizione di soggiornante siano strettamente legate, adesso possiamo notare come la condizione di soggiornante influenzi non solo il giudizio sul reddito percepito, ma anche la percezione delle discriminazioni.

Le intervistate con un reddito considerato più che sufficiente sono esclusivamente le lavoratrici regolarizzate (4,5% per i tempi indeterminati e 1,7% per il tempo determinato); mentre in tutti gli altri casi il giudizio è negativo (reddito insufficiente) con un'incidenza che va dal 50% delle lavoratrici senza contratto pagate a giornata, fino al 78% di quelle che lavorano stabilmente senza contratto⁷¹.

Dal grafico 11, costruito utilizzando la frequenza delle risposte "penso di guadagnare meno dei miei colleghi" suddivisa in base alla situazione contrattuale, si può osservare come la percezione di subire discriminazioni acquisti un peso molto diverso, decrescendo, tra chi lavora in modo regolare e chi no.

⁷¹ Per le lavoratrici irregolarmente impiegate si osserva la peggiore situazione economica, con un reddito ritenuto sufficiente solo dal 26,4%, mentre sono il 39,2% delle lavoratrici regolarmente impiegate a considerarlo sufficiente.

70 65 66,7 60 55 56,9 50 45,0 45 48,6 40 41,4 35 30 25 20 regolare stabilmente regolare ore senza giornata senza indeterminato determinato senza contratto contratto contratto

 $\begin{tabular}{ll} \textbf{grafico 11} & diffusione percezione discriminazione economica per condizione contrattuale \\ (modalità situazione contrattuale = 100\%) \\ \end{tabular}$

Se, per tutte le ragioni dette finora, la posizione lavorativa influisce sulla percezione di subire discriminazioni, un dato molto interessante è il rapporto che c'è tra questa e l'anzianità di permanenza. Infatti le lavoratrici appena arrivate si sentono meno discriminate delle loro colleghe, percezione che cambia radicalmente al crescere del tempo di permanenza, come illustrato nel grafico 12.



grafico 12 diffusione percezione discriminazione economica per per anzianità di permanenza. (singola modalità anzianità di permanenza = 100%)

Un'ultima considerazione sulla percezione delle discriminazioni nella sfera economica riguarda il titolo di studio. Le lavoratrici con titoli di studio più elevati infatti percepiscono l'esistenza di discriminazioni nel 48,3% dei casi, a fronte del 39,2% percepito nelle lavoratrici con titoli inferiori.

5.2.2 Le discriminazioni sulla qualità del lavoro

Per i forti elementi di soggettività che lo determinano, quello della *qualità del lavoro* non è un ambito dai confini netti e assoluti. Per questo non pretendiamo di esaurire l'argomento in un solo paragrafo, ma al contrario di introdurlo così da poterlo in seguito riprendere per affrontare ulteriori passi della nostra analisi. Ci concentreremo adesso su due aspetti fondamentali, il primo è il rischio della dequalificazione che le lavoratrici incontrano in un segmento del mercato segregato come quello che stiamo analizzando; il secondo è invece un combinato di esperienze e percezioni, rilevate con diverse domande e che abbiamo poi sintetizzato in un *approccio complessivo al lavoro*.

La dequalificazione delle lavoratrici.

Si è detto che uno degli effetti della segregazione nel mercato del lavoro è l'altissimo rischio della dequalificazione del lavoratore, spesso accompagnato a mansioni indesiderabili oltre che ad un'alta diffusione dell'economia sommersa⁷². Occupazioni che non corrispondono alle proprie vocazioni o capacità, mansioni demotivanti, hanno un effetto devastante sulla qualità che si percepisce del proprio lavoro. Il titolo di studio, la precarietà nella condizione di lavoro estesa a quella nella condizione di soggiornante, sono nel nostro caso i fattori determinanti.

Iniziando dal primo diciamo che, come è facile immaginare, ad un titolo di studio più elevato corrisponde una maggiore percezione di dequalificazione⁷³. Inoltre essendo il titolo di studio strettamente connesso alla nazionalità⁷⁴, possiamo aggiungere alla nostra riflessione il rapporto che corre tra la variazione del paese di provenienza e la percezione della dequalificazione, che infatti risulta più diffusa per le lavoratrici provenienti dall'Europa centro orientale e dall'America Latina (cfr. grafico 13), infatti sono originarie di queste aree le lavoratrici più istruite. Così come con la nazionalità, il titolo di studio cambia considerevolmente in relazione agli anni di permanenza in Italia⁷⁵. Questo nei dati si traduce in una crescita della percezione di svolgere un lavoro dequalificante inversamente proporzionale alla crescita degli anni di permanenza, si va infatti dal 90,9% delle lavoratrici qui da meno di un anno, al 41% delle intervistate con oltre 10 anni di permanenza. Tra i due estremi abbiamo nelle fasce intermedie una dequalificazione percepita dal 71,2% dalle lavoratrici presenti sul territorio da 1 a 5 anni

⁷² «Gli immigrati *a tempo e scopo definiti* sono i più adatti ad essere inseriti in lavori dequalificati, nocivi, faticosi e irregolari.» (Reyneri, Sociologia del Mercato del lavoro, Il Mulino, 2007; 212).

⁷³ Per dare una dimensione del problema, leggendo le medie osserviamo come per le intervistate con un titolo di studio basso si può parlare di dequalificazione per il 41% dei casi, mentre per le diplomate e laureate si arriva ad una media del 76,8%.

 $^{^{74}}$ sottoponendo la relazione delle variabili trattate al test del x^2 si osserva come correlazione sia significativa al livello dello 0,000.

 $^{^{75}}$ sottoponendo la relazione delle variabili trattate al test del x^2 si osserva come correlazione sia significativa al livello dello 0,000.

e dal 58,8% dalle lavoratrici in Italia dai 5 ai 10 anni⁷⁶. Un'altra interpretazione del fenomeno potrebbe riguardare le aspettative delle lavoratrici, che si abbassano all'aumentare del tempo di permanenza, ma questo vuole essere solo uno spunto di riflessione per ulteriori approfondimenti.

80 70 71,4 69,0 60 50 55,0 40 42,9 30 20 10 0 nord africa africa america latina europa centro asia orientale subsahariana

 ${f grafico~13}$ percezione di svolgere un lavoro dequalificante in base alla provenienza (macroarea = 100).

Fonte: indagine Ires 2007

_

⁷⁶ tuttavia come già fatto notare la relazione è spuria, considerato che il livello del titolo di studio cresce al diminuire del periodo di permanenza.

