



ASSOCIAZIONI
CRISTIANE
LAVORATORI
ITALIANI
aps



Per i servizi sociali dei lavoratori e dei cittadini

ACLI Colf.

Una storia del presente, lunga 80 anni

Ottobre 2024



ACLI Conf.
**Una storia del presente,
lunga 80 anni**

Ottobre 2024



INDICE

Prefazione	5
Introduzione	8
Un po' di storia...	12
Caratteristiche e dimensioni del lavoro domestico oggi	38
La formazione nelle ACLI Colf: quattro esperienze territoriali	51
I rapporti con il Patronato	65
Le ACLI Colf alla luce delle sue recenti trasformazioni	69
L'ultima indagine: la mediazione tra famiglie e assistenti nel lavoro di cura	75
ACLI Colf: nella storia il futuro	97
80Colf	101
Ringraziamenti	103

PREFAZIONE

di Emiliano Manfredonia

Presidente nazionale ACLI

Fin dalla loro costituzione (giusto ottant'anni fa) le ACLI hanno cercato per quanto possibile di aderire alla realtà del mondo del lavoro in tutta la sua complessità, adeguandosi all'evoluzione delle condizioni di vita dei lavoratori, delle loro aspirazioni, dei loro bisogni concreti. Addirittura, si arrivò a costituire i Nuclei per aclisti degenti presso i sanatori, quando la tubercolosi era ancora una malattia diffusa e potenzialmente mortale o invalidante: nuclei che andarono scomparendo negli anni Sessanta quando fortunatamente l'evoluzione della medicina preventiva fece gradatamente scomparire il problema.

La genesi di ACLI Colf è inscritta anch'essa in questo paradigma, nel momento in cui le ACLI iniziarono a considerare la particolare condizione di quelle che allora venivano chiamate "domestiche" se non "serve" e si trovavano realmente agli ultimi scalini di un sistema di organizzazione del lavoro che le considerava sostanzialmente invisibili anche perché non inquadrabili nelle grandi categorie del mondo operaio, contadino o impiegatizio.

Parlando degli inizi della sua militanza aclista Palma Plini, che sarebbe poi diventata una grande dirigente operaia, ricordava come appunto le fosse stato richiesto dai dirigenti delle ACLI milanesi di provare ad organizzare le ragazze che dalla campagna bergamasca o veneta erano venute a servizio nella grande città, ignare dei loro diritti, spesso sfruttate nel loro lavoro e nella loro dignità di donne, e pazientemente, andandole a cercare nei loro pomeriggi domenicali di libertà al parco o nei ritrovi allestiti da certe comunità di religiose, cercava con grande difficoltà di organizzarle, rendendole consapevoli di essere anche loro portatrici di interessi specifici e meritevoli di tutela.

Il fatto che tale attenzione fosse presente fin dai primissimi anni di vita del nostro Movimento testimonia di quanto acuta fosse l'attenzione – derivante da un'autentica ispirazione evangelica – nei confronti degli ultimi, dei meno considerati, degli invisibili che tuttavia erano e sono l'ossatura della nostra società, di cui ci accorgeremmo soltanto se all'improvviso scomparissero.

Non è un caso del resto che, pur costituendo un'associazione professionale (riconosciuta in quanto tale dalle ACLI nel 2018) e non di genere, essa da subito sia stata un'organizzazione prevalentemente femminile, sottolineando ciò che poi sarebbe stato evidenziato solo successivamente dagli analisti sociali, cioè che il lavoro di cura ricade soprattutto sulle donne, sia all'interno della vita familiare sia in quello di supporto alla vita familiare che deriva dal prezioso lavoro delle col-laboratrici e dei collaboratori domestici.

Ciò a maggior ragione nel momento in cui l'allungamento della vita media comporta anche la necessità di un sostegno alle persone anziane nel momento in cui diventano via via meno capaci di autosufficienza nella gestione della loro vita quotidiana, diffondendo così la figura dei e delle “badanti” (o, più propriamente, delle e degli “assistenti familiari”), che rappresentano un'evoluzione del lavoro di cura domestica che si integra con l'altra tematica della crescente presenza di migranti a cui vengono affidati delicati compiti di cura.

Proprio la questione della “cura” è uno dei preziosi contributi che la presenza delle ACLI Colf apporta alla riflessione del nostro Movimento, ricordandoci che essa non è solo un bene relazionale della famiglia, ma un modello culturale che ha un valore sociale generale.

Quanto migliore, infatti, sarebbe la nostra società se all'interno di essa si praticasse il principio della cura reciproca delle persone, che significa il riconoscimento della loro dignità originaria, dei loro diritti, dei loro bisogni, primo fra tutti quello di essere ascoltate e valorizzate. Non si tratta di una visione irenistica ed irrealistica, ma di un'ipotesi

di alternativa ad un sistema che schiaccia e svalorizza gli esseri umani.

A maggior ragione, poi, la lezione sulla cura è importante nel momento in cui sono coinvolte persone che vengono da altri Paesi, da altre culture, che ci ricordano la necessità dell'integrazione come progetto politico secondo i valori costituzionali, utilizzando il percorso della collaborazione alla vita domestica come un modello di accesso ad una piena cittadinanza attraverso la partecipazione ai momenti più intimi, significativi e talvolta dolorosi della vita delle persone e delle famiglie.

In fondo, la costruzione di questi rapporti delicati e complessi è un metodo per tentare una ricostruzione di un tessuto sociale da troppo tempo lacerato e per testimoniare nel concreto quel "coraggio della pace" – fra le persone, nelle famiglie... – che è il nucleo del nostro tema congressuale e della nostra proposta politica.

È un dato incontestabile che, se nel corso degli anni la posizione dei collaboratori familiari è stata implementata con le dovute garanzie di tipo contrattuale e previdenziale, ciò è anche per merito di ACLI Colf, che tuttora garantisce un servizio di prima qualità sia ai suoi associati sia alle famiglie che ad essa si rivolgono.

Ma la sua esperienza può portarci a riflessioni ulteriori, ad esempio all'annosa questione dei rapporti fra tempi di vita e tempi di lavoro, alla lotta contro il lavoro nero e lo sfruttamento, alla migliore comprensione e al rispetto di persone che vengono da altri Paesi, da altre culture, da altre fedi.

Credo che si debbano ringraziare le ACLI Colf e tutte le sue dirigenti ed aderenti nel corso di questi otto decenni per aver permesso di agganciare alla vita del movimento aclista, spesso troppo concentrato su problemi di ordine generale e talvolta astratta, la quotidianità delle nostre famiglie dei e di prendersi cura di coloro che cooperano per il miglioramento della loro vita.

INTRODUZIONE

di Giamaica Puntillo

Presidente nazionale ACLI Colf aps

Scrivere nuovamente delle ACLI Colf può sembrare ripetitivo. Già in passato si sono ripercorse le principali tappe che hanno segnato il cammino della nostra Associazione in tutti questi anni in cui, nonostante le tante trasformazioni e gli innumerevoli cambiamenti, non ha mai smarrito la propria mission, ovvero la tutela e la promozione del lavoro domestico, settore nel quale permangono, purtroppo, ancora numerose zone grigie, come troppo spesso ci ricorda anche la cronaca. Un percorso lungo, spesso non avulso da una serie di difficoltà e di confronti accesi, che non deve mai essere consegnato all'oblio, ma che anzi deve rappresentare uno stimolo a continuare, a fare sempre meglio, lungo quel tracciato che le pagine a seguire descrivono molto bene e con meticolosità.

Perché, allora, questa pubblicazione?

Perché, di concerto con l'Area Cultura delle ACLI, crediamo che sia importante ridefinire il percorso delle ACLI Colf, anche e soprattutto alla luce della recente trasformazione in Associazione di Promozione Sociale, operazione che ha comportato anche un nuovo riposizionamento sul territorio nazionale, dove sono nate molteplici realtà desiderose di offrire il proprio contributo per sostenere le assistenti familiari che, quotidianamente, si rivolgono ai nostri sportelli. Si tratta di un processo ancora in corso che mira ad accreditare ulteriormente la presenza delle ACLI Colf aps su tutto il territorio nazionale, raggiungendo pure quelle realtà nelle quali ancora non eravamo arrivate, ma dove comunque contiamo di portare i nostri servizi, il nostro entusiasmo, la nostra volontà di costruire nuovi punti di riferimento. Confermando la nostra appartenenza alle ACLI, muovendoci all'interno

delle stesse con maggior facilità e tonicità, rinsaldando un legame che, come ricorda anche il Presidente Manfredonia nel suo intervento, ha consentito di attenzionare meglio la quotidianità delle famiglie italiane.

Gli ultimi dieci anni, durante i quali sono emerse nuove esigenze e più impellente si è fatta la necessità di adeguarsi alle sfide e ai cambiamenti imposti dalla società attuale, – tra tutti, un preoccupante invecchiamento della popolazione – hanno rappresentato un momento decisivo nell’evoluzione della nostra Associazione.

Per presentarci più pronte ai grandi cambiamenti culturali e sociali che hanno investito la categoria, nel 2018 siamo diventate Associazione Professionale, promuovendo persino un nostro tesseramento, perché ci desse riconoscibilità e maggiore visibilità.

Si è trattata di una fase per molti aspetti sperimentale che, ahimè, ha conosciuto un momento difficile durante la pandemia, occasione durante la quale sono state avviate delle riflessioni interne – che hanno coinvolto anche i vertici delle ACLI medesime – da cui sono emersi alcuni limiti di questo assetto. Ripetute consultazioni ci hanno spinte a trasformarci in Associazione di Promozione Sociale, operazione celebrata nel Congresso del 2023, mediante cui si è avviato un passaggio inevitabile sia per riappropriarci di quell’identità profondamente aclista che sembrava stesse spersonalizzandosi, sia per arginare le difficoltà riscontrate, soprattutto nell’ultimo decennio.

In questo senso deve, allora, essere letta – e riletta – questa pubblicazione. Ovvero come un tentativo di dettagliare ed analizzare le cause che hanno guidato tale evoluzione, senza perdere di vista il senso che muove il nostro agire. Il quale è rimasto invariato. Anzi, se possibile, si è cercato di rafforzarlo per offrire risposte sempre più efficaci ad un ambito – quello del lavoro domestico – bisognoso di una attenzione che la Politica non sempre assicura e nei confronti della quale noi continuiamo a far sentire la nostra pressione perché le

nostre proposte vengano tematizzate nel dibattito politico. In questa cornice, giova ricordare anche le collaborazioni portate avanti con alcuni istituti di ricerca, con talune università, sia italiane che straniere, oltre ai consueti partner che si occupano abitualmente di lavoro domestico: un modo per amplificare la nostra voce e spingerci dove, altrimenti, non saremmo mai potute arrivare.

Ma non solo. Con questo scritto si intende evidenziare anche la solerte operatività delle ACLI Colf, le quali non riducono la propria attività a semplici slogan, ma cercano di assicurare fattivamente un sostegno alle assistenti familiari presenti nel nostro Paese. Innanzitutto, con una formazione che offra loro competenze, consapevolezza e comprensione. Ecco perché queste pagine riportano la testimonianza di alcune province tra le più significative, impegnate proprio in percorsi formativi finalizzati a rafforzare e raffinare i profili professionali di quante decidono di partecipare alla didattica delle loro aule. Ma tali corsi di formazione costituiscono, altresì, un ulteriore contatto che le ACLI Colf aps intendono stabilire con l'intera categoria che, in noi, trova sempre una interlocuzione empatica, attenta e duratura. Non dimentichiamoci che, negli ultimi anni, centinaia di assistenti familiari hanno frequentato i nostri corsi, in molti casi conseguendo anche una apposita certificazione rilasciata dal Ministero del Lavoro e offrendo un servizio ancor più valido alle numerose famiglie che, attraverso i servizi di intermediazione del Patronato ACLI, hanno potuto disporre di personale qualificato, preparato e attento alle esigenze dei più fragili: una cosa non da poco se si considerano i tanti con d'ombra che rivestono questo settore; illuminanti, in questo senso, sono le parole del Presidente del Patronato ACLI che, nel proprio intervento contenuto in questa pubblicazione, non solo ricorda gli storici legami tra le ACLI Colf e il Patronato, ma anche i comuni obiettivi che dovranno essere perseguiti nell'immediato futuro. Perché, come riportano anche i dati illustrati nel capitolo dedicato al lavoro domestico

oggi, a fronte di una popolazione anziana in costante aumento, sarà sempre più necessario avere colf e badanti, i cui diritti non possono più essere continuamente trascurati.

Speriamo dunque che la lettura di queste pagine, arricchita anche dai contributi dell'Area Cultura che, attingendo a fonti autorevoli, ha saputo correttamente dare forma a quanto era nostra intenzione rappresentare, possa aiutare nel rendere disponibile una diversa chiave interpretativa, in grado di cogliere le tante sfumature delle ACLI Colf, in special modo il loro costante impegno nel farsi trovare sempre pronte, reattive e propositive in favore delle tante lavoratrici domestiche e lavoratori domestici che ogni giorno assistono i nostri cari.

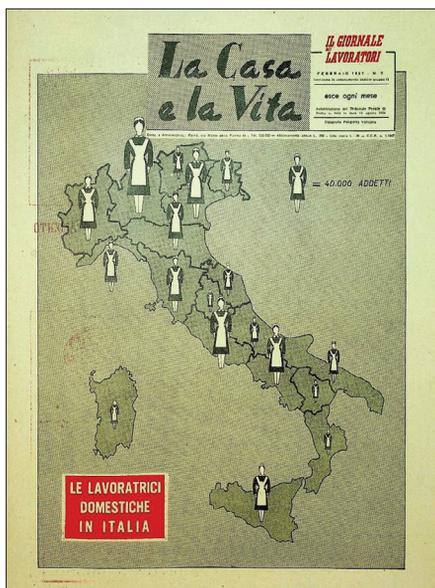
UN PO' DI STORIA...

A cura di Simonetta De Fazi dell'Area Cultura delle ACLI nazionali

La storia della organizzazione delle lavoratrici domestiche nelle ACLI inizia, per così dire, con le ACLI stesse, già nel 1945. Il percorso, ricchissimo di impegno e iniziative, gravido di difficoltà e ostacoli come forse oggi non riusciamo nemmeno ad immaginare, è riportato in tante e diverse pubblicazioni (a partire dall'opuscolo "I Gruppi ACLI domestiche" edito nel 1960), alle quali rinviamo.

Non è qui luogo per dare conto puntualmente di questa lunga storia, che - alla distanza dell'oggi - ci restituisce come nessun'altra le grandi

trasformazioni sociali che hanno attraversato il nostro Paese. Nessuna realtà, come quella delle lavoratrici domestiche, è stata investita dalle contraddizioni, dagli stereotipi, dalle ambiguità e dalle oggettive difficoltà che hanno segnato questo particolare settore lavorativo. Guardare alla storia delle colf - a partire dalle tante e diverse denominazioni che si sono succedute nel tempo - vuol dire entrare in un intreccio di questioni che, ancora oggi, interrogano la dinamica tra pubblico e privato, le relazioni soggettive e i rapporti di lavoro, la valorizzazione



di questioni che, ancora oggi, interrogano la dinamica tra pubblico e privato, le relazioni soggettive e i rapporti di lavoro, la valorizzazione

del lavoro di cura e il sistema di welfare; e poi la fragilità delle tutele, il lavoro quasi sempre in nero, l'esposizione alla fatica e al dolore, la difficoltà della rappresentanza, le necessità di formazione e il riconoscimento delle competenze, e tanto, tanto altro ancora. Per molti anni, le maggiori protagoniste sono state donne, pagandone il duplice stigma, cui se ne aggiunse ben presto un terzo, con le donne immigrate...

L'organizzazione delle collaboratrici domestiche, la ricerca e l'iniziativa per il miglioramento delle loro condizioni furono un'impresa enorme, di cui le ACLI si fecero carico per prime, anche nell'indifferenza delle realtà sindacali e perfino - negli anni '70 - del montante movimento delle donne, che pure molto elaborò sul lavoro domestico e sul salario alle casalinghe.

Il racconto che ne facciamo qui è breve e ingrato. Ma un bel libro, uscito nel 2020, ci aiuta a comprendere il valore di questa impresa. Dentro, ci sono le ACLI Colf, raccontate da storiche, sociologhe, politologhe. Più avanti, ne riportiamo alcuni stralci (nel paragrafo "Dicono di noi...").

Dai "Gruppi ACLI Domestiche" alle ACLI Colf: alcuni cenni

La decisione di intervenire nel campo del lavoro domestico venne assunta dalla Commissione centrale femminile delle ACLI durante un convegno sul tema del lavoro femminile (Roma, 11 - 15 agosto 1945).

A partire dal 1946, si formano in diverse città i primi gruppi di lavoratrici domestiche acliste. Nel giugno 1947, le ACLI promuovono un convegno di studi sul lavoro domestico e qualche mese dopo, esattamente il 12 ottobre, pubblicano il primo numero de "Il giornale della domestica", che nel febbraio 1949 assumerà il titolo "La casa e la vita".

Sempre nel 1949, le ACLI organizzano per la prima volta la "Festa della domestica", fissandone la ricorrenza il 26 dicembre.

In ciascuno degli anni dal 1946 al 1952, in cui si celebrerà il primo congresso delle "domestiche" acliste, si svolgeranno incontri, seminari



e convegni sul lavoro domestico e si consoliderà la struttura territoriale delle lavoratrici, soprattutto al livello provinciale.

Nascono così i *Gruppi ACLI Domestiche* (GAD) che riunivano lavoratrici e lavoratori della categoria.



I GRUPPI ACLI DOMESTICHE

I **Gruppi Acli Domestiche**, formati dalle lavoratrici domestiche iscritte alle Acli, inseriti nel Movimento Sociale Cristiano, **coordinati alle attività femminili**, intendono attuare l'elevazione completa della categoria, attraverso l'**Azione**, la **Formazione**, l'**Assistenza**.

Programma

Il Gruppo Nazionale Domestiche ACLI si propone di realizzare fra le domestiche il programma delle Associazioni Cristiane Lavoratori Italiani. In modo particolare si propone la formazione religiosa, morale, sociale delle domestiche, la loro istruzione tecnica e professionale, lo sviluppo delle attività assistenziali a loro favore e ogni altra iniziativa rivolta al miglioramento delle loro condizioni di lavoro e di vita.

Il tema della formazione o - come si preferiva al tempo - della istruzione professionale è stato sin da subito al centro dell'iniziativa dei GAD,

LE ACLI per le domestiche

Dalla lettura del precedente documento appare evidente come i problemi delle domestiche siano particolarmente sentiti ed affrontati dalle ACLI, che si sentono impegnate a realizzare nei prossimi anni le migliori soluzioni.

Infatti, l'esempio del passato si offre la migliore garanzia per le conquiste future.

Le lavoratrici domestiche, assidue lettrici de «La Casa e la Vita», le acliste che frequentano i nostri Circoli e ritrovi, ben sanno quanto le ACLI hanno fatto, sin dal loro primo sorgere, per l'elevazione della categoria.

1) - ottenendo, con un progetto di legge presentato dai deputati aclisti, l'estensione della assicurazione malattie a tutto il personale domestico.

2) - divulgando le norme legislative e previdenziali riguardanti la categoria per dare a tante lavoratrici la possibilità di beneficiare dei propri diritti e orientandole a mezzo del Patronato ACLI nel disbrigo delle varie pratiche.

3) - attuando numerosissimi corsi di qualificazione professionale e di aggiornamento nelle varie specializzazioni, di cultura e di educazione popolare valendosi del servizio dell'ENAIIP.

4) - promuovendo molteplici iniziative nel campo della ricreazione e dell'istruzione: gite, recite, spettacoli, musica, pellegrinaggi, soggiorni estivi, visite culturali alle città, ecc.

5) - valorizzando la dignità del lavoro domestico nell'opinione pubblica con le ormai tradizionali Feste della Domestica e della Fedeltà.

6) - creando, in seno al Movimento Sociale dei Lavoratori Cristiani, una forte categoria di lavoratrici domestiche coscienti ed unite, sempre tese verso nuove conquiste.

(La casa e la vita, n. 20, 31 maggio 1952)

zazione, per quanto non si mancasse di sottolineare la necessità di “moltiplicare scuole e corsi di preparazione e qualificazione”. Non a caso, nel 1959 fu inaugurata una casa per ferie, con corsi estivi, a Fai della Paganella (Trento)... E dal 1964 si diede vita a un albo professionale al quale ci si poteva iscrivere dopo aver superato un esame (che si teneva proprio a proprio a Fai della Paganella) davanti a una commissione nazionale...»¹.

tanto che nel primo congresso nazionale del 1952 viene avanzata la proposta di abilitare la scuola pubblica al rilascio di un certificato abilitante «al lavoro domestico nelle sue varie specializzazioni».

«L'11 febbraio 1957, le ACLI aprirono a Cevo, in Val Camonica, una scuola nazionale per domestiche... Altri corsi furono organizzati dai GAD a livello locale. Nel 1958, il terzo congresso fu dedicato al tema Il lavoro domestico vera professione: l'apertura della scuola di Cevo pareva rendere ormai raggiungibile l'obiettivo della professionalizzazione sostenuta da un'adeguata forma-

¹ Tratto da: Raffaella Sarti, «Badante»: una nuova professione? Luci e ombre di una trasformazione in atto, p. 185 e p. 187, sta in ACLI Colf | IREF | Patronato ACLI. Viaggio nel lavoro di cura. Chi sono, cosa fanno e come vivono le badanti che lavorano nelle famiglie italiane, Raffaella Maioni e Gianfranco Zucca (a cura di), Ediesse, 2016.



(*La casa e la vita*, n. 1, gennaio 1965)

La storia dello sviluppo dei GAD e delle iniziative messe in campo - dai corsi per le "domestiche" analfabete alla costituzione della Prima scuola nazionale, alla creazione dell'Albo e del Regolamento professionale, al lavoro di lobbying perché si formalizzassero le tutele - è stata raccontata

una prima volta nell'opuscolo "I Gruppi ACLI Domestiche", pubblicato nel 1960.

Lo sforzo di promozione della categoria aveva convissuto fino ad allora e per tutti gli anni '60 con una imposta interpretazione di subalternità rispetto all'istituto e all'ambiente familiare.

