



Istituto di Ricerche Educative e Formative

IL WELFARE “FATTO IN CASA”

**Indagine nazionale sui collaboratori domestici stranieri
che lavorano a sostegno delle famiglie italiane**



Per i servizi sociali dei lavoratori e dei cittadini



Con la collaborazione di



**Rapporto di ricerca
Roma – Giugno 2007**

Il documento completo relativo al sondaggio può essere scaricato dal sito dell’Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni:

http://www.agcom.it/sondaggi/sondaggi_index.htm.

In ottemperanza al regolamento dell’Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni in materia di pubblicazione e diffusione dei sondaggi sui mezzi di comunicazione di massa: delibera 153/02/CSP, allegato A, art. 3, pubblicato su G.U. 185 del 8/8/2002.

Sommario:

1. La (lenta) ascesa del welfare informale; **2.** La metodologia dell'indagine; **3.** Chi sono i collaboratori domestici stranieri e da dove provengono: continuità e mutamento di un'immigrazione che viene da lontano; **4.** La partenza: i progetti migratori prima di venire in Italia; **5.** Le traiettorie d'ingresso in Italia: gli effetti della regolarizzazione; **6.** Dove, come e quanto lavorano: l'informalità come soluzione ai fabbisogni di cura delle famiglie italiane; **7.** Gli accordi contrattuali: la doppia dipendenza di domanda e offerta; **8.** La *casa degli altri*: le opinioni dei lavoratori immigrati sul lavoro di cura e il rapporto con la famiglia italiana; **9.** *Stranieri di famiglia*: le tendenze in atto nel lavoro domestico.

Bibliografia**1. La (lenta) ascesa del welfare informale***

Che le migrazioni internazionali siano uno dei più importanti fattori di cambiamento della società italiana è un fatto che in pochi si sentirebbero di negare. L'incremento costante degli ingressi, il consolidamento delle presenze e la ricostituzione sul nostro territorio di quote sempre maggiori di nuclei familiari stranieri, sono elementi che indicano in modo inequivocabile quanto l'Italia sia oramai instradata verso un futuro pluriculturale.

Nonostante gli ambiti della vita quotidiana interessati dalla presenza di immigrati siano molti, non sempre questa vicinanza si traduce in scambi concreti: spesso gli immigrati fanno vita a parte, abitando determinate zone delle città, svolgendo lavori che gli italiani non fanno, incontrandosi in luoghi da noi non frequentati; vivendo, insomma, una vita separata da quella degli italiani (Aime 2004).

* L'indagine "Il welfare fatto in casa" è stata commissionata dal Patronato Acli, dal Caf Acli e dalla Presidenza nazionale delle Acli, con un contributo di Obiettivo Lavoro. L'analisi e il commento dei dati sono stati realizzati da Danilo Catania, David Recchia, Marta Simoni e Gianfranco Zucca. Cristiano Caltabiano si è occupato della revisione del documento. Si ringraziano Paolo Santurri e Raffaele Cassa della Codres per la gestione della rilevazione sul campo; Alessandro Iapino, Pino Gulia e Pina Brustolin per i loro preziosi consigli. Per ulteriori informazioni: gianfranco.zucca@acli.it, marta.simoni@acli.it.

Tuttavia, vi sono situazioni nelle quali le vite di italiani e stranieri si intrecciano. Un anziano genitore che perde la propria autosufficienza, un bambino con una madre che lavora, una coppia pressata dai rispettivi impegni professionali sono situazioni nelle quali gli immigrati, prima guardati con sospetto, entrano in casa. A loro sono affidate le persone più vulnerabili (anziani, bambini, disabili) e la pulizia e la gestione dell’abitazione. Occupazioni che vanno al di là della semplice prestazione lavorativa; mansioni che, in alcuni casi, implicano investimenti relazionali e emotivi molto forti.

Il lavoro domestico, d’altronde, è da sempre uno dei principali settori d’impiego degli immigrati, in particolare delle donne. Di recente l’Istat ha reso noti i numeri del fenomeno: tra il 2000 e il 2003 i lavoratori domestici (esclusi quelli provenienti dall’Europa a 15) sono più che raddoppiati, passando da 134 mila a oltre 400 mila. Questo incremento è in gran parte dovuto alla grande regolarizzazione del 2002; un provvedimento che riguardava esplicitamente i lavoratori domestici. Alle regolarizzazioni va poi aggiunto il fenomeno dei lavoratori irregolari. Secondo una recente stima del Sole 24 Ore (2007a, p. 5), la presenza di lavoratori domestici irregolari oscilla tra un minimo di 250 mila persone e un massimo di 900 mila; se si aggiungono i 745 mila domestici stranieri iscritti all’Inps i totali vanno da poco meno di un milione di addetti a 1.600.000 lavoratori¹.

Per quanto la crescita sia chiara, in termini assoluti il ricorso al lavoro domestico salariato interessa solo una ridotta percentuale di nuclei familiari: stando a quanto emerso dalla quarta rilevazione dell’Ilfi (Indagine Longitudinale sulle Famiglie Italiane²), nel 2003 le famiglie italiane che hanno fatto ricorso all’aiuto di collaboratori domestici sono state l’7,6%, all’interno di questa quota “solo” il 2,7% era straniero. Inoltre, considerando il dato sul lavoro domestico co-residente, la percentuale scende addirittura allo 0,4%. Sono due gli elementi di interesse che emergono da questi dati. Da una parte, la presenza nel settore dei servizi familiari di quote ancora consistenti di lavoratrici italiane (4,9%); dall’altra, la tenuta del cosiddetto “welfare invisibile”, ovvero “il lavoro non riconosciuto e non pagato delle donne (mogli, madri figlie), che all’interno

¹ La stima del Sole-24 Ore è stata effettuata sulla base dei dati relativi a fonti ufficiali (Inps, e richieste di regolarizzazione presentate nel marzo 2006) e di alcune ricerche demografiche. Tenendo conto anche dei collaboratori italiani, si arriva ad un totale di circa 2 milioni di addetti nel comparto domestico, di cui l’80% stranieri e in gran parte donne: nel 2004, la componente femminile era pari all’86,6% (Istat 2007, p. 229).

² L’ILFI è uno studio di *panel* prospettico sulle famiglie italiane; è articolato in cinque rilevazioni effettuate, rispettivamente, nel 1997, nel 1999, nel 2001, nel 2003 e nel 2005. L’indagine è realizzata dall’Università degli Studi di Trento, Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale; i dati citati nel testo sono tratti da Colombo 2005, p. 446.

delle famiglie si sono pressoché da sempre fatte carico delle esigenze dei congiunti più fragili” (Ambrosini 2006, p. 1). Se dal punto di vista quantitativo questi leggeri incrementi non indicano certo un’esplosione su larga scala (sono ancora le donne italiane a sostenere gran parte dei carichi familiari), il cambiamento è di tipo qualitativo: le collaboratrici domestiche italiane hanno abbandonato gli impieghi più pesanti, lasciando che la crescente manodopera straniera si concentrasse nei servizi a più alta intensità di ore lavorate. Come emerge dalle analisi di Asher Colombo (2005, p. 460):

la quota di lavoratori coresidenti varia al variare del tipo di servizio richiesto e raggiunge un picco nella cura di persone anziane o disabili. In questo campo il cambiamento è [invece] costituito dall’ingresso nel mercato del lavoro di una popolazione costituita da lavoratrici, in qualche caso anche lavoratori, stranieri, disponibili ad accettare condizioni d’impiego, in particolare la convivenza con la persona di cui ci si prende cura, rifiutate dalle italiane, e a ricevere salari inferiori a quelli richiesti dal sistema privato delle case di riposo di assistenza per anziani, peraltro poco sviluppato in Italia.

Il boom dei collaboratori familiari immigrati indica, dunque, che la domanda di servizi di cura riguarda soprattutto le situazioni più impegnative, quelle che richiedono la convivenza (o un alto numero di ore lavorate): ad esempio, il problema dei “grandi anziani”, associato alla crescente presenza femminile nel mercato del lavoro, implica che sempre meno donne italiane abbiano la possibilità di dedicare molte ore all’assistenza dei congiunti con consistenti fabbisogni di cura. In buona sostanza, le donne riescono ancora a barcamenarsi tra lavoro retribuito, faccende di casa e figli, ma non sono più in grado di far fronte anche alle esigenze della propria famiglia plurigenerazionale³.

In sintesi, la crescita del lavoro domestico c’è, ma non sembra essere vertiginosa; tanto più che è improprio ricondurre il fenomeno solo al lato della domanda, poiché anche l’offerta presenta caratteristiche tali da incrementare la richiesta di lavoro domestico: i compensi contenuti richiesti dai collaboratori domestici immigrati incoraggiano infatti sempre più famiglie ad avvalersi del loro lavoro quotidiano. Si è cioè di fronte ad “un’offerta che genera la domanda”, che alimenta nuovi bisogni anche tra le fasce meno abbienti della popolazione italiana (Colombo 2005, p. 452).

³ Inoltre, non bisogna dimenticare che la gestione della vita familiare è resa ancor più complessa dall’insufficienza dei servizi pubblici. Occorre, comunque, aggiungere che tra le famiglie italiane sembra essere diffusa una cultura della domiciliarità, che tende a mantenere in casa gli anziani e ad evitarne l’ingresso in istituti appositi. Questa mentalità, tuttavia, sembra quantomeno andare di pari passo con l’impossibilità di sostenere i costi, tutt’altro che contenuti, dell’assistenza residenziale (per lo più privata).

2. La metodologia dell'indagine

Alla luce di queste tendenze, è necessario affrontare il fenomeno del lavoro domestico straniero tenendo assieme il fronte della domanda (ovvero le caratteristiche delle famiglie italiane che ricorrono ad aiuti in casa) e quelle dell'offerta (gli immigrati occupati nel settore dei servizi assistenziali e familiari). Al di là dei numeri e degli andamenti strutturali, occorre considerare anche come il prezioso aiuto quotidiano dei collaboratori domestici abbia modificato le abitudini delle famiglie italiane e le relazioni che si instaurano a loro interno. Difatti, non è raro che la figura del collaboratore domestico, specie quando gli viene affidata la cura degli anziani, vada a riempire il vuoto di risorse assistenziali ed affettive lasciato dai familiari (le donne), impossibilitati ad assolvere in prima persona questi compiti.

Il tema della collaborazione familiare è carico di implicazioni sociali, economiche e, in ultima analisi, anche politiche; non è quindi un caso che siano numerose le ricerche ad esso dedicate. D'altronde, come rilevato in precedenza, anche l'Istat (e l'Inps) negli ultimi anni hanno presentato degli approfondimenti sul fenomeno⁴. Inoltre, anche le associazioni di categoria⁵, i sindacati e le amministrazioni locali si interessano sempre più di frequente all'argomento, commissionando ricerche e studi. Dal punto di vista conoscitivo (lasciando da parte le questioni relative al mondo del “sommerso”), il quadro è abbastanza nitido: grazie alle statistiche ufficiali, si conoscono le dimensioni e la struttura della manodopera domestica⁶; mentre, la miriade di ricerche su scala locale permette di saggiare le peculiarità che il fenomeno assume sul territorio italiano⁷. Semmai a mancare sono studi che si pongano ad un livello intermedio (tra macro e micro), ovvero indagini che, pur quantificando i principali aspetti della collaborazione domestica, sappiano anche restituire la complessità del vissuto dei lavoratori immigrati e non manchino di saggiare gli esiti dell'incontro di questi collaboratori con le famiglie italiane⁸.

⁴ Istat, 2007, Inps-Caritas, 2005.

⁵ A riguardo occorre citare la decennale esperienza delle Acli-Colf che nel corso degli ultimi trent'anni hanno più volte sondato il mondo della collaborazione domestica (Turrini, 1977; Iref-Acli Colf, 1999; Iref-Acli Colf, 2005); si veda anche Alemani, Fasoli, 1994.

⁶ Alle indagini dell'Istat e dell'Inps occorre aggiungere l'ampia ricerca svolta dall'Ismu sulla regolarizzazione del 2002; cfr. www.ladante.it.

⁷ La gran parte di queste ricerche sono di impronta qualitativa.

⁸ Pur riconoscendo il contributo degli studi micro, un'indagine campionaria, come quella presentata in queste pagine, permette di confrontare le esperienze di tipi sociali differenti (per area di provenienza, fase biografica e percorsi migratori) all'interno di un quadro comune. Al contrario rispetto agli studi strutturali (macro), il vantaggio di un'indagine diretta è quello di poter rilevare informazioni più dettagliate.

La ricerca che viene presentata in queste pagine intende, quindi, porsi a metà strada tra le statistiche ufficiali e le indagini territoriali, descrivendo nel dettaglio le implicazioni più profonde di un rapporto di lavoro tanto particolare come quello domestico. I temi affrontati dalla ricerca sono molti: accanto al profilo socio-demografico degli intervistati, si descriveranno il percorso migratorio e le traiettorie d'ingresso che hanno portato in Italia i collaboratori domestici stranieri. Saranno, inoltre, presentati i dati relativi alle condizioni di lavoro di queste persone (mansioni, carichi, salari, accordi contrattuali, ecc.); infine, si analizzerà il legame che questi lavoratori/lavoratrici hanno sviluppato con le famiglie italiane.

Per raccogliere tutte queste informazioni ci si è avvalsi di un questionario standardizzato, che è stato somministrato, secondo la modalità *face to face*, ad un campione di 1.003 collaboratori familiari, provenienti da paesi a forte pressione migratoria: complessivamente le nazionalità coinvolte dall'indagine sono state sessantasei. Per quel che riguarda il peso relativo di ogni nazionalità sono state previste quote proporzionali solo per Ucraina, Romania e Filippine (le tre nazionalità maggiormente rappresentate all'interno del mercato del lavoro domestico), mentre le altre nazioni sono state (sempre proporzionalmente) aggregate per macro-aree geografiche. La popolazione di riferimento è quella del database dell'Osservatorio sul lavoro domestico dell'Inps⁹. Rispetto alla copertura territoriale del campione, si è partiti dai dati provinciali sui collaboratori domestici registrati nell'archivio Inps al 31/12/2004¹⁰, per poi selezionare le prime quaranta province per incidenza di collaboratori domestici (la copertura delle province selezionate sul totale nazionale è dell' 84,6%). All'interno, di questa lista sono stati selezionati trenta punti di campionamento¹¹, anche tenendo conto della rete messa a disposizione dall'istituto di sondaggi (Codres di Roma); le interviste sono state, quindi, ripartite in modo proporzionale rispetto ai punti di campionamento. Nel complesso la distribuzione delle interviste nelle aree geografiche è la

⁹ Si ringrazia il Dott. Marco Giovannini del Coordinamento Generale Statistico Attuariale dell'Inps.

¹⁰ I dati Inps utilizzati non permettevano di distinguere tra lavoratori addetti alla cura delle persone e lavoratori generici (addetti alla casa e alle pulizie). Trattandosi di mansioni profondamente differenti sarebbe stato utile poter utilizzare questa distinzione come variabile di stratificazione. In futuro, grazie alla recente entrata in vigore del nuovo C.C.N.L. sul lavoro domestico, che tiene separati i due profili professionali, probabilmente, anche le statistiche dell'Inps terranno conto della distinzione tra cura alle persone e lavoro domestico.

¹¹ I punti di campionamento utilizzati sono: Roma, Bergamo, Milano, Caserta, Napoli, Salerno, Firenze, Ancona, Torino, Como, Palermo, Novara, Genova, Alessandria, Padova, Asti, Bologna, Reggio Calabria, Terni, Pistoia, Brescia, Mantova, Venezia, Lecco, Vicenza, Bari, Parma, Trento, Modena, Udine. Per ulteriori approfondimenti sulla rilevazione si consulti il documento presente sul sito dell'Agcom (http://www.agcom.it/sondaggi/sondaggi_index.htm).

seguito: Nord-Ovest 34%, Nord-Est 16%, Centro 35%, Sud e Isole 14,6%. Gli squilibri tra macro-aree sono dovuti alla concentrazione del fenomeno della collaborazione domestica nelle aree metropolitane (basti pensare che il 47% delle interviste è stato effettuato nelle province di Milano, Roma e Torino).

