



Dipartimento di Economia Politica



Materiali di discussione

\\ 675 \\

Living conditions and quality of work of Personal Care Assistants in Modena, Emilia Romagna

Paola Bertolini¹
Giovanni Solinas²
Roberta Savioli³

January 2012

¹⁻² Università di Modena e Reggio Emilia
Dipartimento di Economia Politica
and CAPP
Via Berengario, 51
41100 Modena, Italy
e-mail: paola.bertolini@unimore.it
e-mail: giovanni.solinas@unimore.it

³ Province of Modena

ISSN: 2039-1439 a stampa
ISSN: 2039-1447 on line



Living conditions and quality of work of Personal Care Assistants in Modena, Emilia Romagna

**Paola Bertolini
Giovanni Solinas
Roberta Savioli**

Jel codes: J14, J18,

Key words: Personal Care Assistants, work quality, support policy, elderly, immigrants

Sommario

In Italia l'invecchiamento della popolazione ha determinato una crescente domanda di assistenza che per gran parte è soddisfatta attraverso il ricorso ad assistenti domiciliari private. Il paper esamina per la provincia di Modena gli effetti del programma *Serdom* lanciato dalle istituzioni locali per migliorare e riqualificare la qualità del lavoro privato di cura. L'intervento riprende e continua la lunga tradizione di qualificazione dei servizi sociali per le famiglie, tipica della provincia di Modena. In particolare si esamina la percezione della qualità del lavoro e delle condizioni di vita da parte dei lavoratori, essenzialmente donne ed immigrate, interessati a tale programma. La ricerca è stata condotta attraverso un'indagine diretta ed in collaborazione con le istituzioni locali. Nel complesso i dati raccolti evidenziano l'impatto positivo del programma ma al tempo stesso emergono anche i limiti quantitativi e qualitativi dell'azione condotta.

Abstract

In Italy the increasing number of aging population has determined a relevant demand of assistance that is now mainly satisfied by private Personal Care Assistants (PCA). The paper examines the effects of a program, launched by the local institutions of Modena and called *Serdom*, with the goal of improving both the quality of the PCA service and the professional role of the workers. The intervention is expected to improve also the working and living conditions of the PCA, giving a positive input for their perspectives of career and for a stable permanence in the territory. The intervention has a root into the long tradition of qualification of the social services for the families, typical of the province in Modena, and continues in this direction. The paper analyses the perception of the quality of job and of the living conditions of the PCA involved in *Serdom*, mainly represented by foreign migrant women. The research is based on a direct survey conducted in collaboration with the local institutions and underlines the positive impact of the *Serdom* program.

1. Introduzione

A Modena, come in tutto il territorio nazionale, la numerosità delle lavoratrici immigrate e attive nel settore della cura e, in particolare della cura agli anziani, è in costante crescita. Ad alimentare la domanda concorrono una molteplicità di fenomeni: l'invecchiamento della popolazione e il conseguente aumento, assoluto e relativo, dei non autosufficienti bisognosi di assistenza; i mutamenti in atto nella struttura familiare (con una netta prevalenza delle famiglie mononucleari), la crescente partecipazione delle donne al mercato del lavoro e l'indebolimento delle reti familiari allargate di sostegno; un sistema di *welfare* non universalistico, e votato, anche laddove la rete dei servizi sociali è più estesa, a fornire assistenza agli anziani più poveri e/o con bisogni a maggior contenuto sanitario; una crescente preferenza delle famiglie a privilegiare le forme di assistenza domiciliare rispetto a forme di istituzionalizzazione dell'anziano; i costi, insostenibili con gli attuali modelli di finanziamento della assistenza anche per famiglie con medio reddito, di forme private di assistenza domiciliare diverse dal "badantato".

Se si guarda alla popolazione anziana non autosufficiente nel suo complesso, il *mix* di cura prevalente vede un elevato coinvolgimento di una o più tra le donne presenti in famiglia, sia nell'offerta diretta di attività di assistenza all'anziano sia nelle funzioni di coordinamento; un ruolo, ancor più intenso, laddove è presente, dell'assistente familiare; e, infine, un ruolo, complementare e in larga misura marginale, dei servizi pubblici locali, legati al perlopiù al sollievo o al far fronte all'emergenza. Soltanto in presenza di particolari patologie e/o di rete familiare assai fragile o inesistente prevale l'istituzionalizzazione dell'anziano ed emerge di un ruolo di primo piano del servizio pubblico.

La "soluzione privata" che si è affermata in meno di un decennio in Italia, pone quesiti di fondo: è un modello iniquo, connotato da una ampia diffusione di diverse forme di lavoro irregolare, che rafforza la delega alla famiglia di funzioni assistenziali alla non autosufficienza per loro natura pubbliche, che comporta forme di discriminazione per le lavoratrici coinvolte, e, che nel lungo termine, pone problemi molteplici in termini di sostenibilità (Bettio, Mazzotta e Solinas 2004 e 2006; Bettio e Solinas 2006).

In questo contesto, far emergere e regolarizzare almeno parte dell'offerta proveniente dal lavoro migrante fornendo una cornice procedurale, normativa e contrattuale di riferimento, è divenuta un'esigenza imprescindibile.

In quest'ambito, il Comune di Modena si è mosso con attenzione promuovendo forme di sperimentazione volte a far emergere il lavoro di cura, offrendo un quadro di garanzie minime sia al lavoratore che all'assistito. Per quanto riguarda il lavoratore, l'ente locale ha sollecitato la stipula dei contratti di lavoro nazionali, istituito corsi di formazione volti a qualificare il lavoratore, incentivando un innalzamento del profilo professionale che va a beneficio sia del lavoratore sia dell'assistito. Per quando riguarda le famiglie sono state previste specifiche forme di incentivazione per la stipula di un contratto regolare. Per entrambe le parti è stato creato un apposito ufficio di *placement* e attività di monitoraggio successive all'avviamento al lavoro. Si sono poste, in altre parole, le premesse per integrare l'attività delle assistenti domiciliari private con la rete dei servizi pubblici. La gran parte di queste azioni è stata costruita nel contesto del programma *Serdom*.¹

Il successo di programmi con queste caratteristiche dipende in modo cruciale da due elementi. Il primo e più importante è dato dalla disponibilità di risorse e coinvolge sfere di decisione e di intervento che sono largamente al di fuori della portata dei singoli comuni. Uno spostamento significativo dell'asse dell'intervento pubblico locale da forme di assistenza residenziali al domiciliare non è neppure pensabile senza una dotazione adeguata dei fondi destinati alla non autosufficienza e un riassetto radicale delle modalità di finanziamento della cura, a partire da un ridisegno di quello che continua ad essere il principale trasferimento pubblico: l'assegno di

¹ Il progetto *Serdom* è stato avviato nel 2002 dal Comune di Modena, in collaborazione con altre istituzioni locali e con il Fondo Sociale Europeo, al fine di assicurare standard minimi del servizio di assistenza domiciliare sia alle famiglie che ai lavoratori privati. Il progetto sperimentale verrà concluso tra la fine del 2008 e i primi sei mesi del 2009. Per la sua realizzazione sono stati impiegati 3,5 milioni di euro. Se si includessero, come è corretto fare, i costi fissi di struttura e i salari dei dipendenti pubblici coinvolti nel progetto, i costi complessivi del programma sarebbero significativamente più alti.

accompagnamento. Vi è tuttavia un secondo aspetto che ha un'importanza non trascurabile. Qualunque forma di regolarizzazione, anche solo parziale, della cura domiciliare fornita dalle assistenti private deve prevedere la costruzione di percorsi non solo di avviamento al lavoro, ma anche di stabilizzazione lavorativa: riconoscendo formazione e capacità acquisite e rendendole spendibili sia nel settore pubblico che nel settore privato profit e non profit. Muovere in questa direzione costruendo efficaci strumenti di intervento presuppone una conoscenza del fenomeno "badanti" assai più fine di quella di cui oggi si dispone.

Su questo il lavoro che si presenta di seguito vuole offrire un primo e parziale contributo: si propongono i risultati preliminari di una indagine quantitativa sulle condizioni di vita e sulle condizioni e la qualità del lavoro delle assistenti familiari private presenti nel Comune Modena.

La rilevazione è stata effettuata nel periodo febbraio-aprile 2007, in collaborazione con il Servizio di Assistenza Anziani del Comune di Modena,² utilizzando quale strumento di indagine un questionario strutturato, a risposte chiuse, che si divide in due parti: la prima riguarda la raccolta di dati sulla persona e sulla sua famiglia al fine di poter disporre di informazioni dirette ed indirette sul progetto migratorio. La seconda indaga le percezioni relative alle condizioni e del lavoro. Le due parti consentono di fornire indicazioni sugli elementi che favoriscono la stabilità dell'offerta di lavoro: è infatti evidente che tale offerta è tanto più riproducibile quanto migliori sono le percezioni del lavoratore rispetto al contesto lavorativo ed esistenziale in cui si trova.

Gli intervistati sono stati nel complesso 114, in netta prevalenza donne (96,5%).

Va detto subito che l'insieme a cui si è rivolta l'indagine ha caratteristiche particolari: si sono intervistate lavoratrici già coinvolte nel circuito pubblico: le intervistate sono, nella pressoché totalità dei casi, quelle che, nel periodo indicato, erano coinvolte nel percorso formativo pubblico e sono inserite nella banca dati del lavoro domiciliare privato che l'ente locale rende disponibile alle famiglie che ne facciano richiesta. In sostanza, per il modo in cui il campione è stato costruito, si tratta di lavoratrici "emerse", tutelate dal contratto e dal rapporto con le istituzioni. Di questo occorre tener conto nella valutazione dei risultati.

2. Chi sono le assistenti familiari?

Il lavoro di assistente familiare agli anziani si caratterizza come attività quasi esclusivamente femminile, esercitata da lavoratrici immigrate. Negli ultimi anni vi è stato uno spostamento della presenza di stranieri che ha visto una progressiva riduzione dell'incidenza dei lavoratori di origine asiatica e nord-africana, ed un aumento significativo dell'Europa orientale (Romania, Ucraina, Moldavia, Polonia e Russia). Le intervistate sono tutte straniere, provenienti da 13 paesi diversi, ma con una netta prevalenza dell'Europa orientale (79%). Seguono la provenienza asiatica (8,8%), sudamericana (6,1%) ed africana (6,1%). In riferimento ai singoli paesi di origine, si osserva una forte concentrazione delle provenienze da Polonia (28,9%), Ucraina (23,7%) e Moldavia (19,3%) (tab .1).³

² La rilevazione è stata preceduta da alcuni incontri con i Responsabili dell'Assistenza Anziani del Comune di Modena che hanno interagito a più livelli con i ricercatori. Con la loro collaborazione si sono formati i gruppi di rilevazione, costituiti allo scopo di fornire una buona comprensione del questionario da parte delle intervistate straniere. In particolare, per la riuscita dell'indagine si è resa necessaria la traduzione del questionario nella lingua di origine della lavoratrice o, in ogni caso, in una lingua con la quale le intervistate avessero una buona conoscenza. Il questionario è stato tradotto in inglese, spagnolo, rumeno, polacco, arabo, e russo. All'interno dei gruppi di rilevazione hanno avuto un ruolo di particolare rilevanza i mediatori linguistici-culturali che hanno fornito assistenza durante la compilazione.