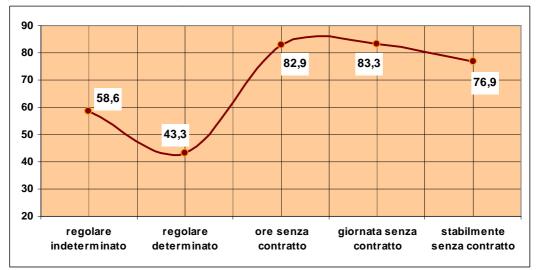


grafico 14 diffusione della percezione di svolgere un lavoro dequalificante per tipologia di contratto (condizione contrattuale = 100%).

L'altro elemento fortemente collegato alla dequalificazione del lavoro è la condizione contrattuale. Apparentemente questa correlazione potrebbe apparire forzata, ma dobbiamo ricordare come, trattandosi di un'indagine sulle percezioni, il fattore *ambientale* o quantomeno di contesto influisca sul modo di percepirsi dell'intervistato. E' quindi ipotizzabile che la precarietà dell'impiego possa determinare una maggiore percezione di dequalificazione. Situazione che effettivamente è illustrata nel grafico 14 sebbene dallo stesso grafico si legga come la significatività (58%) della percezione negativa rilevata in corrispondenza dei tempi indeterminati sia il 15% in più del valore rilevato per le lavoratrici impiegate a tempo determinato. In realtà, vedremo meglio più avanti come per il tempo indeterminato intervengano altri fattori, anch'essi di *contesto* come l'autonomia della lavoratrice o un certo tipo di rapporto con il datore di lavoro, che assumono un peso inevitabilmente più alto della *precarietà*, il momento in cui questa non è più percepita, perché in presenza di una situazione stabile di lavoro. In questo senso possiamo riprendere i dati precedentemente citati riguardo alla percezione della propria integrazione sul posto di lavoro, che, ricordiamo è positiva per il 70% delle

intervistate. Questo dato infatti aumenta al crescere della percezione di svolgere un lavoro dequalificante, così come aumenta all'aumentare del malcontento legato alle mansioni svolte, che non corrispondono a quelle desiderate o comunque risultano demotivanti. Situazione illustrata nel grafico 15.

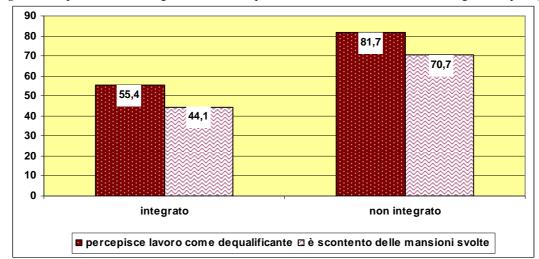


grafico 15 percezione di svolgere un lavoro dequalificante in relazione al livello di integrazione percepita.

Fonte: indagine Ires 2007

La qualità del lavoro, un fenomeno complesso.

La dequalificazione del lavoro è di certo uno degli aspetti fondamentali in un'analisi sulle percezioni legate alla qualità del lavoro, ma per affrontare la questione nel modo più completo possibile, abbiamo scomposto il concetto *qualità del lavoro* in due dimensioni, per ciascuna delle quali abbiamo inserito nel questionario due domande, così come rappresentato nello schema sottostante (schema 1).

| qualità del lavoro. | percezioni in relazione al sè. | corrispondenza tra occupazione e le proprie attitudini e capacità |
|---------------------|---------------------------------------|---|
| | | motivazione nelle mansioni da svolgere. |
| | percezioni in relazione all'altro. | discriminazioni rispetto al collega italiano |
| | | livello di integrazione rispetto al proprio ambiente di lavoro (esperienza). |

Per quanto riguarda il piano auto-percettivo, abbiamo chiesto alle lavoratrici se il lavoro svolto fosse dequalificante rispetto alle proprie capacità e attitudini, in secondo luogo se le mansioni da loro svolte fossero motivanti. La seconda dimensione riguarda invece la percezione che le lavoratrici hanno di loro stesse in rapporto agli altri, sia per quanto riguarda la loro esperienza di lavoro (rispetto ai datori di lavoro, agli assistiti e ai familiari etc.), sia per quanto riguarda la rappresentazione che hanno delle situazioni vissute dai loro colleghi, italiani e non. Coerentemente con la nostra ipotesi la correlazione ottenuta tra questi due aspetti è molto stretta. In particolare tra le intervistate che hanno dichiarato di sentirsi integrate nel proprio ambiente di lavoro (il 70,4% del totale), il 32,8% ha dichiarato di sentirsi discriminata rispetto ai propri colleghi italiani⁷⁷, mentre lo stesso dato arriva al 51% tra le lavoratrici che hanno dichiarato una mancata integrazione⁷⁸.

Altrettanto stretta è la relazione che c'è tra i due elementi costitutivi dell'aspetto introdotto per primo, quello cioè della riflessione del soggetto su se stesso. Osserviamo infatti che tra coloro che hanno dichiarato di vivere una condizione di lavoro dequalificante (oltre il 63% del totale) il 65% ritiene di svolgere compiti meno interessanti o più duri di quelli che vorrebbe fare.

⁷⁷ complessivamente hanno dichiarato di sentirsi poco considerate rispetto ai propri colleghi italiani il 38% delle intervistate.

 $^{^{78}}$ sottoponendo la relazione delle variabili trattate al test del del x^2 si osserva come correlazione sia significativa al livello dello 0,004.

Per cogliere al meglio il rapporto tra questi concetti soggettivi e altri di diversa natura, come la condizione lavorativa, l'età e quant'altro, abbiamo costruito un indice sintetico che ha consentito di osservare la *percezione complessiva* della propria condizione lavorativa, posizionando le intervistate su tre gradi, uno positivo, uno negativo e uno neutro. Alla luce di questa costruzione il nostro campione si suddivide in un 40% di lavoratrici con una *percezione complessiva* positiva del proprio lavoro, un 28,5% di *percezioni complessive* neutre ed un 31% di negative.

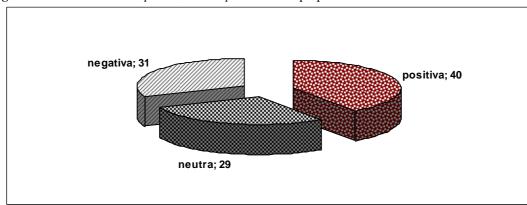


grafico 15 diffusione della percezione complessiva della propria condizione.