3. Chi sono i collaboratori domestici stranieri e da dove provengono: continuità e mutamento di un’immigrazione che viene da lontano

Grazie ai dati raccolti nel corso della ricerca è possibile tratteggiare un primo identikit dei collaboratori domestici che lavorano nelle famiglie italiane. Il profilo socio-demografico degli intervistati è riportato nella tabella 1. Dato l’oggetto della ricerca, non sorprende che la componente maschile del campione sia minoritaria (16,3%) e che la quasi totalità di esso (83,7% – dati fuori tabella) sia costituita da donne: l’idea che il lavoro di cura e il lavoro domestico siano attività “tipicamente” femminili, non del tutto riconducibili a specifiche capacità professionali, sembra trovare l’ennesima conferma.

Tab. 1 – Il profilo socio-demografico degli intervistati (%)

Età		Nazionalità		Religione	
		Ex nazioni CSI	29,3		
Da 18 a 30 anni	19,2	Europa orientale	31,0	Cristiana	65,2
Da 31 a 40 anni	38,1	Asia	15,9	Musulmana	8,1
Da 41 a 50 anni	27,7	Centro e Sud America	14,5	Non credente	12,1
Oltre 50 anni	15,0	Africa	9,4	Altro	14,6
Totale	100,0	Totale	100,0	Totale	100,0

Fonte: IREF/CODRES 2007

Proseguendo nella descrizione del profilo degli intervistati, il quadro complessivo è piuttosto nitido. Si tratta di persone adulte: l’età media degli intervistati è, infatti, di 40 anni e oltre il 65% del campione ha tra i 30 e i 50 anni; circa un quinto degli intervistati ha meno di 30 anni; infine, gli ultra-cinquantenni sono il 15%. Va precisato che l’età è una variabile che risente dell’area geografica di invio: i più giovani (meno di 36 anni) provengono soprattutto dai paesi dell’Europa orientale (37,5%, contro una media campionaria del 31%), mentre sono originari delle nazioni ex CSI gli intervistati con un’età più matura: il 43,8% ha più di 45 anni, a fronte di un totale campionario del 29,3% (dati fuori tabella).

Per quel che riguarda la religione professata, il dato è univoco: la gran parte degli intervistati (65,2%) è di fede cristiana, a fronte di un 8,1% che si dichiara musulmano¹².

Rispetto all'area di provenienza, la maggior parte delle lavoratrici e dei lavoratori intervistati (31%) è originaria dei paesi che, prima della caduta del muro di Berlino, gravitavano nella sfera d'influenza dell'Unione Sovietica (Romania, Polonia, Paesi balcanici, ecc.). Si tratta per lo più di romeni (17,5%), seguiti, con una differenza di dieci punti percentuali, da persone provenienti dalla Polonia (7,1%). L'altro grande bacino dal quale le famiglie italiane attingono la forza lavoro loro necessaria per accudire i propri cari e tenere in ordine la casa è rappresentato dalle repubbliche dell'ex URSS che, all'inizio degli anni Novanta, hanno cominciato ad acquisire una relativa autonomia politica entrando nella Confederazione degli Stati Indipendenti, per poi avviare difficili e contraddittori percorsi di indipendenza. Nello specifico, all'interno del blocco degli stati ex CSI (29,3%), la nazionalità più rappresentata è l'Ucraina (19,3%), seguita a distanza dalla Moldavia (4,6%) e dalla Russia (3,2%). Vi sono poi i collaboratori familiari provenienti dall'Asia (15,9%), la gran parte dei quali (11,9%) sono filippini; non è infine trascurabile la quota di persone che vengono dal Centro e Sud America (14,5%: 4% peruviani; 3,3% brasiliani; 2% ecuadoregni) e dall'Africa (9,4%).

Alla luce di questi primi dati, le migrazioni che alimentano il mercato del lavoro domestico sono estremamente caratterizzate: esistono precise aree di invio e interessano soprattutto soggetti in età adulta. D'altronde, il fatto che Ucraine/i, Romene/i e Filippine/i (il 48,7% del campione analizzato in questa ricerca) siano occupati prevalentemente in questo segmento di mercato è confermato dal profilo tratteggiato dall'Istat (2007, p. 225-227) nel recente *Rapporto annuale*¹³; peraltro, l'Istituto nazionale di statistica rileva anche una certa differenza nell'età dei collaboratori provenienti da queste nazioni, laddove riporta che le donne rumene hanno in media 34 anni, a fronte dei 42 delle ucraine e dei 41 delle immigrate filippine.

Il fatto che le lavoratrici ucraine e filippine appartengano alla medesima coorte anagrafica è, comunque, un dato da valutare con attenzione. Difatti, si tratta di due flussi migratori temporalmente distinti¹⁴. L'età degli

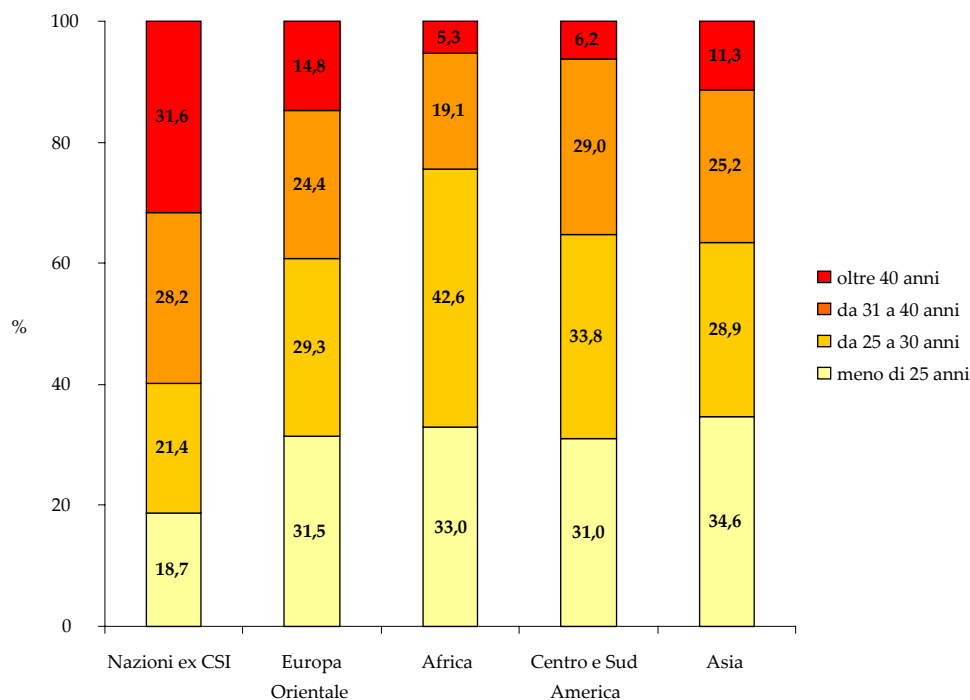
¹² Merita una segnalazione il fatto che, dopo il trasferimento in Italia, il 10% di quanti si sono dichiarati credenti (a prescindere dalla confessione professata), ha affermato di aver dovuto modificare, per mancanza di tempo, le proprie abitudini religiose.

¹³ Rispetto ai dati dell'Osservatorio sui lavoratori domestici dell'Inps, usati in sede di costruzione del campione di intervistati (cfr. par.1), le informazioni fornite dall'Istat sono più aggiornate, essendo basate su un'ampia indagine a cadenza trimestrale ("Rilevazione sulle forze lavoro").

¹⁴ Con il tempo, l'Italia è divenuta il terminale di più di un sistema migratorio (Colombo, Sciortino, 2004, p. 23-30]. In particolare a partire dagli anni Novanta, accanto ai flussi provenienti dall'area

intervistati al momento dell'atto migratorio fa chiarezza sulla questione. Nel grafico 1 è riportata l'età al momento dell'espatrio a seconda dell'area geografica di provenienza.

Graf. 1 – Età al momento dell'espatrio a seconda dell'area geografica di provenienza



Fonte: IREF/CODRES 2007

Scorrendo i dati si rileva che gli individui provenienti dalla area russa si sono spostati in età più matura: difatti il 31,6% di essi (contro un dato campionario del 17%) ha lasciato il proprio paese quando aveva più di quaranta anni; al contrario, ad emigrare da giovani sono stati soprattutto gli asiatici: il 34,6% degli immigrati provenienti da questa area geografica è espatriato quando aveva meno di venticinque anni (nel totale del campione gli emigranti in età giovane sono il 28,3%).

Più in generale, la scelta di emigrare in giovane età (al di sotto dei trent'anni) caratterizza anche gli individui che provengono dall'Africa (75,6%) e dal Centro e Sud America (quasi il 65% non aveva compiuto il trentesimo anno di vita quando è emigrato; inoltre, il 29% era nella fascia

mediterranea, dal Sud America e dalle Filippine si sono intensificati gli ingressi dall'area dell'ex Jugoslavia e dall'Albania.

d'età che va da 31 a 40 anni). Per quel che riguarda le persone provenienti dall'Europa orientale si rileva una certa concentrazione nella fascia d'età più bassa (meno di 25 anni: 31,5%).

È dunque presente una differenza abbastanza netta tra le caratteristiche demografiche dei migranti dell'ex Csi e quelle dei soggetti provenienti da altre aree. Le motivazioni sono abbastanza intuibili: la situazione economica, politica e sociale nell'ex Urss è rapidamente precipitata. Se con la caduta del muro di Berlino i paesi satellite dell'Urss hanno da subito iniziato la transizione post-comunista, la frammentazione dell'Unione Sovietica è fenomeno più recente: gli assetti di società in passato estremamente livellate, vengono rapidamente smantellati provocando un diffuso impoverimento che colpisce la popolazione (senza distinzione di età). Ai fattori espulsivi (e a quelli attrattivi: la domanda di lavoro), bisogna aggiungere un altro fattore. In Italia, la gestione del fenomeno migratorio è stata caratterizzata dall'avvicinarsi di differenti normative e dal ricorso reiterato al meccanismo della regolarizzazione. Senza voler suggerire un nesso diretto tra fenomeni molto diversi, è comunque interessante proporre una periodizzazione dei flussi a seconda delle differenti legislazioni vigenti (tab. 2).

Tab. 2 – Periodo di ingresso in Italia a seconda dell'area geografica di provenienza

Area geografica di provenienza	Periodo di ingresso in Italia			Totale
	2001-2006 (l. Bossi-Fini)	1997-2000 (l. Turco-Napolitano)	Prima del 1997 (l. Martelli)	
Nazioni ex CSI	33,3	33,2	10,6	29,4
Europa orientale	35,8	25,2	21,2	30,9
Africa	8,0	8,4	15,3	9,4
Centro e Sud America	12,5	14,2	22,4	14,6
Asia	10,4	19,0	30,6	15,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IREF/CODRES 2007

Gli scostamenti percentuali sono significativi: a fronte di una sottodimensionamento degli ingressi nel periodo anteriore al 1997 (10,6% contro un dato campionario del 29,4%), i lavoratori domestici provenienti dalle nazioni ex Csi tendono a concentrarsi nei due periodi successivi (1997-2000: 33,2%; 2001-2006: 33,3%). Dai paesi “in transizione” dell'Europa orientale, invece, gli ingressi crescono in modo regolare (nel 2000, la crescita si attesta al 4%, per avere un'accelerazione evidente nel periodo 2001-2006: 35,8%, più di dieci punti percentuali rispetto al periodo precedente). Una chiara tendenza decrescente caratterizza le rimanenti

aree di invio: prima del 1997, dal Centro e Sud America e dall’Asia sono giunti più del 50% (rispettivamente 22,4% e 30,6%) dei lavoratori domestici; tale quota scende a poco meno del 23% nel periodo più recente¹⁵.

Questi dati storicizzano con più precisione gli elementi sin qui proposti: se in passato le nazioni di invio dei lavoratori domestici si trovavano oltreoceano ed erano caratterizzate da una forza lavoro relativamente più giovane; attualmente (complici anche le maglie larghe del sistema Schengen e le difficoltà dell’Italia nel controllo delle frontiere) si va affermando un sistema migratorio su base continentale, che coinvolge donne (e uomini) in età più avanzata. Come si vedrà in seguito questo avvicendamento influisce anche sulle prospettive dei progetti migratori individuali: come rilevano altre ricerche (Castagnone *et. al.*, 2007), pendolarismo e progetti migratori di breve respiro sono le cifre della “nuova migrazione” europea.

Questa digressione sull’inversione delle principali direttrici migratorie permette di riprendere la descrizione del profilo degli intervistati, disponendo di informazioni che costituiscono lo sfondo dove situare ulteriori elementi.

Un’altra variabile di struttura fondamentale è il livello di istruzione (tab. 3): un quarto degli intervistati ha studiato sino a un massimo di otto anni, arrivando in alcuni casi a completare quello che nell’ordinamento scolastico italiano è il ciclo d’istruzione primaria. Un altro 30% ha avuto esperienze formative in qualche modo riconducibili ai cicli biennali di professionalizzazione. Un intervistato su cinque (20,4%) ha, invece, frequentato corsi d’istruzione secondaria; mentre il 25,2% è entrato nella formazione superiore, arrivando nel metà dei casi a conseguire una laurea (l’altra metà ha frequentato l’università senza laurearsi).

Tab. 3 – Livello d’istruzione in anni di studio

<i>Livello di istruzione</i>	
Ciclo di istruzione primaria (0-8 anni di studio)	24,4
Avviamento professionale (9-11 anni studio)	30,0
Ciclo di istruzione secondaria (12-13 anni studio)	20,4
Ciclo istruzione superiore (14-21 anni)	25,2
di cui:	
Conseguimento della laurea	50,0
Frequentazione dell’università	50,0
Totale	100,0

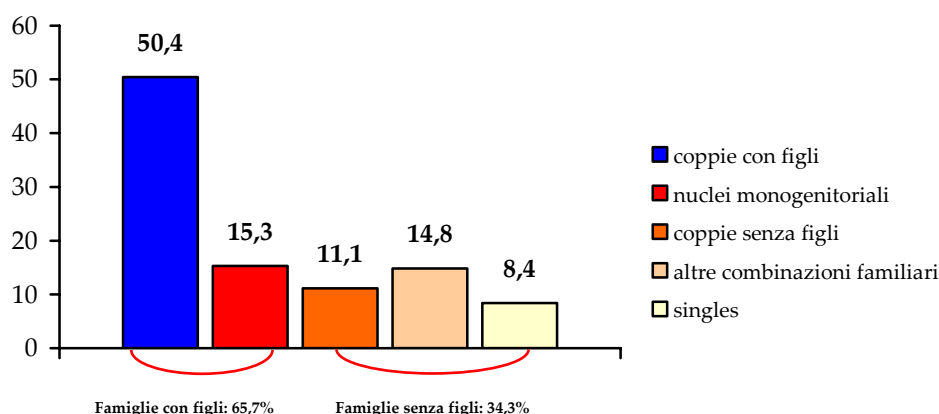
Fonte: IREF/CODRES 2007

¹⁵ La parte maggiore di migranti africani (15,3%) ha fatto il suo ingresso in Italia più di dieci anni fa.

Come è facile intuire questi dati dipendono dall'area geografica di provenienza: per chi è nato in nazioni dove l'istruzione di massa era dottrina di Stato, l'università è stata uno sbocco naturale; è questo il caso dei lavoratori dell'ex Csi che rappresentano il 52,4% dei laureati¹⁶. È altrettanto facile intuire, che gli individui che hanno avuto meno occasioni formative provengano dalle aree più disagiate del pianeta (il 48,9% degli africani e il 39% degli asiatici hanno studiato per un massimo di otto anni); zone dove (purtroppo) l'istruzione non è ancora diffusa.

Considerata l'età non giovanissima degli intervistati, non sorprende che, in maggioranza (61,5% – graf. 2) si tratti di persone coniugate (50,4% di coppie con figli e 11,1 di coppie senza figli).

Graf. 2 – La famiglia di chi lavora in famiglia



Fonte: IREF/CODRES 2007

Più che lo stato civile è, comunque, interessante considerare le caratteristiche del nucleo familiare al quale appartengono i collaboratori. Rispetto al tipo di famiglia, quasi due terzi del campione (65,7%) è costituito da nuclei con figli: nel 50,4% dei casi si tratta di coppie; mentre le famiglie monogenitoriali, formate quasi esclusivamente da madri con prole a carico, sono il 15,3%.