Il clima di forte rinnovamento sociale e la deplorazione pontificia che aprì gli anni '70 contribuirono a modificare gli orientamenti e soprattutto a fare emergere una più forte autonomia:

«Fu in tale contesto che venne ripresa e sviluppata l'idea di fare del lavoro domestico un servizio sociale a vantaggio non solo e non tanto delle classi abbienti, ma anche e soprattutto dei ceti medio-bassi: al congresso di Siena del 1973, dedicato al tema *Le colf nella società e nel movimento operaio*, si decise di "orientare la fisionomia professionale della collaboratrice familiare in direzione delle famiglie popolari accentuandone il ruolo sociale... occorre ribaltare l'attuale ruolo della collaboratrice familiare a disposizione solo della borghesia, riqualificarla perché il suo diventi un lavoro socialmente utile per ogni cittadino" (C. Turri). Una ridefinizione di tale portata implicava che il lavoro domestico non fosse più svolto (solo) come attività tra privati, ma as-

sumesse il profilo di servizio pubblico, e di un servizio pubblico innovativo, incentrato sull'assistenza domiciliare».



(La casa e la vita, n. 1, gennaio 1965)

Tutele e diritti: le principali tappe

Durante i primi anni, le ACLI Colf puntarono soprattutto a far riconoscere alla categoria alcuni fondamentali diritti:

- nel 1952 si approvò la legge 35 che estese l'assicurazione obbligatoria alle colf;
- nel 1953 fu approvata la legge 940 che riconobbe il diritto alla tredicesima;
- nel 1958 fu approvato il primo e unico provvedimento organico di tutela del lavoro domestico, ovvero la legge 339/1958 «Per la tutela del rapporto di lavoro domestico».

Un primo riconoscimento del lavoro domestico avviene nel 1942 con il nuovo Codice civile italiano. In forza del disposto dell'art. 2068, secondo comma, i rapporti di lavoro concernenti prestazioni di carattere personale e domestico erano sottratti alla disciplina del contratto collettivo. Tali prestazioni vennero, quindi, disciplinate con alcune norme inserite nel Codice civile (artt. 2240-2246).

Tra il 1950 e il 1953 vengono introdotti l'assegno di maternità, l'assicurazione malattia e la tredicesima mensilità.

Nel 1958 arriva la prima legge organica sul lavoro domestico, Legge n. 339 del 2 aprile 1958: vengono regolamentati il collocamento e l'av-

viamento al lavoro, l'assunzione, il periodo di prova, i diritti e i doveri del lavoratore e del datore di lavoro, il riposo settimanale, l'orario di lavoro e il riposo, i giorni festivi, le ferie, il congedo matrimoniale, il preavviso, l'indennità di anzianità, l'indennità in caso di morte e la tredicesima.



(La casa e la vita, n. 1, gennaio 1962)

In quel periodo anche la terminologia si adegua. Diminuiscono i domestici residenti in casa del datore di lavoro, eredità della vecchia “servitù”, mentre aumentano le “donne delle pulizie”, impiegate per poche ore settimanali e spesso da più famiglie. Non si parla più di “domestiche”, ma di “collaboratrici familiari”: nascono le “colf”.

Nel 1969, la Corte Costituzionale dichiara “l’illegittimità costituzionale dell’art. 2068, comma secondo, del Codice civile nella parte in cui dispone che sono sottratti alla disciplina del contratto collettivo i rapporti di lavoro concernenti prestazioni di carattere domestico”.

È il preludio al primo Contratto Collettivo di categoria, firmato il 22 maggio 1974 presso il Ministero del Lavoro, presente anche Pina Brustolin, allora responsabile nazionale delle ACLI Colf, in rappresentanza delle lavoratrici.

Un grande progresso per il settore si è realizzato nel 2011, quando l'Organizzazione Internazionale del Lavoro ha adottato la Convenzione 189 (C189) e la Raccomandazione 201 (R201) sulle lavoratrici e i lavoratori domestici.

Nel 2012, la Confederazione Internazionale dei sindacati ha lanciato la campagna "12 by 12", cui le ACLI Colf hanno aderito attivamente, per sollecitare l'adesione alla Convenzione di almeno 12 paesi nel corso del 2012.



Federazione Accli Internazionali

UN MONDO DI ACLI LE ACLI NEL MONDO

[Eventi e Iniziative](#)
 [Documenti e Pubblicazioni](#)
 [Progetti](#)

FAI > Eventi e Iniziative

Le Accli aderiscono alla campagna 'Domestic workers 12by12'

Roma 13/04/2012

Le Accli Colf hanno aderito alla Campagna promossa dalla Confederazione dei sindacati internazionali (ITUC-CIS) per la ratifica della Convenzione internazionale dei lavoratori domestici approvata lo scorso 16 giugno a Ginevra dall'ILO, l'Organizzazione internazionale del lavoro...



If you can let us into your house
- why not into the law?

Support our campaign for
12 countries to ratify ILO convention 189
for Domestic Workers by 2012!

La nostra adesione - spiega Raffaella Maioni, responsabile nazionale delle Accli Colf - è finalizzata a promuovere un lavoro domestico dignitoso soprattutto in quei Paesi in cui non sono presenti forme di tutela, possibilità di vedere riconosciuti i propri diritti come lavoratori, possibilità di creare o aderire a forme sindacali. Aderiamo in un'ottica di impegno a livello transnazionale rispetto ad un lavoro che oggi porta con sé molte forme di abusi e privazione dei diritti.

Il manifesto / appello lanciato dall'ITUC

Porre fine alla moderna schiavitù. Ci sono più di 100 milioni di lavoratori, in tutto il mondo, che lavorano nelle case altrui. I lavoratori domestici puliscono, cucinano, fanno il bucato, si prendono cura di bambini e anziani, e molto altro ancora. Il loro lavoro è sottostimato, sottopagato, invisibile, non riconosciuto e non rispettato. La maggior parte dei lavoratori domestici sono donne (82%), molte delle quali migranti o minorenni. In molti paesi i lavoratori domestici sono esclusi dalla legislazione in materia di lavoro e dai programmi di tutela sociale. A molti è negato il diritto, a livello sia legislativo che pratico, di formare o aderire a un sindacato. Di conseguenza, maltrattamenti, sfruttamento, violenze e abusi sessuali sono frequenti e spesso restano impuniti.

cerca

Newsletter

Tutte le novità da NOI a VOI
nella tua casella e-mail

REGISTRATI

Tutte le news

24/11/2015
Baicani, Oxfam: riaprite le frontiere ai profughi
>>

24/11/2015
Bosnia, Dayton, vent'anni dopo
>>

24/11/2015
Hate Crime Osce 2014, la classifica dell'odio
>>

24/11/2015
Levi e l'emigrazione italiana. Un convegno al Senato
>>

Rete Mondiale
ACLI

DOVE
SIAMO

CERCA LE SEDI ACLI
NEL MONDO

FNI
Federazione Accli
Internazionali

Sulla pressione delle organizzazioni internazionali e, soprattutto, nazionali, il governo italiano ha annunciato la volontà di ratifica il 18 dicembre 2012, in occasione della Giornata internazionale dei migranti, depositando la richiesta nel febbraio 2013 e, primo paese in Europa, impegnandosi così a realizzarne gli obiettivi.

Riferimenti normativi

Codice civile (1942). Rapporti di lavoro sottratti a contratto collettivo, art. 2068, comma 2: Sono altresì sottratti alla disciplina del contratto collettivo i rapporti di lavoro concernenti prestazioni di carattere personale o domestico.

Codice civile (1942). LIBRO QUINTO – Del lavoro | TITOLO IV – Del lavoro subordinato in particolari rapporti.

Capo II - Del lavoro domestico

- Art. 2240 – Norme applicabili. Il rapporto di lavoro che ha per oggetto la prestazione di servizi di carattere domestico è regolato dalle disposizioni di questo Capo, e, in quanto più favorevoli al prestatore di lavoro, dalla convenzione e dagli usi.
- Art. 2241 – Periodo di prova. Il patto di prova si presume per i primi otto giorni.
- Art. 2242 – Vitto, alloggio e assistenza. Il prestatore di lavoro ammesso alla convivenza familiare ha diritto, oltre alla retribuzione in danaro, al vitto, all'alloggio e, per le infermità di breve durata, alla cura e alla assistenza medica. Le parti devono contribuire alle istituzioni di previdenza e di assistenza, nei casi e nei modi stabiliti dalla legge.
- Art. 2243 – Periodo di riposo. Il prestatore di lavoro, oltre al riposo settimanale secondo gli usi, ha diritto, dopo un anno di ininterrotto servizio, ad un periodo di ferie retribuito, che non può essere inferiore a otto giorni.

- Art. 2244 – Recesso. Al contratto di lavoro domestico sono applicabili le norme sul recesso volontario e per giusta causa, stabilite negli articoli 2118 e 2119. Il periodo di preavviso non può essere inferiore a otto giorni o, se l'anzianità di servizio è superiore a due anni, a quindici giorni.
- Art. 2245 – Indennità di anzianità. In caso di cessazione del contratto è dovuta al prestatore di lavoro un'indennità proporzionale agli anni di servizio. L'ammontare dell'indennità è determinato sulla base dell'ultima retribuzione in danaro, nella misura di otto giorni per ogni anno di servizio.
- Art. 2246 – Certificato di lavoro. Alla cessazione del contratto il prestatore di lavoro ha diritto al rilascio di un certificato che attesti la natura delle mansioni disimpegnate e il periodo di servizio prestato.
LEGGE 18 gennaio 1952, n. 35, Estensione dell'assicurazione assistenza malattie ai lavoratori addetti ai servizi domestici familiari.
LEGGE 27 dicembre 1953, n. 940, Corresponsione della 13^a mensilità al personale addetto ai servizi domestici.
LEGGE 2 aprile 1958, n. 339, Per la tutela del rapporto di lavoro domestico.

Corte Costituzionale, Sentenza 68/1969, Illegittimità costituzionale dell'art. 2068, comma secondo, del Codice civile nella parte in cui dispone che sono sottratti alla disciplina del contratto collettivo i rapporti di lavoro concernenti prestazioni di carattere domestico.

ILO, C189/2011, Convenzione sulle lavoratrici e i lavoratori domestici.

Da domestiche a lavoratrici della casa a collaboratrici familiari. Nascono le “Colf”

Domestiche, donne delle pulizie, donne di servizio o semplicemente donne: erano perlopiù questi i termini che avevano sostituito il più brutale “serva”, a partire dal secondo dopoguerra. Le ACLI Colf tentavano di rappresentare anche nel linguaggio una valorizzazione e una

evoluzione di quella che ritenevano dovesse essere una vera e propria professione, impegnandosi sin da subito nella formazione e nella qualificazione. Fu nel V Congresso nazionale del 1964 che la denominazione fino ad allora prescelta – lavoratrici della casa – si modificò in “collaboratrici familiari”. Da lì, alla ancora attuale “colf”, il passo fu breve, e il successo “clamoroso”.

Il nome nuovo:

COLLABORATRICI FAMILIARI!

A una dignità nuova, un nome nuovo; a uno stile nuovo, un nuovo titolo. Ecco perché il nostro V Congresso ha ascoltato l'impegno delle delegazioni « di chiamare se stesse e le loro colleghe, COLLABORATRICI FAMILIARI! ».

L'inchiesta condotta tra le lavoratrici aveva assicurato che un nome nuovo era atteso e auspicato dalla categoria; ma sembrava che il titolo di « assistenti familiari » fosse il preferito.

Il Congresso invece, dopo una vivace discussione, ha preferito alle proposte di « assistenti familiari - impiegate di casa - ausiliarie familiari » quello di « COLLABORATRICI FAMILIARI ».

Le ACLI avevano lanciato nel dopoguerra, a significare tempi nuovi, rapporti nuovi, il nome di « lavoratrice della casa ».

E il nome era entrato nell'uso.

Ma il nostro non è un rapporto con la casa; noi lo sentiamo svilupparsi sempre più come una collaborazione con le persone umane, anche se la casa e le cose restano come luogo e come strumento di azione.

Già Pio XII aveva indicato in questo diretto rapporto di collaborazione con la persona umana, la vera dignità di questa professione; e Giovanni XXIII non aveva chiamato il nostro compito « un servizio di figli di Dio a figli di Dio »?

Il Congresso ha rifiutato il termine di assistente familiare perché meno profondo e più lontano dall'idea di intimità e di collaborazione che, pur nei rapporti nuovi, noi aclisti vogliamo conservare; ha rifiutato quello di ausiliaria familiare perché troppo legato al passato.

Ora abbiamo tutti un impegno: lanciare il nome nuovo, usarlo, farlo usare; scriverlo nei nostri documenti, nelle comunicazioni ufficiali, nelle nostre carte di identità. Se saremo concordi, questo nome entrerà nell'opinione pubblica, nell'uso comune; tra pochi anni sarà accettato da tutti.

(La casa e la vita, n. 5, maggio 1964, in occasione del V Congresso nazionale, 1964)

Su questo passaggio, e sul successivo, riportiamo uno stralcio tratto da «Badante»: una nuova professione? Luci e ombre di una trasformazione in atto, di Raffaella Sarti².

«Non essere chiamate 'la donna'»: è questo uno dei desideri espressi dalle intervistate nell'ambito della ricerca svolta dalle ACLI Colf a metà degli anni Settanta tra le lavoratrici domestiche. Il termine 'donna' provoca uno strano cortocircuito: lungi dal nobilitare le colf facendole apparire le donne per eccellenza, diventa l'emblema negativo

² Sta in: ACLI Colf | IREF | Patronato ACLI. *Viaggio nel lavoro di cura. Chi sono, cosa fanno e come vivono le badanti che lavorano nelle famiglie italiane*, Raffaella Maioni e Gianfranco Zucca (a cura di), Ediesse, 2016.

di una realtà femminile umiliata e oppressa, in particolare, appunto, se le donne in questione sono quelle 'delle pulizie' o 'di servizio'...

Nell'Italia degli anni Cinquanta, anche i Papi avevano consapevolmente riflettuto sulle parole e rinnovato il vocabolario: *«Il nome di 'Lavoratrici della casa', che avete prescelto in questi ultimi anni per designare la vostra categoria, sostituendolo ad altri, denota che qualche cosa è mutato intorno a voi ed in mezzo a voi»*, aveva affermato Pio XII nel 1958 rivolgendosi, appunto, a tali lavoratrici³.

L'anno successivo anche Giovanni XXIII si era indirizzato a loro soffermandosi sulle definizioni: *«Che oggi non vi si chiami più 'serve', ma 'lavoratrici della casa' o 'domestiche' è certo [...] un progresso consolante»*⁴.

Negli anni Sessanta del Novecento anche i GAD (Gruppi ACLI Domestiche) erano intervenuti su tale terreno. Per dare dignità alle domestiche avevano inventato la parola «collaboratrice familiare» - «colf» -, destinata a un enorme successo.

Le nuove parole citate non erano però «soltanto parole», come cantava Mina. Al contrario, spesso esprimevano una ricerca di cambiamento, una vigorosa volontà di riforma e di riscatto.

Non tutti i neologismi sono però scaturiti da precisi progetti politici. La parola «badante» è emersa «spontaneamente», intorno al 2000, per definire le persone, sempre più numerose, impiegate nell'assistenza privata agli anziani. Fino ad allora, si era parlato di «badare» soprattutto in relazione a cose, fatti e animali: badare alla casa, badare agli affari, badare ai fatti propri, badare le pecore. In relazione a persone, il termine era usato più raramente, in genere con il significato di sorvegliare...

³ Discorso di Sua Santità Pio XII alle lavoratrici della casa, Basilica Vaticana, Domenica, 19 gennaio 1958, www.vatican.va/content/pius-xii/it/speeches/1958/documents/hf_p-xii_spe_19580119_lavoratrici-casa.html

⁴ Discorso del Santo Padre Giovanni XXIII alle 'lavoratrici della casa', Basilica Vaticana, Domenica, 19 aprile 1959, www.vatican.va/content/john-xxiii/it/speeches/1959/documents/hf_j-xxiii_spe_19590419_lavoratrici-casa.html

Una parte dell'opinione pubblica ha pertanto subito rifiutato la parola «badante», che implicitamente riduceva attività complesse come la cura e l'assistenza a una semplice sorveglianza. Nel 2005, anche le tesi della XVII Assemblea di ACLI Colf denunciavano la «valenza negativa, in quanto poco dignitosa per il lavoro effettivamente svolto, insita nel termine badante».

Il percorso di professionalizzazione delle collaboratrici familiari, ostinatamente e pervicacemente perseguito dai GAD a qualsiasi livello, non raggiunge l'obiettivo fondamentale di emancipare la ca-

tegoria dagli stigmi e dagli stereotipi che la opprimevano.

E se certamente i convincimenti dell'assistente spirituale hanno avuto il loro peso, la questione più generale riguardava l'impossibilità di portare a critica il tradizionale modello familiare (che era insieme contesto lavorativo), origine e fonte di radicale svalutazione del lavoro domestico.

Le colf, ad onta di un nome nuovo di zecca, non sembravano nemmeno sfiorate da quella



(La casa e la vita, n. 11, 1964)

emancipazione che invece, sia pure lentamente e con fatica, stava interessando altri settori di lavoro, più liberi di agire pratiche e conflitti di classe.

Nascono le ACLI Colf

Ma il V Congresso nazionale del 1964 – significativamente intitolato “La nuova figura sociale e professionale della lavoratrice della casa” – insieme al nome della “categoria professionale” cambia anche il nome della “forma organizzativa” che questa aveva assunto all’interno delle ACLI. Se ancora la responsabilità del V Congresso fa riferimento ai Gruppi ACLI Domestiche, sfogliando i numeri de “La casa e la vita” dei mesi immediatamente successivi, troviamo un nuovo soggetto: le ACLI Colf!



LE COLLABORTRICI FAMILIARI DELLE A.C.L.I. PROPONGONO

In molte città, a cura delle ACLI-COLF, si sono iniziati i corsi di abilitazione professionale per l'iscrizione all'albo.

Vorremmo proporre alle famiglie che hanno in casa una nostra collega e che forse leggeranno queste righe, una domanda! Perché non sollecitare la propria collaboratrice familiare a iscriversi a questi corsi? Perché non favorirla dandole, nel pomeriggio, il tempo necessario per parteciparvi? Forse, quando sarà preparata, pretenderà maggiore stipendio? Forse, dopo il sacrificio fatto, concedendole maggior tempo libero, se ne andrà?

Noi pensiamo il contrario.

Chi studia e si prepara realizza meglio il dono ricevuto della cultura e sa che la riconoscenza è un dovere dell'anima elevata.

Una busta è un dono che si dà a noi; la cultura è una cosa nostra per sempre, è un noi migliorati, più contenti per sempre!

E non si potrebbe addirittura giungere a un accordo? «Lei va a scuola, la famiglia concorda di darle il tempo libero necessario e la collaboratrice familiare si impegna di restare nella stessa famiglia, salvo gravi imprevisti non dipendenti dalla sua sola volontà, per un certo tempo?»

(La casa e la vita, n. 2, febbraio 1965)

Pioniera della ricerca sociale: un percorso

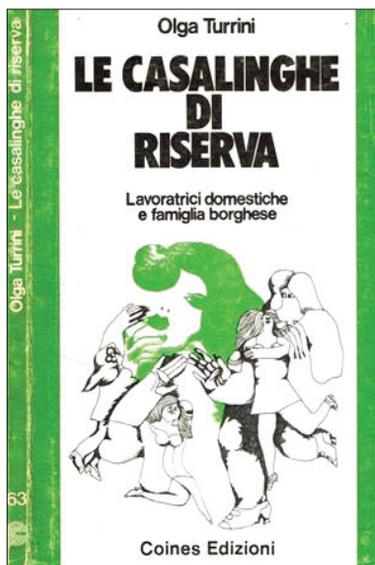
Una panoramica delle indagini condotte e/o commissionate dalle ACLI Colf è stata realizzata da Claudia Alemani e pubblicata nel 2016, insieme agli esiti dell'ultima ricerca nazionale e a numerosi altri contributi, nel volume "Viaggio nel lavoro di cura". Ne riproduciamo di seguito alcuni stralci.

«Le indagini commissionate dalle ACLI Colf in diversi momenti della loro storia e costituiscono un apporto essenziale per leggere le trasformazioni che si sono prodotte negli ultimi quarant'anni. Si tratta di indagini condotte su scala nazionale, quasi sempre con la collaborazione dell'IREF, e spesso hanno costituito una piattaforma di discussione e di elaborazione di strategie in occasione delle assemblee nazionali dell'associazione.

50 anni fa. 1974: Le casalinghe di riserva. La prima risale al 1974 e fu curata da Olga Turrini. L'obiettivo era quello di conoscere le condizioni

di vita e di lavoro delle lavoratrici domestiche. I risultati furono pubblicati nel 1977 in un testo dal titolo: "Le casalinghe di riserva. Lavoratrici domestiche e famiglia borghese".

Il campione era composto da 833 intervistate. Si tratta della prima indagine su una categoria fino ad allora sconosciuta, perché ritenuta marginale rispetto al mondo del lavoro, ma soprattutto rispetto al movimento operaio, di cui le collaboratrici familiari sentivano e desideravano essere



parte. Si pensava infatti che si trattasse di uno spaccato lavorativo quasi anacronistico, retaggio di un passato ormai superato e dunque destinato a una rapida sparizione...

Il 35,1% delle collaboratrici co-risiedeva con la famiglia datoriale: si trattava di famiglie di ceto medio-alto...

Nel 1982 venne affidata al Patronato ACLI un'indagine mirata all'analisi delle condizioni di salute delle colf, con particolare attenzione ai rischi legati al lavoro domestico. Vennero intervistate 831 donne e si scelse di effettuare anche visite mediche, analizzandone gli esiti dal punto di vista sanitario. Lo studio fu condotto da Olga Turrini e Vittorio Glassier e i risultati furono pubblicati con il titolo *"Indagine sulle condizioni di lavoro e di salute delle colf"...*

Risultavano diminuite le colf che co-risiedevano con la famiglia datoriale (22%) ed era presente una piccola percentuale di migranti (6%). 30 anni fa. Nel 1994 l'IREF, sempre su commissione delle ACLI Colf,

condusse una nuova indagine, diretta da Bepi Tomai. L'indagine venne pubblicata con il titolo: *"Donne in frontiera. Le colf nella transizione"*. L'obiettivo era quello di leggere trasformazioni e continuità a vent'anni di distanza dalla prima indagine. Il campione era formato da 717 interviste (il 7,3% erano persone di sesso maschile).

La situazione era profondamente cambiata rispetto al 1974. La presenza femminile sul mercato del lavoro era divenuta ingente... i servizi pubblici non riuscivano a dare risposte adeguate... i fenomeni migratori



divengono più significativi... Non a caso la percentuale delle colf co-residenti torna a salire al 28,9%... un altro cambiamento nodale: non sono più soltanto le famiglie della media o alta borghesia ad avvalersi di una colf, ma anche famiglie di ceto meno elevato...