Fonte: indagine Ires 2007

Una riflessione interessante è data dalla relazione tra questo indice e la figura professionale, osserviamo infatti che mentre la *percezione complessiva* positiva è diffusa fino al 37% tra le CoIF, arriva al 44,3% per le AF. Inoltre coerentemente con quanto detto finora correlando l'indice costruito con le variabili che consideriamo più influenti sulla percezione della qualità del lavoro, osserviamo che un approccio complessivamente positivo al lavoro è più diffuso nelle intervistate con contratti regolari, scende al crescere del titolo di studio e cresce proporzionalmente alla maggiore stabilità dei documenti di soggiorno. Per quanto riguarda l'aspetto contrattuale, in particolare osserviamo come per il 45,9% di chi lavora a tempo indeterminato così come per il 56,7% di chi lavora a tempo determinato il grado della *percezione complessiva* sia positivo, cosa che avviene solo per il 26% - 28% di chi lavora irregolarmente. Se, alla

luce dei dati raccolti, possiamo osservare come questo non valga proprio per le AF, figura professionale in cui il tempo indeterminato è più diffuso, per capirne il motivo sono necessari ulteriori approfondimenti e analisi che tengano in considerazione i gradi di autonomia delle lavoratrici e il rispetto degli accordi contrattuali, elementi che tratteremo nel paragrafo successivo.

5.2.3. Le discriminazioni e il sistema formale di diritti e tutele

Già si è visto come la condizione lavorativa influenzi le percezioni che le intervistate hanno delle discriminazioni sul tema della qualità del lavoro e su quello della sfera economica. Qui possiamo efficacemente ribadire l'assioma che a maggiore regolarità del lavoro corrispondano maggiori sicurezze e più tutele. Osservando il grafico 16, ottenuto aggregando le lavoratrici con contratto regolare distinguendole da quelle che svolgono un lavoro irregolare, notiamo che le differenze tra le due condizioni di lavoro sono inequivocabili, soprattutto per quel che riguarda la sicurezza sul lavoro e la contribuzione. Un aspetto interessante, data la tipologia del campione e del lavoro svolto, è senza dubbio la possibilità che queste lavoratrici hanno di poter scegliere per quel che riguarda le loro ferie e la possibilità reale che hanno di assentarsi dal lavoro per malattia o di chiedere permessi, anche considerando la mancata garanzia di mantenimento del posto e la discontinuità del reddito di cui già si è discusso.

100 90 80 70 60 50 40 30 20 10 0 lavoro regolare lavoro irregolare 98,2 6,6 ■ contributi pagati regolarmente condizioni di lavoro sicure 79,5 18,9 33 61,4 possibilità scelta ferie 80,1 54,7 ☑ possibilità malattia permessi

grafico 16 diffusione dei principali diritti per regolarità dell'impiego.

Eppure se a lavoro irregolare corrisponde una cattiva fruizione dei propri diritti, non è detto che per le lavoratrici regolarmente impiegate non vi siano problemi. Anzi abbiamo accennato, a conclusione del paragrafo precedente, come alla distinzione lavoro-regolare/lavoro-irregolare non ne corrispondesse necessariamente una del tipo alta-qualità-del-lavoro/bassa-qualità-del-lavoro. Confrontando le figure professionali, osserviamo dal grafico 17 come a parità di condizioni contrattuali, per le AF la mancanza del rispetto del contratto sia più significativa rispetto a quanto dichiarato dalle ColF.

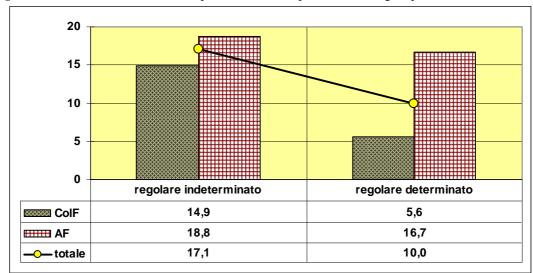


grafico 17 diffusione mancanza di rispetto del contratto per contratto e figura professionale.

Proprio in questo senso consideriamo centrale il tema dell'autonomia della lavoratrice, importante soprattutto per le AF, data la natura delle loro mansioni.

La possibilità che le lavoratrici hanno di scegliere quando andare in ferie, la possibilità di chiedere permessi ma anche la possibilità di prendere iniziative sul lavoro ci hanno permesso di costruire un secondo indice, stavolta dedicato appunto al grado di autonomia sul lavoro. Questa seconda costruzione, pur non pretendendo di farlo esaustivamente, può effettivamente aiutarci a capire meglio come la sostanziale mancanza di alcuni diritti possa determinare un netto peggioramento della sfera lavorativa della vita della lavoratrice, con conseguenze inevitabili su tutte le altre. Ragionando in questi termini abbiamo osservato come ad un *grado di autonomia* più basso (il 38,3% del totale) corrisponda una *percezione complessiva* per grafico 18, per le intervistate con un *grado di autonomia* più alto (il 53% del totale) il 52% abbia una *percezione complessiva* positiva e solo il 18,2% negativa.

-

⁷⁹ cfr. paragrafo precedente.

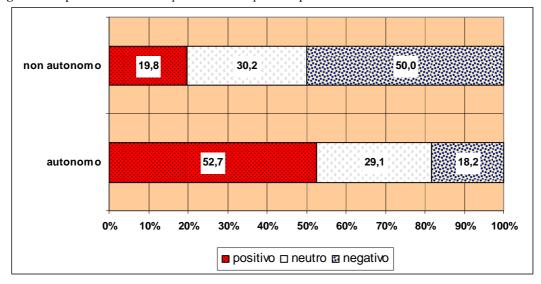


grafico 18 polarizzazione della *percezione complessiva* per indice autonomia.

Coerentemente con quanto affermato in relazione alla mancanza di rispetto degli accordi contrattuali, dal punto di vista della figura professionale rileviamo dai dati una certa differenziazione tra ColF e AF a beneficio delle prime, visto che tra loro risulta essere più diffusa una condizione di sostanziale autonomia che tra le seconde (56,2% a fronte del 50,4%). Sarebbe quindi da trovarsi in questo ambito la chiave di lettura dell'insoddisfazione rispetto alla qualità del lavoro delle AF, cui accennavamo concludendo il paragrafo precedente.