I restanti tipi di famiglia sono coabitazioni tra persone legate da vincoli di parentela diversi da quello tra coniugi o tra genitore e figlio (14,8%), da coppie senza figli (11,1%) e da *singles* (8,4%). Si tenga comunque presente che l'essere sposati, oppure l'aver dei figli non necessariamente implica

¹⁶ Dal momento che si tratta anche di individui anagraficamente più maturi, con tutta probabilità si sono formati quando il sistema educativo sovietico funzionava ancora a pieno regime.

una convivenza con i propri congiunti. Non di rado, infatti, questi ultimi (o parte di essi) vivono ancora nel paese di origine degli intervistati: i collaboratori i cui familiari più stretti vivono tutti in Italia sono più di un terzo (38,3% – dati fuori tabella). Per il restante 61,7% dei casi si può parlare di *famiglie migranti transnazionali*: l'11,5% degli intervistati ha un componente della propria famiglia che vive all'estero, il 19,2% ne ha due e il 30,3% ne ha almeno tre. Nel dettaglio, i coniugati che vivono lontano dal proprio partner sono il 37,6% (dati fuori tabella). La residenza della famiglia dipende dai percorsi di ricongiungimento: questo procedimento, di solito, avviene con una certa lentezza; è, quindi, tra i lavoratori entrati in Italia prima del 1997 che si registra la più alta percentuale di famiglie ricostituite interamente sul suolo italiano: 63% contro un dato medio del 37,9%.

Un discorso a parte merita la questione dei collaboratori domestici con figli. Si tratta di uno degli aspetti che maggiormente orienta le strategie migratorie e professionali dei lavoratori immigrati. Bisogna, infatti, rilevare che questi ultimi, spesso, sono emigrati proprio per sostenere e/o migliorare le condizioni di vita dei propri figli: è in senso intergenerazionale che il progetto migratorio (individuale o familiare che sia) trova la propria ragion d'essere. Conviene quindi approfondire questo aspetto che, peraltro, risulterà importante anche proseguendo nell'esposizione dei risultati della ricerca (cfr. par. 3).

In generale il 28% delle famiglie ha un solo figlio, il 39,6% ha due figli e il 32,3% ha tre o più figli (dati fuori tabella). Coerentemente con l'età adulta degli intervistati, si tratta per lo più di giovani adolescenti la cui età media è di 17 anni (nel caso del primo figlio) e di 16 anni per i secondi e terzi figli.

Rimane da discutere un ultimo aspetto: la nazione di residenza dei figli. Il legame materno/paterno a distanza è la molla di molti dei processi caratteristici delle migrazioni per lavoro, soprattutto di quelli alimentati prevalentemente da donne; si pensi al caso dei collaboratori familiari coresidenti: molto spesso sono madri con figli all'estero, che accettano un tipo di lavoro penalizzante per l'autonomia personale, allo scopo di massimizzare la quota di rimesse da inviare in patria. Rispetto ai figli dei collaboratori familiari, il dato generale è che si tratta soprattutto di giovani nati nel paese d'origine (77,5% – dati fuori tabella¹⁷). Nello specifico, il 57,4% del campione vive ancora lontano dai propri figli: il 51,9% non ha

¹⁷ A seconda della nazionalità dei collaboratori, cambia anche la percentuale di figli nati fuori dall'Italia. Difatti, tra i flussi migratori attivi da più tempo (Asia e America Latina) la quota dei primi figli nati in patria è più contenuta; al contrario, fra i nuovi venuti tale percentuale è più elevata: ad esempio, i primogeniti di origine asiatica nati nel paese d'origine sono 58,8% (rispetto ad una media campionaria del 77,5%), percentuale che sale all'89,7% nel caso dei primi figli dei collaboratori provenienti da una delle nazioni dell'ex CSI.

attivato alcun meccanismo di ricongiungimento, il 41,6% ha tutti i figli in Italia, mentre il 6,5% ha figli sia in Italia che all'estero (dati fuori tabella). I figli che non risiedono in Italia sono affidati o alle cure dell'altro coniuge rimasto nel paese d'origine (41,2% – dati fuori tabella) o dei parenti (40,6%)¹⁸; dunque, si è in presenza di catene trans-nazionali di accudimento all'interno delle quali la migrazione di uno o di entrambi i genitori implica una redistribuzione dei compiti di cura¹⁹.

Dalla lettura dei dati, la struttura delle famiglie dei collaboratori domestici stranieri è alquanto articolata: si tratta di nuclei numerosi, con figli in età adolescenziale; il fattore di maggiore differenziazione sono le situazioni di genitorialità trans-nazionale (Parreñas 2001): madri che non possono essere vicine ai propri figli perché da loro dipende il sostentamento di interi nuclei familiari. In questo senso, anche le rimesse possono essere considerate pratiche di sostegno familiare a distanza²⁰.

La percentuale di collaboratori familiari che invia rimesse in denaro è molto elevata: 72,1%. Generalmente la propensione ad inviare denaro ai propri congiunti è tanto minore quanto è più forte il progetto migratorio: man mano che questo si consolida e il primo-migrante ricostituisce il proprio nucleo nel paese d'accoglienza, viene meno la necessità dell'invio continuo di rimesse; viceversa, la decisione di rimettere i propri guadagni può essere interpretata come espressione di uno stretto legame con la società di provenienza, dove i migranti intendono far ritorno per ricongiungersi alla propria famiglia.

A riprova di ciò basti considerare quanto hanno affermato gli intervistati circa gli importi delle rimesse e la destinazione delle stesse: è molto alta la percentuale di quanti, applicando forme di autocontenimento dei consumi, inviano ai propri familiari lontani almeno la metà dei propri guadagni (39,6%)²¹.

Comprensibilmente, la variabile che più delle altre contribuisce a determinare l'invio di denaro all'estero è l'aver lasciato o meno i figli e il coniuge nel paese d'origine (graf. 3): se la metà (50,5%) di quanti vivono in

¹⁸ Un quinto (20,4%) dei figli residenti all'estero, essendo adulto, è autosufficiente.

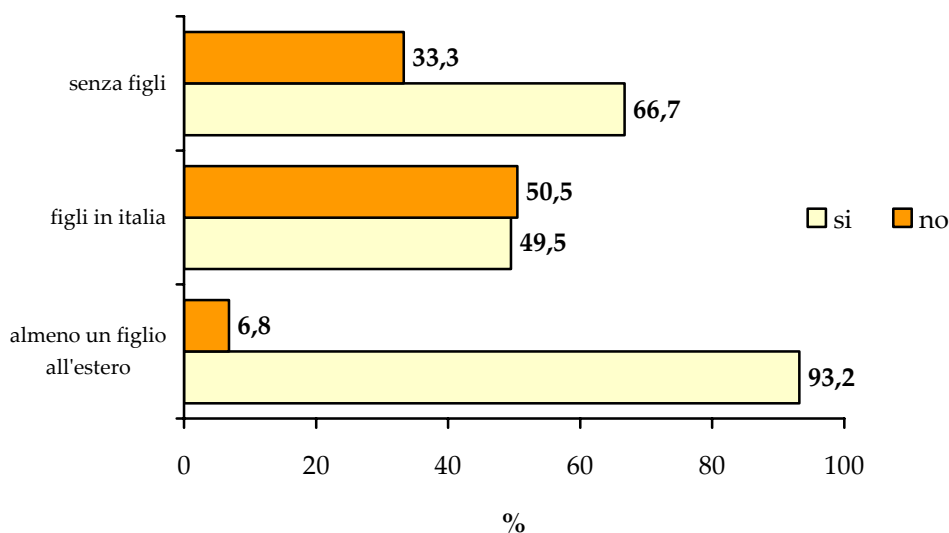
¹⁹ In alcuni casi, si attivano persino dei processi migratori aggiuntivi, per aiutare le famiglie transnazionali a fronteggiare i compiti di cura. Nei paesi di provenienza si assiste a forme di mobilità interna nelle quali donne più giovani e povere vanno a sostenere le famiglie dove i genitori sono emigrati.

²⁰ I migranti, soprattutto se provenienti dai paesi dell'est, inviano anche abbigliamento, oggetti per la casa attraverso corrieri non ufficiali. A Roma, ad esempio, ogni settimana, dal capolinea della metropolitana Anagnina, partono furgoni e autobus diretti in Romania.

²¹ Tra coloro che inviano rimesse pari o superiori alla metà dello stipendio mensile, il 2,4% invia tutto quello che riesce a guadagnare in Italia, il 14,6% i tre quarti e il 22,6% la metà (dati fuori tabella).

Italia con i propri figli non effettua rimesse, tra coloro che se ne sono separati la quasi totalità (93,2%) invia una qualche somma ai figli²².

Graf. 3 – Invio di rimesse in denaro a seconda della presenza e della residenza dei figli



Fonte: IREF/CODRES 2007

Per la verità, anche nelle coppie dove non ci sono dei figli sono frequenti i casi di invio di rimesse nel proprio paese (sono poco più di due intervistati su tre – 66,7%). Si tratta per lo più di persone che vivono lontane dal coniuge²³. Più in generale, tre sono le destinazioni principali del denaro guadagnato in Italia: il sostentamento del proprio nucleo familiare (55,5% - dati fuori tabella), il pagamento dell'istruzione dei propri figli (22,9%), l'acquisto o la costruzione di una casa (15,3%); è, invece, residuale la percentuale di coloro che intendono avviare un'attività commerciale (3,5%); mentre coloro che sono spinti da altri motivi sono il 2,8%.

Utilizzando l'invio di rimesse come indicatore dell'intensità dei legami familiari trans-nazionali, si potrebbe dire che i legami materiali e morali che uniscono i migranti con la famiglia d'origine sono estremamente forti e persistenti: la presenza di figli in patria, certamente, rende queste relazioni ancor più vincolanti; tuttavia anche laddove non sono presenti figli, la

²² In questo gruppo di intervistati, il 32,3% si limita ad inviare ai propri congiunti rimasti a casa non più di un quarto di quello che guadagna. La quota di retribuzione inviata suggerisce che i redditi dei collaboratori siano esigui; cfr. par. 6.

²³ Nelle coppie "divise" la percentuale di chi invia denaro è pari al 96,6%, mentre nelle unioni tra persone entrambe residenti in Italia scende al 61,9% (dati fuori tabella).

famiglia d’origine rimane il punto di riferimento dei lavoratori immigrati. Non bisogna poi dimenticare che: “le donne più degli uomini tradizionalmente si sentono legate alla famiglia e sono educate a esserlo, e anche la decisione di partire esprime legami affettivi e obbligazioni morali persistenti: le migrazioni femminili sono più dipendenti da ragioni familiari di quelle maschili” (Ambrosini, 2007, p. 16-17). È quindi, la propria famiglia il perno attorno al quale ruota l’esperienza delle lavoratrici immigrate; ad essa sono rivolti i sacrifici e le risorse. Seguendo la pista che le scelte migratorie siano mediate dal contesto familiare²⁴, nel prossimo paragrafo si affronteranno i percorsi d’ingresso in Italia delle lavoratrici/lavoratori domestici.

4. La partenza: i progetti migratori prima di venire in Italia

Negli studi sulle migrazioni internazionali, la fase del ciclo di vita nella quale si compie l’atto migratorio è una delle variabili esplicative di maggiore importanza: in breve, un conto è emigrare in giovane età, allontanandosi dalla famiglia d’origine, altra situazione è abbandonare la famiglia costituita [Boyd, 2006: 32].

Per quanto si è potuto notare sinora, la scelta di emigrare tende ad avvenire in una fase nella quale i principali progetti di vita sono, in qualche modo, definiti: ad esempio, al momento della migrazione buona parte degli intervistati, era in età adulta. Si potrebbe arrivare a dire che è l’esigenza di portare a compimento progetti di vita già avviati (e quelli dei propri cari), la molla che spinge gli individui ad emigrare. Comunque sia, è sempre difficile scandagliare le motivazioni che spingono un individuo ad emigrare, soprattutto perchè i fattori economici tendono ad oscurare il resto.

Nel paragrafo precedente si è già sottolineato come i figli (e più in generale i familiari) rimasti in patria siano il punto di riferimento dei progetti migratori dei collaboratori domestici stranieri. Prova ne sono l’intensità e la frequenza delle rimesse che gli immigrati mandano ai propri cari, alimentando in tal modo la propria famiglia trans-nazionale.

Nondimeno bisogna anche considerare le condizioni di vita all’interno della famiglia del migrante prima della sua partenza. Il numero di occupati all’epoca dell’espatrio può essere considerato un *push* migratorio con una qualche influenza. I dati presentati nella tabella 4 evidenziano che nel 33% dei casi i migranti africani provengono da famiglie nelle quali nessuno dei

²⁴ Su questi aspetti si veda il rapporto nazionale sulle famiglie migranti curato di recente dall’Iref (Simoni, Zucca, 2007).

membri lavorava (il dato relativo al campione è del 23,3%). Al contrario per quel che riguarda gli individui arrivati dall'Europa Orientale (38,9%) e dall'America centro-meridionale (40%), sono emigrati pur avendo due o più occupati all'interno della loro famiglia.

Tab. 4 – Condizione occupazionale dei membri della famiglia d'origine al momento dell'espatrio dell'intervistato a seconda dell'area geografica di provenienza (%)

Numero di occupati nella famiglia d'origine	Area geografica di provenienza					Totale
	Nazioni ex CSI	Europa Orientale	Africa	Centro e Sud America	Asia	
nessuno	28,6	17,7	33,0	18,6	23,3	23,3
un occupato	45,9	43,4	50,0	41,4	51,6	45,8
due o più occupati	25,5	38,9	17,0	40,0	25,2	30,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IREF/CODRES 2007

Comunque, il dato da rimarcare è che quasi un collaboratore domestico su quattro è emigrato quando nella propria famiglia non lavorava nessuno; un altro 45% è partito con un solo occupato in famiglia. Ciò vuol dire che la necessità di integrare il proprio reddito familiare è un movente fondamentale in questi flussi migratori.

In generale, le migrazioni collegate al mercato del lavoro domestico sono trasferimenti all'estero di breve periodo: nel 60,5% dei casi gli intervistati hanno dichiarato che all'atto della partenza pensavano di venire in Italia soltanto il tempo necessario per risparmiare dei soldi oppure per spostarsi in un'altra nazione (tab. 5), mentre solo il 16,8% pensava di espatriare per un lungo periodo di tempo; infine, quasi un intervistato su quattro (22,7%) non aveva un progetto ben preciso. Inoltre, il numero di familiari che ancora vivono all'estero è una variabile legata a doppio filo al progetto migratorio, poiché riflette gli atteggiamenti nei confronti di una scelta fondamentale come l'avvio dei processi di ricongiungimento: basti pensare che il 57,8% di coloro che sono partiti dal proprio paese con l'idea di rimanere all'estero per un lungo periodo attualmente non hanno più nessun familiare in patria, avendo portato in Italia tutti i membri della famiglia.

Scomponendo i dati per area geografica di provenienza, emerge che sono soprattutto i migranti provenienti dalla ex CSI e dall'Europa orientale a considerare il trasferimento in Italia come un'esperienza di breve termine (rispettivamente 64,8% e 64,3%, con uno scarto positivo di circa quattro punti percentuali rispetto al dato campionario). Al contrario, sono più propensi a considerare lo spostamento in Italia entro un orizzonte

temporale più ampio gli asiatici (27,2% contro il 16,8% nel totale campionario). I migranti provenienti dall’Africa non sembrano essere caratterizzati da un progetto migratorio preciso (30,1% contro 22,7%)²⁵.