Nel 2005 le ACLI Colf diedero vita a una nuova ricerca, che fu pubblicata solo ad uso interno con il titolo *“Cosa penso di voi. Le opinioni e la condizione delle colf in Italia”*. Il coordinamento della ricerca fu affidato a Cristina Morga e David Recchia. I casi presi in considerazione furono 695 (non erano presenti uomini).

Il campione venne selezionato tra coloro che frequentavano le sedi delle ACLI Colf.

Nel rapporto conclusivo veniva riaffermato che la debolezza del sistema di welfare italiano pesava sulle famiglie, che erano costrette a farsi carico dei cosiddetti soggetti deboli (bambini, anziani e persone disabili) ricorrendo sempre di più all'aiuto di un/a assistente familiare, per lo più donna e migrante, elemento che, già emerso nella precedente ricerca, andava sempre più rafforzandosi.

Nel 2007 furono condotte due indagini. La prima, rivolta a collaboratori e collaboratrici stranieri/e, fu pubblicata a uso interno, nello stesso anno, con il titolo *“Il welfare ‘fatto in casa’. Indagine nazionale sui collaboratori domestici stranieri che lavorano a sostegno delle famiglie italiane”*. Il campione era composto da 1003 intervistate/i (il 16,3% di sesso maschile)... Circa un terzo delle/gli intervistate/i dichiarava di vivere nella casa in cui prestava servizio...

La seconda indagine fu pubblicata nel 2008 con il titolo *“Usciamo dal silenzio: un’indagine sulla discriminazione nel lavoro di cura”*. Il campione era costituito da 702 intervistate/i (il 5,9% di sesso maschile)...

Una particolare forma di indagine è quella realizzata 10 anni fa, nel



giugno 2014, fa con il video-documentario *“Tra vent’anni La vita, i sogni, le speranze di colf e assistenti familiari migranti”*⁵, di Giuseppe Delle Vergini ed Elisabetta Angelillo. Un documentario costruito con le lavoratrici e i lavoratori domestici in varie città italiane

(nord centro sud) attraverso lo strumento dell’intervista semistrutturata, fonte e specchio di informazioni su un vasto spettro di fenomeni sociali. “Quando e come sei giunta/o in Italia? Il ricordo più bello? Il momento più difficile? In cosa consiste il tuo lavoro? Come organizzi il tuo tempo libero? Ci racconti la tua giornata? Come immagini il tuo futuro? Dove? Con chi?”. Sono solo alcune delle domande attraverso le quali sono state ricostruite – come è scritto nella scheda di presentazione – le “storie minori, le biografie delle persone, con le loro traiettorie in apparenza comuni ma allo stesso tempo uniche e irripetibili...”.

L’ultima indagine, avviata nel 2014 e pubblicata nel 2016 da Ediesse, fu *“Viaggio nel lavoro di cura. Chi sono, cosa fanno e come vivono le badanti che lavorano nelle famiglie italiane”*.

L’indagine è stata realizzata dall’IREF con la collaborazione di trenta sedi ACLI Colf e Patronato ACLI. Attraverso questa rete sono state

⁵ Visibile su Youtube all’indirizzo www.youtube.com/watch?v=47InSmdbbXY



contattate 837 lavoratrici (si usa il femminile data l'assoluta preponderanza di donne nel campione: il 94%), residenti in 177 comuni, provenienti da 35 nazioni diverse, attive nel settore dell'assistenza alle persone: le cosiddette "badanti".

Nel 60% dei casi la lavoratrice coabita con la persona che assiste; il profilo socio-demografico del campione è molto vicino alla rappresentazione tipica della badante: una donna matura, proveniente dall'Est-Europa con un titolo di studio mediamente alto che abita nella casa della persona che assiste...

Riferimenti (opere citate)

- Turrini Olga, *Le casalinghe di riserva. Lavoratrici domestiche e famiglia borghese*, Coines, Roma 1977.
- Turrini Olga, Glassier Vittorio, *Indagine sulle condizioni di lavoro e di salute delle colf*, Patronato ACLI, Informazioni sociali, n. 1-6, 1982.
- Alemani Claudia, Fasoli Maria Grazia, a cura di, *Donne in frontiera. Le colf nella transizione*, Milano, Cens, 1994.
- Iref-ACLI Colf, *Indagine nazionale sulle collaboratrici familiari*, rapporto di ricerca non pubblicato, Roma, 1999.
- Iref-ACLI Colf, *Cosa penso di voi. Le opinioni e la condizione delle colf in Italia*, rapporto di ricerca non pubblicato, Roma, 2005.
- Iref, *Il welfare "fatto in casa". Indagine nazionale sui collaboratori domestici stranieri che lavorano a sostegno delle famiglie italiane*, rapporto di ricerca, giugno 2007, Roma.

- Borzi Lidia, Polese Daniela, Recchia David, Volpi Federica, Zucca Gianfranco, *Usciamo dal silenzio: un'indagine sulla discriminazione nel lavoro di cura*, in *Sperimentazione e Innovazione sociale*, n. 2, 2008.
- ACLI Colf | IREF | Patronato ACLI. *Viaggio nel lavoro di cura. Chi sono, cosa fanno e come vivono le badanti che lavorano nelle famiglie italiane*, Raffaella Maioni e Gianfranco Zucca (a cura di), Ediesse, 2016.

Dicono di noi...

“Separate in casa. Lavoratrici domestiche, femministe e sindacaliste: una mancata alleanza”, curato da Beatrice Busi e pubblicato da Ediesse nel 2020, è un libro che “racconta” la specialissima categoria professionale delle lavoratrici domestiche all’interno dell’evoluzione sociale del nostro Paese e delle lotte di lavoratrici e lavoratori, inserendosi in particolare nel dibattito politico che ha caratterizzato gli anni ’60 e ’70. E perciò parla delle ACLI Colf e della loro iniziativa. Ne proponiamo alcuni stralci.

«Tra gli anni Sessanta e Settanta, le ACLI Colf si sforzano di realizzare un’analisi approfondita delle specificità della categoria per costruire una precisa agenda rivendicativa e tentano inoltre di inserire la figura della lavoratrice domestica nel quadro di una discussione ampia legata ai temi dell’emancipazione e della liberazione femminile, ai temi del lavoro, della valorizzazione del lavoro riproduttivo e della critica ad una domesticità alienante. Come è possibile che le sindacaliste dei Coordinamenti Donne non facciano altrettanto? Tanto più che, in base ai dati Inps relativi al 1976 presentati nell’inchiesta ACLI Colf, i contratti di lavoro registrati risultano 929.555 oltre ai 200.000 in nero stimati e dunque, come evidenzia Turrini: *«Tutto ciò significa che la categoria delle lavoratrici domestiche costituisce oltre il 16% delle donne che lavorano. Basterebbe questo dato a su-*

scitare interesse nei confronti di questa fascia di occupate, che le analisi sul lavoro femminile hanno finora completamente ignorato» (Turrini, 1977).

«La figura della collaboratrice familiare [...] svolge un lavoro che riunisce in sé elementi caratteristici di tre figure: 1) casalinga [...] 2) lavoratrice salariata extradomestica [...] 3) lavoratrice precaria. [...] È evidente come siano numerosi e complessi gli aspetti che incidono sulla condizione della lavoratrice domestica, ed è forse questa difficoltà a inserirla in uno schema preciso che ha contribuito a far sì che di lei non si parli né quando si affronta il problema delle casalinghe, né quando si parla delle donne che lavorano fuori casa, né quando ci si occupa del lavoro precario» (Turrini, 1977, pp. 23-24).

La ricchezza di un percorso come quello condotto dalle ACLI Colf era del tutto marginalizzato, se non completamente ignorato, perfino dalle sindacaliste della Cisl che potevano esservi più vicine. Si è trattato di un colossale errore di valutazione che ha indotto le sindacaliste femministe a trascurare non soltanto il lavoro domestico in sé ma anche, colpevolmente, le lavoratrici che ne erano protagoniste...

L'assenza di interazione politica con le lavoratrici domestiche e la mancata riflessione sulla loro condizione appaiono lacune rilevantissime tanto nel quadro generale del movimento delle donne, quanto nello specifico del femminismo sindacale. La sociologa femminista Olga Turrini, nell'importante volume *Le casalinghe di riserva*, evidenzia:

«Sul ruolo della casalinga, sul suo lavoro, sui suoi problemi e contraddizioni è stato detto e scritto molto. Il problema della casalinga è uno dei nodi sui quali il movimento femminista, ma più in generale tutta l'opinione pubblica, ha dibattuto a lungo in questi anni. [...] Ma si è comunque continuato a parlare soltanto della casalinga, senza neppure accennare al ruolo contraddittorio di quella "lavoratrice-casalinga" che è la collaboratrice familiare» (Turrini, 1977).

Una questione di rilievo della quale si fecero carico le sindacaliste femministe fu quella di raggiungere, sindacalizzare e sostenere le lavoratrici a domicilio...

La condizione del lavoro a domicilio, marginale e precaria, era vissuta in prevalenza da donne per le quali rappresentava – in mancanza di servizi sociali adeguati – un'opportunità di conciliare la presenza domestica con la possibilità di contribuire al bilancio familiare.

Entrambe queste categorie di lavoratrici [*lavoratrici domestiche e a domicilio*] dimostrano una significativa difficoltà in primo luogo nell'attribuirsi un'identità collettiva... e in secondo luogo persino nel riconoscere tout court il proprio status di lavoratrici. Olga Turrini torna sull'analogia tra lavoro domestico retribuito e gratuito alla luce della svalutazione complessiva del lavoro di cura:

«Il fatto che quello della collaboratrice familiare possa essere considerato senza troppa difficoltà lavoro produttivo a tutti gli effetti dovrebbe contribuire a chiarire l'analoga natura del lavoro della casalinga. Finora invece è accaduto il contrario: il non riconoscimento del lavoro della casalinga è diventato non-riconoscimento del lavoro domestico in sé, e ha contribuito al mancato riconoscimento del lavoro della collaboratrice familiare come vero lavoro...».

Il primo contratto collettivo di categoria viene siglato per le lavoratrici domestiche nel 1974 e Clorinda Turri, che è stata segretaria nazionale delle ACLI Colf, nella sua prefazione al libro di Turrini, precisa:

«In quella sede [l'ottavo congresso Colf, Siena 1973] emerse, e fu ribadita, la necessità di una più concreta presa di coscienza del profondo collegamento tra i problemi della categoria e quelli di tutti i lavoratori. [...] Sul piano organizzativo si individuò nel primo contratto collettivo nazionale uno strumento fondamentale per collegare e inserire le collaboratrici familiari nel movimento operaio e far loro ottenere gli istituti di tutela contrattuale comuni alle altre categorie...» (Turri, 1977).

Tanto per le lavoratrici a domicilio quanto per le lavoratrici domestiche, lo svolgimento delle mansioni lavorative nell'ambito esclusivo della domesticità ne mina il riconoscimento come normale impiego dipendente. Tuttavia, nel primo caso le sindacaliste riescono ad individuare questa lacuna: esse s'impegnano per sostenere le lavoratrici a domicilio anche nel contrasto alla miopia dei sindacati. Nel caso delle lavoratrici domestiche, invece, un'assunzione di responsabilità simile da parte delle sindacaliste femministe pare del tutto assente. È, in effetti, l'intero fronte progressista a non cogliere la necessità di un coinvolgimento e di un supporto attivo della categoria, anche in ragione della sempre ribadita "diversità" del lavoro domestico.

Anche per rendere giustizia all'impegno profuso dalle sindacaliste dei Coordinamenti in favore del lavoro delle donne, è interessante riportare come quelle stesse sindacaliste delle quali abbiamo rilevato la miopia in relazione alla questione del lavoro domestico negli anni Settanta, siano tra coloro che se ne occuperanno maggiormente nelle fasi successive... A partire dal decennio seguente è cominciato ad essere chiaro che il ruolo delle lavoratrici domestiche non era affatto al tramonto, poiché la redistribuzione di genere delle mansioni di cura era ancora lungi dal realizzarsi pienamente e poiché si faceva particolarmente cogente la necessità di assicurare la cura degli anziani in un contesto di aumento della speranza di vita, carenza di servizi, e crescente impegno extra domestico delle donne. È soprattutto da allora che la questione del lavoro domestico si è progressivamente saldata a quella dell'immigrazione nel nostro paese, riacquistando centralità nel dibattito pubblico e politico...»⁶.

«Il lavoro domestico e di cura salariato è tuttora regolato in base alla legge speciale n. 339 del 1958 per "la tutela del lavoro domestico",

⁶ Anna Frisone, Lavoro domestico e femminismo sindacale: un incontro mancato? Alcune riflessioni, sta in: *Separate in casa*, Ediesse, 2020, cit.

il cui iter era iniziato nel 1949 per iniziativa di alcuni deputati della Democrazia Cristiana (Dc) provenienti dalle ACLI, e che, per lungo tempo, ha supplito all'assenza di un contratto nazionale di lavoro...

Il difetto di riconoscimento sociale e normativo ha inoltre trovato un'ulteriore corrispondenza anche nella auto-rappresentazione delle lavoratrici: proprio perché... il lavoro domestico viene generalmente considerato dai sindacati come un settore fuori dai «confini della classe operaia produttiva» mentre la «casalinga» fatica ad affermarsi come soggetto politico nel movimento femminista, le stesse «domestiche» faticano a percepirsi come lavoratrici. Non è un caso che un quarto delle ottocento intervistate nella prima inchiesta nazionale promossa tra il 1974 e il 1976 da ACLI Conf... si rappresentasse piuttosto come «casalinga» che come lavoratrice (Turrini, 1977)...

La figura collettiva delle «casalinghe di riserva» e quella delle «operaie della casa» ne sono un esempio qualificante: la prima emerge dall'esperienza di organizzazione delle lavoratrici domestiche di ispirazione cristiano-socialista espressa dalle ACLI Conf...; la seconda nel campo del femminismo marxista, e in particolare nell'esperienza dei gruppi di Lotta femminista e poi dei Comitati per il Salario al Lavoro domestico. Per quanto riguarda le lavoratrici domestiche, la scelta di costruire una solidarietà politica di classe tra donne «nella società e nel movimento operaio», sancita dalle ACLI Conf al Congresso nazionale di Siena del 1973, si sostanzia nell'accentuazione del ruolo sociale delle collaboratrici familiari, in particolare nei confronti delle «famiglie popolari». Una scelta che si radicava in diverse esperienze concrete che i Gruppi domestiche delle ACLI avevano già messo in pratica a partire dagli anni Sessanta per trasformare la fisionomia del lavoro domestico in «lavoro sociale».

Con la svolta degli anni Settanta lo sforzo di valorizzazione del ruolo sociale delle lavoratrici domestiche viene inserito più chiaramente in un'analisi politica molto precisa Clorinda Turri, segretaria nazionale

ACLI Colf tra il 1976 e il 1982, in una relazione al Congresso nazionale del 1979.

«Se poniamo al centro della nostra iniziativa e anche di questo congresso il nostro rifiuto a essere «casalinghe di riserva» è anche perché riteniamo che il problema della colf in quanto donna e della contraddizione che sempre più spesso il rapporto domestico apre fra donne, non è stato sufficientemente affrontato neppure dai movimenti femminili. [...] Porre questo problema vuol dire porre oggi al centro del dibattito sulla questione femminile il nodo strutturale del lavoro domestico, di una sua diversa organizzazione e qualità come momento centrale di qualunque processo di emancipazione e liberazione della donna» (Turri, 1979).

Se già nel Congresso nazionale delle ACLI Colf del maggio 1973 si lamentava la scarsa conoscenza della reale presenza di donne straniere impiegate nel settore del lavoro domestico, la loro esclusione dalla grande inchiesta avviata nel 1974, seppur metodologicamente comprensibile, fa riflettere. Olga Turrini, ne spiegava i motivi in una nota di Le casalinghe di riserva:

«Nella nostra ricerca non è stato preso in considerazione un fenomeno che sta assumendo dimensioni sempre più rilevanti: quello delle domestiche di colore. È un limite del quale siamo ben consapevoli; tuttavia è sembrato preferibile rimandare a un successivo approfondimento l'analisi di un tema che presenta aspetti molto specifici: da quello della provenienza e dei canali di reclutamento a quello dei problemi di inserimento in una società diversa per lingua, cultura, abitudini, a quello del ruolo che si vuole attribuire alle lavoratrici domestiche di colore, di elementi di concorrenza nel mercato del lavoro con le altre domestiche e quindi di ulteriore indebolimento di una categoria che a fatica sta cercando di conquistare migliori condizioni contrattuali. Non sembra corretto affrontare marginalmente e genericamente questi temi che, data anche la difficoltà di definire le dimensioni precise del fenomeno per mancanza di dati, richiederebbero una specifica indagine ad hoc» (Turrini, 1977, nota 2, p. 34).

In un certo senso, quindi, l'inchiesta condotta tra il 1974 e il 1975, mentre rappresenta bene la composizione di classe delle lavoratrici domestiche di quegli anni, non riesce, o forse non può, fotografare la trasformazione in atto nella loro composizione sociale. Le priorità del Congresso nazionale ACLI Colf del 1976, sono infatti ancora una volta il rapporto con il movimento operaio e il rinnovo del contratto nazionale: «In questa fase, sia genere che etnia erano subordinati a questioni di classe».

È il Congresso del 1979 che segna un cambio di passo: nella sua relazione, la segretaria nazionale Clorinda Turri denuncia la *«speculazione delle agenzie private e dei datori di lavoro»* che *«ricrea vere e proprie condizioni di servaggio che pensavamo superate per sempre nel nostro paese»* (Turri, 1979). Dopo anni di battaglie anche per una riduzione dell'orario di lavoro, mentre le "italiane" lavorano prevalentemente come domestiche a ore, le donne migranti lavorano quasi esclusivamente in regime di coresidenza.

Dalla relazione dell'incaricata nazionale Pina Brustolin all'Assemblea nazionale congressuale di Siena del 1973:

«Sul piano del reclutamento delle colf, non può non preoccuparci il diffondersi del fenomeno di importazione di colf di colore che rappresenta una risposta spregiudicata dei datori di lavoro agli obblighi oggi derivanti dalle disposizioni legislative e domani dagli impegni contrattuali. [...] È evidente il tentativo di utilizzare queste colf, disponibili a lavorare a qualsiasi condizione, come "esercito di riserva" proprio nel momento in cui nasce nella categoria una più matura combattività nel condurre avanti la propria battaglia di emancipazione»⁷.

⁷ Beatrice Busi, *Genere, "razza" e composizione di classe nel lavoro domestico e di cura*, sta in: *Separate in casa*, Ediesse, 2020, cit.

CARATTERISTICHE E DIMENSIONI DEL LAVORO DOMESTICO OGGI

Di Marta Ginettelli

Vicepresidente nazionale ACLI Conf aps

In Italia, allo stato attuale, i servizi rivolti alle famiglie e alle persone anziane non riescono a rispondere alle reali necessità di cura e assistenza, occorre domandarsi se il lavoro domestico può ancora essere considerato uno dei settori con la maggiore crescita per l'occupazione femminile, oltre a costituire uno dei pilastri dell'assistenza e della cura alla persona.

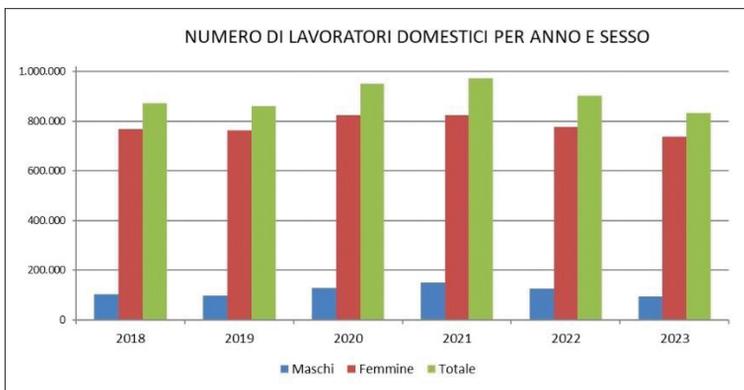
Proviamo ad addentrarci per provare a capire il fenomeno. In Italia, negli ultimi trenta anni, è andato sempre più sviluppandosi un welfare privato e poco visibile, anche se di volta in volta non sono certo mancati progetti o interventi su singole problematiche senza produrre, di fatto, alcun cambiamento sostanziale, continuando così a pensare il settore del lavoro domestico e di cura come alla "Cenerentola" delle professioni e come tale lasciato ai confini delle strategie per una crescita dignitosa del Welfare.

Il settore del lavoro domestico è, inoltre, anche un ambito che si distingue per il numero di rapporti di lavoro irregolari: il sommerso, infatti, si attesta intorno al 52,3%, contro il 12% della media nazionale.

In seguito ai cambiamenti economici e sociali, all'invecchiamento delle persone, la divisione delle famiglie con il relativo aumento dei nuclei familiari ha aumentato costantemente la richiesta di collaboratrici e collaboratori domestici.

Da ciò si evidenzia che in dieci anni la classe d'età dei lavoratori domestici in generale, ma in particolare tra quanti svolgono il lavoro di cura, si è considerevolmente alzata.

Risulta fondamentale fare riferimento a dati INPS ed i più recenti sono del 2023: lo scorso anno i lavoratori domestici contribuenti all'INPS sono stati 894.299, in flessione per il secondo anno consecutivo (-7,6% rispetto al 2022) dopo i consistenti incrementi del biennio 2020-2021 dovuti ad una spontanea regolarizzazione di rapporti di lavoro per consentire ai lavoratori domestici di recarsi al lavoro durante il periodo di lockdown e all'entrata in vigore della norma che ha regolamentato l'emersione di rapporti di lavoro irregolari (decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, "decreto Rilancio").



(Fonte: INPS, 2023)

Nell'anno 2021, i lavoratori domestici contribuenti sono stati 961.358, con un incremento rispetto al 2020 pari a + 1,9%. La percentuale femminile è l'84,9% e il 15,1% la percentuale maschile, sebbene quest'ultima sia in costante aumento, come dimostrato da alcune recenti indagini.

Rispetto all'anno 2019, l'incremento è stato del 9,9%.

Nel 2021, la classe d'età "50-54 anni" era quella con la maggior frequenza tra i lavoratori domestici, con un peso pari al 17% del totale, mentre il 19,2% aveva un'età pari o superiore ai 60 anni e solo il

2,5% aveva un'età inferiore ai 25 anni. Complessivamente nel 2021 i lavoratori domestici sotto i 45 anni rappresentano il 33,4% del totale, mentre dieci anni fa i domestici sotto i 45 anni erano il 53,8%.