³ Il dato riflette le preferenze delle famiglie e la composizione dei flussi migratori femminili. Bisogna ricordare che al momento dell'indagine, la Polonia e la Romania facevano già parte dell'Unione Europea; la presenza significativa di assistenti familiari con questa origine (33,3%) segnala che l'appartenenza alla Comunità europea ha facilitato l'ingresso in Italia. Se, infatti, si guarda al totale delle lavoratrici iscritte nei registri pubblici dal momento di inizio del progetto *Serdom* (oltre 2.600 lavoratrici), il peso delle prime 7 nazionalità è il seguente: Ucraina (23,6%), Filippina (11,5%), Moldava (11,5%), Italiana (11,3%), Marocchina (8,9%), Polacca (8,9%), Rumena (7,9%). I dati campionari emersi dall'indagine segnalano. Nel corso del tempo, in un intervallo breve, la composizione dei flussi di lavoratrici disponibili al lavoro nell'ambito dell'assistenza alle famiglie, sembra essersi modificata in misura assai rilevante. Cfr. Comune di Modena (2007).

Tab. 1 – Assistenti familiari: caratteristiche generali (%)

Classi di età	
Fino a 39 anni	15,9
Dai 40 ai 49 anni	27,4
Dai 50 ai 59 anni	48,7
Oltre i 60 anni	8,0
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>
Titolo di studio	
Elementare (età 6-14 anni)	12,6
Medio (età 14-17 anni)	27,0
Superiore (età 17-23 anni)	60,4
-di cui diploma professionale/tecnico (età 17-21 anni)	39,7
-di cui università (età 17-23 anni)	20,7
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>
Esperienza lavorativa precedente	
Impiegata o Commerciante	40,8
Operaia generica o qualificata	24,7
Insegnante	13,6
Infermiera	11,1
Altro	9,8
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>
Area geografica di provenienza	
Europa dell'Est	79,0
Asia	8,8
Sud-America	6,1
Africa	6,1
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>

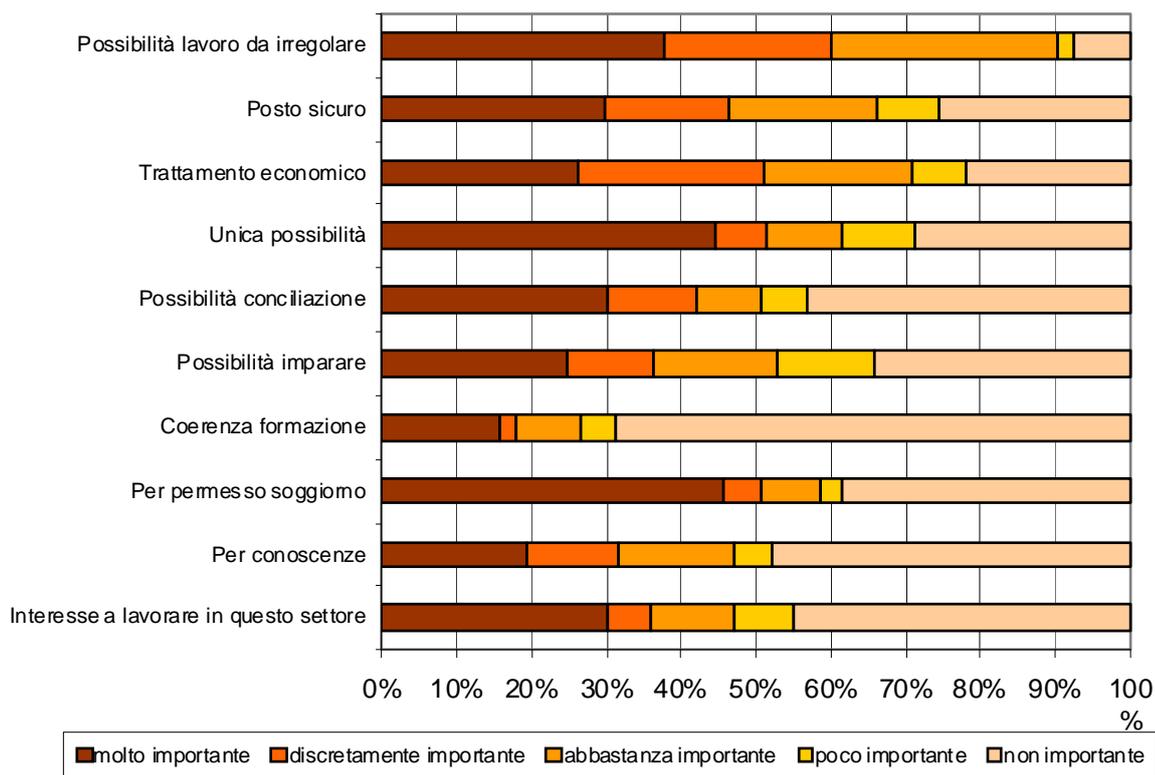
L'età media delle assistenti domiciliari intervistate è di 49 anni. Il dato medio nasconde una notevole variabilità: il *range* va dai 26 ai 67 anni. In particolare, vi è una presenza molto forte delle classi d'età non giovani: infatti circa il 76% ha un'età compresa tra 40-59 anni a cui si aggiunge l'8% che ha più di 60 anni. L'immagine di insieme è quella di un gruppo di migranti, donne, che affronta il percorso migratorio in età abbastanza avanzata, a cui corrispondono esperienze personali, familiari e lavorative significative alle quali è associata una maggiore fatica fisica e psicologica connessa alla decisione di emigrare: l'avanzare dell'età segna infatti un radicamento nelle abitudini, negli affetti e nelle condizioni di vita che rende assai più complessa, in rapporto alle giovani, la decisione di emigrare.

Rispetto all'esperienza di lavoro antecedente, gran parte delle intervistate aveva nel proprio paese un lavoro qualificato: infatti il 25% svolgeva attività di tipo impiegatizio, il 16% attività commerciali e nella stessa misura lavorava come operaia qualificata. Significative sono anche le professioni di insegnante (13,6%) e infermiera (11,1%). Se si guarda al titolo di studio, si osserva la prevalenza di una formazione medio-alta: circa il 60% circa delle intervistate ha avuto accesso alla formazione universitaria o para-universitaria ed il 27% alla scuola media superiore; solo il 12,6% ha avuto una formazione di primo livello. In sostanza, le intervistate presentano, dal punto di vista dell'educazione scolastica, un livello di istruzione nettamente superiore rispetto a quello della popolazione italiana. L'elevato livello di istruzione è soprattutto dovuto alla presenza dei paesi dell'Europa Orientale tra le principali aree di provenienza; è soprattutto tra coloro che provengono da questi paesi, infatti, che si rileva il livello di istruzione più elevato.

Il lavoro di cura agli anziani e il rapporto con le loro famiglie richiedono capacità relazionali elevate. Insieme alla scelta di emigrare, questa è l'unica sfera nella quale, probabilmente, si riversano e si manifestano le capacità acquisite nel percorso formativo e lavorativo. Da altri punti di vista non si osserva, invece, alcuna continuità tra il lavoro attuale e il percorso precedente. Nel 78% dei casi intervistati, i lavori antecedenti non evidenziano alcuna attinenza con l'attività di cura.⁴ Il lavoro di cura appare come facilmente accessibile indipendentemente dalle qualifiche professionali specifiche di chi lo svolge. Per la maggior parte delle intervistate, il lavoro di cura più che una scelta è una necessità motivata soprattutto dal desiderio di emigrare. Il dato emerge in modo esplicito nel grafico 1. A base della motivazione di svolgere l'attività di assistente familiare vi è la possibilità di esercitare questa attività anche in forma irregolare, l'esigenza di trovare un inserimento lavorativo allo scopo di ottenere il permesso di soggiorno in un contesto in cui appare difficile trovare altri tipi di impiego. Tra le donne immigrate, la cura è una prima tappa importante proprio perché consente di definire uno status di lavoratore e acquisire alcuni diritti minimi. Il lavoro di cura è la porta di accesso al mercato del lavoro prevalentemente in forma non regolare o semi-regolare, nella speranza di potersi regolarizzare in seguito.⁵ In questo contesto, per queste donne, la cura agli anziani viene a essere fonte di reddito e di impiego relativamente sicuro (graf. 1).

Per circa la metà delle intervistate non vi è alcun interesse a lavorare nel settore della cura: si tratta di un ripiego dovuto esclusivamente alla necessità di vivere e procacciarsi un reddito (assai elevato rispetto a quello ottenibile nel paese di origine) in un contesto che non offre altre possibili alternative.

Graf. 1 - Motivazione a svolgere l'attività di assistente familiare



I dati presentati fin qui sono probabilmente comuni alla gran parte delle assistenti domiciliari presenti a Modena. Non così per quanto riguarda la presenza in Italia. La gran parte delle intervistate (85%) è in possesso del regolare documento di soggiorno. Solo il 15% non ha permesso di soggiorno (o carta di soggiorno): si tratta per gran parte di persone che provengono dai paesi

⁴ Qualche nesso può essere trovato solo per chi svolgeva attività di infermiera o di insegnante, che rappresenta comunque una minoranza tra le intervistate.

⁵ Se, e in quale misura, questo possa concretizzarsi dipende primariamente dall'evoluzione della normativa in materia di immigrazione.

nuovi entranti nella Comunità Europea, e in particolare dalla Polonia (88,2%), oppure di persone in attesa di risposta alla pratica di regolarizzazione (tab. 2).

La regolarità della presenza in Italia, va messa in relazione al fatto che, nella gran parte dei casi, si tratta di lavoratrici che hanno già una esperienza abbastanza lunga di permanenza in Italia. Infatti, nonostante il tempo di residenza in Italia sia molto variabile (da un minimo di 1 anno ad un massimo di 22), il 73,5 % delle intervistate è in Italia da oltre 6 anni, con una permanenza media pari a 7 anni e 4 mesi. Solo il 4,4% delle intervistate è in Italia da meno di tre anni.

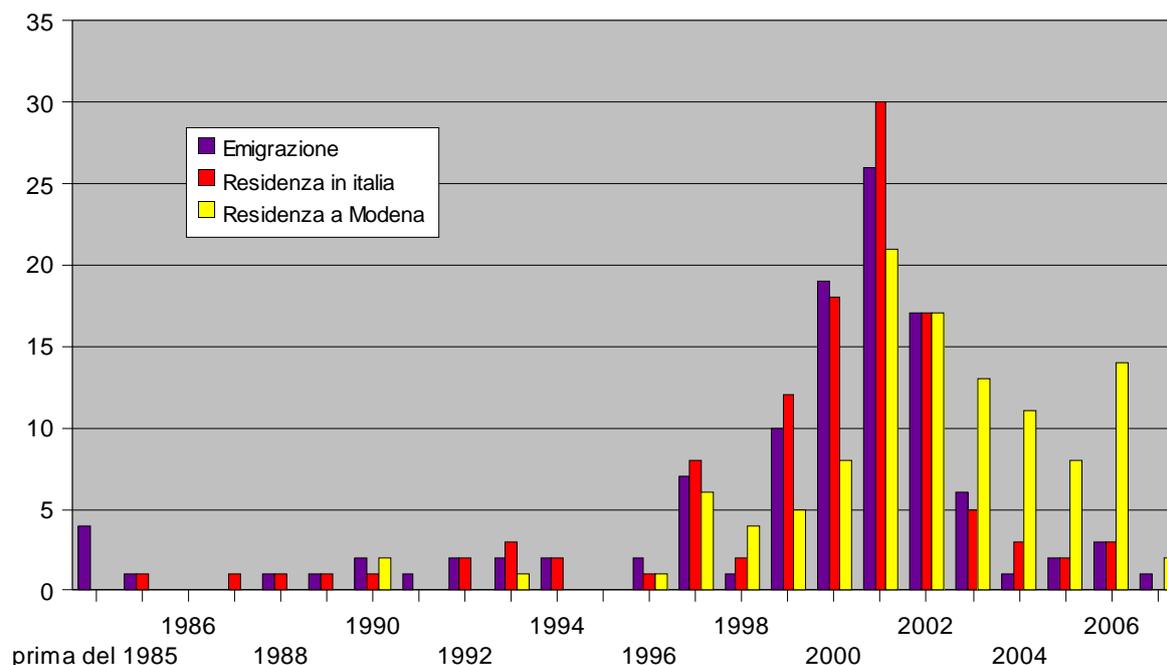
La presenza a Modena è più recente. Oltre la metà delle intervistate (57,5%) si è trasferita a Modena da meno di 5 anni. L'insieme dei due dati – presenza in Italia e presenza a Modena – segnala la mobilità territoriale di queste lavoratrici e il mutamento nella composizione dei flussi migratori.