5.2.4. La relazionalità

Il servizio alla persona comporta un'intensità relazionale che difficilmente può essere trovata in altri settori. Il servizio è una relazione e nel caso del lavoro di cura per il mercato il datore di lavoro è spesso anche il destinatario del servizio stesso, quindi non solo *una* parte della relazione, ma la parte più forte. La survey dell'Ires rappresenta un'occasione per osservare come la regolarità o meno della condizione lavorativa si

accompagni alla diffusione di un certo tipo di atti discriminatori e, coerentemente con quanto già detto precedentemente sul rapporto tra qualità del lavoro e aspetti relazionali, come alcuni atteggiamenti subiti dalle lavoratrici intervistate, influenzino quella variabile composta, che abbiamo riconosciuto rappresentare la *percezione complessiva*, positiva o negativa, della propria condizione di lavoro.

Come abbiamo già avuto modo di dire, nonostante il 70% delle intervistate dichiari di sentirsi integrata sul luogo di lavoro, osservando la distribuzione degli atteggiamenti discriminatori subiti sul luogo di lavoro ci rendiamo conto che la problematica è più articolata di quanto potrebbe sembrare. Innanzitutto rileviamo che solo il 52% delle intervistate afferma di non aver subito alcuno degli atteggiamenti discriminatori indicati nell'indagine, mentre oltre il 10% del campione ha dichiarato di essere oggetto di forme verbali esplicitamente razziste. Tra coloro che sono vittime di atteggiamenti discriminatori, non necessariamente legati al razzismo, l'atto subito più diffuso è lo storpiamento del nome (43,9%) e la mancanza di rispetto per la propria cultura (31,8) (cfr. grafico 20).

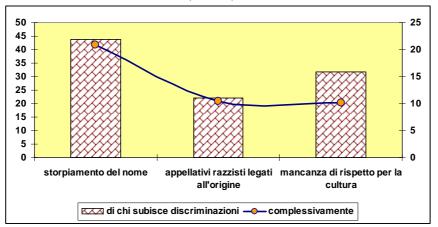


grafico 20 diffusione dei principali atteggiamenti discriminatori sul totale (scala x^2) e delle intervistate che hanno dichiarato di esserne vittima (scala x^1).

Fonte: indagine Ires 2007

0

⁸⁰ In particolare abbiamo chiesto alle lavoratrici se sul luogo di lavoro subiscono lo storpiamento del proprio nome, o se sono usati appellativi razzisti per richiamare la loro attenzione, o se riscontrano una mancanza di rispetto per la propria religione, cultura o usanze.

Introducendo subito una prima distinzione possiamo dire che, sebbene con una differenza minima, le assistenti familiari sono coinvolte da questi problemi più delle ColF (49,6% a fronte del 45,9%). Possiamo inoltre osservare come la situazione cambi al variare della condizione di lavoro, non a caso per le lavoratrici regolarmente impiegate, non solo questo genere di esperienze sono meno diffuse (42,1% a fronte del 69,7%), ma cambia anche la percezione della propria condizione rispetto all'ambiente circostante. Infatti mentre per le lavoratrici impiegate in modo irregolare solo il 54% riconosce di sentirsi perfettamente integrata sul posto di lavoro, si arriva all'80,1% per le lavoratrici con un contratto di lavoro regolare. Similmente mentre il 46,2% del campione privo di contratto si sente *poco considerato rispetto ai suoi colleghi italiani*, lo stesso è percepito dal 33,3% delle intervistate con un impiego regolare (cfr. grafico 21).

100 90 100,0 80 70 60 50 62,9 40 46,2 45,9 30 38,3 20 10 0 giornata senza stabilmente regolare regolare ore senza determinato indeterminato contratto contratto senza contratto

grafico 21 diffusione di atteggiamenti discriminatori o razzisti in base al tipo di contratto (condizione contrattuale = 100%).

Fonte: indagine Ires 2007

Una discriminante fondamentale è l'origine della lavoratrice, tranne che, come si legge nel grafico 22, per la diffusione degli atteggiamenti esplicitamente razzisti, che dove presenti variano dal 22% al 25% 81. Le discriminazioni legate allo storpiamento del nome, trovano il picco massimo per le lavoratrici provenienti dall'Asia, quello più basso per le intervistate provenienti dall' America Latina. Mentre la distribuzione della mancanza di rispetto per quel che riguarda la religione, la cultura e le usanze, riflette le distanze culturali tra luogo di origine e luogo di lavoro.

Per quanto nelle risposte sulla diffusione degli atteggiamenti discriminatori e razzisti non abbiamo trovato variazioni significative in base al tempo di permanenza in Italia, alla condizione di soggiornanti e al titolo di studio, riteniamo che può essere utile rappresentare le relazioni ricavate almeno in forma grafica, lo facciamo dal grafico 23 al grafico 25.

90 ጸበ 70 60 50 40 30 20 10 africa europa nord africa centro subsaharian asia latina orientale storpiamento del nome 43.4 50,0 50,0 77,3 15,4 22,4 0,0 25,0 22,7 23,1 ■ appellativi razzisti 🖪 m ancanza rispetto per 28.9 0,0 50,0 36,4 38,5 religione/cultura

grafico 22 diffusione degli atteggiamenti discriminatori o razzisti per macroarea di provenienza. (origine = 100%).

Fonte: indagine Ires 2007

⁸¹ le interviste fatte a lavoratrici provenienti da paesi nord africani sono in numero insufficiente (7 unità) per poter considerare il dato in modo disaggregato.

grafico 23 diffusione di atteggiamenti discriminatori o razzisti per condizione di soggiornante (condizione di soggiornante = 100%).

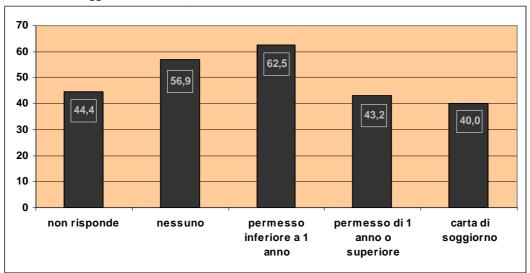
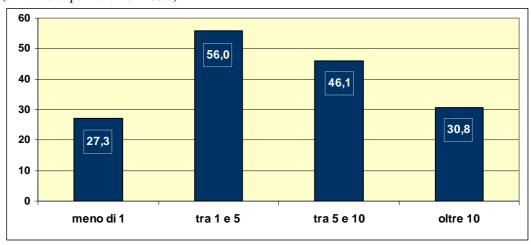


grafico 24 diffusione di atteggiamenti discriminatori o razzisti per anzianità di permanenza (anzianità di permanenza =100%).