Il trend decrescente del numero complessivo dei lavoratori domestici è simile tra maschi e femmine, anche se la composizione per genere evidenzia una netta prevalenza di femmine, il cui peso sul totale ha ripreso ad aumentare già dal 2022 raggiungendo nel 2023 il valore massimo degli ultimi sei anni, pari all'88,6%. Nel 2023 i maschi scendono sotto le 96.000 unità evidenziando che il fenomeno della regolarizzazione ha interessato maggiormente i lavoratori di sesso maschile, molti dei quali dopo essere entrati nel mercato del lavoro come lavoratori domestici, hanno successivamente trovato occupazione in altri ambiti lavorativi.

Tutto questo ci porta a fare una considerazione: in Italia, nel comparto del lavoro della cura non c'è più un ricambio generazionale. La disponibilità delle/degli assistenti familiari a scegliere il lavoro in convivenza è notevolmente diminuita. La maggior parte dei lavoratori domestici è ultracinquantenni e le previsioni sono di una significativa carenza di manodopera da qui al 2035. Un fenomeno preoccupante che in alcuni paesi come il nostro sta condizionando negativamente gli equilibri famigliari.

Bisogna anche considerare che con il tempo la cura e l'assistenza può evolvere per i lavoratori in lavoro usurante, sia a livello fisico che psichico.

A questo proposito si ricorda la "Sindrome Italia", termine medico per indicare un insieme di malattie e disturbi invalidanti che colpiscono molte donne migranti dopo anni vissuti lavorando come assistenti familiari, lontane dalle loro famiglie, dai loro figli e dalla loro cultura.

Il termine di questa sindrome è come una provocazione: l'Italia è uno dei maggiori paesi europei, anzi il maggiore, ad importare affetto a pagamento.

Inoltre, il lavoro domestico, sotto il profilo del diritto del lavoro, esclude di fatto i lavoratori da diverse tutele. Ad esempio, dall'indennità di malattia, ancora totalmente a carico della famiglia datrice di lavoro; si consideri inoltre che le lavoratrici domestiche non hanno diritto alla maternità facoltativa. I contributi assicurativi sono pagati quasi sempre per tempi parziali, per brevi periodi e il loro valore è veramente basso. Ancora, è un lavoro altamente precario: quando non serve più l'aiuto della baby-sitter o dell'assistente familiare, il rapporto di lavoro termina. L'alternarsi dei periodi di lavoro e dei periodi di disoccupazione sono frequenti. Spesso capita anche che, quando nasce un figlio, se la lavoratrice non ha un aiuto familiare e/o per insufficienza di servizi, è costretta a lasciare il lavoro senza nessun diritto di reintegro. Non ha diritto al Fondo di garanzia INPS - Trattamento di fine rapporto (T.F.R.), in caso di insolvenza del datore di lavoro.

Questi fattori contribuiscono tutti alla costruzione di un vissuto incerto e ad una vecchiaia in ristrettezze, o più chiaramente, in miseria poiché le differenze economiche presenti in generale nel mondo del lavoro si riflettono anche sull'accesso alle pensioni.

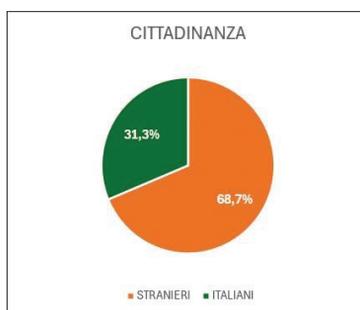
A proposito di pensioni, è bene ricordare che, nel lavoro domestico, il calcolo per il diritto alla pensione è elaborato sul numero delle ore settimanali contribuite.

La pensione di vecchiaia per i lavoratori domestici con contribuzione accreditata prima del 1996, si può conseguire con 67 anni di età e almeno 20 anni di contributi. Mentre i lavoratori domestici che hanno avviato la loro attività lavorativa dopo il 1° gennaio 1996, potranno accedere alla pensione di vecchiaia nel sistema misto con due canali di accesso: il primo richiede il raggiungimento di 67 anni di età anagrafica, 20 anni di contributi e l'importo soglia pari all'importo dell'assegno sociale dell'anno di riferimento; il secondo canale richiede 71 anni di età e almeno 5 anni di contributi. Tali requisiti valgono per entrambi, donne e uomini.

Una giovane donna raramente sceglie questa professione per passione anche perché, allo stato attuale, non permette molti avanzamenti di carriera. Eppure, c'è bisogno di questa figura, oggi come nel prossimo futuro, poiché con l'aumento dell'aspettativa di vita, continuerà a crescere il numero dei grandi anziani e, conseguentemente, il bisogno di cura.

È il momento di provare a fare un confronto e lo faremo prendendo quattro realtà territoriali molto diverse fra loro nord, centro e sud.

Per il nord la realtà di riferimento è il **Piemonte**.



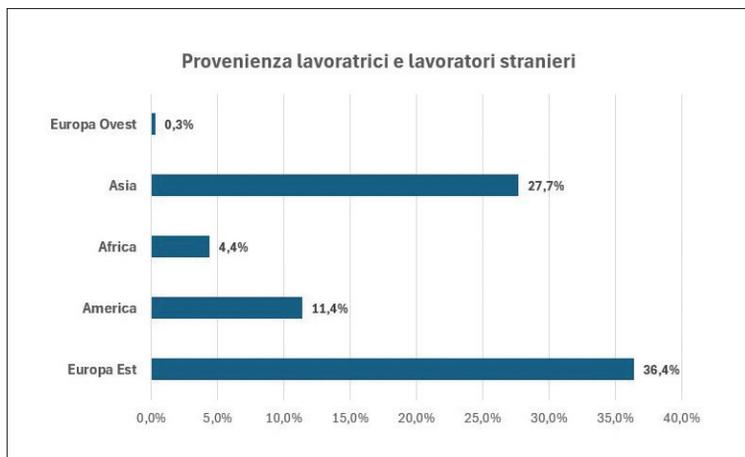
I lavoratori domestici regolarmente assunti dalle famiglie italiane in Piemonte sono 67.659, valore in costante decrescita dal 2012 (-16%). Il calo del trend generale si riflette anche nella percentuale di badanti e colf, entrambe diminuite rispetto allo scorso anno. Con una percentuale pari al 51,2%,

le colf continuano a superare le badanti (48,8%, dati INPS).

Il 46,4% dei lavoratori proviene dall'Est Europa e continua a registrarsi una netta prevalenza del genere femminile (92,6%). L'età media del lavoratore domestico in Piemonte è di 48,9 anni e, considerando le settimane lavorate, il 50,7% è rappresentato da chi ha lavorato meno di 50 settimane.

A livello provinciale, Torino è il centro principale, dove si concentrano il 62,4% delle colf e il 56,5% delle badanti.

Anche in termini relativi il capoluogo regionale registra valori più alti della media: 9,6 colf ogni mille abitanti (contro una media regionale di 7,9) e 10,2 badanti ogni cento anziani con più di 79 anni (contro 9,1 di media regionale). Le agevolazioni che la Regione



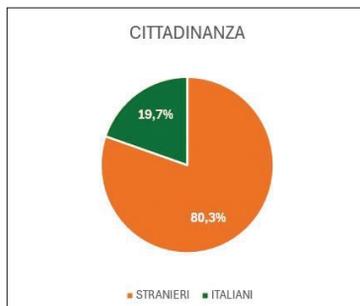
Piemonte garantisce e comprende prestazioni domiciliari per l'assistenza degli anziani non autosufficienti e l'assegnazione di contributi a sostegno di anziani e disabili sotto i 65 anni di età, riconosciuti come non autosufficienti e assistiti nel loro domicilio. Ogni Ente gestore delle funzioni socio-assistenziali applica il proprio regolamento di assistenza economica e questo genera delle disomogeneità nei contributi all'assistenza. La Regione Piemonte, attraverso il Piano regionale per la non autosufficienza, sta cercando di giungere alla omogeneizzazione dei servizi. Le prospettive demografiche rivelano nel 2050 un aumento nel numero di anziani (+214mila), ma un calo di bambini (-34mila).

Pertanto, essendo la componente anziana più numerosa di quella infantile, si può dedurre un incremento della domanda di badanti.

L'incidenza del PIL nella regione è del 1,1%, leggermente superiore a livello nazionale che si attesta all'1%.

Per quanto riguarda il Centro le realtà di riferimento sono due, il Lazio, poiché è la regione che ospita la Capitale ed una realtà molto ridotta per dimensione territoriale, ossia l'Umbria.

Lazio. Confermando il calo in corso fin dal 2012, i lavoratori domestici regolari nel 2019 nel Lazio sono 123.520 (-20,7% rispetto al 2012).



Nonostante la flessione delle colf e la stabilizzazione delle badanti, il divario tra queste due tipologie è ancora molto accentuato, infatti, i dati INPS registrano un numero di colf nettamente maggioritario (71,2%), fenomeno abbastanza anomalo nel panorama nazionale. Le richieste di regolarizzazione per il personale domestico nella

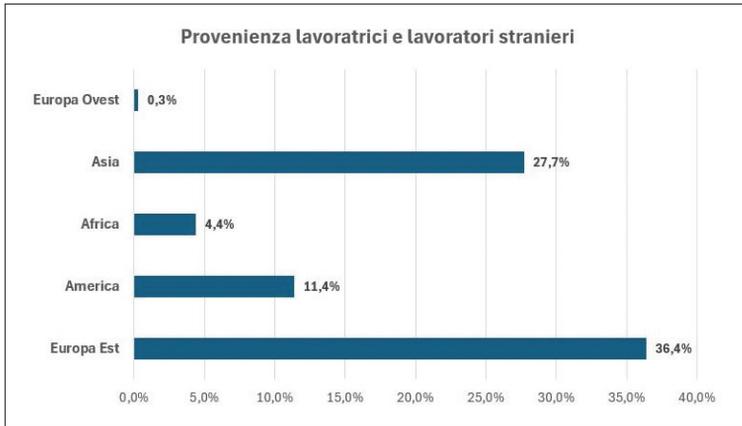
sanatoria 2020 sfiorano le 19mila domande; solo nella provincia di Roma si registra l'85% delle richieste regionali.

L'evoluzione del fenomeno si riflette anche sulle caratteristiche del lavoratore: il 41,6% circa dei domestici proviene dall'Est Europa e si registra una netta prevalenza del genere femminile (85,2%).

L'età media del lavoratore domestico è 48,3 anni e, per quanto riguarda le settimane lavorate, si registra una lieve preponderanza di chi ha completato l'anno lavorativo (51,3%). L'incidenza degli italiani è maggiore tra i non conviventi (18%).

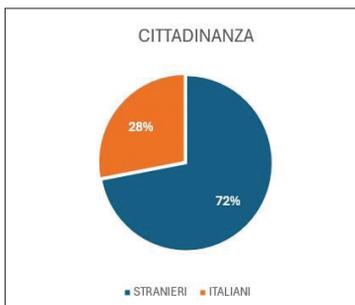
In merito al datore di lavoro, si osserva che in media ha un'età piuttosto elevata (68 anni) ed è in prevalenza donna (54%). Complessivamente, nel 2019 le famiglie nel Lazio hanno speso oltre un miliardo di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici, comprendenti stipendio, contributi e TFR. Il valore aggiunto prodotto da questa componente vale circa 2,7 miliardi di euro. A livello provinciale, la distribuzione è fortemente sbilanciata verso la Capitale, dove si concentrano il 92,3% delle colf e l'84,3% delle badanti. Anche in termini relativi, a Roma si registra un'incidenza superiore alla media: 18,7 colf ogni mille abitanti (media regionale: 14,9) e 10,4 badanti ogni cento anziani (media re-

gionale: 9,0). La Regione gestisce un sistema integrato di interventi e di servizi sociali per persone con disabilità e persone anziane.



Prospettive demografiche. Nel 2050 è previsto un aumento di 356mila anziani ultra-ottantenni, a fronte del calo di 11mila bambini (0-14 anni) nel Lazio. Si aspetta pertanto che il numero di badanti crescerà nei prossimi anni, e che la componente anziana e quella infantile saranno uguali, entrambe costituenti il 12,5% della popolazione.

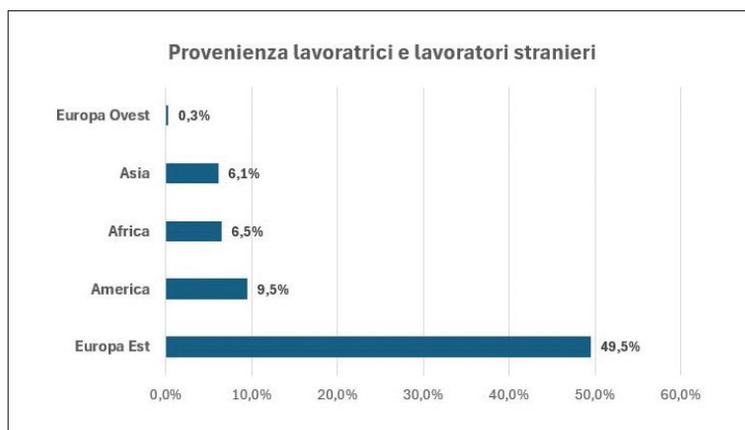
In Umbria, nel 2019, i lavoratori domestici regolarmente assunti dalle



famiglie sono 18.268, dato in costante calo dal 2012 (-14%). I dati INPS registrano un numero di badanti lievemente superiore (52%) rispetto alle colf. Queste due tipologie di lavoratori stanno seguendo trend differenti: le badanti sono in costante, seppur timida, crescita,

mentre le colf continuano a diminuire dal 2012. Di conseguenza nel 2018 si è registrato il “sorpasso” delle badanti sulle colf. La sanatoria 2020 ha registrato 1.744 richieste di regolarizzazione.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. L'evoluzione del fenomeno si riflette anche sulle caratteristiche del lavoratore: il 53,6% dei lavoratori domestici proviene dall'Est Europa e si registra una netta prevalenza del genere femminile (91,6%) su quello maschile. L'età media del lavoratore è 49,5 anni e, per quanto riguarda le settimane lavorate, si registra una prevalenza di chi non ha completato l'anno lavorativo (55%). L'incidenza degli italiani è maggiore nei lavoratori domestici che non convivono con l'assistito (34%).



Il datore di lavoro ha un'età media piuttosto elevata (68 anni), mentre si registra una lieve prevalenza maschile (52%). Nel complesso, nel 2019 le famiglie in Umbria hanno speso 146 milioni di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici (stipendio, contributi, TFR). Il valore aggiunto prodotto da questa componente vale circa 300 milioni di euro.

Distribuzione territoriale e incentivi. A livello provinciale, Perugia conta i tre quarti dei lavoratori domestici regionali (il 75,5% delle colf e il

78% delle badanti). Anche in termini relativi, il capoluogo registra un'incidenza maggiore: 10,1 colf ogni mille abitanti (9,5 a Terni) e 13,2 badanti ogni cento anziani (10,1 a Terni). Diversi sono i progetti che sostengono le persone non autosufficienti in Umbria, dalla vita indipendente alla domiciliarità.

Nel 2050 in Umbria vivranno 44mila anziani in più (ultra-ottantenni) a fronte di 14mila bambini in meno (0-14 anni). Per questo, la componente anziana sarà più numerosa di quella infantile (14,6% della popolazione contro 11,3%), aspetto che suggerisce un potenziale aumento della domanda di badanti nei prossimi anni.

L'incidenza del PIL del lavoro domestico nella regione è tra le più elevate, l'1,7% eguagliato solo dalla Sardegna.

Per il sud la realtà individuata è la **Calabria**.

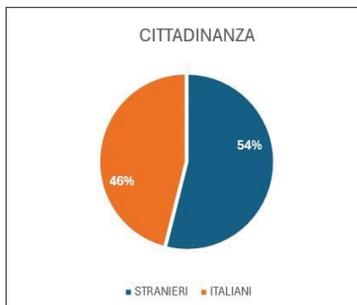
I lavoratori domestici regolari in Calabria sono 12.573, dato in costante

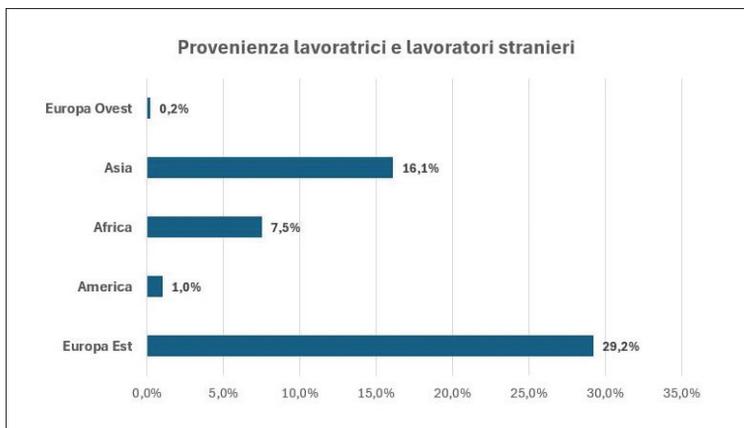
calo dal 2012 (-21%). Secondo i dati INPS le colf rappresentano il 52,5% del totale. Interessante è il trend che le colf e le badanti stanno seguendo: le prime sono in costante calo, mentre le seconde in timida crescita.

È presumibile che nei prossimi anni avverrà il superamento del

numero di badanti su quello delle colf. Sono state quasi 3.800 le richieste di regolarizzazione per i lavoratori domestici; il 52% nella provincia di Reggio Calabria.

La nazionalità prevalente è quella italiana (45%), mentre l'Est Europa rappresenta un terzo dei lavoratori domestici (31,4%) e l'Asia un buon 15%. Le lavoratrici donne sono l'83,8% del totale.





L'età media del lavoratore domestico è 46,2 anni e, per quanto riguarda le settimane lavorate, si registra una prevalenza di chi non ha completato l'anno lavorativo (62%). L'incidenza degli italiani è maggiore nei lavori domestici che non richiedono la convivenza (30%). Il datore di lavoro ha un'età media elevata (74 anni) e si registra una prevalenza maschile (59%). Nel complesso, le famiglie in Calabria hanno speso circa 83 milioni di euro nel 2019 per la retribuzione dei lavoratori domestici (stipendio, contributi, TFR). Il valore aggiunto prodotto da questa categoria di lavoratori vale circa 400 milioni di euro. A livello provinciale, la distribuzione è piuttosto eterogenea. Il numero maggiore di colf si trova a Reggio Calabria (37,1%), mentre le badanti si concentrano relativamente a Cosenza (35,6%).

In termini relativi, Reggio Calabria registra l'incidenza maggiore per le colf (4,5 colf ogni mille abitanti, media regionale: 3,4), mentre per le badanti il primato spetta a Catanzaro (5,9 ogni cento anziani, media regionale: 4,5). Nella Regione Calabria le risorse del Fondo regionale per la Non Autosufficienza sono trasferite alle Aziende Sanitarie provinciali e territoriali, che conseguentemente si occupano dell'erogazione dei servizi.

Le prospettive demografiche rivelano come il numero di badanti sia destinato ad aumentare: nel 2050 in Calabria vi saranno 95 mila anziani in più (ultra-ottantenni) a fronte di 70 mila bambini in meno (0-14 anni).

Per questo, la componente anziana sarà più numerosa di quella infantile (13,5% della popolazione contro 10,7%).

Anche in questo caso l'incidenza del PIL nella regione è del 1,1%.

Il divario fra queste quattro realtà ci fornisce uno spaccato su come il territorio nazionale vive situazioni diametralmente opposte.

Con l'aumentare dell'età aumenta anche l'esigenza di assistenza alla persona: il nostro Paese è tra i "più vecchi" del mondo e questo comporta un'elevata presenza di persone non autosufficienti.

In tema di Long-Term Care l'Italia purtroppo è in grande ritardo rispetto ai vicini paesi europei. Tutt'oggi, il carico della cura degli anziani non autosufficienti grava ancora sostanzialmente sulle famiglie; l'Italia, infatti, soffre di problematiche debilitanti tra cui la disomogeneità territoriale, l'iniquità delle risposte e l'approccio fortemente prestazionale. Tali nodi nel sistema inibiscono drammaticamente l'auspicata azione di sostegno alla domiciliarità. In Italia la spina dorsale del lavoro di cura ed assistenza alla persona è il cosiddetto welfare fai-da-te, che poggia sulle spalle dei caregiver informali e alimenta il mercato privato del lavoro di cura.

Uno dei passaggi più intensi di papa Francesco sul lavoro è contenuto nel capitolo sull'*inclusione sociale* all'interno dell'esortazione apostolica *Evangelii gaudium*, scritta all'inizio del suo ministero nel 2013. Tra gli aspetti imprescindibili per lo sviluppo e la dignità delle persone, un indicatore posto in evidenza risulta la possibilità di accedere a un lavoro «libero, creativo, partecipativo e solidale». D'altro canto, va salvaguardata la dignità della persona soggetta ad essere accudita.

L'invecchiamento della popolazione è un fenomeno che non riguarda solo le società ad alto reddito, ma è diventato un problema per tutti i

Paesi, poiché, secondo l'Organizzazione Mondiale della Sanità, entro il 2050, l'80% della popolazione mondiale vivrà nei Paesi in via di sviluppo, con un invecchiamento della popolazione di oltre 1,5 milioni. Pertanto, seguendo le orme di Papa Francesco, diremmo che non è sufficiente sviluppare piani di assistenza da soli, ma che è urgente attuare progetti di vita. In altre parole, le misure adottate devono dare priorità alla dignità umana. La solitudine e l'isolamento sociale sono altre sfide che meritano particolare attenzione nel contesto odierno. Nella nostra società, le persone anziane si trovano non di rado ad affrontare situazioni in cui la perdita di persone care, il pensionamento e la ridotta mobilità possono contribuire a creare un senso di isolamento. Questo fenomeno non solo influisce sul loro stato emotivo, ma può anche avere implicazioni per la loro salute fisica. E la vecchiaia di ognuno dovrebbe poter essere vissuta con decoro.

Fonte dati: Osservatorio Domina, Associazione nazionale famiglie datori di lavoro domestico, Dossier n. 17

LA FORMAZIONE NELLE ACLI COLF: QUATTRO ESPERIENZE TERRITORIALI

di Bruno Di Giacomo Russo, *responsabile ACLI Colf Sondrio*;

Marta Ginettelli, *responsabile ACLI Colf Perugia*;

Michele Lanzilotti, *responsabile ACLI Colf Brindisi*;

Maria Donato, *responsabile ACLI Colf Cosenza*.

Come abbiamo visto nei paragrafi precedenti, la dimensione formativa – centrale per tutte le ACLI – ha da sempre rappresentato per le ACLI Colf una dimensione ancora più costitutiva. Per le serve, per le donne delle pulizie, per le lavoratrici della casa, per le domestiche, per le collaboratrici familiari, per le colf... per tutte loro, la formazione ha rappresentato la prima e forse unica strada per sottrarsi alla svalutazione che da sempre ha segnato il lavoro domestico e di cura.