Le assistenti familiari che provengono dai paesi dell'Europa dell'Est, in particolare dalla Moldavia, dalla Ucraina e dalla Polonia sono in Italia da cinque o sei anni, ma risiedono a Modena da meno di tre anni. Invece le assistenti familiari che provengono da altre aree (e, in particolare, dalle Filippine o dal Perù) sono in Italia e a Modena da oltre otto anni.

Tab. 2.– Assistenti familiari: permanenza in Italia e conoscenza della lingua italiana (%)

Permesso di soggiorno	
Si	85,0
No	15,0
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>
Anni di emigrazione dal proprio paese	
Da meno di 5 anni	27,1
Da 6 a 8 anni	49,5
Da oltre 8 anni	23,4
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>
Anni di residenza in Italia	
Da meno di 5 anni	26,5
Da 6 a 8 anni	53,1
Da oltre 8 anni	20,4
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>
Anni di residenza a Modena	
Da meno di 5 anni	57,5
Da 6 a 8 anni	30,1
Da oltre 8 anni	12,4
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>
Conoscenza della lingua	
Non frequenza corso di italiano	57,9
-di cui sono interessate a farlo	54,4
-di cui non sono interessate perché conosce già la lingua	39,2
-di cui non sono interessate per altre ragioni	6,3
Frequenza corso di italiano	42,1
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>

Graf. 2.4 - Assistenti familiari per anni di emigrazione, di residenza in Italia e a Modena



Un ulteriore aspetto che è opportuno sottolineare riguarda la conoscenza della lingua italiana. La conoscenza della lingua è uno strumento fondamentale di inserimento sociale e professionale, specie nel caso del “badantato” che richiede un contatto diretto con chi ha bisogno di assistenza. In generale, è emersa una conoscenza diffusa della lingua, acquisita con strumenti diversi: infatti, se si sommano coloro che hanno frequentato un corso di italiano a coloro che conoscono già la lingua, si totalizza un 71% di persone che ritengono di conoscere discretamente la lingua italiana.

Questi dati, considerati nel loro insieme, mostrano che l’insieme delle lavoratrici che vengono inserite nel circuito pubblico sono, in grande prevalenza, quelle presenti da più tempo in Italia, non clandestine, e con una conoscenza accettabile della lingua.

3. La condizione familiare e il progetto migratorio

Il primo elemento da evidenziare riguarda le relazioni tra lavoratore ed assistito rispetto alla condizione abitativa. Il regime di convivenza è uno dei tratti distintivi che maggiormente discrimina tra le assistenti domiciliari. La convivenza assicura la disponibilità di un’abitazione, ma è associata a oneri di cura assai pesanti e pone fortissimi limiti nell’uso del tempo a cui sono disponibili solo una parte delle lavoratrici immigrate.

Nel campione intervistato il 55,6% delle lavoratrici convive con l’assistito (tab. 3). Di queste, solo il 5% ha la propria famiglia con sé; per un altro 25% a Modena sono presenti alcuni membri della famiglia allargata; nel 70% dei casi le convivenze tra lavoratore ed assistito sono facilitate dal fatto che la lavoratrice è sola. Tra le non conviventi, viceversa, è l’elevata incidenza (31,9%) di persone che hanno la propria famiglia (o parte di essa) a Modena. Il dato è confermato anche dallo stato civile dell’intervistata (tab. 4): vi è una diffusione significativa di separate/divorziate (25%), a cui seguono le vedove (17,9%) e le nubili (12,5%). Inoltre, all’aumentare degli anni di migrazione aumenta la frequenza di lavoratori che non convivono con l’assistito. La disponibilità alla convivenza da parte della lavoratrice è tanto più alta quanto minore è l’esperienza di migrazione: in sostanza si tratta di lavoratrici che emigrano da sole, che hanno bisogno di trovare un lavoro per il permesso di soggiorno ed a cui è funzionale la possibilità di ottenere alloggio, evitando i costi monetari dell’affitto e del vitto e quelli non monetari di ricerca dell’abitazione, che in Italia e a Modena possono essere particolarmente gravosi, date le note rigidità connesse al mercato degli affitti (in particolare per gli immigrati). Se ne può dedurre che il

regime di convivenza, nella gran parte dei casi, è accettato solo quando il progetto migratorio della lavoratrice è di breve durata e non si sia realizzato il ricongiungimento familiare.⁶

Tra le assistenti domiciliari non conviventi la gran parte ha un'abitazione in affitto. Nel risolvere il problema dell'alloggio riveste particolare importanza la rete delle relazioni familiari o di amicizia: è modesta, infatti, l'incidenza di lavoratrici che vivono per conto proprio, da soli o condividendo l'alloggio (13% del totale delle intervistate); viceversa, è significativa l'incidenza di coloro che utilizzano e trovano supporto in una rete familiare e di conoscenze (31,4%). In particolare, è significativa la rete costituita dalla famiglia allargata: (sorelle/fratelli, cugini, parenti di vario grado) (21,5%).

Tab. 3 – *Assistenti familiari: condizione abitativa (%)*

Con chi vive in Italia	
La famiglia presso cui lavoro	55,6
La propria famiglia e/o altri parenti e/o amici	31,4
Da solo o con altri coinquilini	13,0
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>
Alloggio a Modena	
È in uso gratuito / in cambio di servizi	59,8
È in affitto	33,7
È in proprietà	6,5
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>

Tab. 4 – *Lo stato civile e la famiglia(%)*

Stato civile	Convivente	Non convivente	Totale
Coniugata/convivente	44,6	48,9	46,6
Separata/divorziata	25,0	19,1	22,3
Vedova	17,9	17,0	17,5
Nubile	12,5	14,9	13,6
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
Presenza della propria famiglia in Italia			
Si	5,0	31,9	16,8
No	70,0	51,1	61,7
Alcuni membri della famiglia allargata	25,0	17,0	21,5
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Per la comprensione del progetto migratorio è importante esaminare le prospettive della lavoratrice in merito ai rapporti con la propria famiglia, specie nel caso in cui non vi sia stata una ricongiunzione familiare. Infatti, l'orizzonte temporale del progetto migratorio può variare in

⁶ Va rilevato che, in generale, vi è una presenza rilevante di donne sole, sia tra chi coabita con l'assistito sia tra chi vive autonomamente: si tratta di donne per gran parte divorziate (22,3%) ma anche vedove (17,5%) o nubili (13,6%). È quindi probabile che l'essere "donne sole" incida in modo significativo sulla decisione di emigrare. Non si può escludere, tuttavia, che vi siano casi in cui la scelta di emigrare, e una permanenza all'estero prolungata nel tempo, determinino la rottura della famiglia di origine e la mancata creazione di una nuova. D'altra parte, se si guarda al sottoinsieme formato dalle lavoratrici coniugate, si rileva che soltanto un terzo (31,4%) ha il proprio coniuge in Italia. Anche questo dato potrebbe segnalare una difficoltà di conciliazione tra il mantenimento della propria famiglia e l'emigrazione/lavoro di cura.

relazione all'esigenza di ricongiungimento ed alle possibilità o all'interesse che ciò avvenga in Italia. Per tale ragione è importante esaminare la presenza dell'eventuale coniuge o dei figli in Italia, il progetto di ricongiungimento, le aspettative in merito al rientro nel paese d'origine o alla stabilizzazione in Italia.

La maggior parte ha lasciato la famiglia al proprio paese d'origine (86,4%). Ciò è confermato anche dalla presenza dei figli: tre su quattro tra le intervistate (76,3%) ha figli, che per il 61,8% vivono nel paese di origine. Questa condizione è molto diffusa tra le donne provenienti dai paesi dell'Europa Orientale (Polonia, dall'Ucraina e dalla Moldavia). Se si guarda ai figli che vivono in Italia (38,2%), oltre la metà sono maggiorenni e hanno una vita autonoma (tab. 5). Solo una minoranza di intervistate ha figli minori (nella fascia 0-14 anni). Sono per gran parte le assistenti non conviventi. In pochissimi casi la lavoratrice vive con il figlio minore presso l'assistito.

Tab. 5 – La presenza di figli e genitori (%)

Figli	In Italia	All'estero
0-2 anni	4,0	4,9
3-5 anni	4,0	2,5
6-10 anni	12,0	6,2
11-14 anni	6,0	8,6
15-18 anni	22,0	22,2
Oltre i 18 anni	52,0	55,6
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
Genitori		
Si	9,7	53,8
No	90,3	46,2
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Tab. 6. – Il progetto di ricongiungimento familiare e il progetto migratorio (%)

Progetto di ricongiungimento familiare in Italia	Convivente	Non convivente	Totale
Si	40,0	33,3	37,5
No	60,0	66,7	62,5
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
Progetto migratorio			
Restare a Modena/Italia lasciando la famiglia al paese di origine	22,0	21,7	21,9
Restare a Modena/Italia con la propria famiglia	10,2	28,3	18,1
Tornare al paese di origine presso la propria famiglia	32,2	17,4	25,7
Tornare al paese di origine indipendentemente dalle relazioni familiari	8,5	15,2	11,4
Progetto migratorio non definito	27,1	17,4	22,9
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Fra coloro che non hanno, o hanno solo in parte, i propri familiari in Italia, poco più di un terzo (37,5%) progetta il ricongiungimento familiare in Italia (tab. 6).

La componente più numerosa delle intervistate segnala un interesse alla ricongiunzione con la famiglia nel paese d'origine (25,7%). Sono molte, tuttavia, anche coloro che intendono rimanere a

Modena, ma non ritengono possibile o hanno rinunciato al ricongiungimento con la famiglia ancora residente nel paese di origine (21,9%). L'aspetto evidente è che chi convive con l'assistito non ha ancora definito con chiarezza il proprio progetto migratorio e pensa in prevalenza di tornare a casa (37,3%). Viceversa chi abita per suo conto intende rimanere a Modena (50%). Anche questi dati confermano che chi coabita con l'assistito ha un progetto migratorio meno definito, fonda le proprie scelte su un orizzonte di periodo breve, con una prevalente prospettiva di rientro nel paese di origine.

4. L'esperienza lavorativa e il lavoro attuale

In questo paragrafo vengono analizzati alcuni aspetti relativi all'attività lavorativa, con particolare attenzione alle mansioni svolte e agli aspetti regolamentati dal contratto nazionale collettivo nazionale.