Tab. 5 – Il progetto migratorio di partenza

Progetto migratorio di partenza	Area geografica di provenienza					Totale
	Nazioni ex CSI	Europa Orientale	Africa	Centro e Sud America	Asia	
Breve periodo	64,8	64,3	48,4	56,3	56,3	60,5
Lungo periodo	12,3	12,7	21,5	20,1	27,2	16,8
Nessun progetto	22,9	23,1	30,1	23,6	16,5	22,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IREF/CODRES 2007

Un ulteriore elemento caratteristico delle migrazioni per lavoro domestico è il fatto che spesso il progetto migratorio è collegato alle opportunità di impiego: in molti casi, il migrante espatria con la consapevolezza che nella nazione d’arrivo troverà lavoro in uno specifico settore. Le informazioni sui fabbisogni di manodopera sono una delle risorse fondamentali nelle valutazioni che precedono la migrazione: gli individui si spostano laddove sono, in qualche modo, “certi” troveranno lavoro; se si considera che il principale canale di primo impiego sono parenti e connazionali, è naturale che il migrante abbia un’idea su cosa andrà a fare una volta giunto in terra straniera. A riguardo la ricerca presenta dati interessanti: il 40,8% degli intervistati è partito pensando che avrebbe trovato un impiego nel settore del lavoro domestico. Quest’ultima è una percentuale di tutto rilievo che conferma il carattere progettuale delle migrazioni: il migrante non esercita solo il suo “diritto di fuga” da situazioni penalizzanti (Mezzadra, 2001), ma programma il trasferimento in tutti suoi aspetti (*in primis*, il lavoro)²⁶. Un’altra quota di intervistati (39,6%)

²⁵ Peraltro, l’estensione temporale del progetto migratorio risente anche dell’appartenenza a differenti coorti anagrafiche: difatti, nel 69% dei casi, gli individui con più di quaranta anni sono partiti con un progetto migratorio a breve scadenza; all’opposto ci sono gli under 25, che per il 22,5%, sono emigrati avendo in mente di restare all’estero per un lungo periodo (dati fuori tabella). Anche la presenza di figli al momento dell’espatrio condiziona (almeno in parte) le valutazioni che hanno preceduto la scelta di espatriare: ad esempio, il 75% di coloro che al momento della partenza avevano un figlio maggiorenne pensavano che la loro esperienza oltre confine si sarebbe risolta in un breve lasso di tempo.

²⁶ Una conferma di questa tendenza emerge con chiarezza confrontando i progetti lavorativi con le traiettorie professionali degli intervistati: il 91,4% di coloro che sono emigrati con l’intenzione di lavorare come collaboratore domestico da quando è in Italia non è stato occupato in nessun altro settore produttivo (dato fuori tabella).

ha, invece, affermato di non pensare che una volta in Italia avrebbe lavorato come collaboratore familiare²⁷.

Questi dati acquistano ancor più interesse se considerati alla luce di alcune delle variabili strutturali. In particolare al crescere della età al momento della partenza aumentano anche le quote di intervistati che pensavano di lavorare nel settore della collaborazione domestica: si va dal 36,3% tra coloro che sono emigrati quando avevano meno di venticinque anni, sino ad arrivare al 56,1% di coloro che avevano superato i quaranta anni (il dato campionario è del 40,8% – dati fuori tabella). Anche il confronto con l’area geografica di provenienza fa emergere elementi che meritano di essere menzionati: sono soprattutto i migranti provenienti dall’Asia e dall’ex CSI ad essere emigrati con l’intenzione di lavorare come collaboratore familiare (50,3% all’interno del primo sottogruppo e 48,3% nel secondo). Al contrario, gli individui venuti dall’Africa (48,9%) e dal Centro e Sud America (49,7% – dati fuori tabella) non pensavano di lavorare nel settore domestico.

Un altro elemento da prendere in esame è la presenza di figli con più di diciotto anni al momento della migrazione: a riguardo, è interessante rilevare che il 56,3% degli intervistati emigrati con l’intenzione di fare il collaboratore familiare aveva un figlio con più di diciotto anni. È questa un’ultima riprova che i progetti migratori finalizzati all’inserimento nel lavoro domestico prendano corpo all’interno di situazioni familiari tendenzialmente stabilizzate. In sintesi, gli individui più maturi emigrano in una fase biografica nella quale i legami sono strutturati; queste persone sono, inoltre, caratterizzate da progetti lavorativi mirati: è lecito supporre l’influenza di catene migratorie che veicolano informazioni sulle opportunità di lavoro del mercato italiano. È sulla base di tali informazioni che questi lavoratori hanno deciso di spostarsi nel nostro paese, con l’intenzione di trovare un impiego come collaboratore domestico e familiare. Il loro scopo principale era, quindi, assicurare alla propria famiglia introiti aggiuntivi e, magari, permettere ai figli di proseguire gli studi, oppure di coronare un progetto di vita individuale.

Alla luce di queste considerazioni, si spiega anche la caratterizzazione nazionale del progetto di lavoro: gli asiatici, in particolare i migranti filippini, sono tradizionalmente ben presenti all’interno di questo settore occupazionale; mentre gli ucraini (o meglio le ucraine) sono il gruppo nazionale che negli ultimi anni ha quasi monopolizzato l’offerta di servizi domestici e domiciliari. Come detto in precedenza, si tratta di due flussi migratori differenti e temporalmente distanti che, pur avendo avuto una

²⁷ Il 19,6% non aveva, invece, un’idea in proposito.

differente struttura demografica, condividono lo stesso atteggiamento nei confronti della migrazione per lavoro. Difatti, se si considerano gli ingressi avvenuti negli ultimi cinque anni (ovvero, dalla regolarizzazione dei lavoratori domestici in poi), si può notare che nel 56,1% dei casi i migranti provenienti dall'ex CSI si sono spostati con l'intenzione di trovare lavoro nel settore del servizio domestico (il dato medio è del 42,4%). Parallelamente, tra coloro giunti in Italia da più di cinque anni (prima del 2002), sono gli asiatici (e quindi i filippini) ad essere caratterizzati da un progetto migratorio mirato (53,9% contro 39,7%). In sintesi se in passato le catene migratorie convogliavano flussi di lavoro domestico dall'Asia, attualmente il bacino migratorio più attivo è quello ucraino.

Per sintetizzare i dati discussi sinora è possibile delineare alcuni tipi ideali di migrazione per lavoro nel settore domestico²⁸.

Il primo modello può essere definito *migrazione di scopo*: si tratta di progetti migratori finalizzati, attuati da individui in età adulta che maturano all'interno di contesti familiari consolidati (dal punto di vista generazionale), ma bisognosi di rilancio (rispetto alle risorse disponibili). Questo genere di emigrazione interessa soprattutto gli stranieri provenienti dai paesi dell'ex CSI e, in parte, dall'Europa orientale.

Un secondo modello può essere connotato in termini di *migrazione di trasferimento*: è anch'esso mirato, ma essendo (o meglio essendo stato) attuato da soggetti in età più giovane – che peraltro provengono per lo più da nazioni rispetto alle quali l'opzione del pendolarismo è impraticabile – ha trovato nel lavoro domestico lo sbocco (più obbligato che naturale) di un progetto insediativo che, col tempo, ha portato interi nuclei familiari in Italia e si è evoluto in senso intergenerazionale. In questo secondo modello si inseriscono le migrazioni degli asiatici (filippini) e, in parte, degli immigrati del Centro e Sud America.

Un terzo tipo può essere identificato nella *migrazione di esodo*: questo modello matura all'interno di contesti estremamente penalizzanti, che inducono i soggetti che vi vivono a uscirne, prescindendo da un progetto migratorio e lavorativo minimamente definito; in questa situazione l'ingresso nel settore dei servizi domestici è incidentale, presumibilmente veicolato dalle reti etniche e dai servizi di intermediazione sul territorio italiano. In proposito, è paradigmatica l'esperienza dei collaboratori domestici africani.

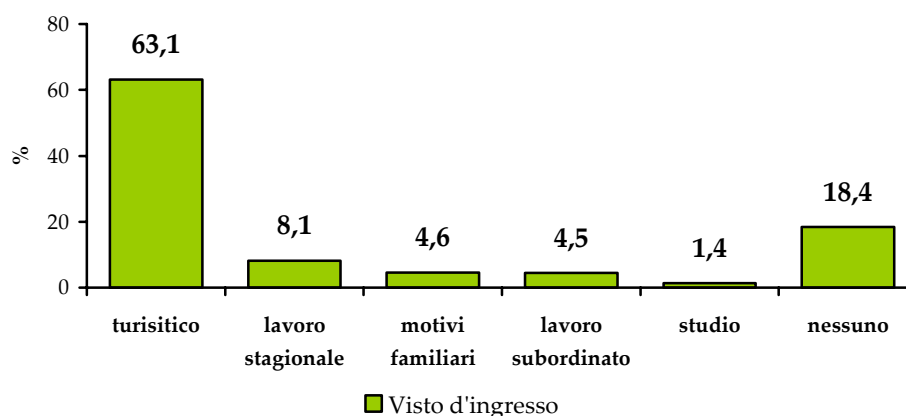
²⁸ La tipologia che segue riprende, in parte modificandola, la proposta di Ambrosini e Cominelli (2004, p. 43-46).

5. Le traiettorie d'ingresso in Italia: gli effetti della regolarizzazione

Per fornire un quadro puntuale dei fenomeni migratori collegati alla domanda di lavoro nei servizi di cura rimane un'altra questione da affrontare: ovvero il ruolo delle politiche migratorie rispetto all'ingresso in Italia. Si tratta di un aspetto di non poco conto, dal momento che, come si avrà modo di vedere successivamente (par. 6), il visto posseduto all'ingresso nel nostro paese e il percorso amministrativo che ne consegue (ottenimento di un permesso di soggiorno, regolarizzazione o permanenza nell'irregolarità) influiscono sulle condizioni di lavoro. Il nesso tra soggiorno irregolare e lavoro “in nero” è molto documentato: oltre all'impossibilità (giuridica) di ottenere un regolare contratto di lavoro, la clandestinità (o i periodi di soggiorno irregolare) comportano un'elevata vulnerabilità rispetto ad abusi e discriminazioni²⁹.

Nel grafico 4 sono riportati i dati relativi al visto posseduto dagli intervistati al momento del loro ingresso in Italia.

Graf. 4 – L'ingresso in Italia



Fonte: IREF/CODRES 2007

Il 63,1% dei lavoratori domestici è entrato in Italia con un visto turistico, mentre il 18,4% non aveva nessun documento di ingresso. Residuali sono gli altri tipi di documento d'ingresso (tranne l'8,1% fatto registrare dal visto per lavoro stagionale). Nel complesso, la gran parte degli intervistati sono

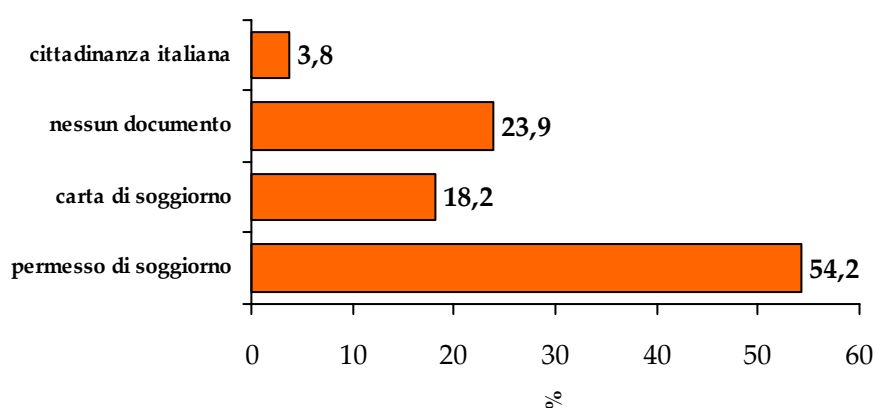
²⁹ Questa vulnerabilità è emersa anche nel corso di un progetto di ricerca-azione (“Usciamo dal silenzio”), patrocinato dall'Unar (Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali) e sviluppato dalle Acli, in collaborazione con l'Iref. I risultati dell'indagine conoscitiva saranno diffusi nel mese di settembre 2007.

entrati con un visto temporaneo o, addirittura, irregolarmente; ciò implica che alla scadenza del permesso turistico, siano divenuti soggiornanti illegali, trattenutisi oltre il tempo previsto dalla legge (*over-stayer*). Il quadro non è certo incoraggiante: i flussi migratori veicolati dalla richiesta di lavoro domestico sono in larga parte (81,5%) composti da migranti che o erano irregolari sin dall'ingresso in Italia o lo sono diventati alla scadenza del permesso di soggiorno temporaneo³⁰.

L'Italia ha dunque grandi difficoltà non tanto nel gestire le proprie frontiere quanto piuttosto nel controllo del territorio e nell'attivazione del meccanismo di ingresso per lavoro: la “vacanza per ricerca di lavoro” è una delle principali contraddizioni dell'attuale sistema normativo.

Alla luce di quanto accade all'ingresso nel nostro paese, diviene ancor più interessante osservare quale sia stato il percorso amministrativo dei collaboratori domestici coinvolti nella ricerca, ovvero, il titolo di soggiorno attualmente in loro possesso (graf. 5).

Graf. 5 – Documento attualmente posseduto per risiedere Italia



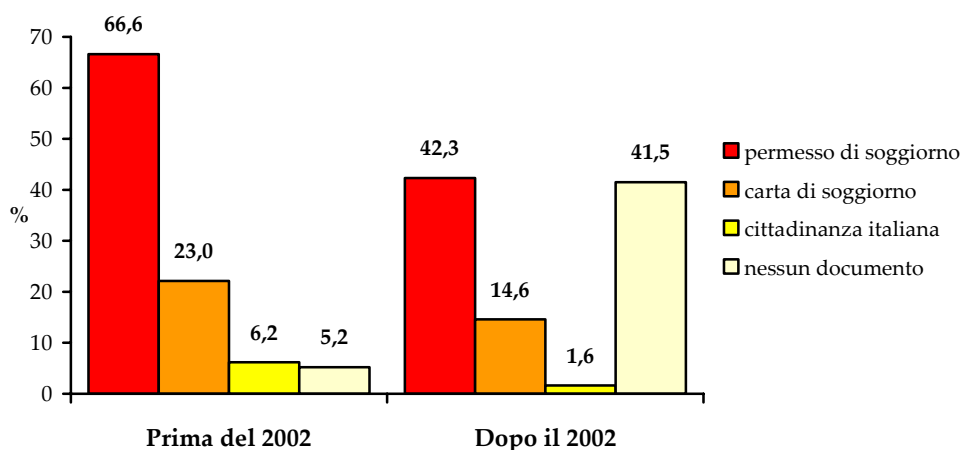
Fonte: IREF/CODRES 2007

A riguardo, i dati raccolti nel corso dell'indagine mostrano che il 54,2% degli immigrati intervistati ha un regolare permesso di soggiorno, il 18,2% è riuscito ad ottenere una carta di soggiorno, mentre il 23,9% è irregolare. I percorsi amministrativi degli intervistati sono, perciò, contrassegnati da una tendenza alla regolarizzazione: basti pensare che il 56,9% di coloro che sono entrati con un visto turistico e di studio, attualmente hanno un permesso di soggiorno; d'altronde, anche chi è partito da una condizione di

³⁰ Nonostante il questionario non prevedesse di ricostruire in modo analitico il percorso amministrativo dei soggiornanti stranieri, l'*over-staying* è spesso l'unica soluzione a fronte delle restrizioni presenti nell'ordinamento italiano rispetto all'ingresso per ricerca di lavoro.

irregolarità (ingresso senza alcun visto) ha nel 41,8% dei casi ottenuto un permesso di soggiorno. Diverso è il caso degli irregolari in ingresso che in quasi la metà dei casi non sono riusciti a “sanare” la propria condizione (43,5%). Altrettanto difficile è la situazione di chi entrato con un visto turistico e l’ha visto scadere senza avere la possibilità di mettersi in regola: si tratta del 23% degli appartenenti a questo sottogruppo (dati fuori tabella). Pur essendo di per sé rilevanti, tali dati vanno letti tenendo conto che nel 2002 è stato varato un provvedimento legislativo che andava a regolarizzare la posizione dei lavoratori domestici (legge 30 del luglio 2002, n. 189, art. 33). Si trattava di un intervento *ad hoc*, che permetteva al datore di lavoro dello straniero irregolare di sanarne la posizione amministrativa³¹. È dunque fondamentale valutare quanto la situazione attuale sia effetto della regolarizzazione partita nel Luglio del 2002. Il grafico 6 riporta l’attuale condizione amministrativa degli intervistati, disaggregata secondo l’anno d’inizio della professione di collaboratore familiare. Il termine temporale usato è per l’appunto il 2002³², anno spartiacque in termini di politiche migratorie.

Graf. 6 – Condizione giuridica attuale a seconda dell’anno di inizio dell’attività di collaboratore familiare



Fonte: IREF/CODRES 2007

³¹ La regolarizzazione del 2002 riguardava i lavoratori domestici operanti come tali nel territorio nazionale nei tre mesi antecedenti all’entrata in vigore del provvedimento.

³² Gli intervistati che hanno affermato di aver iniziato a lavorare come collaboratori domestici nel 2002 sono stati inseriti nel gruppo “prima del 2002”, poiché per saggiare gli effetti della regolarizzazione si è tenuto conto del fatto che c’è stata una proroga dei tempi di presentazione delle domande di regolarizzazione: con tutta probabilità anche molti neo-arrivati ne hanno potuto beneficiare.