Questo capitolo presenta quattro esperienze territoriali, forse con qualche eccesso nel dettaglio e qualche ridondanza. Il motivo è ben spiegato nelle righe che seguono e, fondamentalmente, nel desiderio di fornire esempi e buone pratiche replicabili e perfettibili.

L'ambito della formazione, oramai da molti anni, vede le ACLI Colf soggetto attivo nel promuovere percorsi formativi per assistenti familiari, della durata di 64 ore, estendibili fino a 88 ore, qualora si voglia inserire anche il modulo baby-sitter. Attraverso questi momenti didattici, svolti con la collaborazione della Uiltucs e che interessano ogni anno circa una quindicina di province in tutto il Paese e quasi trecento partecipanti, non solo si riesce a fornire delle adeguate competenze alle tante colf e badanti che si avvicinano agli sportelli delle ACLI Colf, le quali possono anche vedersi certificare le proprie competenze dal Ministero del Lavoro attraverso un apposito esame

finale. Ma si è anche in grado di stabilire un contatto con molte di loro che così imparano a conoscere il mondo dell'associazionismo aclista e a vedere nell'Associazione un punto di riferimento a cui sottoporre le loro istanze. Così facendo, si incrementano le fila di persone che iniziano ad orbitare intorno alla categoria che rappresentiamo, coinvolgendole anche in altre attività, spesso di carattere aggregativo, ma non solo.

L'esperienza di Sondrio

Prendersi cura della persona, delle persone, significa manifestare nei suoi confronti un interessamento, un'attenzione, solerte e premurosa, prestandole la propria assistenza, accudendola, badandola, occupandosene.

La possibilità di organizzare i corsi di formazione per colf assistenti familiari ha permesso di diffondere ancor più l'attenzione che il movimento aclista ha verso i bisogni delle famiglie, già noto a tutti coloro che si avvalgono dei servizi relativi alla gestione dei contratti di lavoro domestico.

Considerando che a differenza di altre province dove da tempo era già presente attivamente ACLI Colf, a Sondrio all'epoca del primo corso di formazione, eravamo ancora agli inizi, possiamo dire che questa iniziativa ha senz'altro contribuito in termini di visibilità e capillarità.

A livello umano ci ha permesso di interfacciarci direttamente con tutti coloro interessati a svolgere lavori domestici, sia disoccupati, che occupati nel settore, ma che non erano registrati nella nostra banca dati, sia giovani alla ricerca della prima occupazione, sia adulti che cercavano di ricollocarsi dopo aver perso il lavoro.

Si è sviluppato un vero e proprio flusso di persone negli spazi ACLI, e laddove non sia sfociato nell'iscrizione al corso (magari per incompatibilità rispetto ai requisiti richiesti per la partecipazione) è stato, co-

munque, possibile intercettare e aiutare questi soggetti in alcuni casi inserendoli in percorsi specifici all'interno della rete di servizi dello Sportello Lavoro, in altri indirizzandoli al Caf o al Patronato per pratiche specifiche.



Assistenti Familiari

Corso di formazione



AGSG
AGENZIA GENERALE STUDI E GESTIONI S.p.A.

Al termine del corso, verificati i prerequisiti, sarà possibile sostenere un esame per la certificazione delle competenze Certicolf

✓  **Inizio corso**
21 OTTOBRE 2024

✓  **Termine corso**
15 NOVEMBRE 2024

✓  **DURATA**
40 ORE TOTALI

✓  **CORSO ONLINE**
Piattaforma Zoom
durante la settimana
dalle 14.00 alle 18.00

✓  **PARTECIPANTI**
Lavoratori

MODULO 1
COLF GENERICO-POLIFUNZIONALE (40 ORE)

- pulizie generali, lavaggio degli indumenti, acquisto di materie prime per la preparazione dei pasti
- formazione pratica
- conoscenza dei diritti e doveri fondamentali previsti dalle leggi sul lavoro

MODULO 3
SPECIALISTICO BADANTE (24 ORE)

attività di cura e pulizia dell'anziano e somministrazione dei pasti

ATTESTATO DI FINE CORSO

Al termine di ciascun modulo, a tutti i partecipanti che avranno garantito almeno l'80% di presenze, sia nel primo modulo che nel secondo, verrà rilasciato un attestato di partecipazione.

✓  **Inizio corso**
18 NOVEMBRE 2024

✓  **Termine corso**
22 NOVEMBRE 2024

✓  **DURATA**
24 ORE TOTALI

✓  **CORSO ONLINE**
Piattaforma Zoom
durante la settimana
dalle 09.00 al 13.00
dalle 14.00 alle 18.00

✓  **PARTECIPANTI**
Lavoratori

Per informazioni e Iscrizioni
SEGRETERIA ACLI SONDRIO
segreteria.acli Sondrio@gmail.com
0342 213905 391 408 5064

Patronato Acli
Per i servizi sociali dei lavoratori e dei cittadini



Per quanto riguarda i partecipanti abbiamo riscontrato un buon grado di soddisfazione, in particolare in coloro che, non avendo mai svolto professioni in abito domestico, erano desiderosi di apprendere nozioni specifiche, oltre che ottenere la possibilità di un attestato di partecipazione, che ha sicuramente contribuito maggiormente.

Per coloro che già presentano esperienze lavorative come colf o assistenti familiari è stata l'occasione per approfondire alcuni aspetti o di aggiornarsi in particolare sulle novità normative del CCNL.

Volendo entrare nello specifico per quanto riguarda la spendibilità sul nostro territorio provinciale va segnalato che, dei tre profili, la tipologia contrattuale più frequente è l'assistente familiare (badante) in convivenza e su giornata, seguono le colf e in minoranza le baby-sitter.

Ovviamente nell'ambito della convivenza a tempo pieno vengono occupati maggiormente lavoratori stranieri e, in molti casi, questo aspetto può essere un limite per la fruizione di corsi di formazione laddove non ci sia una conoscenza della lingua italiana abbastanza consolidata.

ACLI Colf Sondrio intende, attraverso il consolidamento della nostra presenza sul territorio, in prima linea, migliorare l'attuale sistema, con gli specifici corsi di formazione per gli assistenti familiari e molte altre forme di supporto.

Lo scopo del sistema è quello di procedere sempre di più verso la concreta inclusione delle persone anziane; perché come dice Papa Francesco senza non c'è futuro per la nostra società. Le persone anziane rappresentano le nostre radici ed il nostro futuro, abbiamo il dovere di metterle al centro del paradigma di sviluppo del nostro territorio, del nostro Paese.

L'esperienza di Perugia

La casa, nell'immaginario collettivo, è il luogo dell'intimità. Ciò che è "domestico" diventa spazio fisico e anche spazio di vita, luogo degli affetti e delle azioni quotidiane. Attorno alla quotidianità ruotano le

identità di individui che si trovano ad agire dentro una dimensione di senso. Basta pensare all'impatto che può avere "aprire casa" a una persona estranea, perché se ne prenda cura o si prenda cura dei nostri cari.

Tra le sue pareti si sviluppano relazioni di forte prossimità ed entrano in gioco dinamiche complesse, che sono molto di più delle "faccende domestiche" che si contrattano nel "lavoro domestico".



Questo è un settore che prevede rapporti fiduciari molto forti: diventa fondamentale la ricerca di qualcuno di cui fidarsi, cui affidare le persone più importanti della propria vita e lasciar custodire gli spazi più intimi e privati.

Chi si occupa della cura della casa e della persona rende i collaboratori domestici professionisti della cura della persona o della casa. Si tratta, infatti, di "un prendersi cura" inteso come quell'insieme di competenze domestiche, comunicative, assistenziali, modalità relazionali calde ed empatiche: tutti aspetti portanti del lavoro domestico, teso alla costruzione di un legame di fiducia in grado di dare aiuto nella gestione della casa, assistenza, conforto, se si tratta di assistenza.

Le ACLI Colf di Perugia consapevoli del ruolo che gli assistenti famigliari svolgono all'interno delle famiglie da anni attivano, insieme a ENAIP Perugia ed a Ebincolf dei corsi formazione che hanno dato vita ad un numero importante di lavoratori formati del settore. Ciò ha portato ad un cambio di rotta...fino a poco tempo fa erano i collaboratori familiari a non dare il giusto valore alle mansioni svolte e a non coglierne l'importanza. Negli ultimi anni, anche, grazie ai corsi di formazione, si sono fatti passi avanti importanti in termini di consapevolezza e di riconoscimento del lavoro domestico, con un progressivo aumento di lavoratori che vivono la professione con orgoglio.

L'assistente familiare è un operatore che collabora con la famiglia. Interagisce con le attività domestiche e di aiuto alla persona, sa orientarsi nel contesto familiare di riferimento, cura la pulizia, il riordino degli arredi e dell'ambiente, osserva e segnala alla famiglia mutamenti nelle condizioni di salute della persona assistita e controlla la corretta assunzione dei farmaci e l'esecuzione delle terapie prescritte, accudisce la persona nelle attività quotidiane, nella preparazione e somministrazione dei pasti, lavora in rete con altre figure di riferimento e con gli altri operatori socio assistenziali.

Pur elencando una serie di mansioni, il ruolo del collaboratore domestico e assistente familiare è molto di più. La necessità di cura dell'assistito e dell'ambiente domestico richiede di saper discernere le priorità.

Le ACLI Colf di Perugia dal periodo post pandemico fino all'anno 2023 compreso hanno scelto la modalità di formazione a distanza che ha avuto dei pro e dei contro come ogni cosa, sicuramente ha permesso la formazione di molte più persone ma, di fatto, ha tralasciato tutto l'aspetto umano legato allo stare insieme e al condividere un pezzo di strada insieme.

L'articolazione dei percorsi formativi realizzati con Ebincolf oggi fa riferimento ad alcune aree che nel tempo si sono dimostrate partico-

larmente adeguate al compito da svolgere. La formazione prevede la maturazione di alcune competenze:

- Competenze pratiche-operative: economia domestica, governo della casa, conservazione dei cibi, igiene domestica, cura dell'anziano o del bambino, delle persone disabili, igiene della persona, tecniche di spostamento e sollevamento, preparazione e somministrazione dei pasti, controllo della corretta assunzione dei farmaci e della terapia prescritta, nozioni di pronto soccorso, nozioni di geriatria, studio delle patologie più frequenti per anziani/bambini o alcune disabilità.
- Competenze istituzionali/culturali: nozioni di educazione civica, studio delle basi della normativa in materia di assistenza socio sanitaria, competenza di "etica professionale": la responsabilità e l'assunzione di eventuali rischi;
- Competenze normative: conoscenza dei diritti e dei doveri del lavoratore, della persona assistita e dei familiari, del CCNL lavoratori domestici, conoscenza dei principali istituti di previdenza e normativa fiscale;
- Competenze relazionali: conoscenza della psicologia dell'anziano, delle principali tecniche comunicative e relazionali, conoscenza dei principali contenuti riguardanti l'invecchiamento attivo, consapevolezza di sé e gestione dello stress.

Grazie alla collaborazione di ENAIP Perugia nel corso degli anni si è cercato di dare attenzione particolare alla conoscenza della lingua italiana. È importante, lì dove possibile, prevedere anche dei corsi di lingua propedeutici alla formazione o da svolgere in collegamento a essa.

D'altro canto, non si possono trascurare le difficoltà legate alla formazione. Le ACLI Colf di Perugia ritengono che la formazione debba essere pensata a partire dalle realtà territoriali e andando incontro alle esigenze dei lavoratori che, a causa di difficoltà di conciliazione

**CORSO GRATUITO
PER ASSISTENTI FAMILIARI**

AVVIO OTTOBRE 2024

✓ Iscrizioni entro il 18 Ottobre 2024

REGISTRATI ORA

scansiona il **qr code** per iscriverti
invia una mail a enap.perugia@aclil.it
recati presso la sede Acli di **Via Sicilia 57**
chiama allo **0755010368**

con il lavoro o per impegni familiari, non riescono a garantire la partecipazione a percorsi di formazione strutturati.

Tra le principali problematiche della formazione emerge il fatto che i lavoratori hanno difficoltà a frequentare i corsi durante l'orario di lavoro, anche se contrattualmente normate. Un altro limite si riscontra nello scarso interesse da parte del datore di lavoro a far partecipare i lavoratori o le lavoratrici ai corsi,

perché sottraggono ore al lavoro.

Le ACLI Colf di Perugia ritengono che, se si voglia avviare un percorso per un cambiamento culturale e una maggiore rispondenza ai bisogni veri delle famiglie, occorre oltre alla formazione in aula e/o a distanza e alla certificazione di competenze all'interno di percorsi riconosciuti, un riconoscimento delle competenze acquisite durante l'esperienza lavorativa, tutti aspetti utili al riconoscimento professionale.

L'esperienza di Brindisi

Il corso è stato realizzato ACLI Colf di Brindisi ed il Patronato delle ACLI di Brindisi nella sede del Circolo ACLI "Pegaseo" del Comune di Carovigno per un totale di 88 ore tenute nei mesi di ottobre - novembre - dicembre 2023. Rivolto a partecipanti di differenti culture e nazionalità, ha visto la partecipazione di un gruppo formato dal 30% di italiani e 70% stranieri di cui il 15% di sesso maschile.

Il corso è nato dall'esigenza di preparare gli operatori, che dovranno prendersi cura di soggetti in età evolutiva, o aiutare, sostenere e talvolta

sostituire soggetti disabili o in età anziana nelle attività quotidiane. L'apprendimento di Tecniche Comunicative di base, facilitanti la relazione d'aiuto, intende fornire agli Assistenti Familiari un bagaglio di competenze utili per favorire un miglior rapporto sia con la persona da assistere, sia con la famiglia, con la quale, quasi sempre, l'Assistente è chiamato ad interagire e collaborare.

In tal senso, offrendo strumenti utili a sistematizzare il bagaglio di conoscenze pratiche, spesso già acquisite dai partecipanti attraverso il lavoro già svolto in tali ambiti, intende fornire strategie utili a rendere l'intervento dell'Assistente Familiare maggiormente efficace e mirato alla situazione.

In altre parole, l'obiettivo fondamentale del Training consiste in una collaborazione più adeguata ed efficiente dell'Assistente con la persona assistita e con la sua famiglia, determinata da una maggior consapevolezza del suo ruolo e del suo apporto all'interno del contesto nel quale opera.



A tale scopo, basandosi sul *Modello Transteorico* elaborato dal prof. Vincenzo Masini e utilizzato ormai da quindici anni per la formazione di operatori di comunità, operatori sanitari e scolastici, operatori psicosociali e counselor, il corso si è articolato in incontri settimanali che hanno incluso una fase finale di verifica dei contenuti appresi. Ogni incontro ha avuto la durata di circa quattro ore, di cui una parte è stata dedicata alla presentazione di contenuti teorici e una parte è stata dedicata a prove pratiche, inerenti gli argomenti trattati. Per la parte teorica sono state distribuite dispense, per favorire la comprensione di quanto spiegato; per la parte pratica sono stati utilizzati esercizi simulati, che agevolano la memorizzazione degli appresi teorici e consentono di sperimentare, in contesto sicuro, nuove modalità comunicative e di intervento.

Gli argomenti trattati sono stati scelti in conformità con le direttive standard per la Formazione degli Assistenti Familiari e la stessa formazione è stata proposta per più cicli.

Il Training è stato articolato in tre fasi.

Nella prima fase l'attenzione è stata rivolta a tecniche generiche polifunzionali sulla pulizia ed utilizzo degli elettrodomestici e della casa, degli indumenti, preparazione dei pasti.

Nella seconda fase l'attenzione è stata rivolta alle forme della comunicazione (verbale e non verbale) con le proprie caratteristiche ed indicatori (sguardo, voce, gesti, postura) e tutto ciò che interferisce con la comunicazione stessa; sono state trattate le emozioni di base e le tipologie di personalità con i relativi stili comunicativi; obiettivo di questa prima parte del programma è stato quello di far acquisire le competenze necessarie per chi, oltre ad assistere una persona contraddistinta da peculiarità specifiche caratteriali, deve inserirsi in un contesto familiare, caratterizzato da dinamiche proprie, provenendo da contesti culturali e linguistici, spesso, assai differenti.

Nella terza fase sono stati forniti ai partecipanti gli elementi teorici e pratici necessari all'analisi e all'individuazione dei bisogni di soggetti in età evolutiva, adulta e anziana.

Al termine del corso è stata effettuata una verifica per valutare l'apprendimento dei contenuti. La verifica, scritta, è stata formulata in forma di test a scelta multipla; le domande e le risposte sono state lette ad alta voce e, laddove necessario, spiegate, per ridurre il più possibile le interferenze dovute alla non comprensione linguistica.

Per concludere, si vuole sottolineare la soddisfazione avuta nel realizzare questo Training.

Inizialmente, erano presenti alcune perplessità a causa della difficoltà di spiegare la teoria della comunicazione e la psicologia della personalità a persone di lingua e cultura diversa.

Nel corso della formazione, i partecipanti hanno mostrato una motivazione, un interesse e un'attenzione tali, che hanno facilitato molto il lavoro, senz'altro impegnativo, di spiegazione e illustrazione dei contenuti.

In più, oltre all'apprendimento dei contenuti, si è verificata la creazione di un gruppo solido, che ha organizzato momenti di incontro al di fuori del Training, gettando così le basi per una reciproca solidarietà e confronto futuro.

L'esperienza di Cosenza

Grazie alla collaborazione a livello nazionale tra AGSG, ente di formazione, e le ACLI Colf aps, sul territorio, nelle provincie che ne hanno fatto richiesta è possibile, da qualche anno, svolgere il corso di formazione per colf, badanti e baby-sitter.

Il percorso, che ha una durata di 80 ore complessive, fornisce alle allieve delle nozioni in materia di cura della persona (minori, anziani e persone con disabilità) e degli ambienti domestici, con esercitazioni pratiche, grazie alla presenza di docenti qualificati.



Le ACLI Conf della provincia di Cosenza aderiscono da tempo all'iniziativa, attivando nel territorio di competenza la formazione. Sin dall'inizio i corsi hanno riscosso particolare successo.

Le iscritte, fondamentalmente, sono signore che hanno già maturato almeno un'esperienza nel lavoro di cura, in maggioranza straniere, anche se è stata registrata una crescente partecipazione di italiane. Difatti, l'aumento della disoccupazione femminile, la necessità di reinserirsi nel mondo lavorativo di donne che hanno dedicato parte della loro vita all'accudimento dei figli e della casa, hanno contribuito ad un incremento delle lavoratrici italiane nel settore della cura.

I percorsi formativi hanno favorito il dialogo tra le partecipanti.

Le lezioni, oltre ad essere occasioni di apprendimento, hanno incentivato il confronto tra le signore che hanno raccontato le loro esperienze lavorative, e condiviso con le altre e con i docenti il loro personale modo di risolvere le problematiche che si sono presentate durante il percorso individuale.

Particolare attenzione hanno suscitato le lezioni tenute dal personale parasanitario (Oss, infermieri, terapeuti), le dimostrazioni pratiche, in cui sono state coinvolte attivamente le partecipanti, hanno consentito l'apprendimento di tecniche utili per affrontare le diverse esigenze quotidiane delle persone bisognose di cura (lavarsi, mangiare, vestirsi, etc).

Hanno suscitato interesse anche le lezioni tenute dagli avvocati che, illustrando il contenuto del Contratto Collettivo Nazionale del lavoro domestico, hanno reso edotte le signore di loro diritti.

È stato constatato, durante le lezioni giuridiche, che le partecipanti non conoscevano molti aspetti contrattuali della loro attività lavorativa. Su loro richiesta sono state fornite le tabelle retributive e delle dispense riassuntive sui doveri e diritti che le riguardano.

I corsi si sono sempre conclusi con la consegna ufficiale degli attestati, durante un momento conviviale che ha rinsaldato il rapporto amichevole che si è venuto a creare durante il corso.

Indubbiamente, l'attivazione della formazione, nella nostra provincia, che ha visto coinvolte molte lavoratrici, ha contribuito positivamente a far maturare nelle nostre amiche la consapevolezza dell'importanza del lavoro che svolgono quotidianamente.

Spesso il lavoro domestico è percepito, soprattutto nelle realtà territoriali più piccole, come un impiego di serie "B".

Grazie alla formazione le lavoratrici hanno avuto l'opportunità di acquisire nozioni, tecniche e capacità che qualificano ulteriormente il loro operato e, dall'altra parte, come ACLI Colf, abbiamo contribuito a garantire

CORSO DI ITALIANO PER STRANIERI

Corso di italiano
 Il corso di italiano, organizzato dalle ragazze di servizio civile universale, Chiara e Rossella, sono un'occasione per imparare, approfondire o perfezionare la conoscenza e l'uso della lingua italiana, per esigenze lavorative, scolastiche o soltanto per parlarsi correttamente.

Italian course for foreigners
 Cours d'italien pour étrangers
 Kurs de Italiani pentru străini
 Corso de italiano para extranjeros
 Italienischkurs für Ausländer
 دورة لغة الإيطالية للأجانب
 Kypsa italijanai somas dia imosomata
 外国人意大利语课程

alle persone bisognose di cura e alle famiglie l'apporto di lavoratrici che riescono a fornire una prestazione professionale.

Le partecipanti hanno, successivamente al corso, mantenuto i rapporti personali tra loro e con l'associazione. La formazione di un gruppo WhatsApp ha favorito l'interscambio di informazioni in campo lavorativo, nonché la condivisione di opportunità di lavoro.

I corsi nella provincia di Cosenza sono un percorso formativo importante dai risvolti umani significativi.

I RAPPORTI CON IL PATRONATO

di Paolo Ricotti

Presidente nazionale Patronato ACLI

La storia delle ACLI e quella delle lavoratrici (e poi dei lavoratori) domestici, sono intrecciate fin dalla nascita della nostra associazione. Già nel 1945, ricordo, nacquero i GAD (Gruppi ACLI Domestiche), antesignani delle odierne ACLI Colf, e a loro si deve un'incessante lotta per dare riconoscimento non solo lavorativo ma anche sociale, ad una professione, a partire dalla rivendicazione di terminologie riferite al proprio lavoro, più rispettose e dignitose.

Il legame forte fu ed è tuttora anche quello delle ACLI Colf con il Patronato ACLI, che si è sviluppato in particolare sul tema delle specifiche tutele e della dignità del lavoro: nel 1950 arriva anche per il personale domestico l'assegno di maternità, prima escluso; nel 1953 la tredicesima mensilità. Nel 1958 vi fu un primo passo in avanti più complessivo sul piano dei diritti con la Legge 339 che, escludendo i mediatori privati, autorizzò solo pochi soggetti, tra cui gli Istituti di Patronato, al collocamento delle Colf.