Tab. 7 – L'esperienza lavorativa come assistente familiare (%)

Anni di esperienza lavorativa come assistente familiare	Convivente	Non convivente	Totale
1-4 anni	18,6	23,4	20,8
5-6 anni	32,2	40,4	35,8
7-8 anni	28,8	23,4	26,4
Oltre 8 anni	20,3	12,8	17,0
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
Anni di esperienza lavorativa presso la famiglia attuale			
Meno di 1 anno	37,3	37,5	37,4
1-2 anni	20,3	20,8	20,6
3-4 anni	28,8	20,8	25,2
Oltre 4 anni	13,6	20,8	16,8
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Come è noto, infatti, l'attività di "assistente familiare" rientra nella categoria più generale di "lavoro domestico", regolato dal contratto collettivo nazionale in cui si precisano i diritti e i doveri sia del datore di lavoro che del lavoratore.⁷

In questo segmento dell'offerta di lavoro vi è una forte concentrazione di lavoratrici formate e con una notevole esperienza nell'assistenza agli anziani.

⁷ L'ultimo CCNL è entrato in vigore nel 1 marzo 2007 e resterà in vigore fino al 28 febbraio 2011. Le interviste effettuate sono avvenute sotto il precedente contratto di lavoro, che aveva condizioni salariali e di carriera di minor favore per il lavoratore: ad esempio oltre agli aumenti dei minimi salariali sono state introdotte modifiche sui profili professionali. L'ultimo contratto di lavoro, come il precedente, suddivide i prestatori di lavoro domestico in quattro categorie e otto livelli a cui corrispondono parametri retributivi diversi (art. 10). La attività di assistenza a anziani e a disabili prevede l'inquadramento nelle due categorie più alte. Come nel contratto precedente, anche nel nuovo CCNL la lavoratrice convivente ha diritto al riposo settimanale (domenica e una mezza giornata); vitto e alloggio fanno parte integrante della retribuzione spettante alla lavoratrice. Si prevede che l'orario di lavoro di un'assistente familiare possa essere stabilito liberamente tra le parti, con l'osservanza di alcuni limiti massimi: a) se il lavoratore è convivente, il limite massimo è fissato in 10 ore non consecutive giornaliere per un massimo di 54 ore settimanali; b) se il lavoratore non è convivente, il limite massimo è fissato in 8 ore non consecutive giornaliere per un massimo di 40 ore settimanali (art. 15).

Le assistenti familiari che il circuito pubblico riesce a raggiungere hanno maturato un'esperienza significativa, pari in media a 6 anni, nell'attività di cura. Nel complesso, l'80% circa delle intervistate ha maturato più di 5 anni di lavoro nella cura agli anziani (tab. 7).⁸

Inoltre, rispetto al lavoro svolto o che sta attualmente svolgendo, l'84% ritiene di avere una formazione adeguata, contro un 10% che reputa di avere una formazione inferiore rispetto a quella necessaria per l'attività di assistenza e un 6% che ritiene, al contrario, di avere una formazione superiore rispetto alle competenze necessarie per il lavoro di cura.

In questo segmento, circa l'80% delle assistenti familiari ha una posizione regolare sia in relazione al permesso di soggiorno in Italia sia in relazione al contratto di lavoro.⁹ La quota di lavoratrici che non sono tutelate da contratto è data da coloro che non sono pienamente inserite nel programma pubblico.¹⁰

Il lavoro si svolge in prevalenza presso una sola famiglia (90,3% dei casi) ed ha una durata molto variabile, con un valore minimo di alcuni mesi ed uno massimo di 9 anni. In generale, tra le intervistate vi è una lieve prevalenza di coloro che lavorano presso la famiglia da meno di un anno (intorno al 37%). L'elevato *turnover* che caratterizza il lavoro di cura agli anziani si manifesta con maggiore intensità nel corso del primo anno. Ciò può essere dovuto o a problemi di adattamento tra nucleo familiare ed assistente, a differenti aspettative reciproche, o a violazioni dei termini contrattuali concordati. Chi è regolarizzato e si trova bene con la famiglia tende a rimanervi. Infatti, se si esclude la prima classe (meno di un anno), si rileva una distribuzione abbastanza uniforme nelle altre classi di permanenza presso la famiglia, con un picco tra le conviventi nella classe 3-4 anni: il che segnala una tendenza da parte delle lavoratrici a rimanere all'interno della stessa famiglia, nei limiti connessi al cambiamento del bisogno assistenziale della famiglia (che può essere determinato dal ricovero dell'anziano, dal suo aggravamento e la scelta di istituzionalizzarlo, il suo decesso, ecc.).

L'attività lavorativa non riguarda esclusivamente l'assistenza alle persone anziane: all'assistenza agli anziani si accompagnano altre attività connesse al lavoro domestico, in primo luogo la pulizia della casa. Le mansioni definite al momento dell'assunzione riguardano sia la cura fisica della persona (pulizia, cure mediche semplici) sia le attività strumentali (cucinare, lavare, fare la spesa, acquistare i medicinali). Solo l'8,6% dichiara di essere stata assunta principalmente per la sorveglianza, il controllo e la compagnia dell'anziano (tab. 8). Tuttavia, indipendentemente da quanto previsto nel contratto, la distribuzione effettiva del tempo tra le varie mansioni mostra una condizione nella quale la lavoratrice fa un po' di tutto, con una prevalenza dei lavori connessi alla cura ed all'assistenza della persona.

Si osservano, tuttavia, differenze significative tra chi convive con l'assistito e chi no. Tra le conviventi è decisamente più elevata la quota di tempo impiegata direttamente in attività di cura della persona. Tra le non conviventi, nella ripartizione del tempo, è più rilevante il lavoro domestico strumentale alla cura e le attività di sorveglianza e compagnia. Il dato riflette la maggior intensità di bisogno assistenziali nelle situazioni in cui le famiglie richiedono alla badante un regime di convivenza con l'anziano.¹¹

⁸ Emergono differenze non trascurabili tra le assistenti conviventi e le non conviventi: le prime hanno una esperienza professionale complessiva nell'assistenza agli anziani più lunga. Infatti nel 59% dei casi chi convive ha maturato oltre 7 anni di esperienza lavorativa come assistente, mentre tra chi non convive nel 64% dei casi vi è una esperienza inferiore ai 6 anni. Il dato va ascritto probabilmente alla struttura della domanda: le lavoratrici referenziate sono quelle che più agevolmente trovano impiego nelle famiglie in regime di convivenza.

⁹ Nel corso dell'intervista è stata rilevata anche la conoscenza dei diritti e dei doveri del lavoratore: ne è emerso un quadro in cui non vi è una piena consapevolezza del contratto nazionale di lavoro, che è conosciuto solo dal 50% delle intervistate. Viceversa la conoscenza del proprio contratto individuale è molto elevata (due terzi del campione). È utile sottolineare che tra queste lavoratrici oltre la metà ha una qualche consuetudine di rapporto con il sindacato o perché iscritta in passato (5,8%) o perché attualmente iscritta (33%) o interessata a farlo (16,5%). Vi è tuttavia una notevole differenza tra conviventi e non conviventi: le prime infatti mostrano un interesse decisamente più contenuto rispetto alle non conviventi.

¹⁰ In questi casi, all'origine della mancata regolarizzazione, vi è la mancanza del permesso di soggiorno.

¹¹ È possibile, tuttavia, che, la distribuzione del tempo di lavoro dichiarata sia soggetta a fattori di percezione che il regime di convivenza altera. Tra le non conviventi si è rilevato una quota più elevata del tempo dedicato alla sorveglianza ed alla compagnia. È probabile che ciò vada ricondotto ad una diversa percezione delle intervistate: chi non convive ha

Tab. 8. – I compiti e l'allocazione del tempo di lavoro (%)

Attualmente, lavora presso	Convivente	Non convivente	Totale
Solo presso una famiglia	94,9	84,1	90,3
Presso due o più famiglie	5,1	15,9	9,7
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
Per quali mansioni è stata assunta			
Attività di cura fisica	71,7	46,7	61,0
Attività strumentali	21,7	42,2	30,5
Attività di sorveglianza o compagnia	6,7	11,1	8,6
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
Quantificazione percentuale del tempo dedicato settimanalmente			
Attività di cura fisica	46,0%	38,0%	42,3%
Attività strumentali	35,0%	36,0%	35,4%
Attività di sorveglianza o compagnia	19,0%	26,4%	22,3%

Tab. 9. – L'orario di lavoro e la sorveglianza notturna (%)

Ore settimanali di lavoro previste da contratto	Convivente	Non convivente	Totale
Fino a 25 ore	32,7	32,6	32,7
Da 26 a 54 ore	61,5	58,7	60,2
Da 55 a 100 ore	3,8	8,7	6,1
Oltre 100 ore	1,9	0,0	1,0
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
Ore settimanali di lavoro effettivamente prestate			
Fino a 25 ore	9,3	22,9	15,7
Da 26 a 54 ore	18,5	43,8	30,4
Da 55 a 100 ore	27,8	20,8	24,5
Oltre 100 ore	44,4	12,5	29,4
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
Sorveglianza notturna			
Sempre – molto spesso	52,6	28,3	41,7
Spesso	17,5	8,7	13,6
Qualche volta-Mai	29,8	63,0	44,7
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Uno degli aspetti più importanti che il contratto norma è l'orario di lavoro (tab. 9). Vi sono, tuttavia differenze rilevanti tra l'orario di lavoro dichiarato in sede di stipula del contratto e l'orario di lavoro effettivo. La maggior parte dei contratti (93% circa) prevede un impegno orario fino a 54 ore, con una prevalenza della classe 26-54 ore, senza differenze rilevanti tra assistenti conviventi e non conviventi. La ragione è nota: le 25 ore sono la soglia minima per versare i contributi previdenziali non in base alla retribuzione ma solo in base alle ore lavorate. Attestarsi su valori prossimi a questa soglia consente alle famiglie di contenere gli oneri contributivi versati.¹² L'orario di lavoro effettivo, invece, è assai più elevato dell'orario contrattuale.

Il 41,7% di assistenti familiari, prevalentemente conviventi con l'assistito, risponde di svolgere attività di sorveglianza notturna sempre o molto spesso. Secondo la percezione delle intervistate mediamente le ore di lavoro a settimana ammontano a 74 ore e, anche tra le assistenti

una consapevolezza maggiore delle mansioni svolte/richieste sul posto di lavoro. In sostanza la coabitazione può generare una commistione tra tempo di lavoro e tempo libero che confonde l'analisi e le percezioni della lavoratrice rispetto alle proprie mansioni.

¹² Poiché oggi i meccanismi di rogazione del contributo *Serdom* prevedono una copertura completa degli oneri previdenziali, l'orario contrattuale dichiarato nei contratti sottoscritti tra la famiglia e il lavoratore tende a essere più alto e ad attestarsi sulla soglia delle quaranta ore settimanali.

non conviventi, l'orario di lavoro effettivo supera spesso le 50 ore (43% dei casi), anche nei casi in cui l'attività si svolge per intero presso la stessa famiglia. Tra le assistenti conviventi oltre il 40% dichiara di lavorare oltre 100 ore la settimana. Nell'ipotesi di rispetto del riposo settimanali ciò implica che la giornata lavorativa normale di molte tra le badanti conviventi supera le 18 ore di impegno. Vi è la percezione di un impegno continuo, faticoso sia dal punto di vista fisico che psicologico, soprattutto per chi conviva con l'assistito.