Fonte: indagine Ires 2007

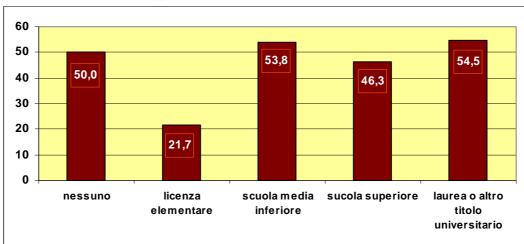


grafico 25 diffusione di atteggiamenti discriminatori o razzisti per titolo di studio (livello titolo di studio = 100%).

Concludiamo il paragrafo concentrandoci sul modo in cui questi elementi influiscono sulla qualità del lavoro. Utilizzando l'indice sintetico (sulla qualità del lavoro)⁸² costruito precedentemente possiamo osservare come per le intervistate che non hanno riconosciuto di subire alcuno degli atteggiamenti indicati, abbiamo rilevato una *percezione complessiva* della propria condizione lavorativa complessivamente positiva. Il grafico 26 ci da modo di osservare meglio la relazione.

_

⁸² Cfr.schema 1 infra

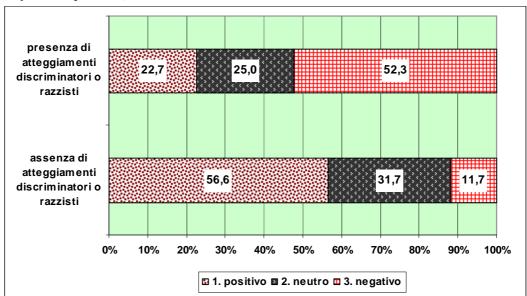


grafico 26 relazione tra presenza/assenza di atteggiamenti discriminatori o razzisti e *percezione complessiva*. (p < 0,000).

Nonostante l'importanza di questi elementi, sarebbe riduttivo parlare di relazionalità del rapporto di lavoro solo in termini di assenza o presenza di atteggiamenti razzisti o discriminatori. Infatti nelle interviste abbiamo cercato di mettere a fuoco anche altri aspetti riconducibili alla relazionalità. In particolare abbiamo rilevato come il riconoscimento e l'apprezzamento fatto dal datore di lavoro rispetto al lavoro svolto dalle intervistate sia una discriminante importante nel determinare la percezione della qualità del lavoro. Per l'82% delle lavoratrici destinatarie di questo tipo di attenzioni abbiamo infatti una *percezione complessiva* positiva per il 46% dei casi e solo per il 21% negativa. La situazione si inverte per il restante 18% non interessata da questo fattore relazionale col datore di lavoro, infatti per questo segmento del campione abbiamo il 73% delle intervistate che nel complesso assume un atteggiamento negativo, mentre il 16% neutro e solo il 10% positivo.

5.3 Le strategie messe in atto

Abbiamo visto come le condizioni di lavoro agiscano non solo sulla regolarità del soggiorno di queste lavoratrici e sulla condizione economica, ma anche sulle percezioni delle discriminazioni, sulla *percezione complessiva* al lavoro e ne influenzino la libertà di scelta. Con l'obiettivo di conoscere le strategie e le soluzioni che le lavoratrici perseguono per migliorare le proprie condizioni, abbiamo chiesto loro se fossero alla ricerca di un nuovo impiego e se nel corso della loro permanenza in Italia si fossero rivolte ad un sindacato.

Innanzitutto diciamo che solo il 22% delle intervistate si è rivolto o ha chiesto aiuto ad un sindacato, mentre il 36,8% ha dichiarato di essere alla ricerca di un nuovo impiego. Tra le due figure professionali notiamo che le ColF sono più disposte delle AF a reagire, sia ricorrendo all'aiuto di un sindacato (lo ha fatto il 27,4% delle ColF a fronte del 18,3% delle AF), sia impegnandosi nella ricerca di un nuovo impiego (il 41,1% di loro a fronte del 32,1%).

Come si è detto, nel complesso la ricerca di un nuovo impiego è la strategia più diffusa. I fattori che favoriscono la messa in discussione dell'impiego attuale sono innanzitutto la valutazione negativa del proprio reddito e la condizione contrattuale irregolare. Infatti sono il 46,6% delle lavoratrici con un reddito insufficiente che hanno dichiarato di essere alla ricerca di un nuovo impiego, mentre lo sono solo il 20% delle intervistate che lo ritengono sufficiente. Analogamente sono impegnate nella ricerca di una nuova occupazione il 64% delle lavoratrici irregolarmente impiegate e solo il 19,9% delle intervistate che lavorano in modo regolare. Ovviamente quando parliamo di regolarità dell'impiego facciamo riferimento anche a ciò che ne deriva, in particolare abbiamo rilevato come un basso grado di autonomia e una percezione complessiva della

qualità del lavoro negativa, siano strettamente collegate alla messa in discussione del proprio impiego⁸³.

Per quanto riguarda l'essersi rivolte ad un sindacato non notiamo differenze tra chi lavora regolarmente e chi in modo irregolare, infatti delle lavoratrici impiegate in regola hanno fatto ricorso alle organizzazioni sindacali solo il 25,1% così come solo il 19,8% delle lavoratrici impiegate in modo irregolare. Neanche dal punto di vista delle condizioni strettamente lavorative, come quelle rilevate per mezzo del grado di autonomia e della percezione complessiva, si evidenziano particolari collegamenti⁸⁴.

Tuttavia non pensiamo che le sole condizioni di lavoro influiscano sulle strategie

| età | rivolto al sindacato | |
|--|-------------------------|--|
| tra 19 e 25 anni | 11,1 | |
| tra 26 e 45 anni | 24,0 | |
| tra 46 e 60 anni | 26,3 | |
| permanenza in Italia | rivolto al sindacato | |
| meno di 1 anno | 18,2 | |
| tra 1 e 5 anni | 16,8 | |
| tra 5 e 10 anni | 22,5 | |
| oltre 10 anni | 46,2 | |
| Tabella 1 le variabili più correlate con la frequenza di richiesta di aiuto ad un sindacato. (fascia = 100%). | | |

messe in atto in caso di difficoltà. Ad esempio l'età, il titolo di studio e l'anzianità di permanenza sono altri fattori interessanti da analizzare. In particolare dall'analisi dei dati si osserva come al crescere dell'età cresca anche la frequenza con cui le intervistate si sono rivolte ad un sindacato, come illustrato nella tabella 1; lo stesso si nota per il crescere dell'anzianità di permanenza in Italia, mentre la progressività non compare alla luce del titolo di studio, infatti per i titoli di studio più bassi la media con cui le intervistate hanno dichiarato di essersi rivolte al

⁸³ Infatti si sono dichiarate alla ricerca di un nuovo impiego il 62% delle intervistate che abbiamo per cui abbiamo rilevato un basso grado di autonomia, a fronte del 18,9% per le intervistate sostanzialmente autonome. Analogamente le intervistate alla ricerca di un nuovo impiego sono il 22,3% di coloro per cui abbiamo rilevato una percezione positiva in termini di condizione lavorativa e il 55,8% delle intervistate con una percezione negativa.