Fu, infine, come spesso accade, la Corte costituzionale, culturalmente molto più avanti del Parlamento, oggi come allora, a stabilire, il 7 aprile del 1969, con la sentenza n. 68, che un trattamento dei lavoratori domestici diverso dagli altri lavoratori era del tutto "privo di una adeguata e razionale giustificazione". Solo, dunque, grazie al suo intervento la politica fu costretta ad adeguarsi all'idea che i lavoratori domestici fossero lavoratori come tutti gli altri. Ma questo fu possibile dopo una campagna e mobilitazione politica di ben due anni sostenuta dalla ACLI Colf che, praticamente da sole, richiesero con iniziative e manifestazioni la sua abolizione, anche con forti contrasti interni alle stesse ACLI.

CGIL, CISL e UIL non mostrarono invece, inizialmente, molto interesse alla stipula di un Contratto Collettivo del Settore Domestico, convinte che il lavoro dipendente da tutelare era quello “economicamente produttivo” e non quello di cura. Solo le ACLI Colf compresero dunque appieno, nuovamente in anticipo su tutte le altre Organizzazioni, che questo ulteriore e fondamentale passo di riconoscimento legale, il contratto collettivo, era invece necessario perché il contesto era in rapido cambiamento: con il boom economico, le donne si erano inserite permanentemente, rispetto al passato, nell’economia e nel mondo del lavoro, perlomeno nei contesti industrializzati, e questo comportava crescenti esigenze di cura in ambito familiare. Le Collaboratrici familiari “uscivano” quindi dal solo universo borghese e benestante per ritrovarsi nelle famiglie della classe media, alle prese con un nuovo assetto di conciliazione del lavoro di cura e lavoro extradomestico. Un fenomeno di transizione dunque non estemporaneo, né limitato, che non farà che crescere negli anni successivi e la cui crescita, con l’avanzare dell’invecchiamento della popolazione e delle esigenze di cura anche di queste persone, è divenuto oggi esponenziale. È frutto quindi della visione a lungo termine di allora, dello sguardo oltre l’orizzonte temporale del presente delle ACLI Colf, se questo Settore lavorativo, con fatica, ha avuto una convergenza con gli altri settori del lavoro dipendente. Frutto di una visione che, come abbiamo visto, non si limita allo specifico settore, ma intreccia i grandi temi dell’occupazione e dell’emancipazione delle donne, della compiuta integrazione dei migranti, della dignità e del diritto di cura delle generazioni di persone anziane e non autosufficienti.

Ho ricordato con brevi cenni una storia, per sottolineare che le ACLI Colf sono state il fulcro di una vera e propria rivoluzione culturale, che le ha portate ad essere all’avanguardia, tramite il loro specifico, su temi epocali, come ad esempio quella dell’immigrazione in questo settore. Una “punta di diamante” di tutte le ACLI, a cui hanno portato

contributi culturali e rappresentanza sociale di questo mondo che, e durante la pandemia Covid-19 ce ne siamo accorti in maniera ancor più plastica, è una vera e propria spina dorsale sociale del Paese.

Ma ancora oggi non si ha l'esatta percezione dell'importanza del settore dell'assistenza familiare e del lavoro di cura. Dopo il picco di 974.000 contratti nel 2021, oggi siamo tornati attorno agli 834.000, un dato stabile in un contesto di domanda crescente, ovviamente parlando solo della parte emersa di questo settore (che si stima occupi circa 1,6 milioni di persone), che è tra quelli che vanta la maggiore estensione di lavoro sommerso. Tutto ciò ne fa il terzo settore per numero di addetti in Italia, che costa alle famiglie italiane 17 miliardi di euro e ne fa risparmiare allo Stato almeno 9. Muove in sostanza un punto percentuale di PIL. Non stiamo quindi parlando di un settore "di nicchia" ma di uno dei "motori" del lavoro dipendente in Italia. Sappiamo anche che nel 2050 il numero di anziani in Italia (oltre i 75 anni) raddoppierà e che si stima sarà necessario trovare 1,4 milioni di nuovi lavoratori di cura. Insomma, si tratta di un settore in espansione in cui le esigenze non solo di tutela ma anche di rappresentanza ed integrazione sociale sono e saranno elevatissime.

Le ACLI Conf si occupano, in sintesi, oggi come in passato, di uno dei settori di maggiore portata sociale, di maggior impatto sociale e di maggiore evoluzione sociale: sono sicuro che saranno presenti anche nel futuro prossimo con la loro analisi, elaborazione e proposta culturale a rendere sempre più socialmente rispettato e quindi attrattivo questo ambito di lavoro in Italia, rendendo quindi, in fin dei conti, un servizio alle esigenze del welfare nazionale che non ne potrà prescindere.

Nel prossimo futuro sarà strategico intrecciare sempre più la cura delle lavoratrici con quella dei datori di lavoro, in questo particolare settore: di per sé il ruolo specifico del Patronato ACLI è proprio la tutela di questo rapporto di lavoro che, aldilà del mero contratto, rappresenta l'incontro tra due fragilità. Cura dei diritti di chi lavora e cura

di chi ha bisogno di assistenza possono manifestarsi compiutamente all'interno di un sistema come il nostro che non contrappone ma tiene in dovuta considerazione le esigenze di entrambe le parti, attraverso il rispetto dei reciproci diritti e doveri.

Supporto formativo e psicologico a lavoratrici e caregivers familiari, sviluppo dell'intermediazione attraverso il Patronato ACLI, sostegno alle lavoratrici nel momento del ritorno ai loro luoghi di origine (il Patronato ACLI in questi anni si è collocato, proprio sulla scia delle lavoratrici domestiche, come unico Patronato in Ucraina, Moldavia, Filippine) sono alcune delle piste di lavoro comune tra ACLI Conf e Patronato ACLI, che tracciano un percorso di attenzione specifica alle persone coinvolte in questo ambito, vero motore del welfare e dell'economia del nostro Paese.

LE ACLI COLF ALLA LUCE DELLE SUE RECENTI TRASFORMAZIONI

di Alessandro Orofino

Coordinatore ACLI Colf

Le ACLI Colf sono l'Associazione delle ACLI che si occupa della promozione e della tutela del lavoro domestico. Negli ultimi dieci anni, questa importante realtà associativa ha dovuto confrontarsi con i radicali cambiamenti che hanno interessato il lavoro domestico e che, di conseguenza, hanno sollecitato nuove risposte in grado di soddisfare le diverse e crescenti esigenze manifestate dalla categoria.

Tra le prime e più immediate iniziative con le quali si è cercato di aggiornare e ottimizzare l'attività delle ACLI Colf si ricorda la capillarizzazione delle iniziative territoriali, attraverso le quali si è provato ad intensificare la presenza locale dell'Associazione con una serie di eventi di carattere formativo, informativo ed aggregativo. Tra i progetti più importanti, sostenuti dai fondi del 5x1000, si rammentano i LabColf, ovvero degli incontri con le assistenti familiari che hanno interessato la gran parte delle province ACLI Colf, da Nord a Sud. Nel corso di questi momenti le diverse Responsabili territoriali hanno indagato alcune tematiche particolarmente vicine al mondo delle colf e delle badanti. Alcuni laboratori, già a partire dal 2017, infatti, si sono concentrati sulla salute e sulle mansioni delle lavoratrici domestiche; altri sulla importanza delle relazioni all'interno della casa, alla luce dei diritti e dei doveri riguardanti la categoria; altri ancora sulla corretta nutrizione da seguire e sui vari generi di violenza nei quali è purtroppo possibile incappare. Parallelamente all'esperienza dei LabColf, si è investito tanto anche sull'attività formativa, argomento di cui si parlerà in maniera più specifica in un altro capitolo di questa pubblicazione.

Insomma, grazie a queste esperienze, le ACLI Colf hanno cominciato una progressiva maturazione che ha raggiunto una prima tappa importante il 6 aprile del 2018, quando sono diventate Associazione Professionale.



Con la XIX Assemblée Nazionale, svoltasi a Roma nel novembre 2018, si è ufficializzato tale passaggio che ha portato all'elezione della nuova Segretaria nazionale, Giamaica Puntillo, e alla nascita di un tesseramento specifico per le ACLI Colf, ufficialmente partito il 1° ottobre 2019 e anticipato dalla predisposizione di tutte le relative norme documentali.

Per promuovere il proprio tesseramento e per spiegarne i vantaggi ad esso correlati, è stata avviata persino una nuova stagione di incontri



con i territori: con questa finalità sono state visitate numerose sedi come Milano, Latina, Pavia, Trieste, Gorizia, Verona, Roma, Brindisi, Campobasso, Bari-Bat, Cosenza, Reggio Calabria, Trapani e altre città ancora per ascoltare le istanze territoriali e costruire, insieme alle diverse Responsabili, un'associazione più forte e performante.

Questo slancio, tenuto conto anche del largo utilizzo dei social presso le stesse lavoratrici domestiche, ha comportato inoltre un grande investimento in termini comunicativi. Oltre, infatti, alle numerose partecipazioni televisive che, per la prima volta, hanno visto le ACLI Colf sedere in importanti talk show, è stato inaugurato in sostituzione del vecchio blog, il sito delle ACLI Colf, “www.colf.acli.it”, arricchito da una nuova veste grafica e aggiornato con tutte le iniziative nazionali ed internazionali, i documenti sulle diverse normative che disciplinano il settore domestico, le informazioni e le testimonianze sulle numerose attività dell'Associazione professionale.



A partire dal mese di marzo 2021, poi, è stata aperta su facebook la pagina delle ACLI Colf e la rubrica “*Domestichi-Amo. Una finestra sul lavoro di cura*”, per discutere di questioni inerenti il lavoro domestico e di cura, con la partecipazione anche di soggetti esterni. A proposito di questi, giova ricordare le molteplici collaborazioni avviate come, ad esempio, quelle con la Uiltucs, Assindantcolf, Domina e Ars; sono state inoltre portate avanti anche delle sinergie progettuali con dei



partner esterni, quali ad esempio l'Università tedesca di Brema o quella inglese di Nottingham, con la quale alcuni importanti scambi hanno portato alla redazione di una ricerca sul lavoro domestico italiano. Invece, sul fronte interno, intense sono state le interlocuzioni con il Caf ACLI, il Patronato ACLI, l'Archivio Storico ACLI, il Coordinamento Donne, lo Sportello lavoro e legale: tali collaborazioni si sono rivelate preziose per aumentare la visibilità delle ACLI Colf, permettendo ai diversi soggetti di lavorare in sinergia e consentendo l'ampliamento dell'offerta formativa e progettuale.

L'ultimo decennio delle ACLI Colf è stato interessato anche da uno spiccato investimento sulla formazione interna, come testimoniato dai numerosi incontri sul nuovo CCNL, sugli aspetti normativi, organizzativi e comunicativi della nuova Associazione Professionale ACLI Colf e sui diversi decreti emanati dal Governo, con particolare riferimento al settore domestico.

La dolorosa parentesi del Covid, poi, ha sollecitato le ACLI Colf ad aumentare il proprio impegno verso la categoria, esercitando una crescente pressione verso il Governo: in particolare le ACLI Colf, attraverso interviste e comunicati stampa, si sono fatte portavoce di alcune richieste come la sospensione dei pagamenti dei contributi fino al 10 giugno 2020, l'estensione del voucher di 600 euro, previsto per le

sole baby-sitter, anche alle collaboratrici domestiche; il blocco dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo garantito per 60 giorni e la possibilità della cassa integrazione in deroga; inoltre, hanno sostenuto una sanatoria per le lavoratrici extracomunitarie che da anni lavorano in nero in Italia.

Purtroppo, nonostante i tanti sforzi compiuti negli ultimi anni, le ACLI Colf hanno ritenuto necessario ripensarsi, anche alla luce delle sempre maggiori difficoltà dentro il comparto domestico, avviando una lunga riflessione interna, oggetto anche di una approfondita disanima all'interno degli Stati Generali convocati dal Governo nel dicembre del 2020⁸, per ragionare sui problemi dell'Associazione e sulle opportunità, invece, da cogliere.



La consapevolezza dei tanti problemi economici, il mancato decollo del tesseramento, pesantemente ostacolato dall'effetto Covid e alcune criticità legate all'organizzazione interna dei territori, hanno indotto a

⁸ Alcune proposte concrete furono avanzate dall'allora presidente nazionale delle ACLI, Roberto Rossini, ospite di una delle sessioni pomeridiane degli Stati Generali organizzati dal Governo. In estrema sintesi: procedere in modo definitivo con la deducibilità delle spese legate a colf e badanti, anche in un'ottica di contrasto al lavoro nero; introdurre il voucher per colf e badanti, oltre che per le baby sitter; ottenere il pieno riconoscimento dei diritti per i lavoratori del settore come l'indennità di malattia, la piena tutela della maternità, l'abolizione dei meccanismi che riducono la contribuzione; riconoscere la figura professionale per costituire degli albi regionali per rafforzare la figura professionale.

ritenere opportuna la trasformazione delle ACLI Colf in Associazione di Promozione Sociale, in occasione dell'ultima Assemblea Congressuale delle ACLI Colf nel giugno del 2023, per ritrovare pienamente la propria identità, rivitalizzare il rapporto con l'Associazione madre e aprirsi a nuove progettualità oggetto di indagine proprio negli ultimi mesi del 2024.



L'ULTIMA INDAGINE: LA MEDIAZIONE TRA FAMIGLIE E ASSISTENTI NEL LAVORO DI CURA



Questa ricerca costituisce un tassello importante all'interno del continuo impegno delle ACLI Colf per migliorarsi e offrire una risposta sempre più vicina alle esigenze di quanti operano nel settore domestico e di cura. Da tempo abbiamo avviato una analisi nei territori in cui siamo presenti, finalizzata a mappare le nostre migliori esperienze perché, da queste, si potessero gettare le basi per nuove attività. Grazie al contributo di IREF e dell'Area Lavoro delle ACLI nazionali, abbiamo deciso di iniziare un percorso che fosse capace

di valorizzare e di formalizzare le pratiche associative delle ACLI Colf sui territori, trasformando alcune esperienze locali in prassi strutturate. Ma la ricerca - realizzata nel 2023 dai ricercatori IREF Cecilia Ficcadenti e Gianfranco Zucca, per conto di ACLI Colf - ha anche lo scopo di elaborare uno "Studio di fattibilità per lo sviluppo di un nuovo servizio" con l'obiettivo di identificare le caratteristiche essenziali di un modello di servizio incentrato sulla mediazione tra famiglie e lavoratrici. È un lavoro ancora in corso...

Introduzione

Nel lavoro di assistenza familiare, la dimensione relazionale è determinante, soprattutto nelle professioni di cura. La capacità di cogliere le esigenze della persona in tutte le sue componenti, psicologiche ed emotive comprese, è forse la parte più importante di questo genere di impiego. Nell'assistenza co-residenziale, e in misura minore anche in quella "ad ore", la relazione diventa ancora più stretta, sino ad arrivare ad estremi nei quali assistente e assistito vivono quasi in simbiosi, assumendo gli stessi ritmi di vita. Il "lavoro emozionale" per usare la definizione di Arlie Hochschild è quindi un'esperienza ambivalente⁹: può essere appagante e affettivamente pieno, ma può essere anche fonte di frustrazione, tensione, incomprensione sino a sfociare in conflitti interpersonali anche violenti. I dati sulle vertenze sindacali sono la componente "emersa" di conflitti che spesso rimangono chiusi nelle case.

Di seguito si presentano i risultati di un percorso di ricerca-azione che ha coinvolto cinque sedi locali delle ACLI nelle quali ACLI Conf sviluppa servizi di supporto a famiglie e lavoratrici. Si tratta di pratiche associative non ancora formalizzate all'interno di un servizio. In tutti i casi studiati si osserva una combinazione originale e inedita di attività consulenziali: supporto amministrativo e legale, accompagnamento lavorativo, prevenzione e risoluzione dei conflitti. Queste pratiche, in prima battuta, mostrano la complessità del lavoro di cura, evidenziando come la componente interpersonale sia un aspetto ineludibile del rapporto di lavoro. All'interno di questa dimensione si manifestano diversi bisogni sia sul fronte delle famiglie, sia da parte delle lavoratrici e, altresì, si apre uno spazio di intervento per le ACLI Conf. Lo studio difatti oltre a descrivere e analizzare queste forme innovative di azione associativa, ha l'obiettivo di identificare le caratteristiche essenziali di un modello di servizio incentrato sulla mediazione tra famiglie e lavoratrici. Per cui

⁹ Cfr. A.R. Hochschild, *Lavoro emozionale e struttura sociale*, Milano, Guerini, 2014 (ed or. 1979).

di seguito si combineranno le informazioni raccolte sul campo con indicazioni sui passaggi necessari per trasformare le pratiche territoriali in un servizio con un sufficiente livello di standardizzazione in termini di modalità di presa in carico, procedure di collegamento con altri servizi ACLI, tipologie di interventi erogabili, schemi di gestione.

Questo report è il primo passo di un progetto che si intende sviluppare in un biennio: lo studio di fattibilità è infatti finalizzato alla realizzazione di una sperimentazione da realizzare nel corso del 2024, tramite la quale pervenire alla definizione di un piano di implementazione del servizio su scala più ampia, attraverso opportune azioni di formazione, supporto all'avvio e accompagnamento.

Prima di entrare nel merito dei risultati della ricerca è necessario offrire delle indicazioni relative al lavoro sul campo. Nel mese di aprile 2023 sono state realizzate delle visite a Torino, Sondrio, Latina, Brindisi e Cosenza, nel corso delle quali abbiamo incontrato i referenti locali di ACLI Colf per un'intervista individuale, in quell'occasione abbiamo avuto modo anche di incontrare lavoratrici, datori di lavoro e referenti degli altri servizi ACLI maggiormente coinvolti sul tema del lavoro di cura (a seconda dei casi afferenti al Patronato ACLI o al Caf ACLI), con questi informatori abbiamo realizzato delle interviste individuali o dei focus group.

Di seguito si useranno degli estratti delle conversazioni avute durante le visite sul territorio per evidenziare i principali bisogni ai quali dovrebbe rispondere un servizio di mediazione tra famiglie e lavoratrici.

PATTI CHIARI. La definizione della domanda assistenziale e dell'offerta professionale come preconditione per un "sereno" rapporto di lavoro

In questa sezione di prendono in esame le criticità che insorgono più di frequente all'avvio di un rapporto di lavoro. Si tratta per lo più di incomprensioni dovute all'asimmetria di informazioni al momento del-

l'esplicitazione del bisogno assistenziale. Comunicazioni incomplete o fuorvianti (non solo della famiglia ma anche da parte delle lavoratrici) che possono essere ricondotte nella corretta direzione con opportune azioni di definizione della situazione.

Analisi dei bisogni

In tutti i casi di studio è emersa una stessa criticità relativa alla mancata o scarsa attenzione posta al reale bisogno assistenziale delle famiglie. Spesso le lavoratrici lamentano che in fase di assunzione vengono concordate alcune mansioni sottostimate rispetto alle effettive condizioni di vita e ai bisogni di cura del familiare presso cui si andrà svolgere il servizio, ritrovandosi in una situazione di carichi di lavoro pesanti e spesso eccessivi per una sola persona. Come è emerso nel corso del focus group realizzato a Brindisi, una delle ragioni è riconducibile alla sovrapposizione tra diverse competenze e mansioni, per cui ad una stessa lavoratrice viene richiesto di svolgere più ruoli:

quando inizi a lavorare, per esempio, comincia a chiedere le pulizie meticolose *[della casa - Nda]*, non c'è la chiarezza, non c'è chiarezza del ruolo, cosa fa un assistente, una colf, cosa una badante, sono ruoli completamente diversi [...] e da parte del datore di lavoro c'è la pretesa sempre di più di avere più servizi. Se in fase di colloquio magari si concorda una compagnia, al limite la gestione di una stanza di un bambino e poi invece si pretendono veri e propri lavori di casa pesanti" [Referente Patronato ACLI, partecipante al focus group, Brindisi, 20.04.2023].

Le ragioni della sovrapposizione dei ruoli e delle richieste eccessive da parte delle famiglie possono essere ricondotte ad un'implicita richiesta da parte delle famiglie di avere risposte flessibili a bisogni assistenziali complessi e che spesso tengano conto non solo dei bisogni diretti della persona assistita ma anche dell'organizzazione dei tempi del nucleo familiare:

Alle volte si fa fatica ad assicurare alla famiglia la copertura esatta delle esigenze che hanno. Spesso le problematiche nascono dal fatto che il contratto è un pochettino obsoleto per quello che riguarda le mansioni, comunque la tipologia di orario del rapporto di lavoro deve evolversi anche in base alle esigenze. Ad esempio, esiste la convivenza a tempo pieno che copre tutta la settimana, ma può capitare in alcune famiglie che per esigenze lavorative che si abbia bisogno solo di alcuni giorni di convivenza, *[questa possibilità - Nda]* non esiste. Quindi alle volte il nostro lavoro è anche di mediazione prima dell'assunzione, cercare di ipotizzare la soluzione migliore rispettando le regole *[Daniela Contestabile, Sondrio, 21.04.2023]*.

Un modo di evitare questa condizione di aggravamento del lavoro e di eccedenza rispetto al contratto consiste nello svolgere sempre un periodo di prova, come spesso incoraggiato dai responsabili ACLI Colf e attraverso colloqui conoscitivi e preliminari come avviene nel caso di Torino. Secondo il punto di vista di una lavoratrice intervistata a Co-senza, una fase di conoscenza che precede il contratto vero e proprio sembra essere utile anche rispetto alla natura stessa del lavoro, che implica un alto grado di capacità relazionali e sintonia tra assistente e assistito, cioè questioni che non si possono imbrigliare nei termini di un contratto ma che necessitano del vaglio dell'esperienza:

C'è sempre la paura di non trovare qualcuno che si prenda cura dei nostri genitori, così come ce ne prendiamo noi, con lo stesso affetto, la stessa pazienza... sicuramente da parte loro *[degli assistenti familiari - Nda]* c'è paura, ma anche noi viviamo le stesse emozioni, gli stessi sentimenti [...] vorrei qualcuno non che mi sostituisse ma che mi affiancasse, di cui fidarmi *[Partecipante focus group, Brindisi, 20.04.2023]*.

Come anche riportato da una datrice di lavoro intervistata a Sondrio "mettersi una persona dentro casa" che si prenda cura di un proprio familiare con la stessa attenzione di un familiare è un passaggio de-

licato in cui prevalgono timori rispetto alla qualità dell'assistenza e all'onestà della lavoratrice. Questo può essere un elemento che aiuta a spiegare perché le assistenti familiari trovino lavoro principalmente tramite il passaparola:

Il lavoro se lo trovano tra di loro, la famiglia ti fa una buona presentazione della lavoratrice, oppure la datrice parla con la collega etc., è tutta una rete [Michele Lanzillotti, Brindisi, 20.04.2023].