Per quanto riguarda il riposo settimanale, la maggioranza delle assistenti familiari indica di godere, come previsto dal contratto, del riposo settimanale il giorno della domenica e una mezza giornata (che in genere è il mercoledì pomeriggio). Se a queste si sommano coloro che dichiarano due giornate si raggiunge una quota prossima al 60% dei casi in cui il contratto di lavoro viene rispettato. Negli altri casi il riposo settimanale è inferiore rispetto a quanto previsto dal contratto: il 18,6% indica solo la domenica; il 16,7% solo alcune ore la settimana; il 2,9% niente (tab. 10).

Rispetto alle ferie 65,2% dichiara di godere di quattro più settimane di ferie retribuite all'anno ed il 12% di due-tre settimane; tuttavia vi è una quota significativa (22,8%) di intervistate che non gode di nessuna settimana di ferie retribuite nel corso dell'anno.

Tab. 10. – Il riposo settimanale e le ferie (%)

Riposo settimanale	Convivente	Non convivente	Totale
La domenica e una mezza giornata	60,7	52,2	56,9
Solo la domenica	12,5	26,1	18,6
Alcune ore	23,2	8,7	16,7
Due giorni e più	0,0	10,9	4,9
Niente	3,6	2,2	2,9
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
Settimane di ferie (retribuite) all'anno			
Nessuna settimana	24,0	21,4	22,8
Due-tre settimane	12,0	11,9	12,0
Quattro e più settimane	64,0	66,7	65,2
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Il trattamento economico, inclusivo delle indennità di vitto e alloggio, del trattamento di fine rapporto e delle ferie retribuite e degli straordinari,¹³ prevede una retribuzione media di € 800, con differenze significative tra le assistenti domiciliari conviventi e le assistenti domiciliari non conviventi. Circa la metà delle assistenti domiciliari conviventi, infatti, si colloca nella classe da 831 a 1.120 euro mensili (tab. 11).

Tra le assistenti non conviventi il 60% si colloca nella classe retributiva inferiore (da 831 a 1.120 euro).

Il salario per ora lavorata è di 3,6 euro se calcolato sull'orario di lavoro contrattuale e di 2 euro l'ora se calcolato sull'orario effettivo dichiarato. Per le lavoratrici conviventi, che hanno un orario di lavoro dichiarato assai più lungo, ci si approssima a questo secondo valore.

Questi dati aiutano a comprendere alcune delle caratteristiche di fondo e dei problemi irrisolti nel modello "privatistico" di cura domiciliare agli anziani che si è affermato in Italia in questi anni.

¹³ Il lavoro straordinario, di fatto, nella gran parte dei casi, non viene riconosciuto: tra le intervistate il 74,6% dichiara che il salario non aumenta se lavora più ore.

Tab. 11. – La retribuzione mensile e la retribuzione oraria (%)

	Convivente	Non convivente	Totale
da 0 a 540 euro	5,0	6,4	5,6
da 541 a 830 euro	45,0	59,6	51,4
da 831 a 1120 euro	50,0	34,0	43,0
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
Classi di retribuzione oraria	Retribuzione calcolata sull'orario contrattuale	Retribuzione calcolata sull'orario dichiarato fatto	
Fino a 4 euro	11,1	60,8	
Da 4 a 5 euro	16,2	10,8	
Da 5 a 6 euro	14,1	10,8	
Da 6 a 7 euro	18,2	4,9	
Oltre 7 euro	40,4	12,7	
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	
Valore medio	3,6 euro/ora	2,0 euro/ora	
Deviazione standard	1,43	1,44	

Anche tra le assistenti domiciliari private che hanno un rapporto di lavoro tutelato dalla stipula tra le parti di un contratto di lavoro, la retribuzione oraria è assai più bassa di quella che, a parità di mansione, ricevono le lavoratrici (in larga parte italiane) occupate nel settore pubblico e nella cooperazione sociale. Il che corrisponde ad una ovvia condizione di discriminazione: non vi, infatti, alcun possibile elemento che indichi che la qualità e la capacità delle prime sia inferiore rispetto alle seconde. E tuttavia, come accade assai di frequente in presenza di processi migratori da paesi più poveri, alle medesime donne, nel paese di origine, verrebbe corrisposta una frazione della retribuzione percepita come “badanti”. Questo continua a essere un potentissimo fattore di attrazione, anche a prezzo di costi personali elevati che hanno la loro manifestazione più evidente nella disgregazione del nucleo familiare di appartenenza. D'altra parte, la retribuzione corrisposta alla lavoratrice rappresenta un costo assai rilevante (e spesso insostenibile) per le famiglie anche in un'area ricca come Modena. Nelle fasce di retribuzione mensile più alta, la retribuzione effettiva corrisposta all'assistente, inclusi i costi effetti di vitto e alloggio, raggiunge valori prossimi (e talora perfino superiori) ai salari e agli stipendi medi dei lavoratori alle dipendenze.

Le implicazioni sulla struttura dell'offerta sono immediate. Il differenziale di costo è così rilevante da portare fuori mercato qualsiasi altro operatore privato profit e non profit che operi nel quadro della normativa vigente e nel rispetto dei contratti collettivi di lavoro.¹⁴

Altrettanto insostenibile è l'alternativa pubblica a carico dell'ente locale, nel quadro dato dalle risorse disponibili e dei meccanismi di finanziamento dell'assistenza agli anziani. Anche a prescindere dal differenziale di costo, che, nel settore pubblico è ancor più consistente, basti pensare che l'ente locale a Modena impiega a tempo pieno per i servizi domiciliari poche decine di operatori a tempo pieno e che, ad avvalersi di una assistente domiciliare privata, sono non meno di 2.500-3.000 famiglie.

Le condizioni strutturali del mercato privato della cura parte, non sono state migliorate dalla sostanziale revisione verso l'alto dei minimi salari previsti dal nuovo contratto per le collaboratrici familiari e le assistenti domiciliari private. A parità di condizioni, per le famiglie con i più elevati bisogni di assistenza, il nuovo contratto ha comportato un aggravio di costi non inferiore ai due-trecento euro al mese. Far incrementare le retribuzioni delle assistenti domiciliari, può un effetto sui

¹⁴ Agli attuali prezzi di mercato per le agenzie private e le cooperative il margine operativo sulle prestazioni orarie è molto piccolo. Le imprese che operano nel settore privato hanno una tariffa per le famiglie che è di circa 8,5-9 euro per ora lavorata. Di queste 5,5 vanno all'operatore. Dalla parte residua vanno scorporati i contributi previdenziali e assicurativi. Ne consegue che il margine per coprire costi fissi e risultato di gestione è di 1,5-1,75 euro per ora lavorata.

differenziali di costo rispetto agli altri potenziali offerenti, ma, in un quadro in cui il finanziamento del *Fondo per la non autosufficienza* non ha alterato in modo rilevante la disponibilità di risorse delle famiglie, agire su questa leva non potrà che tradursi in un aumento del lavoro irregolare. In questo contesto il tentativo di inserire almeno una parte del lavoro migrante nella rete dei servizi a (parziale) controllo pubblico verrà reso ancor più difficoltoso.

5. Le dimensioni della qualità del lavoro

Nel paragrafo che segue si rivolge l'attenzione alla percezione della qualità del lavoro di cura tra le assistenti familiari distinguendo, anche in questo caso, tra coloro che convivono con l'assistito e coloro che non convivono con l'assistito.

La nozione di qualità del lavoro, come è ampiamente riconosciuto da studiosi di diverse aree disciplinari, chiama in causa diverse dimensioni, ognuna delle quali è misurata da un diverso insieme di indicatori/variabili di riferimento. “Il concetto di qualità del lavoro – osserva Gallino (1993, p. 393) – assume in sé l'intero campo di variazione del fenomeno lavoro – tutti i tipi e le forme in cui è atto presentarsi.”¹⁵ Un lavoro di qualità alta è un lavoro in grado di soddisfare i bisogni del lavoratore. In questa prospettiva, di seguito vengono considerate sei dimensioni: la dimensione sociale; la dimensione economica; la dimensione della conciliazione tra tempo di lavoro e tempo di vita; la dimensione della complessità; la dimensione organizzativa, dell'autonomia e del controllo; e, infine, la dimensione ergonomica. Come osserverà il lettore che ha dimestichezza con la letteratura che si è occupata del tema, lo schema analitico originariamente proposto in Italia da Gallino, viene modificato introducendo due nuove dimensioni: la dimensione sociale e la dimensione della conciliazione. Le ragioni di questa estensione sono facilmente comprensibili e riguardano sia il mutamento del ruolo del lavoro nelle società contemporanee quale è percepito dai principali attori sociali, sia, contestualmente, il modo in cui le scienze sociali recepiscono o, in qualche caso, anticipano il modo in cui le società (e in particolare, la società occidentale, guardano al lavoro). Ciascuna delle dimensioni viene misurata unicamente in relazione alla percezione soggettiva espressa dal lavoratore.¹⁶

5.1 La dimensione sociale del lavoro

La prima dimensione che viene presa in esame è la dimensione sociale. Gli aspetti dei quali si è tentato di fornire misura sono quattro: 1. le relazioni interne al rapporto di lavoro (colleghi, responsabili gerarchici, attribuendo un significato di primo piano alla possibilità del lavoratore di partecipare alle decisioni concernenti il proprio contesto di lavoro); 2. il riconoscimento sociale del lavoro (ricondotto al riconoscimento sociale del merito, della specifica capacità professionale, della considerazione, in termini di status, ricevuta dai membri di una data comunità); 3. la soddisfazione individuale del lavoratore, espressa dalla sua percezione di poter ottenere un riconoscimento in termini di avanzamento professionale e di carriera; e, infine, 4. il rapporto tra lavoro e vita sociale: la possibilità di conciliare i tempi di vita individuali e familiari con i tempi di lavoro (inclusa la possibilità di gestire il tempo in termini di orario settimanale e quotidiano e in riferimento alle ferie).¹⁷

La dimensione sociale, quindi, riassume in sé aspetti connessi alla dimensione economica, organizzativa e della conciliazione dei tempi, che vengono esplorate in modo compiuto nell'esame delle specifiche dimensioni, di cui si dice più estesamente di seguito.¹⁸

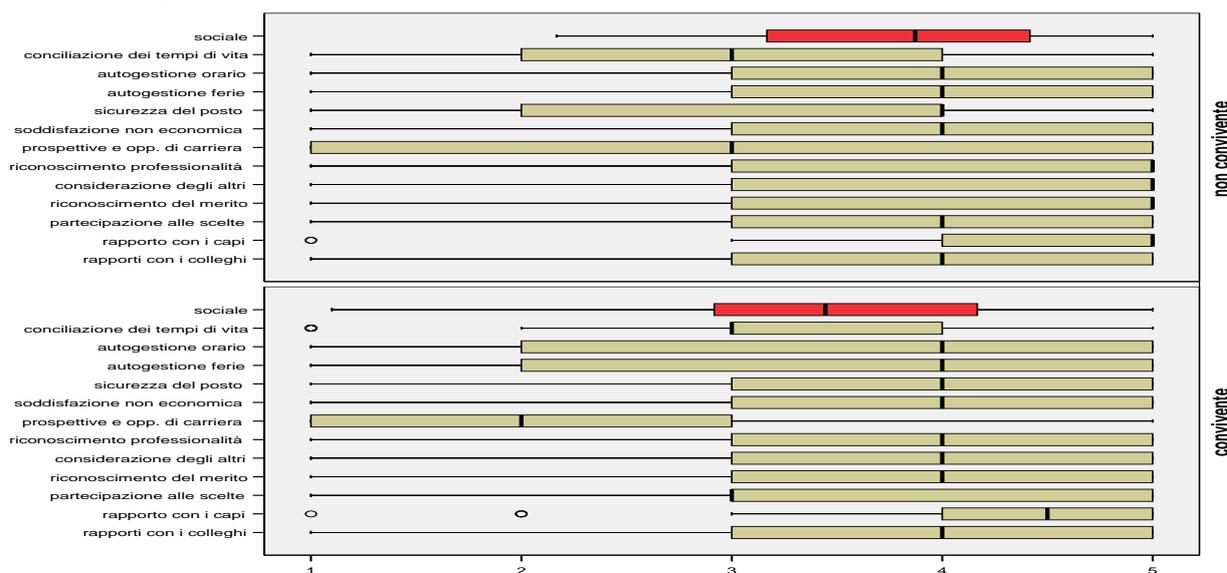
¹⁵ Cfr. Gallino (1993).