Sebbene, per quanto riguarda il ricorso alle strutture sindacali, si rilevi un certo margine di correlazione con la percezione complessiva, si va infatti dal 21,4% per le lavoratrici la cui percezione complessiva è positiva, al 26,7% delle loro colleghe per cui abbiamo riscontrato una percezione complessiva negativa.

sindacato è del 25,1%, a fronte del 22,5% delle lavoratrici con il titolo di studio più alto.

In sintesi potremmo dire che complessivamente la richiesta di aiuto al sindacato per le lavoratrici intervistate è un'evenienza abbastanza rara, che avviene più facilmente per le lavoratrici da più tempo sul territorio italiano e più facilmente al crescere dell'età. Questa strategia è messa in atto in modo più significativo per quelle lavoratrici che hanno un contratto di lavoro regolare.

5.4 Considerazioni conclusive

Dalla survey realizzata dall'Ires sulle *formal caregivers* immigrate in Italia emergono profili che confermano sostanzialmente quanto detto nei capitoli precedenti. Un mercato del lavoro composto quasi esclusivamente da donne che in prevalenza provengono da paesi dell'Europa centro orientale, con un titolo di studio alto e un'età compresa tra i 26 e 45 anni. Sono spesso sposate (in circa la metà dei casi) o conviventi, non raramente hanno figli in Italia ma più spesso dichiarano di averne nel paese di origine.

Dal punto di vista delle <u>condizioni lavorative</u> abbiamo rilevato un'altissima diffusione di lavoro irregolare e instabile, con conseguenze importanti sulla condizione di soggiornanti, sulla condizione economica e sulla qualità del lavoro. In particolare la netta prevalenza di una situazione economica difficile, peggiora in condizioni di maggiore *precarietà*, sia lavorativa che della condizione di soggiorno. D'altra parte alla gravità delle condizioni oggettive si affianca quella delle percezioni soggettive, infatti abbiamo potuto osservare come la <u>percezione di subire discriminazioni</u>, sotto il profilo economico e quello della qualità del lavoro, cresca per le lavoratrici impiegate in modo irregolare o comunque in corrispondenza di una certa discontinuità del reddito.

Abbiamo approfondito l'analisi su questi aspetti, soffermandoci a lungo sul tema della <u>qualità del lavoro</u> operando da un lato sul rischio della dequalificazione del lavoro, dall'altro su quello della *percezione complessiva* delle lavoratrici. In particolare abbiamo

osservato come l'insoddisfazione relativa al *gap* tra le capacità delle lavoratrici e le mansioni svolte sia influenzata oltre che dalla professionalità delle intervistate anche dalle condizioni di lavoro. Infatti, l'insoddisfazione rispetto alla propria occupazione è correlata, oltre che al possesso di un elevato titolo di studio, anche alla condizione di *precarietà* (largamente intesa), e alla fruibilità del sistema di diritti e tutele rispetto al lavoro svolto, come per esempio quello di scegliere il periodo di ferie o di usufruire di particolari permessi.

In particolare abbiamo visto come questi aspetti, sintetizzati in un secondo indice (sul grado di *autonomia* della lavoratrice) siano un aspetto centrale per entrambi le figure professionali, considerando, tanto più, l'aspetto relazionale del rapporto di lavoro. D'altra parte un certo tipo di servizio, specialmente quello dell'assistenza alla persona, non sempre permette un'organizzazione del tempo di lavoro vera e propria e, passando dall'ambito familiare a quello del mercato sostituendo quindi alla motivazione affettiva quella monetaria, la sfera della vita lavorativa rischia di assorbire completamente quella della vita privata della lavoratrice. Infatti abbiamo sottolineato come nonostante la regolarità dell'impiego faciliti una maggiore resistenza all'insufficienza del reddito, faccia diminuire le percezioni negative in termini di dequalificazione e tuteli i principali diritti delle lavoratrici, non garantisca una *percezione complessiva* positiva se non in presenza di un certo grado di *autonomia*. Non a caso proprio le lavoratrici impiegate in modo regolare, nell'ambito dell'assistenza familiare, che hanno dichiarato il mancato rispetto del loro contratto, sono quelle con il minor grado di autonomia e che tendono ad avere una *percezione complessiva* del proprio impiego negativa.

Ragionando in questi termini abbiamo poi affrontato il <u>tema dei diritti</u>, non solo per capire quali fossero le principali emergenze, ma anche per osservarne le reazioni, ovvero le strategie messe in atto dalle lavoratrici in conseguenza di alcune violazioni o di certe condizioni di lavoro. In assoluto possiamo dire che la strategia più diffusa è quella della ricerca di un nuovo lavoro, soprattutto per quelle lavoratrici impiegate in modo irregolare. Al contrario, la <u>richiesta di aiuto al sindacato</u> è un'evenienza abbastanza rara

che avviene più frequentemente per le lavoratrici impiegate in modo regolare e comunque per le lavoratrici da più tempo in Italia.

L'alta intensità relazionale propria del lavoro di cura ha reso particolarmente interessante l'analisi delle discriminazioni in relazione alla condizione di immigrate delle lavoratrici intervistate. Infatti, nonostante la maggior parte delle intervistate abbia dichiarato di sentirsi perfettamente integrata sul posto di lavoro, abbiamo rilevato una preoccupante diffusione di atteggiamenti esplicitamente razzisti, che sommandosi a quegli atti discriminatori, come lo storpiamento del nome o la mancanza di rispetto per la cultura della lavoratrice, influiscono negativamente sulla qualità del lavoro.

In conclusione, volendo delineare un profilo delle lavoratrici intervistate, emergono alcune differenze legate all'eterogeneità dei risultati emersi dall'indagine per cui non è stato possibile tracciare un profilo di lavoratrice più o meno definito per ciascuna delle due figure professionali, quella delle ColF e delle AF, oggetto dell'analisi. Tuttavia abbiamo rilevato come per certi versi le due categorie si differenzino proprio in relazione a quelle variabili che abbiamo considerato centrali nella nostra analisi.