Il passaparola è un metodo che si basa sulla fiducia che ha il potenziale datore di lavoro nei confronti della famiglia/persona che le segnala l'assistente familiare, una fiducia che fa da garanzia alla lavoratrice. Sicuramente, tuttavia, non è il metodo più efficiente con cui regolare l'incontro tra domanda ed offerta. ACLI sul territorio possiede un enorme capitale fiduciario che merita di essere valorizzato in questo senso. Il senso di fiducia in ACLI è ciò che a Sondrio ha spinto la datrice di lavoro intervista a rivolgersi all'organizzazione così come nel caso di Cosenza, che può vantare un forte riconoscimento territoriale:

La disponibilità che trovano qui rispetto a tutte le altre realtà... intanto l'ascolto, con l'ascolto si riesce a dare alla persona tutta una serie di risposte... ad esempio, se chi a chi fa domanda per l'invalidità civile non le viene riconosciuta, il Patronato chiama me per vedere se ci sono i termini per un ricorso; dunque, chi si rivolge a noi ha anche questo servizio... quello che regge tutto sono i principi aclisti [Maria Donato, Cosenza, 21.04.2023].

ACLI Conf, dunque, ha il potenziale per poter svolgere questa funzione di "garante" rispetto alle capacità e competenze delle lavoratrici conoscendo le lavoratrici. La conoscenza può essere alimentata sia attraverso la formazione prevista dal livello nazionale sia attraverso attività associative che mirano a creare gruppo e a generare legami fiduciari tra lavoratrici e tra queste e l'organizzazione.

Quello che dico alle famiglie... noi non possiamo garantire tutto sulla signora, possiamo garantire che è una persona preparata... anche perché poi il rapporto soprattutto con la badante è difficile: magari si incontra una persona anziana con un carattere difficile. Noi chiediamo sempre prima perché le nostre amiche devono sapere sempre prima a cosa vanno incontro, se c'è un malato di Alzheimer ad esempio [Maria Donato, Cosenza, 21.04.2023].

Proposte di servizio

Nel paragrafo precedente si è visto come sia il lavoro di cura svolto dalle assistenti familiari sia la condizione di bisogno assistenziale da parte delle famiglie abbiano entrambi delle caratteristiche di potenziale fragilità e conflittualità all'interno di un rapporto di lavoro, determinate dal non rispetto dei vincoli contrattuali e da incompatibilità tra le competenze della lavoratrice i bisogni di cura della persona assistita. Per provare a ridurre la possibilità di conflitti e assistenze non adeguate ai bisogni si propongono i seguenti strumenti finalizzati alla valutazione di compatibilità tra domanda assistenziale e offerta professionale:

- a) **COLLOQUIO CON DATORE/DATRICE DI LAVORO:** obiettivo specifico di questo incontro è la definizione della richiesta assistenziale. Nel corso del colloquio si arriverà all'individuazione delle competenze richieste alla lavoratrice e delle attività da svolgere, nonché delle ore di lavoro previste. Esplicitare i bisogni rappresenta il primo passo per garantire un'assistenza adeguata nel rispetto di entrambe le parti.
- b) **COLLOQUIO CON LAVORATRICE:** obiettivo specifico di questo incontro è la definizione della richiesta assistenziale. Nel corso del colloquio si arriverà all'individuazione delle competenze richieste alla lavoratrice e delle attività da svolgere, nonché delle ore di lavoro previste. Esplicitare i bisogni rappresenta il primo passo per garantire un'assistenza adeguata nel rispetto di entrambe le parti.

In questa fase si consiglia di creare una “scheda famiglia” e una “scheda lavoratrice” in cui annotare gli elementi emersi in modo da costruire degli strumenti con cui poter confrontare tra loro le richieste.

NON PERDIAMOCI DI VISTA. I bisogni e le risposte possibili per evitare che il rapporto di lavoro sfugga di mano

In questa sezione si esaminano i bisogni di servizio che si manifestano durante tutta la durata del rapporto di lavoro tra famiglia e assistente. Si tratta di una fase difficile da delimitare poiché le criticità possono insorgere anche a distanza di molto tempo e sono soggette a variabili fuori dal controllo delle parti. Due su tutte: l'andamento dello stato di salute della persona assistita e le esigenze personali/famigliari della lavoratrice.

Analisi dei bisogni

Nei cinque casi di studio, seppur con modalità leggermente diverse tra loro, ACLI Colf è presente anche dopo che il rapporto di lavoro è stato avviato, rappresentando un riferimento all'insorgere di problemi nella gestione della relazione d'assistenza. Tale attività è svolta con un altissimo livello di informalità, quasi mai difatti famiglia e lavoratrice esplicitano che in caso di bisogno si rivolgeranno all'associazione. Lo strumento principe di questa relazione a tre è il telefono, in particolare i servizi di messaggistica come whatsapp. Non ci sono orari, non ci sono festività o vacanze: a fronte di un problema si chiama, si manda un vocale o un messaggio di testo. In alcuni casi è sufficiente, una chiamata alla famiglia o alla lavoratrice per ricomporre il dissidio, in altri occorre prendere un appuntamento, incontrarsi a due a due. Durante la pandemia la supervisione a distanza ha permesso di ricomporre situazioni decisamente critiche.

In altre parole, i referenti e le referenti di ACLI Colf agiscono come una sorta di supervisore, una parte terza in grado di avere un punto

di vista oggettivo e di esaminare “a freddo” le ragioni dell’una e dell’altra. Questo ruolo è attribuito in modo quasi automatico dai familiari dell’assistito e dalla lavoratrice: d’altronde, quasi sempre ACLI Colf è il soggetto che ha fatto incontrare il datore di lavoro con l’assistente; altrettanto di frequente, uno dei due o entrambi hanno una lunga consuetudine con il referente associativo: ci si conosce da anni, si è aiutato a trovare un altro lavoro o un’altra assistente, si è quasi amici. È dunque naturale che in caso di problemi ci si rivolga a lui o a lei. C’è da aggiungere che questo ruolo non è svolto solo in favore di persone che hanno stipulato un contratto di lavoro attraverso i servizi ACLI: a volte capita che ACLI Colf non faccia altro che mettere in contatto la famiglia con la lavoratrice (o viceversa), senza indirizzare i due soggetti verso i servizi delle ACLI per la stipula del contratto o la gestione del rapporto di lavoro. La necessità di un parere sopra le parti è espressa con chiarezza da una datrice di lavoro incontrata durante il focus group realizzato a Brindisi:

Se ci fosse un servizio che intanto tutelasse le mie richieste, cioè trovare una persona che sia responsabile nel curare l’ammalato e anche poi, giustamente, i diritti del lavoratore sarebbe perfetto. Così come noi vogliamo i nostri diritti devono essere rispettati anche i diritti del lavoratore. Se ci fosse un servizio che faccia un po’, non da giudice, ma da mediatore, un riferimento sia per me che per il lavoratore penso che sarebbe veramente utile, sarebbe una garanzia in più. [Partecipante focus group, Brindisi, 20.04.2023].

Al di là dei piccoli contrasti quotidiani, il ruolo di supervisore è cruciale rispetto a uno degli elementi di maggior conflittualità all’interno del rapporto di lavoro, ovvero gli orari. Le lavoratrici lamentano il senso di “abbandono” e “solitudine” che si prova facendo la badante. Le ragioni sono dovute alla natura stessa del lavoro: assistere una persona, magari gravemente malata e non autosufficiente, può

essere un'esperienza totalizzante, caratterizzata dall'isolamento, ancor più se l'assistenza è 24/7. Senza contare il fatto che in una condizione di co-residenza con l'assistito non è detto si abbia uno spazio proprio dove "staccare" ed avere un momento per sé. Questa condizione può far aumentare la tensione tra famiglia e datore di lavoro e far esplodere conflitti. Come riferisce Maria Donato, referente dell'associazione a Cosenza:

per quanto vogliamo dire che il contratto preveda delle ore di stacco, è proprio difficile. Anche perché, se le ore di stacco tu le fai all'interno della stessa casa perché non hai dove andare... perché chi fa la badante h24 è chi cerca anche un alloggio...alla fine hai solo il giorno libero. [...] Io mi sono ritrovata datori di lavoro che mi hanno detto: "guardi avvocato, siamo anche disposti a darle il giorno libero e la facciamo anche vaccinare per il Covid". In alcuni casi non c'è alcuna consapevolezza dei diritti dei lavoratori. Altre volte è la badante che accetta delle limitazioni dei propri diritti per mantenere il posto di lavoro. [Maria Donato, Cosenza, 21.04.2023].

Sui tempi di lavoro si possono dunque scaricare tensioni che derivano da altro, come ad esempio, lo stress fisico, la prostrazione psicologica, il mantenimento dei legami familiari a distanza. La dimensione della salute, in generale, e del benessere psicologico è purtroppo un elemento poco considerato. Fatta eccezione per alcuni studi specifici¹⁰, che si può supporre non siano letti al di fuori della cerchia degli addetti ai lavori, non c'è una diffusa consapevolezza che la salute delle lavoratrici valga quanto quella dell'assistito. A riguardo è prezioso poter avere uno sguardo terzo in grado di riconoscere segnali di burn-out, di stress da super lavoro o di esaurimento nervoso (tutte condizioni alle quali le lavoratrici in co-residenza sono potenzialmente più espo-

¹⁰ Cfr. V. Redini, F.A. Vianello, F. Zaccagnini, *Il lavoro che usura. Migrazioni femminili e salute occupazionale*, FrancoAngeli, Milano, 2020.

ste). In altre parole, una discussione sull'orario di lavoro è, spesso, il punto di caduta di altre situazioni problematiche. In quest'ottica, come già rilevato in altre ricerche svolte per conto di ACLI Colf¹¹, per le lavoratrici la possibilità di condividere con delle colleghe lo stress, i problemi e le sofferenze è una risorsa importante.

Proposte di servizio

Per far fronte ad esigenze improvvise di sostegno come quelle appena descritte, un servizio di mediazione dovrebbe prevedere almeno tre tipi di strumenti di intervento, tutti fortemente caratterizzati dall'uso di tecniche di ascolto attivo e da una forte attitudine alla composizione degli interessi. Nel dettaglio, si propone di implementare i seguenti strumenti di monitoraggio del rapporto di lavoro.

- a) **INCONTRI DI SUPERVISIONE:** le assistenti familiari seguite da ACLI Colf dovrebbero essere coinvolte in periodiche riunioni di gruppo supervisionate da personale specializzato dell'associazione. Nel corso di questi incontri dovrebbero avere la possibilità di discutere in modo aperto e libero della propria situazione lavorativa, così da evitare di vivere in solitudine eventuali problemi. In questi incontri il ruolo del supervisore dovrebbe essere poco invasivo, lasciando che siano le dinamiche di gruppo e di solidarietà tra le lavoratrici a prefigurare possibili soluzioni.
- b) **COLLOQUI DI MEDIAZIONE:** su richiesta di una delle due parti (famiglia o lavoratrice), ma con l'accordo di entrambi, il servizio dovrebbe prevedere colloqui "a tre" di mediazione. All'insorgere di incomprensioni significative rispetto a condizioni contrattuali, organizzazione del lavoro, dinamiche interpersonali il colloquio di mediazione, svolto preferibilmente in presenza, può essere uno

¹¹ Cfr. R. Maioni, G. Zucca, a cura di, *Viaggio nel lavoro di cura. Chi sono, cosa fanno e come vivono le badanti che lavorano nelle famiglie italiane*, Edizioni Lavoro, Roma, 2016.

spazio di confronto risolutivo. In questa modalità di mediazione il ruolo del supervisore è più strutturato poiché ha il compito di presentare in maniera equilibrata le ragioni delle due parti, proponendo possibili soluzioni.

- c) **INCONTRI INDIVIDUALI:** per casi più delicati, su richiesta della lavoratrice, della famiglia o su valutazione del supervisore, il servizio dovrebbe prevedere dei colloqui individuali nei quali il supervisore ha il compito di valutare la gravità della situazione e proporre soluzioni. Si fa riferimento a casi estremi come, ad esempio, molestie, violenze, segregazione estrema nell'ambiente di lavoro oppure, sul fronte opposto, violenze nei confronti della persona assistita, furti, truffe, circonvenzione di incapace. In questi casi, il ruolo del supervisore consiste nel raccogliere dettagli sulla situazione, effettuare verifiche e trasferire le opportune informazioni ad un professionista della rete ACLI Colf, preferibilmente un avvocato operante nel servizio di assistenza legale (cfr. § 5).

SENZA RANCORE. Le azioni a supporto di una conclusione non conflittuale del rapporto di lavoro

In questa sezione si prende in esame la terza componente del servizio, centrata sulla fase finale del rapporto di lavoro, il punto di caduta di tensioni magari durate anni.

Analisi dei bisogni

Il lavoro di cura segue ritmi imprevedibili: si può stare in una casa per decenni oppure trovarsi a cambiare datore di lavoro più volte in un breve arco di tempo. Questa considerazione iniziale è meno banale di quanto sembri poiché evidenzia una dimensione essenziale, ossia la storicità del rapporto di lavoro. Si tratta di un elemento fondamentale nell'indirizzare il modo in cui si conclude un rapporto di lavoro. È noto che nel settore del lavoro domestico ci sia un'elevata vertenzialità:

essendo contraddistinti da alti livelli di informalità (lavoro nero e grigio, arbitrarietà nel rispetto delle clausole contrattuali, elevata frequenza di richieste extra-contratto) è raro che questi rapporti di lavoro non forniscano alle lavoratrici legittimi appigli per denunciare le condizioni subite. Per quanto i servizi specializzati suggeriscano alle famiglie di rispettare “alla lettera” le indicazioni espresse nel contratto, le violazioni (dolose o indotte da necessità) sono frequentissime. In alcuni casi, si tratta di accordi tra le due parti; in altri ancora, è la lavoratrice stessa a chiedere, ad esempio, la corresponsione di una parte del salario “in nero”. Fatto sta che le vertenze al termine del rapporto di lavoro sono numerosissime¹² anche a causa della presenza crescente di legali specializzati in materia che favorisce e, in alcuni casi, induce le lavoratrici a fare vertenza.

Senza entrare nel merito di una questione più ampia rispetto agli obiettivi del presente report, per un servizio di mediazione la questione rilevante è la tutela dei diritti di entrambe le parti in causa. In questo senso, la conoscenza pregressa della famiglia e della lavoratrice è una risorsa importante poiché può offrire degli elementi per prevenire e conciliare gli eventuali conflitti. La prevenzione delle vertenze sindacali non deve essere intesa come minimizzazione dei diritti delle lavoratrici, anzi come riferito da Maria Donato a Cosenza un supporto alle reali esigenze delle lavoratrici:

[...] molte di loro preferirebbero avere dei soldi subito, non sanno che una vertenza di lavoro ha i suoi tempi legali, per cui finiscono per ritrovarsi in procedimenti lunghi quando invece avrebbero solo bisogno di un indennizzo alla fine del rapporto di lavoro. [Maria Donato, Cosenza, 21.04.2023].

¹² Pur con una connotazione esplicitamente datoriale nell'interpretazione, sono interessanti i dati elaborati da Domina (Associazione nazionale famiglie datori di lavoro domestico) in collaborazione con la Fondazione Leone Moressa tramite i quali è possibile quantificare il trend delle vertenze sindacali nel settore domestico; cfr. Domina, “Vertenze nel lavoro domestico: il confine tra legalità e necessità”, Dossier 10, Il valore del lavoro domestico, Roma, 2018.

Sul fronte delle famiglie, rimane aperta la questione delle risorse economiche. Gli accordi al ribasso in termini economici e di diritti sono la norma nel settore del lavoro domestico. Fatta eccezione per le forme deliberate di sfruttamento, questo genere di accordi spesso sono il risultato di un accordo di reciproco vantaggio tra datore di lavoro e lavoratrice. In letteratura si riscontra un certo consenso sulle ragioni che spingono le lavoratrici a preferire il lavoro in nero (pressione sociale rispetto all'invio delle rimesse, assenza di accordi bi-laterali tra Italia e paese di origine per il godimento dei benefici previdenziali, scarsa informazione sulle conseguenze dell'evasione/elusione fiscale e contributiva¹³):

È un lavoro così particolare in cui hai a che fare con le persone...cerchiamo di tutelare i diritti delle signore, se c'è stato un periodo di prova, il periodo di prova deve essere retribuito. Oppure nel momento in cui non c'è un preavviso si cerca di far riconoscere una quota alla signora perché avrà bisogno di tempo per trovare un altro lavoro. Per evitare che diventi una situazione patologica [Maria Donato, Cosenza, 21.04.2023].

Ascoltando le opinioni degli informatori locali si comprende che alle esigenze delle lavoratrici corrisponde, sul lato delle famiglie datrici di lavoro, soprattutto la priorità di risparmiare. I costi dell'assistenza domiciliare sono da qualche tempo in aumento, anche a causa del nuovo Ccnl entrato in vigore a inizio 2023, e non tutte le famiglie sono in grado di sostenere spese mensili, ad esempio, vicine ai 1.500 euro per un assistente "Prima Categoria Super". Il lavoro "grigio" è quindi un rifugio per compensare una parte delle spese. Ciò ovviamente espone il datore di lavoro al rischio di una vertenza al momento della cessazione del rapporto di lavoro. C'è però un altro elemento che contribuisce all'innalzamento della vertenzialità. Vi fa riferimento, la responsabile dello Sportello Lavoro di Sondrio:

¹³ Cfr. Maioni, Zucca 2016, *cit.*

Riusciamo ad evitare le vertenze sin da quando partono i contratti. Nel senso che informando bene la famiglia e informando bene la lavoratrice... insomma, non dovrebbero esserci problemi. Le vertenze capitavano più qualche anno fa, secondo me, proprio perché erano meno chiari i termini di legge: c'erano famiglie che prendevano alla leggera l'assunzione e quindi a fine rapporto sorgevano delle questioni, arrivavano le lettere del sindacato con scritto: "a maggio non sono stati pagati gli straordinari, le ferie..." e le famiglie rispondevano: "ma noi pensavamo che [la badante - Nda] lo diceva tanto per dire" e alla fine si ritrovavano a dover pagare. Prima il contratto era preso alla leggera, adesso capita che dal venti del mese, sino al dieci del mese successivo, il mio telefono squilla in continuazione: sono i datori di lavoro che chiedono informazioni per non sbagliare qualcosa. Ora il contratto è una cosa seria [Daniela Contestabile, Sondrio, 21.04.2023].

Benché la testimone lombarda affermi che nel contesto in cui si trova ad operare il problema del deficit informativo delle famiglie sia stato da qualche tempo superato, in altri territori si riscontra ancora questo genere di difficoltà. Si crea dunque una combinazione complicata tra volontà di limare il costo del lavoro e bassa consapevolezza delle conseguenze in caso di vertenza sindacale; in altre parole, le famiglie al momento della denuncia sono assolutamente non pronte ad affrontare la situazione. Non è quindi infrequente che a fronte di una vertenza le famiglie abbiano immotivate rimostranze nei confronti dei servizi ACLI.

Proposte di servizio

Gli strumenti integrati nel nuovo servizio di mediazione per il lavoro di cura dovrebbero essere in grado di prevenire le vertenze sindacali attraverso il monitoraggio del rapporto di lavoro. Qualora le azioni di accompagnamento non riuscissero a disinnescare le conflittualità al momento della cessazione, dovrebbero essere previsti degli appositi strumenti di composizione degli interessi. Se ne propongono due:

- a) **COLLOQUIO DI FINE RAPPORTO:** nell'immediatezza della cessazione dovrebbe essere organizzato un incontro tra datore di lavoro e lavoratrice in occasione del quale fare il punto sull'andamento del rapporto di lavoro. Attraverso la collaborazione con i servizi ACLI si dovrebbe procedere ai "conteggi" delle spettanze residue e in caso di situazioni problematiche proporre delle soluzioni che possano prevenire l'avvio di una vertenza sindacale.
- b) **COLLOQUIO DI CONCILIAZIONE:** qualora non si riesca a prevenire la vertenza di lavoro, si dovrebbe prevedere un colloquio di ultima istanza tra lavoratrice e famiglia al fine di presentare delle proposte di conciliazione extragiudiziale della controversia. Anche in questo caso, sarebbe necessaria la collaborazione dei tecnici dei servizi fiscali e previdenziali di ACLI aps.

QUALCOSA IN PIÙ. Attività a supporto di un'ecologia della relazione di lavoro

Informazione

Un aspetto centrale emerso in tutti i territori coinvolti in questo studio di fattibilità è l'attenzione posta al tema dei diritti e dei doveri di entrambe le parti: famiglie e lavoratrici. Questo aspetto viene affrontato con le lavoratrici o potenziali lavoratrici nei corsi di formazione erogati (cfr. B) rispetto al contratto di lavoro. Questo focus potrebbe essere ampliato e potrebbe abbracciare una prospettiva più ampia sulla cultura del lavoro di cura in cui emerge il valore per l'intera collettività del lavoro svolto dalle assistenti familiari e l'importanza non solo di garantire un diritto assistenziale ma di garantirlo nel proprio domicilio, con tutto il valore aggiunto che continuare a vivere nel proprio ambiente familiare comporta in termini di qualità di vita. Dunque, fare informazione sul mondo dell'assistenza domiciliare può contribuire ad aprire uno spazio di riflessione nel dibattito pubblico su una questione cogente che riguarda la tenuta del sistema di welfare in un contesto caratterizzato da

invecchiamento della popolazione e da nuclei familiari sempre più piccoli in cui i carichi di cura spesso sono non assorbibili all'interno della rete familiare. Questo può aiutare a portare su un piano decisionale e politico progetti di riforma del settore in cui attori pubblici e privati possano collaborare operativamente e finanziariamente in maniera sinergica. ACLI Colf vista la sua storia, le sue capacità di fare associazione e di radicarsi nei territori può dunque sviluppare conoscenza su questo settore in cui il valore del lavoro di cura si è perso nelle trasformazioni che hanno riguardato il lavoro in senso generale, come la precarizzazione dei contratti, la compressione dei salari e l'aumento dei tempi di lavoro. Come prospettiva di sviluppo della funzione associativa, ACLI Colf ha una risorsa straordinaria, cioè la possibilità di dar voce direttamente alle lavoratrici e renderle partecipi del dibattito e non solo destinatarie di servizi o politiche in un settore rilevante ma spesso trascurato come quello della riproduzione sociale, che, come ha sintetizzato Laura Malanca nel corso dell'intervista, responsabile ACLI Colf di Torino: "Non è una categoria che produce bulloni ma fa produrre bulloni".