¹⁶ Alle assistenti familiari è stato chiesto di esprimere un giudizio per ciascun elemento che compone una determinata dimensione, che varia da una valutazione molto negativa (1) ad una molto positiva (5). Inoltre, per indagare la soddisfazione complessiva è stato analizzato il valore medio degli indici che sintetizzano le sei dimensioni.

¹⁷ Il lettore va avvertito del fatto che singoli aspetti che qualificano e descrivono il lavoro in taluni casi vengono inseriti e esaminati in più dimensioni.

¹⁸ La rappresentazione grafica dei dati che si è scelta – in gergo “a scatola e a baffi” (*box and whiskers*) – ha bisogno di un breve commento esplicativo della metodologia con cui è costruita. Le figure mostrano le distribuzioni dei redditi

Graf. 3 – Distribuzione delle variabili della dimensione sociale



Nel valutare la dimensione sociale le assistenti che non convivono con l’assistito fanno registrare una soddisfazione più alta rispetto alle conviventi. Queste differenze si evidenziano in particolare per gli aspetti legati alle opportunità di lavoro, al riconoscimento del merito per il lavoro svolto, alla maggiore autonomia nella partecipazione alle scelte connesse al lavoro, nella considerazione sociale del lavoro svolto e, infine, nel rapporto più soddisfacente con la famiglia presso la quale lavorano. Nel loro insieme questi dati confermano, che, anche dal punto di vista della percezione soggettiva, la lavoratrice che ha rapporti di lavoro “a tempo” e non in regime di convivenza valuta meglio il proprio lavoro sia in relazione alle condizioni e alle opportunità esterne, sia in relazione al rapporto con la famiglia nella quale la lavoratrice presta la propria opera (graf. 3).

In assenza dei rapporti con i colleghi e con superiori gerarchici che sono tipici dei rapporti all’interno di un’organizzazione la relazione a cui, anche nel valutare la dimensione sociale del lavoro, si è prestata particolare attenzione alla relazione con la famiglia e ai problemi specifici che derivano dalla interazione con la famiglia dell’assistito.

Nel complesso il grado di soddisfazione nei confronti del rapporto instauratosi con la famiglia “datore di lavoro” è buono. Quasi la metà si ritiene soddisfatta dei rapporti che complessivamente ha con la famiglia presso la quale lavora. L’area della scarsa soddisfazione e dell’insoddisfazione riguarda il 26% delle lavoratrici intervistate senza una particolare differenza tra conviventi e non conviventi.

Il dato è confermato se si guarda ai problemi che sono maggiormente sentiti dalle intervistate. Infatti, il 15% circa non segnala alcun problema, con una percentuale maggiore per le conviventi (16,5%). Tra i problemi che riguardano comunque la maggior parte delle intervistate, emergono la mancanza di libertà (23,4%), il lavoro oltre l’orario (22,6%), la difficoltà di non poter vivere con la propria famiglia (14,6%) o di non poter ricevere i propri amici (9,5%). Le risposte

(variabile rappresentata sull’asse delle Y) per tipo di raggruppamento. La linea nera interna alla “scatola” colorata indica il valore del 50° percentile (il confine della metà dei casi di quel gruppo); inoltre il grafico è costruito affinché all’interno della “scatola” cadano i casi dal 25° al 75° percentile: in altri termini, è rappresentato il sottoinsieme che possiede i valori più “vicini” al valore centrale ed è un buon indicatore visivo della variabilità delle risposte: più è lunga è la barra, più i valori sono dispersi; tanto più è corta e tanto più simili sono gli appartenenti al gruppo. Sempre per misurare la dispersione, le linee indicano gli estremi della variabilità, che non dovrà superare dei valori statisticamente probabili; quando questo avverrà appariranno cerchietti e asterischi per indicare l’esistenza di valori “anomali” (cerchi) o fortemente anomali (asterischi). Questa rappresentazione ha il pregio di mostrare in modo simultaneo molte informazioni importanti che caratterizzano le distribuzioni dei dati. Ha anche un altro pregio non trascurabile: tende a ridurre il peso degli “errori”, prodotti dalla raccolta delle informazioni attraverso i questionari individuali, e l’influenza dei casi devianti. La rappresentazione concentra infatti l’attenzione non sui valori medi (molto sensibili ai valori estremi) ma sul complesso della distribuzione e della sua variabilità. In ciascun tra i grafici che vengono presentati di seguito si riproducono sia le informazioni relative alla distribuzione dei singoli item da cui è formata la singola dimensione, sia quelle relative a un indicatore medio di sintesi.

date dai non conviventi possono fornire alcune spiegazioni rispetto alla scelta di non convivere; come è facile attendersi, è soprattutto la preoccupazione rispetto alla mancanza di libertà che ha indotto a tale scelta. Le conviventi, che hanno di fatto accettato la scelta di adattarsi alla mancanza di libertà, hanno una percezione meno forte, seppur presente, di tale problema (tab. 12).

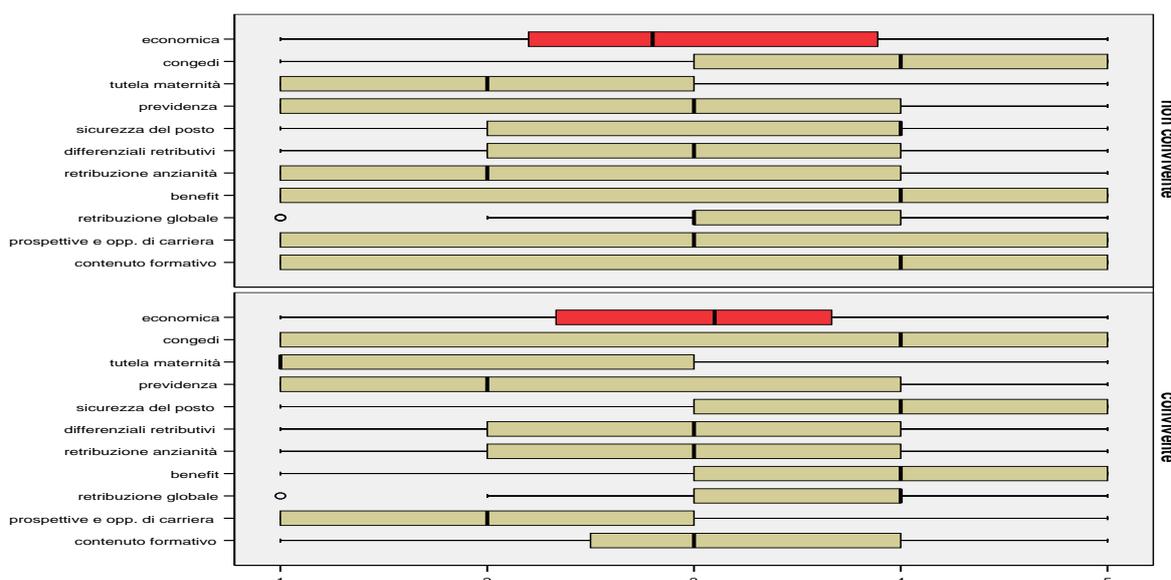
Tab. 12 – I principali problemi connessi alla convivenza con l'assistito (%)

	Convivente	Non convivente	Totale
Mancanza di libertà	20,0	28,8	23,4
Lavoro oltre l'orario	24,7	19,2	22,6
Non posso ricevere gli amici a casa	10,6	7,7	9,5
Non posso ricevere i parenti	2,4	5,8	3,6
Mi lego troppo alla famiglia e rischio di soffrire	5,9	5,8	5,8
Mancanza di spazi	1,2	3,8	2,2
Non posso vivere con la mia famiglia	15,3	13,5	14,6
Altro	3,5	3,8	3,6
Nessun problema	16,5	11,5	14,6
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

5.2 La dimensione economica del lavoro

All'interno della dimensione economica si è guardato principalmente a aspetti connessi con la percezione presente e futura del proprio reddito e all'insieme del regime di tutele. In particolare, nel guardare alla dimensione economica del lavoro si è concentrata l'attenzione su quattro aspetti: 1. il livello e la variabilità della retribuzione (retribuzione globale, possibilità di usufruire di retribuzioni in natura, premi connessi all'impegno, premi connessi all'anzianità di presenza nella famiglia); 2. la percezione della sicurezza del lavoro e le tutele previdenziali; 3. le tutele genitoriali (percezione della tutela della maternità e possibilità di usufruire di ferie e permessi per mantenere rapporti con la propria famiglia); 4. il reddito atteso (approssimato dalla valutazione del contenuto formativo del lavoro e dalle opportunità di lavoro futuro percepite). Se si guarda alla distribuzione di sintesi della soddisfazione economica, dato dalla media dei valori osservati per le singole variabili, si osserva una maggiore concentrazione delle risposte delle assistenti domiciliari conviventi intorno ai valori intermedi.

Graf. 4 – Distribuzione delle variabili della dimensione economica



Tra le non conviventi la dispersione è, in generale, maggiore (graf. 4). Nei due gruppi la percezione dei regimi di tutela è molto simile: ciò vale per le tutele assicurative e previdenziali, la

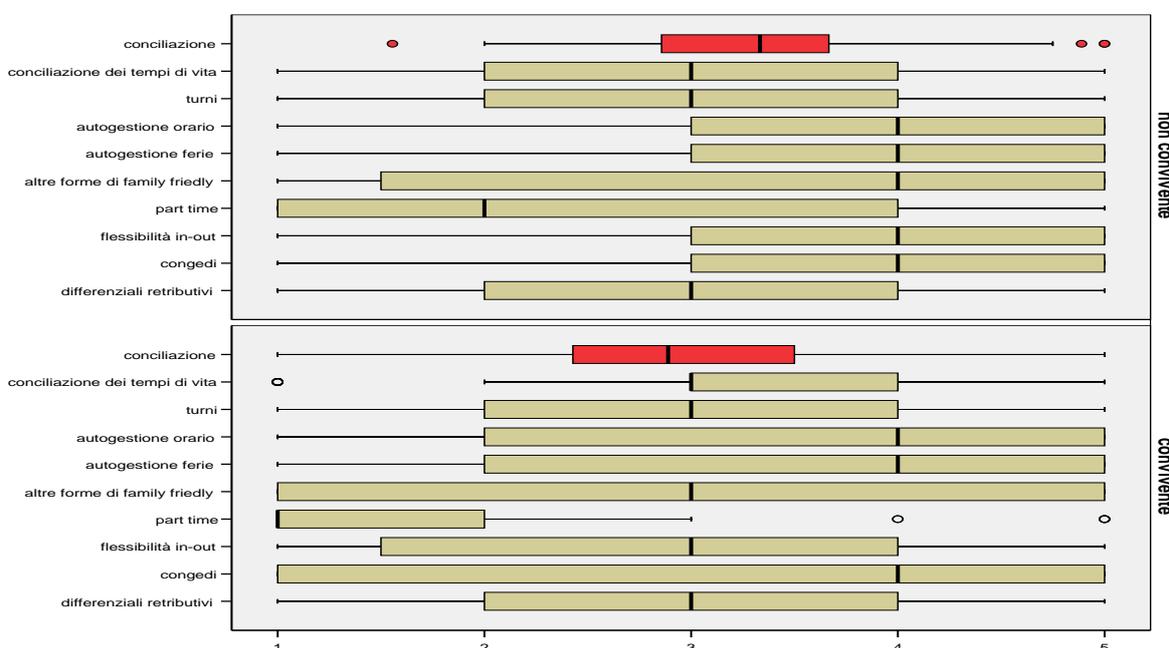
totale assenza di tutele per la maternità, la percezione di relativa stabilità del lavoro (se non del posto, inevitabilmente connesso al bisogno assistenziale della famiglia). In quest'ambito la differenza più significativa riguarda la possibilità di usufruire di congedi per ragioni familiari, pressoché esclusa per le assistenti conviventi.