Un dato salta immediatamente all'occhio: la concentrazione dell'irregolarità tra coloro che hanno iniziato a lavorare come collaboratore familiare dopo il 2002: difatti, il 41,5% di essi è senza documenti. Inoltre, c'è da precisare che il 67,6% degli appartenenti a questa categoria è entrato in Italia senza alcun tipo di visto. Al contrario, il 66,6% degli immigrati che hanno iniziato a lavorare come collaboratore familiare prima del 2002 ha ora un permesso di soggiorno o, addirittura, nel 23% dei casi ha una carta di soggiorno.

Nel complesso la sanatoria collegata alla Bossi-Fini ha permesso a buona parte dei collaboratori familiari attivi all'epoca di stabilizzare la propria posizione amministrativa; al contrario, tra coloro che hanno iniziato a lavorare negli ultimi anni (a partire dal 2003), la situazione è contraddittoria: quasi il 60% (56,9%) ha un regolare permesso di soggiorno; mentre più del 40% soggiorna irregolarmente sul territorio italiano pur lavorando stabilmente in una o più famiglie italiane.

Gli effetti della nuova normativa (la legge Bossi-Fini) sono pertanto ambivalenti: da una parte si è permesso a quote consistenti di immigrati già attivi nel mercato di *mettersi in regola*, accedendo a diritti sociali elementari (la questione dei diritti politici sembra di là da venire); dall'altra, la legge non ha intaccato minimamente quella sorta di “irregolarità strutturale” che sembra essere il minimo comun denominatore dell'Italia come paese d'immigrazione. Quest'ultimo aspetto non può che destare apprensione, viste le ricadute sulle condizioni di lavoro dei “domestici” stranieri e, in ultima analisi, anche delle famiglie italiane. Resta il fatto che senza le “sanatorie”, il destino dei lavoratori del comparto domestico è legato a contingenze difficili da controllare. Questa situazione ha delle intuibili conseguenze sulle condizioni di lavoro e, in genere, sullo status di questi lavoratori³³.

6. Dove, come e quanto lavorano: l'informalità come soluzione ai fabbisogni di cura delle famiglie italiane

Sono in prevalenza le famiglie “anziane” a richiedere l'aiuto dei collaboratori domestici (tab. 6). Oltre la metà degli intervistati (56,7%) lavora in abitazioni in cui risiedono degli ultrasessantacinquenni. In particolare, il 29,5% dei collaboratori assiste persone sole; il 19,7% presta servizio presso famiglie composte da coppie di anziani; infine, il 7,5% lavora presso famiglie con almeno un anziano a carico. Quasi un terzo dei

³³ La questione verrà affrontata nell'approfondimento posto a conclusione del paragrafo 6.

collaboratori domestici (32,6%) lavora, invece, per famiglie con figli (nel 77% dei casi si tratta di coppie a doppia carriera – dato fuori tabella). Sono le famiglie con carichi domestici e di cura più elevati (le famiglie con figli e i nuclei composti da anziani) ad avere la necessità di rivolgersi al mercato delle collaborazioni domestiche private, supplendo così alle endemiche carenze dell’offerta pubblica di servizi (assistenza domestica ad anziani, asili nido, strutture residenziali, ecc.).

Tab. 6 – *Il sostegno alle famiglie con alti fabbisogni di cura*

<i>Tipo di famiglia</i>	
Anziano solo	29,5
Coppia di anziani	19,7
Famiglia con figli	32,6
Famiglie senza figli	7,8
Famiglia con anziani a carico	7,5
Famiglia monogenitoriale	2,9
Totale	100,0

Fonte: IREF/CODRES 2007

L’impegno che le famiglie richiedono ai collaboratori è a 360 gradi. Oltre la metà del campione (51,9% – tab. 7) svolge un ampio ventaglio di mansioni che vanno dalla cura delle persone (in particolar modo anziani e, spesso, non autosufficienti) alla gestione e alla pulizia della casa. La polivalenza del lavoro di collaboratore familiare è, peraltro, confermata da quanti svolgono due diversi tipi di mansioni: il 16,9% svolge compiti domestici (pulizia della casa) e legati alla gestione della casa (fare la spesa, pagare le bollette, ecc.); l’8,9% al lavoro domestico abbina mansioni di cura; infine, il 3,8% coniuga l’assistenza e la cura di una persona con il disbrigo di altre incombenze familiari³⁴.

La molteplicità delle mansioni svolte dai collaboratori domestici è associata al tipo di famiglia in cui prestano servizio. Sono soprattutto i collaboratori che lavorano in famiglie con persone anziane a svolgere il più cospicuo numero di mansioni. Nello specifico, tra coloro che lavorano presso un anziano *single*, il 78,7% svolge tutte le mansioni (cura, lavoro domestico e familiare); la percentuale scende invece al 60% tra quanti prestano servizio presso coppie d’anziani e nuclei con un familiare di età avanzata a carico. Anche nelle famiglie con figli, in cui lavorano entrambi i coniugi, le attività dei collaboratori domestici sono comunque

³⁴ La tipologia usata si richiama a quella proposta in Alemani, 2004, p. 139.

estremamente eterogenee: il 28,1% del campione svolge incarichi domestici, di cura e familiari (dati fuori tabella).

Tab. 7 – Un impegno a 360 gradi

<i>Mansioni svolte</i>	
Solo lavoro domestico	14,4
Solo accudimento persone	4,1
Lavoro domestico e mansioni familiari	16,9
Lavoro domestico e accudimento persone	8,9
Mansioni familiari e accudimento persone	3,8
Tutte (familiare, domestico e cura)	51,9
Totale	100,0

Fonte: IREF/CODRES 2007

A partire dalle diverse esigenze dei nuclei familiari si definiscono anche differenti profili professionali: si va dalla tradizionale “domestica” sino ad arrivare alla cosiddetta “badante”, passando per tate e baby sitter. Nel lavoro domestico è, comunque, difficile distinguere con precisione le figure professionali perché come si è visto ruoli e mansioni si sovrappongono (una tata può anche fornire un aiuto in casa). Nonostante queste difficoltà può essere utile fornire una tipologia delle figure professionali³⁵ prese in considerazione dalla ricerca (prospetto 1). Quasi un terzo degli intervistati (31,4%) è un collaboratore domestico che lavora soprattutto presso coppie a doppia carriera (51,1%), svolgendo mansioni di pulizia e gestione della casa. I collaboratori domestici lavorano, inoltre, in diverse famiglie (multicommitenza: 54,3%); mentre, per quel che riguarda la provenienza nazionale, uno su quattro (25,7%) proviene dall’Asia (Filippine); inoltre, questi collaboratori raramente vivono in casa delle famiglie (90,5%) dove “vanno a servizio” (la figura della “governante” è pressoché scomparsa), perché forniscono le loro prestazioni “ad ore” (40,4%). Un’altra figura professionale che caratterizza il campione è quella delle tate e delle baby-sitter (17,4%), persone che lavorano in famiglie dove entrambi i genitori sono occupati e nelle quali ci sono figli (78,9%). Buona parte di questi collaboratori non risiede nella casa dove lavora (78,9%) ed è impegnata a mezzo servizio (25 ore settimanali: 44,3%). Dal punto di vista demografico, si sta parlando di donne al di sotto dei 35 anni (50,9%).

³⁵ La tipologia relativa alle figure professionali è stata costruita incrociando il tipo di famiglia nella quale il collaboratore lavorava da più tempo e le mansioni in essa svolte. Ogni figura professionale così ottenuta è stata poi analizzata rispetto alcune variabili d’interesse (“età in classi”, “tipologia familiare di riferimento”, “datore di lavoro”, “area geografica di provenienza”, “orario di lavoro”, “presenza di persone non autosufficienti”). Le modalità più significative sono riportate nel prospetto 1.

Prospetto 1 – Le figure professionali del lavoro domestico: principali caratteristiche

<p>Collaboratore domestico 31,4%</p>	<p><i>Tipologia familiare di riferimento</i> Coppie a doppia carriera: 51,1% <i>Datore di lavoro</i> Multiplo: 54,3% <i>Area geografica di provenienza</i> Asia: 25,7% <i>Condizione abitativa</i> Autonoma: 90,5% <i>Orario di lavoro</i> A ore: 40,4%</p>	<p>“Badante” in multicommitenza (9,0%)</p>	<p><i>Tipologia familiare di riferimento</i> Anziano solo: 35,6% <i>Condizione abitativa</i> Autonoma: 80% <i>Presenza di persone non autosufficienti</i> Sì: 44,4% <i>Orario di lavoro</i> A ore: 38,9%</p>
<p>Baby-sitter e tata 17,4%</p>	<p><i>Tipologia familiare di riferimento</i> Coppie a doppia carriera con figli: 78,9% <i>Condizione abitativa</i> Autonoma: 78,9% <i>Orario di lavoro</i> Mezzo servizio (25 ore settimanali): 44,3% <i>Età</i> Fino a 35 anni: 50,9%</p>	<p>“Badante” in monocommitenza (42,2%)</p>	<p><i>Tipologia familiare di riferimento</i> Anziano solo: 58,6% <i>Età</i> Oltre 45 anni: 39,2% <i>Presenza di persone non autosufficienti</i> Sì: 59,1% <i>Orario di lavoro</i> Da 25 a 56 ore settimanali: 51,3% <i>Condizione abitativa</i> Coabitazione con l’assistito: 59,4% <i>Area geografica di provenienza</i> Nazioni ex CSI: 38,1%</p>

Fonte: IREF/CODRES 2007

Gli ultimi due profili professionali rientrano in quello che nel linguaggio comune viene, limitativamente, definito “badantato”, ovvero assistenti domiciliari che accudiscono persone anziane o non-autosufficienti. A riguardo l’indagine registra che oltre la metà del campione (51,2%) presta cure ad anziani. Più nel dettaglio emergono delle differenze tra quelle collaboratrici che riescono a lavorare in multicommitenza (9%) e quelle che invece assistono una sola famiglia (o un individuo): 42,2%.

Il lavoro di assistenza in multicommitenza si caratterizza per la presenza di persone non autosufficienti nel nucleo familiare di riferimento³⁶ (44,4%). Spesso si tratta di anziani soli (35,6%) ai quali si presta assistenza ad ore (38,9%): di qui la possibilità di lavorare per più committenti; è, infine, naturale che questo genere di prestazioni non richiedano la coresidenza con l’assistito (vive per conto proprio l’80% degli appartenenti a questo gruppo).

Come nel caso precedente, il collaboratore in monocommitenza lavora presso anziani soli (58,6%) e spesso non autosufficienti (59,1%). L’assistenza prestata si esplica in modo continuativo (con un orario di lavoro che, nel 51,3% dei casi, oscilla tra le 26 e le 56 ore settimanali) e spesso prevede la convivenza con la persona assistita (59,4%). Questo genere di lavoro viene svolto in prevalenza da donne adulte (il 39,2% ha oltre 45 anni) provenienti dalle nazioni ex CSI (38,1%), soprattutto Ucraina e Moldavia.

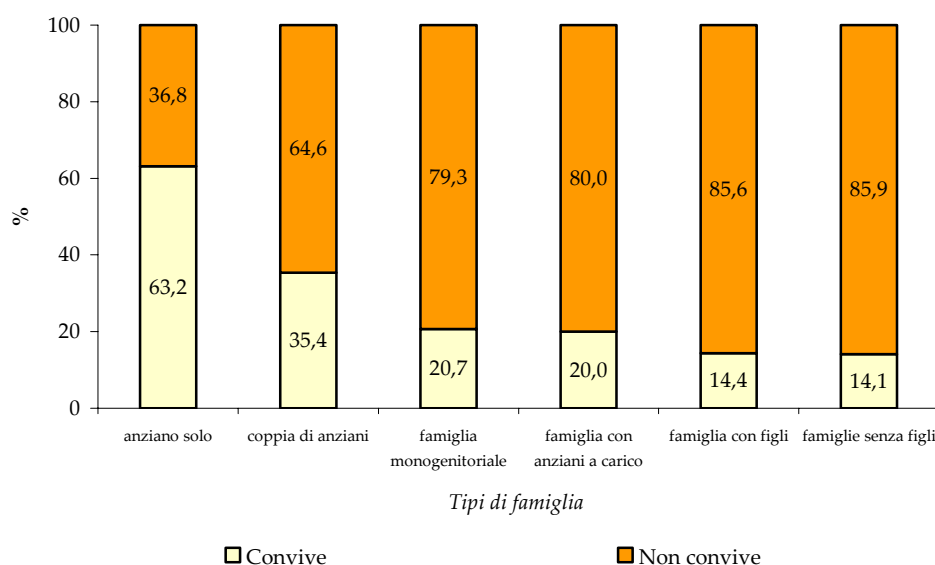
Dalla descrizione dei differenti profili professionali, si evidenzia che nelle famiglie in cui sono presenti soggetti che più di altri necessitano di cure (famiglie con bambini e nuclei composti da anziani), il collaboratore diviene una persona indispensabile nella gestione del quotidiano. Un lavoratore la cui presenza, in alcuni casi, risulta essere imprescindibile. Si pensi, ad esempio, alle persone sole e in là con gli anni, che hanno perso la loro autonomia, per le quali i compiti domestici sono diventati troppo gravosi. In questi casi, il collaboratore assume le vesti di un “familiare di riserva” (Turrini, 1977), a cui viene demandato (sovente dai figli) il compito di assistere in tutto e per tutto il genitore.

Più in generale la convivenza tra datore di lavoro e collaboratore domestico straniero è un elemento che mette in moto interazioni e/o frizioni i cui esiti finali sono difficili da prevedere. Certamente, il tipo di famiglia all’interno della quale avviene la convivenza è un termine di paragone interessante, anche per valutare quanto la co-residenza, elemento caratteristico delle forme tradizionali di lavoro domestico, sia ancora presente nella società italiana. Nel complesso, un terzo dei collaboratori familiari (33,4%) vive nella casa in cui presta servizio: nel grafico 7 sono,

³⁶ Per nucleo familiare di riferimento si intende la famiglia presso la quale l’intervistato ha dichiarato di lavorare da più tempo.

invece, riportate le quote di collaboratori coresidenti e non a seconda dei diversi tipi di famiglia, a prescindere dalla mansione svolta all'interno del nucleo. C'è da notare che la maggiore concentrazione di lavoro domestico in coresidenza è presente all'interno dei nuclei familiari composti da un anziano ormai solo: 63,2%. In questi casi il collaboratore è costretto ad un impegno che va ben al di là il normale rapporto di lavoro (ordinare la casa, preparare i pasti, somministrare cure mediche, ecc.): oltre a diventare un punto di riferimento per i familiari, informandoli sullo stato di salute della persona assistita, spesso il collaboratore diviene una persona fondamentale per il benessere psicologico dell'anziano. Un impegno così gravoso implica una forte limitazione dell'autonomia individuale; è quindi logico che siano i lavoratori senza particolari legami a poter accettare il regime di convivenza: difatti, nel 71,6% dei casi i collaboratori domestici che coabitano con il proprio datore di lavoro sono persone venute in Italia da sole o al più con il proprio partner, comunque senza figli al seguito³⁷.

Graf. 7 - Convivenza/non convivenza a seconda del tipo di famiglia



Fonte: IREF/CODRES 2007

Anche nelle coppie composte da due persone anziane si registra una discreta quota di lavoro domestico in regime di convivenza: 35,4%. Le percentuali di lavoratori coresidenti calano al 20% nelle famiglie

³⁷ Peraltro, la convivenza con il datore di lavoro permette di abbattere i costi di soggiorno all'estero e di massimizzare l'invio delle rimesse. Tale aspetto è rilevato anche in Ambrosini, Cominelli 2004.

monogenitoriali e nei nuclei con anziani a carico (spesso in queste famiglie è presente un congiunto non autosufficiente, anziano o giovane che sia); per, poi abbassarsi ulteriormente nelle famiglie con figli (14,4%) e nelle famiglie senza figli (14,1%). I dati dell'indagine parlano, dunque, chiaro: il lavoro domestico in convivenza è strettamente collegato con il fenomeno degli anziani soli, mentre tate e governanti fisse in casa diventano, sempre più, figure appartenenti al passato.

Un altro aspetto che caratterizza le attuali forme di lavoro domestico coresidenziale è un sostenuto orario di lavoro settimanale (tab. 8). Rispetto ai colleghi non conviventi, chi vive con la famiglia presso la quale presta assistenza, ogni giorno lavora mediamente tre ore in più, raggiungendo un tetto settimanale di 59 ore lavorative, a fronte delle 39 di chi lavora in regime di non convivenza³⁸.