In sintesi possiamo dire che quello delle ColF è di certo il gruppo più eterogeneo sotto tutti i punti di vista. Sul piano della condizione lavorativa, ad esempio, è tra le ColF che troviamo lavoratrici più facilmente impiegate in modo irregolare, a ore o a giornata; è questo un fenomeno certamente favorito dalla minore intensità relazionale insita nelle loro mansioni, che però porta all'inevitabile conseguenza di una maggiore precarietà sul piano della condizione di soggiorno, ed un netto peggioramento su quelli della qualità del lavoro e della fruizione dei diritti. La stessa eterogeneità è stata rilevata inoltre per quanto riguarda la nazionalità, l'età e il titolo di studio. Insomma, se abbiamo detto dell'impossibilità di collegare ad una categoria professionale un profilo di lavoratrice, non ci sono dubbi che questo valga soprattutto per le ColF.

Diversamente, <u>per quanto riguarda le AF</u> abbiamo visto nel corso dell'analisi come l'eterogeneità sia minore. In particolare è per questa figura professionale che abbiamo

IRES - Osservatorio sull'immigrazione

rilevato una maggiore stabilità del rapporto di lavoro ed una maggiore frequenza di rapporti regolari; questo proprio per la particolare condizione relazionale con l'assistito, che, come si è già detto, mentre da un lato tende a ridurre gli effetti della *precarietà* delle condizioni di lavoro, dall'altro influisce negativamente sul rapporto di lavoro, favorendo sia la mancanza di rispetto dei contratti, che un abbassamento del grado di autonomia della lavoratrice.

Le intervistate impegnate in questa occupazione sono inoltre più facilmente posizionate nelle fasce intermedie d'età così come in quelle intermedie di anzianità di permanenza, prevalentemente provenienti dai paesi dell'Europa centro orientale e con un alto titolo di studio.

Bibliografia

A.A.V.V. I.N.R.C.A., "L'assistenza agli anziani fornita da immigrati", in Prospettive Sociali e Sanitarie n.°13, 2001

AA.VV., *Donne migranti e diversità – L'Italia di oggi e di domani*, Commissione nazionale per le pari opportunità tra uomo e donna - Presidenza del Consiglio di Ministri, Roma, 2002

ALEMANI C., Donne in frontiera. Le colf nella transizione, Cens, Milano, 1994

ALEMANI C., Le colf: ansie e desideri delle datrici di lavoro, in "Polis", n. 1, 2004

132

ALI AHMED, S., Aspettative riproduttive di donne immigrate dalle Filippine, da Capo Verde e dalla Somalia, in *Mille e una donna. Donne migranti incontro di culture*, Ed. Centro

Azione Milano Donne, 1990

AMBROSINI M., "Il settore del lavoro domestico: tra concetrazione metropolitana e diffusione sul territorio", in *Utili invasori. L'inserimento degli immigrati nel mercato del lavoro italiano*, Franco Angeli, Milano, 1999

AMBROSINI M., La fatica di integrarsi: immigrati e lavoro in Italia, Il Mulino, Bologna2001

AMBROSINI M. (et al.), Le badanti: diritti e doveri, in "Famiglia oggi", n. 12, 2002

ANDALL J., Gender, Migration and Domestic Service: The politics of Black Women in Italy, Ashgate, Aldershot, 2000

ANDALL J., Le Acli colf di fronte all'immigrazione straniera: genere, classe ed etnia, in "Polis", n. 1, 2004

ANDERSON B., Un lavoro come un altro? La mercificazione del lavoro domestico, in Ehrenreich B., Hochschild A.R. (a cura di), Donne globali. Tate, colf e badanti, Feltrinelli, Milano, 2004

A.S.R. – Agenzia Sanitaria Regionale, La sostenibilità del lavoro di cura e domanda di care domiciliare e donne migranti, stampa Regione Emilia Romagna, Bologna, 2005

BARBAGLI M., COLOMBO A., SCIORTINO G. (a cura di), I sommersi e i sanati. Le regolarizzazioni degli immigrati in Italia, Il Mulino, Bologna, 2004

BATTAGLINO, M, GERARDI, .A., SAMPIERI, A., Il lavoro di cura nel mercato globale: responabilità e diritti, Progetto Lavoro, Poggibonsi, 2003

BERNARDOTTI A., CARCHEDI F., FERRONE B., Schiavitù emergenti. La tratta e lo sfruttamento delle donne nigeriane sul litorale domizio, Ediesse, Roma, 2005.

BONIFAZI C., MENNITI A., PALOMBA R. (a cura di), Bambini, anziani e immigrati, La Nuova Italia, Firenze, 1996

BONINELLI, E. ZUCCHETTI, Un segmento di immigrazione poco conosciuto, in L'immigrazione dall'est Europeo a Bergamo: un indagine pilota su polacchi, romeni ed ex iugoslavi, Quaderni ISMU: Milano, 1997

CAMBI F., CAMPANI G., ULIVIERI S. (a cura di), *Donne migranti. Verso nuovi percorsi formativi*, Edizioni ETS, Pisa, 2003

CARCHEDI F., MOTTURA G., PUGLIESE E.(a cura di), *Il lavoro servile e le nuove schiavitù*, FrancoAngeli, Milano, 2003

CARITAS/MIGRANTES, Immigrazione – Dossier statistico, XV Rapporto, 2005

CARITAS/MIGRANTES, Immigrazione – Dossier statistico, XVI Rapporto, 2006

CASELLA PALTRINIERI A., Collaboratrici domestiche straniere in Italia. L'integrazione culturale possibile, in "Studi emigrazione", n. 143, 2001

CASTEGNARO A., La rivoluzione occulta nell'assistenza agli anziani: le aiutanti domiciliari, in "Studi Zancan-Politiche e servizi alle persone", n. 2, 2002

CENSIS, Anziani in Italia: problemi e speranze, rapporto di ricerca, 2002

CENSIS, Rapporto sull'immigrazione: il lavoro di cura affidato alle straniere. Integrazione sociale e inserimento lavorativo delle straniere,2003

CASELLA PALTRINIERI, A., Collaboratrici domestiche straniere in Italia. L'interazione culturale possibile, in *Studi Emigrazione* XXXVIII, 143, 2001

CISF, Settimo rapporto sulla famiglia in Italia, 2001

CNEL, Colf straniere: culture familiari a confronto, Fondazione Silvano Andolfi 2003