Formazione

L'attività che viene svolta da tutte le realtà territoriali coinvolte nello studio è quella della formazione. Il tema è visto come centrale per la vita dell'organizzazione:

Le famiglie si rivolgono alle ACLI, che poi sono le famiglie che si rivolgono anche per altri servizi, proprio perché sanno che ci sono questi corsi di formazione e ci sono queste persone formate. [Maria Donato, Cosenza, 21.04.2023].

Ma non solo, la formazione è intesa come strumento di professionalizzazione delle lavoratrici, vale a dire come un modo di accrescere il valore del lavoro svolto dalle lavoratrici, aumentandone le competenze e il riconoscimento sociale della professione che viene, al contrario,

inteso nel senso comune come un lavoro di servizio che può svolgere chiunque. I corsi di formazione previsti dal nazionale ACLI Colf e organizzati con AGSG (Agenzia generale studi e gestioni, ente di formazione della Uil) sono suddivisi in tre parti:

- 40 ore: modulo generale sulla gestione della casa, attività di assistenza ma anche gestione delle relazioni nella famiglia e capacità interpersonali, diritti e doveri e approfondimento del contratto collettivo nazionale;
- 24 ore modulo specialistico per assistenti familiari;
- 24 ore modulo per babysitter.

La partecipazione è gratuita e il corso prevede un minimo di 15 partecipanti e un massimo di 25 che devono garantire l'80% delle presenze. Rispetto alle possibilità di sviluppo del corso di formazione, durante le interviste sono emersi degli elementi che possono essere diffusi anche in altri territori con l'idea di valorizzare l'impegno e le risorse già dedicate di ACLI Colf. In particolare, a Cosenza le assistenti familiari che hanno seguito il corso possono iscriversi nel Registro Regionale Assistenti Familiari, sottraendo le ore di corso svolte con ACLI Colf dalle ore dei corsi regionali che danno diritto al titolo professionale. Questo costituisce una risorsa per far riconoscere il corso a livello regionale e la professionalizzazione che comporta, oltre che far aumentare la partecipazione ai corsi stessi.

Un secondo aspetto che fa riferimento alle pratiche e modalità di erogazione del caso di Sondrio, è la possibilità di inserire nel corpo dei docenti anche delle lavoratrici esperte. La formazione tra pari può essere una risorsa importante per un lavoro che, da un lato, si esplica in prestazioni molto pratiche e operative e, dall'altro, ingaggia profondamente la sfera relazionale e affettiva, in quanto il confronto con chi svolge lo stesso lavoro porta a contestualizzare la formazione nelle pratiche di lavoro quotidiano in cui queste due dimensioni si intrecciano e convivono. La formazione può prevedere anche dei momenti in cui partecipano i

datori di lavoro, come ha suggerito una lavoratrice di Cosenza. Rivolgendosi ad entrambe le parti, la formazione può dunque svolgere anche una funzione preventiva rispetto a possibili futuri conflitti e/o vertenze:

Al corso dovrebbe andare la badante e uno di casa perché soltanto così andranno d'accordo. Ci sono famiglie che non ti capiscono e allora loro devono sentire tutto quello che si fa al corso per capire a noi. Allora così ci daranno una mano... perché davanti a loro [ai docenti della formazione] ti puoi pure aprire, magari invece a casa ti senti vergognoso, hai i limiti perché lui è il datore di lavoro, davanti ad altre persone penso sia meglio [Partecipante focus group, Brindisi, 20.04.2023].

Inoltre, si propone una formazione che affianchi quella appena descritta erogata con moduli formativi strutturati non tanto sul tipo di profilo professionale della partecipante ma, piuttosto, su questioni specifiche relative ai bisogni delle persone che sia assistono o si andranno ad assistere. Questo consentirebbe alle lavoratrici di formarsi e approfondire il proprio bagaglio di conoscenze in maniera molto focalizzata rispetto alla richiesta assistenziale della famiglia e colmare eventuali carenze, oltre che offrire un'assistenza con un grado maggiore di competenza professionale. I moduli focalizzati si potrebbero erogare anche online attraverso una piattaforma cui si accede e si effettua il download del contenuto specifico che interessa (come ad esempio video, slide, podcast, materiale grafico informativo).

Ulteriori bisogni formativi emersi nelle interviste riguardano le competenze di base per poter avere chance di inserimento non solo lavorativo ma anche sociale. La maggior parte delle persone che svolgono questo lavoro sono straniere e necessitano di sviluppare conoscenze e competenze rispetto al paese in cui si trovano. Assumono dunque senso per ACLI Colf l'erogazione di corsi di lingua italiana, di sviluppo di competenze informatiche e di formazione rispetto al funzionamento della rete locale dei servizi.

Mutualismo

Un'ulteriore dimensione che si propone di sostenere è quella delle pratiche di mutualismo tra lavoratrici. In termini ampi, il lavoro assistenziale è molto impegnativo, richiede spesso energie fisiche nell'accudimento della persona e risorse psicologiche per relazionarsi con condizioni di vita che possono essere molto dure e difficili. Le lavoratrici che svolgono questa professione rischiano di essere in una condizione di doppia marginalità. Infatti, in primo luogo, svolgere la propria prestazione lavorativa all'interno dell'abitazione della persona assistita implica una situazione in cui non necessariamente si è in relazione con altre persone (come i familiari o altre lavoratrici), ma ci si può trovare completamente assorbiti nelle attività di cura richieste dalla condizione della persona che ne ha bisogno. Lo scenario risulta ancora più gravoso nel caso di assistenze h24 in cui la lavoratrice, condividendo lo spazio di vita con lo spazio di lavoro, rischia di consumare la propria esistenza in funzione di una situazione che arriva a diventare insostenibile:

quando facevo fissa se mi succedeva, se mi sentivo molto chiusa, allora me ne andavo via perché, se tu rimani e lavori quando non ce la fai più o fai del male o ti fai del male. Io dico quello, che te ne devi andare. Io andavo una volta all'anno a casa [*nel paese di origine - Nda*], tanti notti pianti" [Partecipante focus group, Brindisi, 20.04.2023].

Come detto sopra, il lavoro di cura domiciliare è svolto principalmente da donne straniere e che spesso arrivano in Italia per poter lavorare senza una rete amicale o familiare di riferimento. Dunque, al rischio di isolamento sociale che comporta la natura stessa del lavoro va ad aggiungersi la marginalità sociale incorporata dalle lavoratrici per il fatto di non avere risorse relazionali in un contesto nazionale e territoriale che non conoscono. L'isolamento e le condizioni di lavoro molto pesanti lasciano che le lavoratrici incorrano in rischi legati al

loro benessere e alla salute mentale, se non opportunamente aiutate e sostenute:

Io sono venuta qua [in Italia – Nda] e lo prendevo come un lavoro. Ma non era un lavoro facile stare con una signora di 92 anni sempre chiusa in casa. Avevo 37 anni, ero giovane, l'Italia non la conoscevo proprio, mi piaceva stare qua però quando uscivo mi dicevo: “ma cos'è questo mondo?” Invece sempre lì, chiusa, a fare le cose. Piano piano mi sono presa una malattia che non c'avevo prima... un'ansia, una paura... sempre chiusa. A me stessa mi aiutavo e mi dicevo “un giorno uscirai da qua”. Stavo facendo una preghiera che finisse: era un carcere, un carcere dentro al carcere [Partecipante focus group, Brindisi, 20.04.2023].

In quest'ottica, si propone di potenziare le attività di socializzazione e incontro tra lavoratrici in contesti non formali, sul modello di quanto realizzato a Latina:

faccio momenti aggregativi, come può essere semplicemente per farci gli auguri durante le feste, momenti anche di incontro per parlare, momenti di sfogo per loro...che hanno bisogno di staccare la spina dal lavoro. Sono momenti di inclusione e condivisione perché molte sono sole e anche lasciate un pochino all'angolo, in quanto straniere. Da quando è iniziata la guerra mi chiamavano disperate, io le ascoltavo. Molte hanno le famiglie là, o solo il marito o anche i bambini piccoli. La settimana scorsa ho organizzato una pizza con le assistenti familiari che hanno seguito il corso di formazione l'anno scorso e quindi le ho fatte parlare, sfogare, cerco di dare un riscontro [Miriam Zerbinati, Latina, 18.04.2023].

La socialità e la convivialità, elementi che superano la dimensione del lavoro e della produttività, oltre a poter essere considerati dei fini in sé, che aumentano il benessere individuale e riducono l'isolamento, sono anche degli strumenti e delle risorse che sedimentano nel tempo e contribuiscono a creare un senso di appartenenza e di comunità.

Tutela

Un'ulteriore attività di supporto che ACLI Colf ha margine di sviluppare è quello della tutela delle lavoratrici. L'idea di fondo è quella di creare un servizio di sportello legale a cui le assistenti familiari possano fare riferimento anche per questioni non direttamente collegate al lavoro assistenziale o al contratto, come, solo per fare degli esempi, in caso di separazioni, situazioni di violenza o ricorsi per il reddito di cittadinanza. Dal punto di vista dell'organizzazione, questo servizio, dunque, mira a sviluppare l'associazione come punto di riferimento delle badanti che verrebbero sostenute in più sfere di vita oltre a quella lavorativa. Come suggerito e discusso con la responsabile ACLI Colf di Cosenza Maria Donato, questo servizio potrebbe essere implementato attraverso l'istituto del gratuito patrocinio con il coinvolgimento di giovani avvocati, ad inizio carriera, che possano mettere a servizio il proprio expertise nel campo del diritto del lavoro, della previdenza e della famiglia.

ACLI COLF: NELLA STORIA IL FUTURO

Di Stefano Tassinari

Vicepresidente nazionale ACLI, responsabile Area Lavoro

Durante una celebrazione sono stato colpito dalla preghiera di una ragazza scout che ha esordito dicendo “Ringraziamo Dio del futuro”.

Non ha colpito solo me perché da anni siamo entrati nella convinzione che il futuro sia sempre più minaccioso e non ci accorgiamo invece che Dio in tanti modi ci mette il futuro in mano soprattutto attraverso le fatiche e le conquiste sociali e civili che generazioni intere hanno riscattato nel tempo.

La Storia non è solo passato, è anche consegna di futuro. Mai come ora scienza e tecnica ci consegnano un potere enorme, perfino spaventevole per quanto sia quasi sovraumano. E mai come a partire da alcuni decenni cardine del secondo '900 sono state promosse riforme sociali e democratiche fondamentali per dare un senso umano e civile allo sviluppo e all'economia, dedicandosi all'attuazione della nostra Costituzione, che resta una grande strategia di pace e prosperità.

La Storia stessa delle ACLI è innanzitutto nell'aver dato spazio a persone che il Paese lo volevano cambiare e hanno contribuito concretamente a trasformarlo.

Per me che sono cresciuto nelle ACLI anche grazie a persone come Rina Mele, grande dirigente delle ACLI Colf (a lei oggi le ACLI Colf, a Verona e a Torino, hanno intitolato due circoli ACLI), questa consapevolezza ho potuto toccarla con mano. Persone che hanno interpretato la solidarietà non solo come cura della persona e come rapporto interpersonale, ma come riscatto ed emancipazione sociale di un'intera categoria di persone, come bene racconta questo libro nelle sue parti storiche, battendosi per definizioni che elevassero la dignità di un lavoro da servile a professione sociale.

Questa storia, quella delle ACLI Conf, qui raccontata, ci dice come il futuro prima ancora che cercarlo lo dobbiamo custodire e affermare. Le ACLI Conf, le persone delle ACLI Conf, come traspare anche dagli spaccati territoriali qui illustrati, dicono ancora oggi di un servizio che si fa politica, che cerca, brama un senso di riscatto personale e collettivo per le lavoratrici nonché per le persone e le famiglie che si assistono. Dare un servizio non è altro da raccogliere una domanda di giustizia e dignità, di libertà e giustizia che è la lotta che la nostra Costituzione incarna (come insegnava Aldo Moro). Lo si legge nei tanti richiami alla dignità delle pagine precedenti, che fanno eco ai tanti titoli e temi congressuali menzionati.

Questa storia, quella delle ACLI Conf, è carica di futuro perché oggi abbiamo una società ferita e spesso dilaniata che cerca un destino diverso dai decenni del trionfo, dell'apparenza e dell'avidità che oggi ci lasciano soli e vulnerabili di fronte alle derive che hanno tracciato. Una società "a pezzi", fatta sempre più di persone "a pezzi", che necessita di vedere la categoria della Cura al centro di un modello di economia diverso - diverso dal corrosivo consumismo di cose e persone -: l'unico modello che possa riscattare un futuro di dignità per tutte e tutti, ambiente incluso; una cura che sappia farsi anche cura della democrazia, oggi il malato principale, che pochi si preoccupano di assistere (*noi ci proviamo tra l'altro anche con le proposte di legge sui partiti e la partecipazione: FIRMATE!!*).

Questa storia è carica di futuro perché è innanzitutto associazione, mettersi insieme. E sappiamo quanto il salto da "dare prestazioni" a "realizzare servizi" stia proprio nel rendere le persone autori e non utenti. Pensate che potenziale di diritti e dignità hanno delle socie ACLI Conf nelle case delle persone là dove la famiglia è sempre meno direttamente presente e la comunità spesso fatica ad esserci. Anche nel lavoro fatto in questi anni insieme nelle ACLI per parlare di una visione e uno stile ACLI sulle politiche attive si punta l'attenzione sul

coinvolgere lavoratrici e lavoratori (così come chi cerca lavoro) oltre alle famiglie. Dobbiamo riscoprire il primato dell'essere associazione, puntare sul riconoscere chi viene da noi innanzitutto come persone da non lasciare dall'altra parte di uno sportello, ma da mettere insieme per aiutarsi reciprocamente, per darsi voce e organizzazione insieme. Questa storia è carica di futuro perché raccoglie una domanda di un nuovo riformismo sociale, di coraggio e ritessitura ovunque intorno a noi, senza il quale la democrazia perde sé stessa perché incapace di essere una società dove c'è posto per tutti, dove il lavoro significhi un'esistenza libera e dignitosa per tutte e tutti.

Una domanda che ci trova promotori di proposte e istanze politiche (alcune nel documento della Direzione sul Primo Maggio: www.acli.it/povero-lavoro-povero-paese-invertire-la-rotta-e-possibile) come, tra le altre:

- la necessità di finanziare la riforma della non autosufficienza (vedi anche www.pattononautosufficienza.it), aumentare i fondi sociali e di pretendere un welfare per tutti (non solo per chi può pagarselo), senza smembrarlo in tanti sistemi sociali e sanitari regionali come prevedono purtroppo le norme che introducono l'autonomia differenziata;
- l'urgenza di varare in tutto il Paese degli assegni di cura per le famiglie per l'assunzione delle colf-assistenti familiari;
- di avere nidi e di dare priorità a un piano straordinario per l'occupazione femminile;
- di arrivare a compensi dignitosi per tutte e tutti con un indice per un salario giusto che metta fuori legge il lavoro povero censurando i contratti collettivi privi di tutele sufficienti e che offrono retribuzioni sotto gli indici di povertà indicati dalla Direttiva europea sul salario minimo (2022/2041);
- e non ultimo, il messaggio che sull'immigrazione "la legalità è fatta di diritti" ovvero serve una politica non sporadica ed emer-

genziale, ma umana e regolare di accoglienza e integrazione: *“Insieme va rafforzata e aumentata la cooperazione allo sviluppo, in particolare con l’Africa, ma senza quelli che si rivelano spot come il piano Mattei visto che, a conti fatti, il Governo riduce di oltre 600 milioni le già poche risorse stanziare, invece di portarle allo 0,70% del Reddito nazionale lordo come concordato nell’Agenda 2030 delle Nazioni Unite”.*

Questa storia è carica di futuro perché le ACLI Colf ci ricordano di essere Movimento: sollecitano la nostra associazione a non sedersi, a tornare per strada, ad incontrare chi più ha fame e sete di giustizia, perché lì è più facile incontrare la speranza e lo Spirito che si fa largo nella Storia dell’umanità.

A noi spetta tornare a dire che le ACLI Colf e la loro diffusione sono un compito e una responsabilità prioritarie delle ACLI tutte.

Per questo abbiamo proposto come Presidenza nazionale ACLI una riflessione comune che nell’ultimo Congresso ACLI Colf le ha portate ad essere una rete di associazioni e circoli ACLI, per tornare allo spirito associativo delle origini, in cui a ogni circolo ACLI era chiesto di avere un dirigente che seguisse, proponesse e organizzasse le ACLI Colf.

È lì che ho avuto la fortuna di incontrare persone come Rina e Salvina Simonetti (la compianta delegata del Circolo di Chivasso). È lì che ancora oggi possiamo dare spazio all’impegno e alla testimonianza di altre sante e santi “della porta accanto” che hanno permesso alla nostra associazione di promuovere nei decenni un progresso che anche oggi vogliamo ancora sia di civiltà e non di barbarie.

Grazie ACLI Colf di questo futuro che con le vostre esperienze di solidarietà e autopromozione in tanti territori ci avete donato e ci donate, oggi è ancora più indispensabile.

80COLF

di Erica Mastrociani

Responsabile Area Cultura, Studi e Ricerche delle ACLI nazionali

Così scrive la Treccani – prestigiosa istituzione nata nel 1925 come Istituto della Enciclopedia Italiana che ha accompagnato nel tempo la divulgazione della cultura in Italia:

- **còlf**: sostantivo maschile e femminile – abbreviazione di col(laboratore/trice) f(amiliare) -. Sigla, nel linguaggio sindacale e giornalistico, di collaboratrice familiare, attuale denominazione della collaboratrice domestica.¹⁴

Eppure, individuando l'origine della parola nel linguaggio sindacale e giornalistico si sbaglia. Colf è una parola nostra: un regalo che le ACLI Colf hanno donato al mondo. Che storia meravigliosa! Dall'esperienza lavorativa femminile più povera e umile nasce una parola che diventa patrimonio di tutti: da serva a colf. Dalla totale assenza di riconoscimento e diritti alla rivendicazione di un ruolo e di una dignità. Se le parole ed il linguaggio hanno un peso, la creatività e la lungimiranza delle ACLI Colf hanno segnato un'epoca, una cultura, una identità. Lo hanno fatto dentro un'organizzazione, le ACLI, che fin dalla loro nascita nel 1945, hanno fatto spazio e dato parola alle ultime: donne, italiane, serve. Leggiamo sempre dalla Treccani:

- **serva**: sostantivo femminile di servo. Parola in disuso: in passato, donna addetta ai lavori domestici, oggi solo in senso spregevole. La parola *colf*, quindi, non solo è entrata a pieno titolo nel lessico italiano, ma è riuscita a modificare totalmente lo sguardo sul lavoro domestico e, a caduta, sulle donne che lo compiono. Ed è proprio così che funziona il linguaggio: sogna, desidera, crea, per anticipare e mo-

¹⁴ www.treccani.it/vocabolario/colf/

dificare la realtà. Un vero e proprio dono che racconta di una visione lungimirante, umana e solidale verso l'universo femminile e le sue numerose oscurità che lo hanno abitato e, purtroppo, lo abitano ancora oggi in diversi ambiti della vita sociale e politica.

Per queste ragioni, come Area Cultura delle ACLI Nazionali, abbiamo appoggiato e collaborato alla realizzazione di questo volume che, nell'80° delle ACLI, ripercorre la storia delle ACLI Colf nell'ultimo decennio. Lo abbiamo fatto nello spirito che da sempre ha animato la nostra associazione: dare dignità, valore e significato al lavoro e agli uomini e alle donne che lavorano. Lo abbiamo fatto consapevoli che il mondo femminile, a cui spetta ancora ai nostri giorni il peso più oneroso ma anche la bellezza della cura, meriti uno sguardo attento, rispettoso del tempo, della fatica e della sua essenza inderogabilmente necessaria. Non esiste vita, né famiglia, né comunità, né paese senza cura: la sua condizione antropologica è fondativa di ogni umana convivenza sociale e politica.

Se ogni lavoro deve essere dignitoso, questo dovrebbe esserlo di più. Non per semplice rivendicazione o sindacalizzazione, seppur doverosa e giusta, ma perché pone al centro il fondamento di tutto: la cura delle persone. Ma, lo sappiamo bene, purtroppo così non è. L'evidenza di questa realtà, però, non può scoraggiarci: dagli anni '40 ad oggi il cammino intrapreso da tante donne coraggiose che si sono battute per un riconoscimento legittimo del lavoro di cura è una strada che vogliamo ancora percorrere. È la strada della giustizia che è la stessa della pace.

In particolare, desidero ringraziare Simonetta De Fazi dello staff dell'Area Cultura delle ACLI Nazionali che ha curato con passione e intelligenza la stesura di questo testo ed ha saputo armonizzare i diversi interventi che lo compongono: a rappresentare un lavoro corale che ha visto coinvolti diversi ambiti del magmatico e composito mondo ACLI. Un grazie a tutte e tutti.

Ringraziamenti

Questa pubblicazione è il risultato di un lavoro congiunto che ha visto coinvolte, a vario titolo, molteplici persone impegnate nel mettere a fattor comune la loro esperienza e le proprie competenze in favore delle ACLI Colf.

Un primo ringraziamento va al presidente delle ACLI Nazionali, Emiliano Manfredonia, che ha creduto in questo progetto sin dagli albori, non facendo mai mancare il suo apporto.

Grazie a Stefano Tassinari, vice presidente delle ACLI Nazionali, il quale nel corso degli anni ha sempre mantenuta vigile l'attenzione sulle ACLI Colf, offrendo spunti e consigli su come migliorarle.

Una profonda riconoscenza anche a Paolo Ricotti, presidente del Patronato ACLI, con il quale le ACLI Colf hanno costruito - e continueranno a farlo - grandi sinergie per sviluppare servizi sempre più efficaci.

Ovviamente, senza il prezioso supporto dell'Area Cultura delle ACLI, nelle figure della sua Responsabile Erica Mastrociani e di Simonetta De Fazi, che hanno seguito meticolosamente ogni aspetto redazionale, questa pubblicazione non avrebbe mai visto la luce.

Infine, un grazie a tutte le ACLI Colf, in particolare alla vice presidente, Marta Ginettelli, per il suo intervento; ad Alessandro Orofino per la supervisione; alle province di Sondrio, Perugia, Cosenza e Brindisi che hanno condiviso le rispettive testimonianze, dimostrando l'impegno concreto e costante delle ACLI Colf su tutto il territorio.

Giamaica Puntillo

Presidente nazionale ACLI Colf aps

Finito di stampare ottobre 2024
da Eurolit - Roma