Tab. 8 – Ore medie lavorate durante la settimana

Settimana tipo	Condizione abitativa	
	Convivenza	Non convivenza
Lunedì	10	7
Martedì	10	7
Mercoledì	10	7
Giovedì	8	6
Venerdì	10	7
Sabato	9	4
Domenica	2	1
Totale	59	39

Fonte: IREF/CODRES 2007

Tale differenza nei carichi di lavoro è confermata da quanti hanno dichiarato di non beneficiare del giorno di riposo: il 21,2% dei lavoratori in coabitazione afferma di lavorare tutti i giorni; il dato si dimezza (10,1%) per quanto riguarda i non conviventi (dati fuori tabella).

Un altro aspetto che aiuta a descrivere più approfonditamente le condizioni di lavoro dei collaboratori familiari è il numero di rapporti di lavoro attivati, ovvero il lavorare in multicommitenza o per un solo datore di lavoro (monocommitenza). A riguardo, ben il 66,7% del campione lavora per una sola famiglia (va da sé che si tratti soprattutto di anziani soli: difatti il 44,2% di costoro vive stabilmente con il proprio datore di lavoro – dati

³⁸ Le medie non restituiscono appieno la pesantezza degli orari di lavoro di alcuni collaboratori che raggiungono picchi notevoli: il 15,4% degli intervistati ha dichiarato di lavorare oltre 60 ore a settimana (il dato è relativo alla famiglia di riferimento; cfr. nota 36).

fuori tabella); mentre un terzo degli intervistati (33,3%) lavora presso più famiglie.

Le condizioni lavorative dei collaboratori domestici sono, dunque, più pesanti per coloro che prestano assistenza alle persone anziane. In questi casi, gli immigrati svolgono un numero molto elevato di mansioni, che vanno dalle normali faccende domestiche a delle vere e proprie prestazioni parainfermieristiche, come ad esempio la somministrazione di farmaci. Inoltre, spesso, il ruolo dei “domestici” si estende oltre il normale rapporto datore/dipendente, acquisendo una funzione di sostegno affettivo intorno al quale ruota la vita dell’anziano.

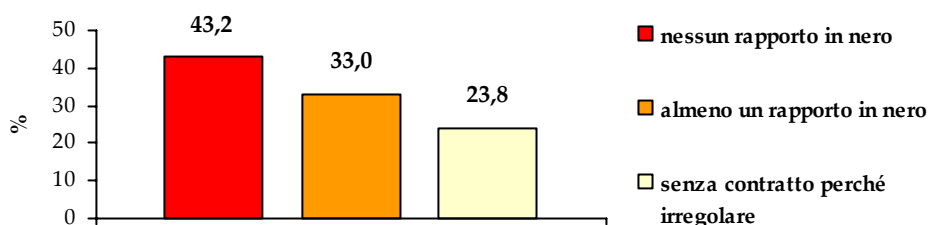
Questo fenomeno viene definito familiarizzazione, intendendo con ciò l’inserimento del lavoratore all’interno del nucleo familiare con il conseguente carico di obblighi e aspettative. Visto da questa prospettiva il quadro appena suggerito sembrerebbe positivo e per alcuni versi lo è³⁹. Tuttavia, la familiarizzazione nasconde anche dei lati problematici. Non è raro che i collaboratori vivano assieme alla persona assistita, lavorando di fatto più delle ore dovute, sostenendo dei carichi di lavoro penalizzanti. Tale situazione spesso impedisce al lavoratore di costruirsi una propria vita privata o, nel caso abbia già una famiglia, di svolgere appieno il proprio ruolo familiare; per non parlare poi delle limitate *chance* di integrarsi nella società italiana. La situazione, dunque, è paradossale: da una parte, il collaboratore finisce per essere una sorta di familiare vicario; dall’altra, nel suo nucleo familiare, rischia di essere completamente assente. Ciò ovviamente potrebbe ingenerare delle tensioni o dei contrasti difficili da dirimere, che spesso inducono i collaboratori a cambiare occupazione non appena si presenti la possibilità, interrompendo un rapporto di lavoro che invece, viste le implicazioni affettive, necessiterebbe di continuità. In sostanza, la mancanza di un giusto equilibrio tra la sfera del lavoro e la sfera del privato finisce per penalizzare entrambi le parti: durante il periodo di lavoro, sono i collaboratori a pagare il prezzo più alto, perché non riescono a vivere serenamente la propria vita; una volta interrotto il rapporto di lavoro, sono le famiglie e soprattutto gli anziani a subire dei traumi, perché costretti ad una sorta di *turnover* affettivo, causato dalla sostituzione periodica del “caro” assistente.

³⁹ Le relazioni che si instaurano tra collaboratori e famiglie sono spesso molto intense. Ad esempio, nel caso l’anziano assistito muoia le “badanti”, spesso, continuano a intrattenere rapporti con la famiglia la quale, magari, intercede con amici e conoscenti per trovare un nuovo lavoro alla collaboratrice. Nondimeno, convivere con l’assistito permette ai lavoratori irregolari di “farsi vedere poco in giro”, abbassando il rischio di incorrere in controlli di polizia, che implicherebbero l’espulsione dal territorio italiano.

7. Gli accordi contrattuali: la doppia dipendenza di domanda e offerta

Il segmento di mercato in cui si inseriscono i collaboratori è poco redditizio, a causa della scarsità di risorse a disposizione delle famiglie che, come si è visto, spesso sono composte da anziani che dispongono della sola pensione (o, nel caso in cui la pensione non sia sufficiente, delle integrazioni fornite dai parenti più stretti). Il lavoro di cura è dunque un ambito in cui si incontrano un’offerta e una domanda socialmente ed economicamente deboli; dove, talvolta, la necessaria ricerca di un lavoro va a colmare un inevitabile bisogno di cura. Domanda ed offerta sono, però, solo apparentemente simmetriche. Spesso, infatti, a fronte di carichi settimanali di lavoro alquanto consistenti, il corrispettivo in denaro risulta essere modesto e le tutele giuridiche offerte dai datori di lavoro scarse e/o inesistenti. Ciò ovviamente dipende dagli accordi che i collaboratori stabiliscono con i datori di lavoro, che spesso propongono loro pagamenti in nero, col pretesto di far loro guadagnare più denaro. E’ pur vero che la possibilità di contrarre accordi più o meno vantaggiosi è limitata ai collaboratori che risiedono in Italia regolarmente. Infatti, per gli irregolari (il 23,8% del campione – graf. 8) tale evenienza è del tutto impraticabile: per loro non esiste nessuna possibilità di lavoro totalmente o parzialmente regolare.

Graf. 8 – Rapporti di lavoro in nero (soggiornanti regolari e irregolari)



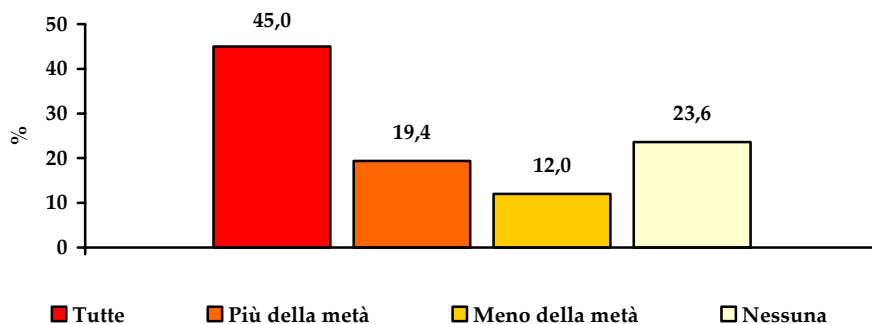
Fonte: IREF/CODRES 2007

Dalla lettura del grafico 8 emerge, inoltre, come un terzo degli intervistati (33%), nonostante posseda il permesso o la carta di soggiorno, svolge almeno un lavoro in nero. Sommando i due dati appena commentati si evince che in più di un caso su due (56,8%) i collaboratori domestici

stranieri svolgono il loro lavoro completamente (o in parte⁴⁰) senza contratto.

Per saggiare i motivi che spingono i collaboratori e le famiglie a stipulare contratti in nero (o a denunciare meno ore di quelle effettivamente lavorate), occorre focalizzare l'analisi esclusivamente su quegli intervistati che, essendo in possesso di un regolare documento di soggiorno, possono esigere il rispetto delle tutele contrattuali. Considerando i soli collaboratori “regolari” (760 casi), oltre la metà (55% – graf. 9) denuncia delle irregolarità nei versamenti previdenziali: nel 23,6% dei casi non viene versato alcun contributo; mentre, al 31,4% degli intervistati vengono versati solo parzialmente (nello specifico al 12% dei lavoratori vengono versati meno della metà dei contributi dovuti, al 19,4% più della metà).

Graf. 9 – Ore di contributi versate



Fonte: IREF/CODRES 2007

Base: 760 rispondenti (solo intervistati con documento di soggiorno)

In sostanza, i datori di lavoro per ridurre i costi e “fare economia” denunciano meno ore di quelle effettivamente lavorate dai collaboratori familiari. Questo spiega il motivo per cui il rapporto collaboratore/datore di lavoro prende forma dentro una zona “grigia” sospesa tra regolarità ed irregolarità. Tuttavia, spesso, tale opzione è frutto di una scelta concordata tra le due parti in causa (61,5% – graf. 10). Inoltre, non è infrequente che siano gli stessi collaboratori a chiedere di essere pagati in nero (14,4%).

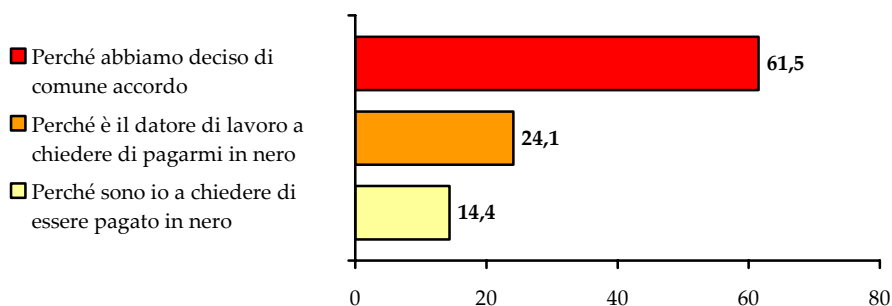
Presumibilmente dietro questa richiesta c'è la necessità di spuntare un salario maggiore. Non bisogna comunque dimenticare che circa un quarto (24,1%) degli intervistati sostiene che sia il datore di lavoro a esigere un pagamento “non contrattualizzato”. In questo caso, la posizione lavorativa dei collaboratori domestici è alquanto fragile: accettando le condizioni del

⁴⁰ Nel campione ci sono casi di collaboratori in multicommitenza che sommano un contratto regolare con altri in nero.

datore di lavoro, rinunciano di fatto alle più elementari tutele previdenziali e assicurative.

Ma il dato più interessante è rappresentato da quel 61,5% dei collaboratori che negozia con il datore di lavoro le ore da versare. Una delle possibili ragioni che sottostanno a tale richiesta risiede nel meccanismo di accantonamento dei contributi Inps che, al di sopra delle 24 ore settimanali, favorisce in termini contributivi il datore di lavoro: in pratica, per ogni ora lavorata oltre questa soglia si paga circa il 30% in meno di contributi. È ipotizzabile, quindi, che i collaboratori domestici si accordino con il datore di lavoro per un versamento poco superiore alle 24 ore settimanali, lavorando in nero e per un importo netto superiore⁴¹ l'eventuale residuo di ore.

Graf. 10 – Motivo per il quale non vengono dichiarate tutte le ore lavorate



Fonte: IREF/CODRES 2007

Base: 760 rispondenti (solo intervistati con documento di soggiorno)

Peraltro questo genere di accordi trova la sua ragione d'essere nell'impossibilità di commutare i contributi versati in Italia con una pensione da godere in patria, a causa dell'assenza di accordi bilaterali tra le principali nazioni d'invio e lo stato italiano. Se a ciò si aggiunge che il lavoratore straniero non può riscattare i periodi di lavoro effettuati in patria, è chiaro come il sistema previdenziale italiano sia ben lungi dal saper interpretare le esigenze dei lavoratori immigrati. I lavoratori domestici non hanno, quindi, alcun incentivo a dichiarare le ore effettivamente lavorate e preferiscono mettersi d'accordo con il datore di

⁴¹ Peraltro il limite delle 24 ore risulta essere un elemento decisivo per i collaboratori anche in vista del rinnovo del permesso di soggiorno. Difatti, la normativa vigente indica in almeno 20 ore settimanali – e per un salario non inferiore all'importo dell'assegno sociale – l'impegno minimo per rinnovare il permesso di soggiorno. Pertanto, considerando che appena sopra le 24 ore le famiglie pagano meno contributi e che, allo stesso tempo, questo cumulo orario consente di rinnovare i documenti di soggiorno, si creano le condizioni per un rapporto datore/collaboratore a somma positiva [Il Sole24ore 2007b].

lavoro che, da parte sua, certamente non trova vantaggioso opporsi alle richieste del lavoratore. All’atto pratico, questo accordo sembra favorire entrambe le parti in causa: il datore di lavoro perché versa meno contributi e il collaboratore perché ha un maggior guadagno orario. In realtà, a lungo andare, tale “patto informale” risulta alquanto penalizzante per i lavoratori: se è vero che entrambe le parti guadagnano nell’immediato i soldi non versati, è altrettanto vero che nel lungo periodo sono solo i collaboratori a pagare – in termini assicurativi e previdenziali (maternità, disoccupazione e infortuni) – i costi di tale risparmio.

Un approfondimento: la disparità sociale tra i lavoratori domestici stranieri

Come si è visto, fra i collaboratori esistono delle differenze sostanziali sia rispetto ai carichi di lavoro cui devono far fronte, sia per quanto riguarda la condizione contrattuale: ferme restando le pressioni dei datori di lavoro a denunciare un numero di ore inferiore a quelle lavorate (e le stesse esigenze dei collaboratori stranieri quando magari lavorano in più famiglie), è pur vero che quanti hanno un documento di soggiorno possono scegliere di regolarizzare *in toto* (o anche solo parzialmente) il rapporto di lavoro; diversamente, questa possibilità è preclusa agli “irregolari”, che più degli altri sono esposti ad una fragilità economica e sociale. Peraltro la vulnerabilità di queste persone è tanto maggiore quanto più è scarsa la loro *anzianità lavorativa* in Italia, dal momento che l’esperienza e le relazioni maturate nel corso degli anni sono un fattore che può contribuire a migliorare le condizioni di lavoro. Sono dunque esposti ad un alto grado di vulnerabilità i collaboratori arrivati da poco tempo in Italia e che ancora non possiedono né il permesso di soggiorno né la carta di soggiorno. Al contrario, hanno maggiori occasioni di salvaguardia individuale le persone in possesso della carta di soggiorno (o del permesso) e con una lunga esperienza migratoria.

A partire da queste condizioni sono stati individuati due tipi distinti di lavoratori: ad alta vulnerabilità (irregolari e da non più di due anni in Italia – sono l’11,7% del campione) e a bassa vulnerabilità (regolari che risiedono da più di dieci anni nel nostro paese – si tratta del 9,3% del campione). Nell’insieme queste due categorie rappresentano gli estremi delle condizioni lavorative dei collaboratori.

I dati esposti nella tabella 9 mostrano chiaramente le diverse condizioni di lavoro in cui versano i collaboratori, a seconda che si trovino in una situazione di alta vulnerabilità, oppure in una situazione di bassa vulnerabilità.

Tab. 9 – Alta e bassa vulnerabilità in relazione ai carichi di lavoro settimanali e ai salari mensili

	Vulnerabilità sociale		Totale
	Alta	Bassa	
	Carichi settimanali		
Media (h.)	49,9	33,2	42,5
	Salario mensile		
Media (€)	743,3	1053,2	879,4

Fonte: IREF/CODRES 2007

(segue)

A cominciare dai carichi di lavoro medi si nota che, passando da una condizione di alta vulnerabilità ad una condizione di bassa vulnerabilità, il carico di lavoro settimanale diminuisce di ben 17 ore (49,9 ore contro 33,2 ore). Se poi si considera il salario medio mensile percepito dai collaboratori, la differenza tra i lavoratori che sono più vulnerabili e quelli che lo sono meno diviene più evidente: chi è più “fragile” guadagna in media meno di 750 euro mensili; mentre, il reddito dei collaboratori più esperti e regolari supera i 1.000 euro.