COLOMBO A., Razza, genere, classe. Le tre dimensioni del lavoro domestico in Italia, in "Polis", n. 2, 2003

CONSORZIO NOICON, *La regolarizzazione di colf e badanti*, ricerca finanziata con sovvenzione globale Ob.3 Asse B Misura B1 (2000-2006), 2005

CORRIAS F., Tra prestazioni di servizio e legami personali. Rapporti di lavoro e processo di regolarizzazione nel settore domestico-assistenziale, in Caritas ambrosiana, *Uscendo dall'ombra. Il processo di regolarizzazione degli immigrati e i suoi limiti*, FrancoAngeli, Milano, 2004

COSTA G., Il lavoro non regolare di cura: quale ruolo nella costruzione di un mercato di servizi alla persona?, in Ranci C. (a cura di), Il mercato sociale dei servizi alla persona, Carocci, Roma, 2001

CRIPPA, E., Lavoro amaro: le estere in Italia, Ed. Api Colf, 1976

DA ROIT B., Il mercato privato dell'assistenza in Italia, in Gori C. (a cura di), Il welfare nascosto. Il mercato privato dell'assistenza in Italia e in Europa, Carocci, Roma, 2002

DA ROIT B., CASTAGNARO C., Chi cura gli anziani non autosufficienti?, Angeli, Milano, 2004

DECIMO, F., Reti di solidarietà e strategie economiche di donne somale immigrate a Napoli, in Studi Emigrazione XXXIII, n°123, 1996

DE FILIPPO, *La componente femminile dell'immigrazione*, in Pugliese E. (a cura di), *Rapporto Immigrazione*, Ediesse, Roma, 2000

EHRENREICH B., HOCHSCHILD A. R. (a cura di), *Donne globali. Tate, colf e badanti*, Feltrinelli, Milano, 2004

EURISPES, *Il lavoro domestico in Italia: regolare e sommerso*, Rapporto Italia (Sintesi per la stampa), 2002

FAVARO, G., TOGNETTI BORDOGNA, M., Donne dal mondo. Strategie migratorie al femminile, Guerini e Associati, Milano, 1991

FAVARO, G., E OMENETTO C., *Donne filippine in Italia*, Ed. Guerini e Associati, Milano, 1993

FAVARO, G., E OMENETTO, C., *Donne migranti: eritree a Milano*, Ed. Mazzotta, Milano, 1986

FILCAMS-CGIL FISASCAT-CISL UILTUCS-UIL I servizi alle famiglie, alle persone sono un costo o possono essere un fattore di sviluppo dell'occupazione e di emersione del lavoro nero? Atti del Convegno, CNEL Roma 6 marzo 1999

GIOMMONI A., *Il mercato del lavoro delle assistenti familiari immigrate. Gli esiti di una ricerca su campo*, COSES Consorzio per la ricerca e la formazione, 2004

GORI C., Il welfare nascosto. Il mercato privato dell'assistenza in Italia e in Europa, Carocci, Milano, 2002

GRASSO, M., Donne senza confini. Immigrate in Italia tra marginalità ed emancipazione, Ed.Harmattan, Italia, 1994

INCA, Territori e non autosufficienza, il ruolo e le attività del Patronato sindacale, in Notiziario Inca nn. 8,9,10/2007

INPS, *Un fenomeno complesso: l lavoro femminile immigrato*, 2007 (a cura del coordinamento e supporto attività connesse al fenomeno migratorio)

INPS, Immigrazione e collaborazione domestica: i dati del cambiamento, 2004

LONNI, A., TOGNETTI, M., Balie italiane e colf straniere, in Il Calendario del Popolo, 612, 1997

MATTEUCCI, I., In casa d'altri. Sedici immigrate filippine si raccontano, Datanews ed., 1991

MARZOT, M., DE LOURDES JESUS, M., *Una storia lunga dieci isole*, D'Anselmi, Milano, 1989

MEGALE, A., BERNARDOTTI, A., MOTTURA, G., IV Rapporto Ires Immigrazione e Sindacato, Ediesse, 2006

MENZIES et al., *Transnational Entrepreneurship and Bootstrap Capitalism: Social capital, Networks and Ethnic Minority Entrepreneurs*, Paper to be presented at the Second Biennial McGill Conference on International Entrepreneurship: Researching New Frontiers McGill University, Montreal, Canada, September 23-25, 2000

MINGOZZI, A., "Il lavoro di cura alla persona del distretto faentino. I racconti di vita delle lavoratrici provenienti dall'Ex-Unione Sovietica", in Migrazioni globali, integrazioni locali, a cura di Caponio, T. e Colombo, A., Bologna, Il Mulino, 2005

MIRABILE M. L. (a cura di), *Italie sociali. Il welfare locale fra Europa, riforme e federalismo*. Donzelli, Roma, 2005

MIRANDA A, Domestiche straniere e datrici di lavoro autoctone. Un incontro culturale asimmetrico, in "Studi emigrazione", n. 148, 2002

MORINI, C., La serva serve, Ed. DeriveApprodi, Roma 2001

PARREÑAS SALAZAR, R., Servants of globalization: women, migration and domestic work, Stanford, Stanford University Press, 2001

PIVA TONIOLO P., Anziani accuditi da donne straniere, in Animazione Sociale, n.5, 2002

QUINTAVALLA, E., "Il ruolo delle lavoratrici straniere nelle cure domiciliari", in Animazione Sociale, aprile, 2005.

QUIROZA, M. E., Colf latino-americane a Roma, in Macioti (a cura di), Per una società multiculturale, Liguori, Napoli, 1995 (1° ed 1991).

ROSSI A., Anziani e assistenti immigrate. Strumenti per il welfare locale, Ediesse, Roma, 2004

SASSEN S., *The mobility of labour and capital: a study in international investements and labour flow*, Cambridge University Press, Cambridge, 1988.

SCRINZI F., Professioniste della tradizione. Le donne migranti nel mercato del lavoro domestico, in "Polis", n. 1, 2004

SOCCI M. et al., *L'assistenza agli anziani fornita da immigrati*, in "Prospettive sociali e sanitarie", n. 13, 2001

SORGONO, B., Migrazione feminile e lavoro domestico: un terreno da esplorare, *in La Critica Sociologica*, n°134, 2000

SPANO P., Le convenienze nascosta. Il fenomeno badanti e le risposte del welfare, Portogruaro (VE), Nuova Dimensione, 2006

ZANFRINI L., Il capitale sociale nello studio delle migrazioni. Appunti per una prima riflessione in "Sociologia del Lavoro", n. 91, 2003