Per quanto riguarda la retribuzione gli elementi di percezione soggettiva consentono di qualificare meglio quanto si è avuto modo di osservare nelle pagine precedenti. Le assistenti familiari conviventi, pur avendo una retribuzione oraria di fatto inferiore rispetto alle non conviventi, fanno registrare valori più alti rispetto alle non conviventi, soprattutto per quanto riguarda la valutazione della retribuzione complessiva, i benefici legati al fatto di poter godere del vitto e dell'alloggio e di un differenziale connesso al tempo/anzianità di presenza nella famiglia.¹⁹

5.3 La dimensione della conciliazione tra tempo di lavoro e tempo di vita

La dimensione conciliazione riguarda specificamente quegli ambiti (e quegli strumenti) che la famiglia dell'assistito consente di usare all'assistente familiare per rendere compatibili tempi di lavoro con altri interessi della lavoratrice, primo fra tutti il rapporto con il proprio nucleo familiare.

Graf. 5– Distribuzione delle variabili della dimensione conciliazione



In questo contesto sono rilevanti sia gli aspetti che riguardano la flessibilità nel corso della giornata e di una normale settimana lavorativa, sia gli aspetti che riguardano la cadenza dell'impegno lavorativo nel corso dell'anno. Va da sé che, se si guarda all'uso del tempo in relazione alla famiglia di appartenenza della lavoratrice, la conciliazione pone problemi del tutto diversi in relazione al regime di convivenza e alla presenza o meno in Italia (e a Modena) di altri componenti il nucleo familiare. Il dato di fondo, in linea con quanto osservato nelle pagine precedenti sull'orario di lavoro, è che la gestione del tempo è più problematica per le lavoratrici che convivono con l'anziano. Queste lavoratrici esprimono punteggi più bassi sia per quanto riguarda forme di impegno a orario ridotto o in generale forme di flessibilità di orario, sia per quanto riguarda la possibilità di ottenere congedi o permessi retribuiti o, ancora di gestire le ferie (graf. 5). Sebbene molte di esse vivano da sole e abbiano non di rado legami deboli con la famiglia nel paese di origine (e quindi minori oneri connessi alla funzione riproduttiva) l'autonomia nella gestione del

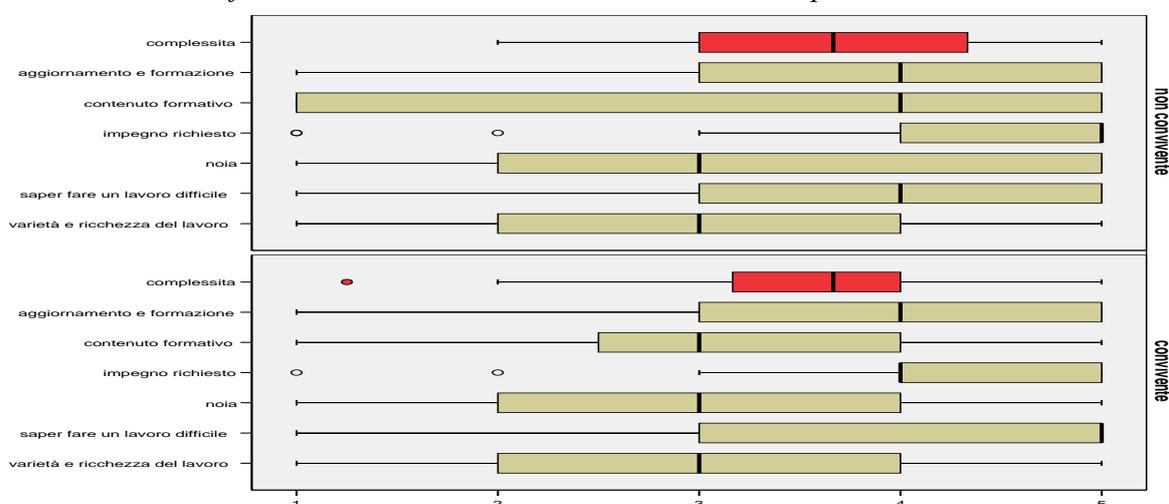
¹⁹ Il fatto che la variabile di riferimento nella valutazione della retribuzione sia il livello complessivo mensile e non la retribuzione oraria trova conferma in una molteplicità di variabili di controllo inserite nel questionario: così, ad esempio, le assistenti domiciliari non conviventi ritengono nel 35-36% dei casi (contro il 27% tra le conviventi) di avere una retribuzione inferiore rispetto a quella prevalente nel mercato della cura, pur godendo di una retribuzione oraria più alta delle assistenti conviventi.

tempo è inferiore. Come già emerso nell'analisi della dimensione sociale, in regime di convivenza, soddisfare il bisogno di avere una vita esterna alla sfera del lavoro è difficile.

5.4 La dimensione della complessità del lavoro

La dimensione della complessità, osserva Gallino, deve rispondere al bisogno che il lavoro “comprenda uno o più obiettivi chiaramente inseriti nel complesso delle attività aziendali; lasci aperte un certo numero di alternative tra cui scegliere per conseguire gli obiettivi dati; coinvolga variabili naturali – cioè non direttamente manipolabili – in numero e varietà sufficiente da richiedere in ogni caso un minimo di analisi prima di scegliere l'alternativa appropriata; stimoli, attraverso la soluzione di problemi decisionali che normalmente pone all'esecutore, la formazione di competenze utili per affrontare in seguito problemi più complessi, formati da un maggior numero di alternative, di obiettivi, di variabili naturali, e di altri elementi di una decisione (probabilità dei risultati, utilità di questi, ecc.)” (Gallino, cit. p. 395).

Graf. 6 – Distribuzione delle variabili della complessità del lavoro



In questo contesto la complessità si manifesta nella molteplicità dei bisogni dell'anziano e chiama in causa la capacità del lavoratore nel farvi fronte, salvaguardando gli obiettivi assistenziali che la famiglia si è data. Nel rendere operativa questa nozione si è guardato essenzialmente a due ambiti: 1. la difficoltà\varietà del lavoro, la ripetitività dei compiti e all'impegno complessivamente richiesto dal lavoro di cura e 2. le competenze richieste (misurate dal contenuto formativo sul lavoro e all'esterno).

In termini di giudizio di sintesi il lavoro di cura è ritenuto complesso sia dalle assistenti conviventi sia dalle assistenti domiciliari non conviventi (con una maggiore varianza per queste ultime). Anche se molti compiti sono ritenuti noiosi e ripetitivi, l'impegno richiesto è alto e la gran parte di queste lavoratrici reputano di fare un lavoro difficile (graf. 6).²⁰

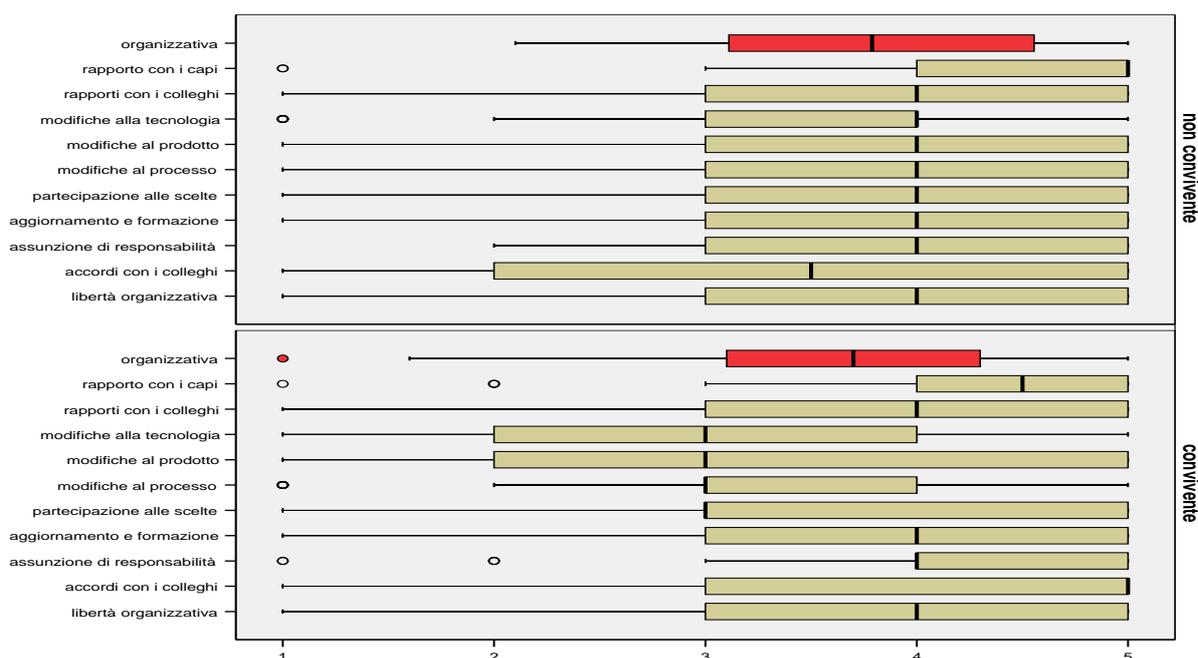
La complessità non riguarda tanto le competenze tecniche connesse alla cura fisica quanto, come si avrà modo di discutere più estesamente tra breve, la molteplicità degli ambiti in cui si manifesta il bisogno di cura dell'anziano e della sua famiglia.

5.5 La dimensione organizzativa, dell'autonomia e del controllo del lavoro

La dimensione organizzativa e del controllo riguarda tradizionalmente la capacità del lavoratore di essere informato, incidere e di interagire con i centri decisionali di una data organizzazione. Nell'analisi del lavoro delle assistenti familiari si è guardato essenzialmente a tre aspetti:

²⁰ L'unica differenza di rilievo riguarda il contenuto formativo che, tra le assistenti familiari non conviventi, fa registrare una variabilità molto più alta.