Comunque ciò che più colpisce è il fatto che, all’interno del gruppo dei lavoratori più vulnerabili, oltre un certo numero di ore lavorate il reddito varia solo leggermente: mensilmente, il guadagno medio aggiuntivo per chi lavora più di 40 ore settimanali è di soli 145 Euro (da 647 a 792 euro mensili – dati fuori tabella), rispetto a chi lavora meno di 40 ore settimanali. Diversamente, nel gruppo a bassa vulnerabilità l’incremento è di oltre 300 Euro mensili (da 910 a 1.240 euro). Detto altrimenti, per un assistente familiare che soggiorna regolarmente in Italia da più di 10 anni, fare gli straordinari (lavorare più di 40 ore a settimana) significa percepire un compenso aggiuntivo pari a più del doppio di quello guadagnato da un lavoratore senza permesso di soggiorno e che risiede da non oltre due anni nel nostro paese. Appare chiaro, dunque, che tra la condizione di soggiorno nel nostro paese e il trattamento (economico e lavorativo) ricevuto sul luogo di lavoro esiste una relazione significativa.

8. La casa degli altri: le opinioni dei lavoratori immigrati sul lavoro di cura e il rapporto con la famiglia italiana

Il lavoro domestico e quello di cura, tanto più se implicano una condizione di co-residenza, sono fortemente caratterizzati dall’elemento della relazionalità, nonostante l’asimmetria del rapporto. Si tratta di attività “totalizzanti” dove, anche nei casi meno vincolanti per l’autonomia e la sfera privata dei collaboratori, la qualità del lavoro dipende dagli atteggiamenti e dai comportamenti assunti della famiglia che ne richiede l’assistenza. Lo spazio domestico favorisce, infatti, condizioni di stretta vicinanza che non aiutano alla definizione di rapporti chiari. Molto spesso, sono le stesse famiglie a richiedere un coinvolgimento emotivo e relazionale alle persone che “accolgono” nelle loro case, con il risultato che i confini tra sfera privata e sfera professionale del collaboratore diventano sempre più labili ed elastici. Inoltre, la dinamica della “familiarizzazione” che, quasi inevitabilmente, si produce è spesso ambivalente: i collaboratori immigrati sono considerati persone di famiglia quando, ad esempio, gli si chiede di lavorare nel weekend o di essere affettuosi e disponibili con le persone affidate loro; ma tornano ad essere dei dipendenti quando rivendicano i propri spazi e la propria autonomia. Mancando una demarcazione tra relazioni personali e rapporto di lavoro, non di rado l’esplicita richiesta di chiarezza nelle modalità e nei tempi della prestazione lavorativa da parte dei collaboratori domestici può essere vissuta dalla famiglia datoriale come “un tradimento” o una manifestazione d’ingratitude. Soprattutto se il datore di lavoro è anziano e, quindi,

spesso dipendente dal suo assistente. È chiaro che la coabitazione del collaboratore presso la famiglia per la quale lavora condiziona i rapporti del vivere quotidiano e il carico di aspettative reciproche. Infatti, la tendenza generale è quella di improntare il rapporto di lavoro all'insegna della familiarità: il 59,6% degli intervistati dichiara di essere trattato come un membro della famiglia (tab. 10); tale disposizione è ancor più vera nei casi di una convivenza (75,1%, contro il 51,7% di quanti non vivono con il datore di lavoro). Viceversa, nel caso in cui venga a mancare la coabitazione, è più probabile che il rapporto di lavoro sia riconducibile esclusivamente ad uno scambio salario-prestazione (45,9%, a fronte del 20,1% dei casi di co-residenza).

A favorire un rapporto di vicinanza e di prossimità, nell'ambito della collaborazione domestica, contribuisce anche il progressivo assottigliarsi delle differenze culturali fra collaboratori e datori di lavoro: se da una parte, come si è visto, i primi hanno un grado di istruzione elevato (magari più alto di quello delle persone per cui lavorano), dall'altro il ricorso ad un aiuto in casa non è più ad esclusivo appannaggio delle famiglie abbienti. Tutto ciò contribuisce in non pochi casi ad accorciare la distanza sociale tra famiglie e lavoratori.

Tab. 10 – L'esperienza in famiglia a seconda della condizione abitativa (%)

Atteggiamento dei datori di lavoro nei confronti del collaboratore familiare	Condizione abitativa		Totale
	Convivente	Non convivente	
Parlano con me solo per darmi ordini	4,8	2,4	3,2
Mi trattano come una semplice dipendente	20,1	45,9	37,2
Mi trattano come un membro della famiglia	75,1	51,7	59,6
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: IREF/CODRES 2007

Non sorprende, dunque, che si stabiliscano nuove forme di solidarietà ed una relazione interpersonale che va al di là del rapporto di lavoro. Tale prossimità si concretizza negli aspetti più semplici della vita di tutti i giorni: stare sul divano a guardare la televisione, sedersi a tavola tutti insieme, ecc. Di nuovo, oltre al tipo di lavoro svolto (domestico o di cura), è la vita in comune a favorire la condivisione degli eventi che scandiscono la quotidianità familiare (tab. 11): per chi vive con le persone per le quali lavora è normale mangiare spesso insieme (68,1%, a fronte del 22,3% dei non conviventi e di una media campionaria del 37,8%) e sedersi insieme in salotto a guardare la televisione o per scambiare quattro chiacchiere (67,4%, rispetto al 21,8% dei non conviventi).

Tab. 11 – La partecipazione al menage familiare (%)

Situazione familiare	Frequenza	Condizione abitativa		Totale
		Convivente	Non convivente	
Mangiare insieme	Mai	10,1	42,4	31,5
	Qualche volta	21,8	35,3	30,7
	Spesso	68,1	22,3	37,8
Sedersi insieme in salotto	Mai	10,5	39,5	29,8
	Qualche volta	22,2	38,6	33,1
	Spesso	67,4	21,8	37,1
Festeggiare insieme compleanni	Mai	28,3	59,6	49,1
	Qualche volta	34,3	30,6	31,8
	Spesso	37,4	9,8	19,1
Partecipare a pranzi e feste con amici di famiglia	Mai	47,7	72,6	64,2
	Qualche volta	35,2	23,8	27,6
	Spesso	17,1	3,6	8,1

Fonte: IREF/CODRES 2007

È, inoltre, significativa la percentuale di intervistati che ha raggiunto un elevato grado di intimità con i propri datori di lavoro e che partecipa anche a momenti della vita familiare che vanno al di là delle consuetudini di tutti i giorni; come, ad esempio, festeggiare insieme compleanni o partecipare a pranzi e feste (rispettivamente, tali episodi si verificano spesso nel 37,4% e nel 17,1% dei casi per i lavoratori conviventi, contro il 9,8% e il 3,6% dei non conviventi).

Approfondendo ulteriormente il livello di coinvolgimento dei collaboratori nella vita familiare: i rapporti di maggiore intimità riguardano soprattutto i collaboratori che svolgono un lavoro di cura rispetto a quanti si occupano esclusivamente di lavori domestici. Difatti, l'abitudine di mangiare insieme riguarda quasi esclusivamente i primi (il 53,8% degli intervistati, contro una media campionaria del 37,8%, afferma che tale circostanza si verifica spesso – dati fuori tabella); mentre è un'eventualità piuttosto rara per i secondi (il 72,1% di essi, a fronte di una media campionaria del 31,5%, non ha mai condiviso i pasti con la famiglia per la quale lavora).

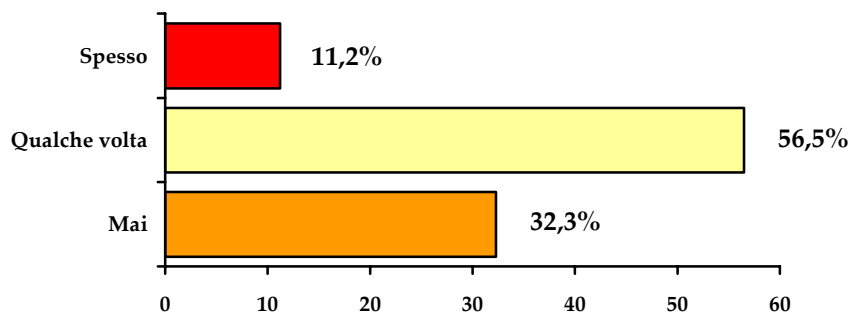
Un andamento analogo si riscontra anche rispetto anche agli altri eventi della vita familiare presi in considerazione dall'indagine. Di nuovo, a chi si occupa di accudire persone non autosufficienti (anziani, bambini o disabili) capita spesso di sedersi insieme a loro in salotto (53,6%, contro il 3,5% dei collaboratori domestici e una media campionaria del 37,1%); o di partecipare ai festeggiamenti di compleanni (27,5%, contro il 2,9% dei collaboratori domestici e una media campionaria del 19,1%).

La condivisione degli spazi e dei ritmi domestici sembra dunque favorire occasioni di dialogo e scambio affettivo, anche se, molte volte, l'intimità che si viene a creare può far sì che il tempo e lo spazio del lavoro diventino *assoluti*. In pratica, l'essere *uno di famiglia* rischia di tradursi in richieste sempre maggiori rispetto a quanto i collaboratori sono tenuti a fare; in tali situazioni rispettare giorni e orari di lavoro diventa sempre più difficile. Non a caso la flessibilità dell'uso del tempo, spesso scambiata per una pura e semplice disponibilità della persona, sembra essere la norma piuttosto che l'eccezione (graf. 11).

Gli intervistati che riescono ad attenersi ai propri orari, non sentendosi in dovere di andare comunque incontro alle richieste (anche se non esplicitate) del proprio datore di lavoro, sono solo un terzo (32,3%). Nei restanti casi è successo che, qualche volta (56,5%) o spesso (11,2%), sia pur di propria volontà, i collaboratori si siano trattenuti oltre l'orario di lavoro per finire o per fare qualcosa che non gli è stato esplicitamente richiesto.

Non sorprende che quanto più è stretto il rapporto con i propri datori di lavoro, tanto più i collaboratori, in caso di necessità, scelgono, o si sentono in dovere, di trattenersi oltre l'orario di lavoro: è capitato spesso a chi vive stabilmente nella casa delle persone per cui lavora (15,5%, rispetto all'8,9% dei non conviventi) e a chi è trattato come una persona di famiglia (13,4%, rispetto all'8% di chi è trattato come un semplice dipendente).

Graf. 11 – Ti è mai capitato di trattenerti di tua volontà oltre l'orario di lavoro (%)



Fonte: IREF/CODRES 2007

L'entrare nelle case delle famiglie italiane, per queste persone, non significa solo attivare relazioni interpersonali più o meno strette, ma anche accostarsi ad un modello culturale diverso dal proprio. Questo confronto avviene poi in un ambito estremamente delicato, qual è appunto quello della cura e della gestione delle questioni domestiche e familiari, che implicano il mantenimento di equilibri intrafamiliari preesistenti. Tuttavia,

è inevitabile che, specie quando il lavoro richiesto ai collaboratori ha il suo centro nella relazione con i soggetti più vulnerabili della famiglia (bambini e anziani), tali differenze emergono in tutta la loro portata: il paragone tra i propri modelli educativi e quelli delle famiglie italiane diventa inevitabile; così come il confronto tra il modo in cui sono trattati gli anziani nel proprio paese e in Italia.

Nel complesso, non ne emerge un quadro lusinghiero: chiamati ad esprimere il proprio giudizio circa il grado di educazione dei bambini italiani⁴², solo una minoranza degli intervistati (23,8% – tab. 12, valori 4 e 5) pensa che questi si comportino in modo educato; il 50,9% degli intervistati ha espresso, invece, un giudizio critico, posizionandosi sui due valori negativi (1 e 2) della scala; il restante 25,4% dei collaboratori ha invece mantenuto una posizione neutrale (valore 3), non ritenendo che siano né viziati né educati. Tendenzialmente, sono più critici i collaboratori che non hanno figli; mentre chi ne ha, è probabilmente più consapevole di quanto possa essere difficile per i genitori trovare un giusto equilibrio fra il desiderio di voler dare un’educazione rigorosa e la necessità di scendere comunque a dei compromessi: coloro che hanno vissuto l’esperienza della genitorialità nel 26,2% dei casi (rispetto al 19,3% di chi non ha figli) ritengono che i bambini italiani siano educati.

Tab. 12 – Opinione sul trattamento riservato ai bambini in Italia (%)

In Italia i bambini sono viziati	1	2	3	4	5	In Italia i bambini sono educati
	25,4	25,5	25,4	15,1	8,7	

Fonte: IREF/CODRES 2007

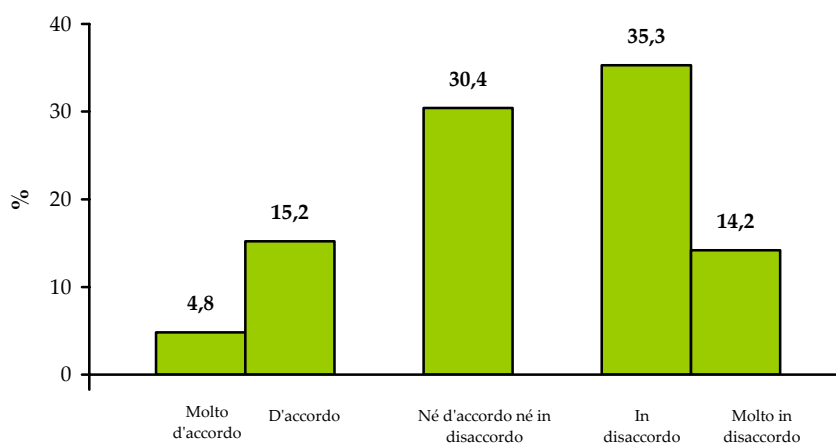
Giudizi altrettanto severi sono espressi rispetto al modo in cui sono trattati gli anziani: il 49,5% (graf. 12) degli intervistati si è infatti dichiarato in disaccordo o molto in disaccordo con l’affermazione secondo la quale “in Italia gli anziani sono trattati bene e molto rispettati”; il 30,4% non si è sbilanciato, mentre il 20% non ritiene che il trattamento riservato loro sia negativo.

Tale giudizio deve però essere contestualizzato. È plausibile infatti che questa opinione sia condizionata dall’esperienza lavorativa degli intervistati: essendo spesso chiamati a prestare assistenza a persone in età

⁴² Le opinioni degli intervistati sono state rilevate attraverso una scala di giudizio a 5 posizioni dove il valore minimo indica un’opinione estremamente critica (viziati) e il valore massimo registra, al contrario, un’opinione alquanto positiva (educati).

avanzata, potrebbero percepire come particolarmente elevato il numero di famiglie che non si occupa dei propri “vecchi”, preferendo lasciarli alle cure di persone estranee.

Graf. 12 – Opinioni rispetto all'affermazione “in Italia gli anziani sono trattati bene e molto rispettati”



Fonte: IREF/CODRES 2007

9. Stranieri di famiglia: le tendenze in atto nel lavoro domestico

Sebbene i dati presentati sinora siano molti, la ricerca suggerisce tre tendenze alquanto definite.

9.1 La preponderanza delle migrazioni temporanee (e di scopo)

Complice la regolarizzazione del 2002, sono cambiati i flussi migratori che alimentano il mercato del lavoro domestico: mutando la composizione per nazionalità degli ingressi (dalla preponderanza dei lavoratori asiatici e centro-sud americani alla prevalenza degli est-europei), mutano anche le caratteristiche demografiche e sociali di questi flussi. In genere, le nuove lavoratrici domestiche sono donne sposate e adulte, con figli adolescenti e mariti spesso rimasti in patria. Per forza di cose, i progetti migratori sono condizionati al mantenimento dell'occupazione e non prevedono l'insediamento definitivo in Italia: difatti, solo un intervistato su quattro (24,8%) ha affermato di volersi trattenere nel nostro paese; mentre ben il 47,5% pensa di rimanere sino a quando avrà un lavoro; infine, il 27,7% intende al più presto tornare in patria o spostarsi altrove.

Nel complesso, una parte consistente dei lavoratori ha un progetto migratorio *a termine*, centrato sul mantenimento del lavoro. Un'occupazione che è comunque legata alle esigenze del datore; in pratica, i collaboratori sembrano essere consapevoli dell'instabilità della loro posizione: qualora la famiglia non avesse più bisogno, o meglio, non si potesse più permettere un aiuto in casa, ecco che l'immigrato si ritroverebbe senza lavoro e, magari, anche senza una casa⁴³. Se la prospettiva sulla permanenza in Italia è condizionata dal mantenimento dell'occupazione, le opinioni sul futuro lavorativo esprimono le esigenze del lavoratore in prima persona. Alla domanda “per quanto tempo pensi di continuare a lavorare come collaboratore domestico?”, il 60,5% risponde che questo sarà ancora il suo lavoro solo per qualche anno; mentre il 39,5% ha intenzione di continuare a lavorare come collaboratore domestico ancora per molto, se non per sempre⁴⁴. Per la maggior parte degli intervistati la collaborazione domestica è, quindi, un'occupazione momentanea. Peraltro, tale atteggiamento si presenta più marcato fra quanti hanno condizioni di lavoro più impegnative: pensa di continuare a fare il collaboratore familiare ancora per qualche anno, il 69,8% di chi lavora in una famiglia dove è presente una persona non autosufficiente e il 68,9% di coloro che convivono con il proprio datore di lavoro; in pratica, si tratta soprattutto di “badanti” che lavorano in monocommittenza (67%) e in condizione di coresidenza⁴⁵.

I flussi migratori collegati al lavoro domestico hanno, dunque, le caratteristiche delle migrazioni temporanee: pendolarismo, propensione al ritorno in patria una volta accumulate somme di denaro ritenute adeguate e, in alcuni casi, rotazione di diversi lavoratori in un unico posto di lavoro. Nello specifico, nel settore della collaborazione domestica è presente un elevato *turn over* poiché, come detto, si tratta di occupazioni molto impegnative che gli individui tendono ad abbandonare.

Un altro elemento da tenere in considerazione è che la componente di lavoratori irregolari presenti nel comparto (soprattutto in condizione di coresidenza) può essere interessata da forme di “ingabbiamento lavorativo”: cercando di abbassare il rischio del soggiorno senza documenti, queste

⁴³ Si pensi al caso degli assistenti domiciliari che con il decesso dell'anziano assistito perdono contemporaneamente casa e lavoro.

⁴⁴ Le percentuali citate fanno riferimento ad una base di intervistati pari a 645 casi, ovvero solo coloro che hanno espresso una precisa opinione in merito al proprio futuro lavorativo. Gli “indecisi” (ovvero i 358 intervistati che hanno risposto “non so”) sono stati esclusi in virtù della loro limitata esperienza in Italia: difatti, il 43% di costoro (a fronte di un dato campionario del 35,9%) lavora nella collaborazione familiare da uno a due anni. Presumibilmente, la possibilità di cambiare lavoro dipenderà dalle risorse che saranno in grado di trarre da un'esperienza iniziata da poco tempo.

⁴⁵ Un'altra ragione che influisce su questo atteggiamento è l'aver lasciato i figli nel paese d'origine (71,4% vs. 60,5%).

persone possono accettare limitazioni della libertà individuale che non è detto siano reversibili⁴⁶.

In generale, se in passato il lavoro domestico era una cosiddetta *bridging occupation* (Sarti 2006), ovvero un'occupazione che offriva occasioni di mobilità orizzontale e, in alcuni rari casi, verticale, attualmente va registrata una tendenza alla mobilità bloccata. In parte si tratta di una libera scelta di lavoratrici/lavoratori proiettati verso il rientro in patria; d'altro canto, occorre far attenzione che la professione domestica non si trasformi in una “gabbia”. Come detto, questi fenomeni tendono a presentarsi tra i lavoratori senza permesso di soggiorno: nonostante la sanatoria del 2002 abbia drasticamente ridotto il numero di irregolari, l'attuale legislazione sull'immigrazione per lavoro sembra favorire il ricostituirsi di ampie fasce di lavoratori soggiornanti illegalmente. Politiche migratorie restrittive sembrano, infatti, alimentare il fenomeno della clandestinità (irregolarità strutturale), soprattutto con l'indiscriminata concessione di permessi temporanei.

9.2 L'informalità come sistema di regolazione del rapporto di lavoro

Le caratteristiche delle famiglie nelle quali i collaboratori lavorano sono ben precise: si tratta di nuclei fragili, composti da un anziano solo o da una coppia di anziani (spesso non autosufficienti); meno numerose sono le famiglie giovani e con figli che richiedono un aiuto in casa. Si tratta di soggetti con precisi bisogni di accudimento e, in alcuni casi, di assistenza para-infermistica; allo stesso modo, questi nuclei sono dotati di poche risorse economiche. Questa debolezza implica un livellamento verso il basso delle condizioni di lavoro offerte: elevati carichi di lavoro (in termini di ore e tipo di mansioni richieste), salari compressi al di sotto dei mille euro, lavoro in mono-committenza quasi obbligato e, in buona sostanza, un impegno che va ben al di là dei massimi previsti dal contratto nazionale⁴⁷. L'informalità degli accordi presi tra datore e lavoratore emerge anche nell'estrema variabilità con la quale i collaboratori usufruiscono dei giorni di riposo, delle ferie e degli straordinari per lavoro notturno⁴⁸. L'ultimo elemento utile a definire le caratteristiche di informalità proprie del lavoro domestico è dato dal numero contenuto di datori di lavoro che adempiono

⁴⁶ Alcune ricerche (Spanò, Zaccaria 2003) evidenziano addirittura casi di segregazione e sequestro dei documenti.

⁴⁷ Trattandosi di nuclei con uno status medio-basso è abbastanza logico che queste famiglie possano avere una certa difficoltà nel gestire tutti gli aspetti di un contratto di lavoro (uno su tutti la strutturazione della busta paga). Non a caso, alcune associazioni di patrocinio (come il Patronato Acli) forniscono servizi che aiutano il datore di lavoro ad ottemperare agli adempimenti di legge.

⁴⁸ Nel 36,4% dei casi per il lavoro notturno svolto non viene pagato nessuno straordinario.

in toto agli oneri contributivi; d’altro canto nella gran parte dei casi questa è una scelta fatta di comune accordo con il lavoratore (65,6%).

La famiglia, *costretta a diventare datore di lavoro*, sembra, dunque, scontare una certa impreparazione: la gestione del rapporto di lavoro con il collaboratore non sempre avviene in modo lineare. A fronte di un sommerso abbastanza diffuso (e legato a doppio filo con l’assenza del permesso di soggiorno), è presente anche un’ampia zona grigia (in termini di contrattualizzazione e rapporto tra ore lavorate e contributi versati). Non bisogna poi dimenticare come la vulnerabilità dei lavoratori irregolari possa influire in modo negativo sulle condizioni dei lavoratori regolari: le famiglie, infatti, potrebbero preferire collaboratori che “accampano” meno richieste (perché l’assenza di un permesso di soggiorno li rende, sostanzialmente “impotenti”) a lavoratori che, in virtù di un soggiorno regolare, “rivendicano” giustamente i propri diritti in termini di contratto e adempimenti previdenziali.

Gli accordi presi tra famiglie e lavoratori tendono ad essere molto elastici anche rispetto alle mansioni da assolvere. Sebbene non si disponga di informazioni sui termini della contrattualizzazione (laddove sia presente), gli incarichi svolti dai collaboratori familiari sono molto eterogenei e tendono ad abbracciare tutto lo spettro del lavoro familiare (soprattutto nei casi di convivenza). D’altro canto, non sono pochi i casi nei quali è il collaboratore a venire incontro alle esigenze del datore di lavoro (non è possibile sapere quanto ciò avvenga di sua spontanea iniziativa). Si rafforzano così i processi di familiarizzazione del lavoratore straniero: le aspettative dei datori di lavoro fanno da contraltare alla disponibilità (talvolta frantesa) di lavoratori che hanno bisogno di mantenere il rapporto di lavoro e sono, quindi, particolarmente ben disposti nei confronti di molteplici e pressanti richieste.

Al di là del rapporto di lavoro, l’informalità sembra essere una caratteristica anche delle relazioni interpersonali che si instaurano all’interno della famiglia. Sono pochi i collaboratori che si sentono trattati in modo distaccato, come semplici dipendenti; al contrario, la partecipazione alla vita quotidiana della famiglia presso la quale si lavora può essere anche molto intensa: i principali momenti della giornata vengono vissuti assieme al nucleo familiare. Il legame con la famiglia è dunque forte: il collaboratore domestico tende a diventare un membro aggiunto del nucleo (uno “straniero di famiglia”); si sviluppano legami di prossimità e si condividono spazi e tempi di vita.

Quest’ultimo è un aspetto che, si spera, possa tranquillizzare tutti coloro che sembrano essere inquieti per il futuro dell’Italia interculturale. Lasciando per un attimo da parte la questione delle condizioni di lavoro, il

fatto che all'interno delle famiglie si inneschino processi di reciprocità e “limatura” delle differenze culturali la dice lunga sulle strade da percorrere per favorire i processi di integrazione sociale degli immigrati: per quanto la suggestione provenga da un osservatorio circoscritto come il mondo del lavoro domestico, sembra che, a livello dell'interazione sociale quotidiana, i punti di incontro tra culture, in alcuni casi anche molto lontane, possano essere più d'uno⁴⁹.

9.3 *La doppia dipendenza di domanda e offerta*

La situazione italiana è presto riassunta: da una parte ci sono i collaboratori domestici che svolgono un lavoro gravoso con forti implicazioni emotive, ma che spesso non hanno altra scelta (vuoi per la condizione giuridica, vuoi per reti etniche troppo specializzate o, infine, per legami trans-nazionali che necessitano comunque di essere alimentati); dall'altra, ci sono le famiglie italiane, non le più abbienti com'era un tempo, ma quelle dove le esigenze di cura sono maggiori e le risorse economiche, presumibilmente, minori. Il rapporto che si crea tra datore di lavoro e collaboratore è meno asimmetrico di quanto si potesse pensare; quando sia la domanda sia l'offerta sono socialmente deboli (pur con gradi diversi) i compromessi sono necessari: la famiglia magari mette da parte l'esigenza di un aiuto professionalizzato e il lavoratore straniero sorvola sui suoi diritti (sempre che li conosca) o sul proprio tempo libero. Ognuno poi ha le sue esigenze: il collaboratore deve sostenere la propria famiglia (trasferitasi in Italia o rimasta in patria); mentre la famiglia italiana deve assicurarsi che gli anelli deboli del proprio nucleo siano accuditi; o che il proprio ménage familiare sia gestito al meglio. In fin dei conti, è per questa convergenza di bisogni che si viene a creare una doppia dipendenza tra collaboratore e famiglia⁵⁰.

A ben vedere tutto si gioca all'interno di legami familiari da salvaguardare: quelli dei nuclei italiani e quelli delle famiglie straniere. La famiglia italiana è spesso dipendente dall'aiuto dei collaboratori stranieri, le cui famiglie (a loro volta) dipendono dal lavoro del congiunto emigrato (quasi sempre la madre). Spesso, infatti, le donne primo-migranti, anche dopo l'eventuale ricongiungimento con il proprio coniuge, rimangono le uniche percettrici di reddito.

⁴⁹ È probabile che la diminuzione della distanza di status tra datore di lavoro e collaboratore possa in qualche modo contribuire a questi processi di reciproca comprensione.

⁵⁰ Ponendo l'accento sulle forme di doppia dipendenza, non si vuole mettere in secondo piano la presenza di situazioni di vero e proprio sfruttamento.

Anche se probabilmente non ne sono consapevoli, le famiglie italiane e quelle straniere (sia che vivano a migliaia di chilometri di distanza o nella stessa strada) si aiutano l'un l'altra, scambiandosi denaro, attenzioni e affetto: con quanto guadagnato dal migrante prendendosi cura di un'altra famiglia, i suoi parenti possono condurre una vita migliore; allo stesso tempo, grazie al sostegno di un collaboratore (o meglio assistente familiare) le famiglie italiane possono conciliare lavoro e carichi domestici.

La crisi del welfare sembra quindi trovare una parziale (e tutt'altro che ottimale) soluzione nel ricorso al lavoro immigrato: se la famiglia non riesce più a far fronte da sola alle proprie esigenze, chiama al suo interno dei membri aggiunti, continuando a farsi carico in autonomia dei propri fabbisogni. Il welfare italiano diventa così un po' meno familista, pur continuando ad essere *fatto in casa*.

Bibliografia

- Aime, M.
2004 *Eccessi di culture*, Torino, Einaudi.
- Ambrosini, M.
2006 “Professione: assistente domiciliare” in *Lavoce.info* del 24-07-2006.
- Ambrosini, M.
2007 “Perché l’immigrazione familiare è un tema strategico” in Simoni, M., Zucca, G., 2007, pp. 15-22.
- Alemanì, C., Fasoli, M. G.
1994 (a cura di), *Donne in frontiera. Le colf nella transizione*, Milano, Cens.
- Alemanì, C.
2004 “Le colf: ansie e desideri delle datrici di lavoro” in *Polis* vol. 18, no. 1, pp. 137-166.
- Boyd, M.
2006 “Push Factors Resulting in the Decision for Woman to Migrate” in UNFPA-IOM, *Female Migrants: Bridging the Gaps Throughout the Life-Cycle*, Selected Papers of the UNFPA-IOM Expert Group Meeting, New York, 2-3 May, pp. 29-38.
- Castagnone, E., Eve, M., Petrillo, E. R., Piperno, F.
2007 *Madri Migranti. Le migrazioni di cura dalla Romania e dall’Ucraina in Italia: percorsi e impatto sui paesi di origine*, (con la collaborazione di J. Chaloff), CeSPI (Centro Studi Politica Internazionale), Working Paper n. 34, Roma.
- Colombo, A., Sciortino, G.
2004 *Gli immigrati in Italia*, Bologna, Il Mulino.
- Colombo, A.
2005 “Evoluzione del lavoro domestico in Italia” in *Polis*, vol. 19, no. 3, pp. 435-464.
- Iref-Acli Colf
1999 *Indagine nazionale sulle collaboratrici familiari*, rapporto di ricerca non pubblicato Roma.
- Iref-Acli Colf
2005 “Cosa penso di voi”. *Le opinioni e la condizione delle colf in Italia*, rapporto di ricerca non pubblicato, Roma.
- Il Sole-24 Ore
2007a “Il Welfare privato. Viaggio nel pianeta assistenza”, Lunedì 2 Aprile.
- Il Sole-24 Ore
2007b “Speciale colf e badanti” supplemento al numero del 2 Aprile.
- Inps-Caritas Migrantes
2004 *Immigrazione e collaborazione domestica: i dati del cambiamento*, rapporto di ricerca non pubblicato, Roma.
- Istat
2007 *Rapporto annuale. La situazione del Paese nel 2006*, Soveria Mannelli (CZ), Rubettino.

- Mezzadra, S.
2001 *Diritto di fuga. Migrazioni, cittadinanza, globalizzazione*, Verona, Ombre Corte.
- Sarti, R.
2006 “Domestic Service as a ‘Bridging Occupation’. Past and Present” in Pasleau, S., Schopp, I. (eds.) with Sarti, R., *Proceedings of the Servant Project*, Liège, éditions de l’Université de Liège, 5 vols., vol IV, p. 163-185.
- Simoni, M., Zucca, G. (a cura di), *Famiglie migranti. Primo Rapporto nazionale sui processi d’integrazione sociale delle famiglie immigrate in Italia*, Milano, FrancoAngeli.
- Spanò, A, Zaccaria, A.M.
2003 “Il mercato delle collaborazioni domestiche a Napoli: il caso delle ucraine e delle polacche” in La Rosa, M., Zanfrini, L. (a cura di), *Percorsi migratori tra reti etniche, istituzioni e mercato del lavoro*, Milano, FrancoAngeli, pp. 163-191.
- Turrini, O.
1977 *Casalinghe di riserva. Lavoratrici domestiche e famiglia borghese*, Roma, Coines.



L'IREF (Istituto di Ricerche Educative e formative) è stato fondato dalle Acli negli anni Sessanta allo scopo di progettare e realizzare ricerche, attività formative, convegni e seminari di studio relativi ai processi sociali, economici e culturali.

Contatti:

IREF – Via. E. Bezzi 23-25, 00153 – Roma.

Tel. 06 58 40 449 – 06 58 40 521

iref@acli.it

<http://www.acli.it/iref.htm>