Graf. 7 – Distribuzione delle variabili della dimensione organizzativa del lavoro



1. il grado di autonomia riguardante le modalità di organizzazione della cura all'anziano; 2. le relazioni interne con le persone che, nella famiglia hanno le maggiori responsabilità di cura, con gli altri familiari e, eventualmente, con altre assistenti o altri operatori che forniscono assistenza alla famiglia; 3. la partecipazione e il coinvolgimento al processo decisionale.

Rispetto al grado di autonomia nello svolgere il proprio lavoro, le assistenti familiari, sia conviventi che non conviventi, esprimono, nel complesso un giudizio positivo. Nell'organizzazione quotidiana del lavoro di cura entrambi i gruppi godono di autonomia (tab. 13 e graf. 7).

Anche nel caso in cui, nella quotidianità, si manifestino problemi specifici, la lavoratrice, soprattutto se convivente, ha autonomia di scelta.

Tab. 13 – Giudizio sull'autonomia nello svolgere il lavoro di cura (%)

Grado di autonomia	Convivente	Non convivente	Totale
Per nulla/poco autonomo	6,7	10,6	8,4
Abbastanza autonomo	46,7	44,7	45,8
Molto autonomo	46,7	44,7	45,8
Totale	100,0	100,0	100,0
Possibilità di scelta se insorgono problemi			
Sempre	40,4	47,9	43,8
Raramente	45,6	31,3	39,0
Mai	14,0	20,8	17,2
Totale	100,0	100,0	100,0

Diverso è il caso quando si tratta di modificare l'organizzazione della giornata (la sequenza delle operazioni di cura fisica (i tempi di alzata e di messa a riposo, l'orario della uscita

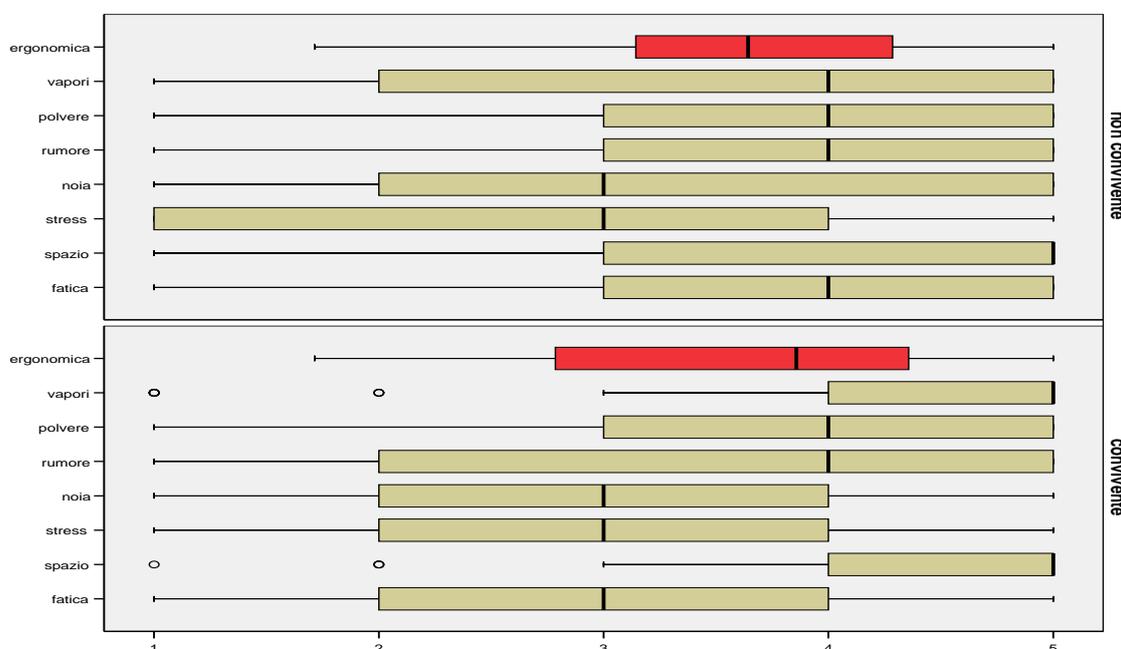
dell'anziano, ecc.). In questo, soprattutto, nel caso della convivenza, la decisione è principalmente del *main carer* familiare. Ancor più quando si valuta la adozione di particolari strumenti di ausilio (alzatori, ecc.). In questo senso, i diritti di controllo fondamentali, sono detenuti saldamente dalle persone che, nella famiglia hanno le maggiori responsabilità di cura.

E, tuttavia, anche da questi ambiti decisionali la lavoratrice non è completamente esclusa: ne è testimonianza il fatto che poche esprimono, anche in quest'ambito, una valutazione negativa nel rapporto con il *main carer*.

5.6 La dimensione ergonomica del lavoro

Nella storia del lavoro, la dimensione ergonomica è quella a cui, tradizionalmente si è prestata maggiore attenzione. Nella partizione classica che della qualità del lavoro fornisce Gallino, l'ergonomia del lavoro è funzionale a soddisfare tre bisogni del lavoratore: un ambiente di lavoro sicuro e che non comprometta la salute fisica del lavoratore; un'organizzazione del processo che non comporti spreco di risorse fisiche; infine, un ambiente di lavoro che preservi il benessere psicologico del lavoratore.

Graf. 8 – Distribuzione delle variabili dell'ergonomia del lavoro



Nello schema analitico che si è adottato gli aspetti a cui si è prestata particolare attenzione sono tre: 1. la percezione della fatica fisica; 2. la percezione della fatica psicologica (misurata in relazione anche alla ripetitività di taluni compiti); 3. l'ambiente di lavoro (presenza di rumori, presenza di polveri, vapori, ecc) e spazio a propria disposizione.

L'indicatore di sintesi, dato dall'insieme delle variabili prese in considerazione, evidenzia valori positivi per la condizione percepita con maggiore variabilità tra le assistenti domiciliari che convivono con l'assistito (graf. 8).

In relazione all'ambiente di lavoro la valutazione complessiva è a favore delle assistenti che convivono con l'assistito. Per quanto riguarda potenziali elementi di nocività si tratta di differenze probabilmente riconducibili a fattori peculiari, propri di specifiche condizioni abitative per alcune tra le lavoratrici intervistate. La differenza di rilievo riguarda, invece, una valutazione, complessivamente buona dello spazio a propria disposizione data dalle assistenti in regime di convivenza (graf. 8 e tab. 14).

In relazione alla fatica fisica le condizioni percepite appaiono relativamente più negative per le assistenti domiciliari in regime di convivenza. La ragione la si comprende facilmente: va ricondotta al più alto grado di bisogno assistenziale dell'anziano (graf. 8 e tab. 14). Nei casi di grave

disabilità motoria dell'anziano, più di frequente, anche tra gli altri operatori pubblici e privati, si osserva l'insorgere di vere e proprie malattie professionali indotte da tecniche sbagliate di movimentazione.

Tab. 14 – La percezione delle fatica fisica e psicologia (%)

Fatica fisica	Conviventi	Non convivente	Totale
Per niente/poca	35,1	52,1	48,9
Abbastanza	26,3	22,9	28,3
Molto	22,8	16,7	22,8
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
Fatica psicologica			
Per niente/poca	34,0	38,1	35,9
Abbastanza	36,2	28,6	32,6
Molto	29,8	33,3	31,5
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Nel lavoro di cura, tuttavia, l'aspetto su cui rivolgere l'attenzione è quello dello stress psicologico: la famiglia assume una "badante" per l'assistenza ad anziani, la gran parte dei quali nella fase finale della loro vita. Ciò può avere un impatto psicologico importante sulla lavoratrice, secondo modalità non difformi da quanto avviene per il personale medico o paramedico che tratta pazienti terminali oppure per altri lavoratori che hanno rapporti di quotidianità con la morte (come nel caso dei lavoratori dei macelli). Saper affrontare come fatto ordinario la morte e la malattia grave, così come saper gestire situazioni di malattia debilitante dal punto di vista cognitivo (quali l'Alzheimer o di altre forme di demenza senile) sottopone ad una continua fatica psicologica. Non può quindi sorprende che due lavoratrici su tre, tra le assistenti conviventi, sottolineino questo elemento.

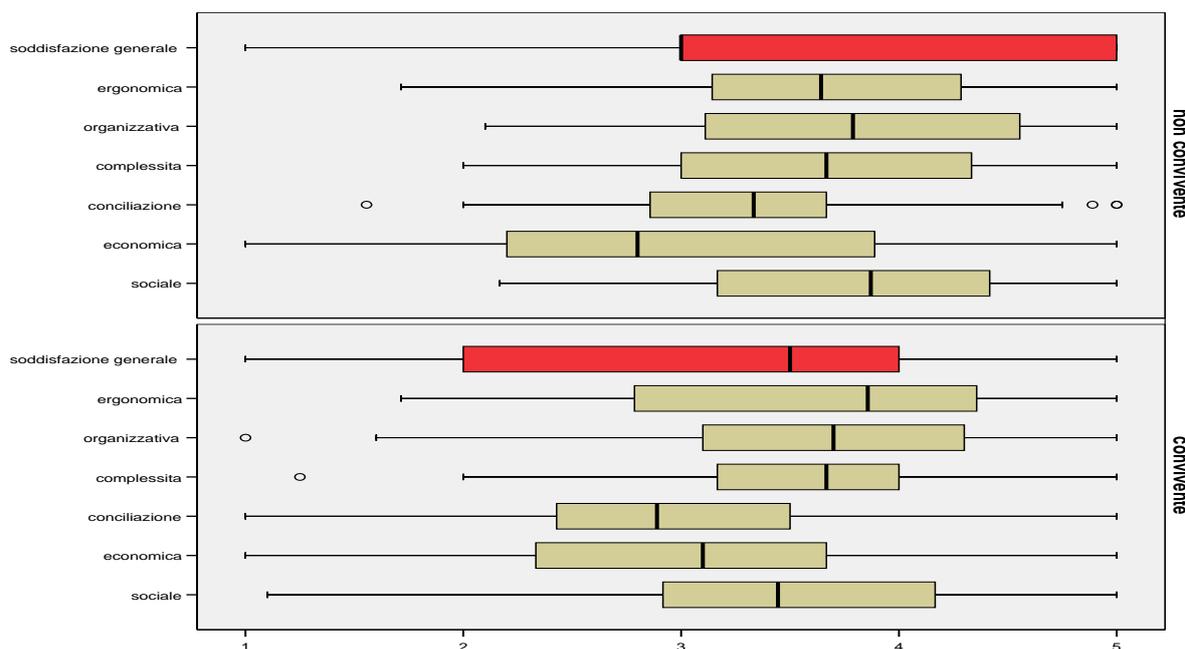
Tra le assistenti che convivono con l'assistito la maggiore fatica fisica e psicologica è compensata dalla possibilità di usufruire di un proprio spazio.

Il grafico 9 aiuta a sintetizzare la percezione della qualità del lavoro delle assistenti domiciliari intervistate, nelle sei dimensioni prese in considerazione.

Le assistenti familiari hanno una opinione nel complesso positiva del proprio lavoro. Le assistenti familiari che coabitano con l'assistito hanno un giudizio medio complessivo migliore rispetto alle assistenti non conviventi in relazione alla percezione della dimensione economica e della dimensione ergonomica. A fare la differenza sono essenzialmente due elementi: la retribuzione mensile globale e la possibilità di usufruire di vitto e alloggio.²¹ Su questi elementi si gioca il *trade-off* rispetto alla maggiore fatica fisica e psicologica in rapporto alle assistenti che non convivono con l'anziano.

²¹ Nella percezione di queste lavoratrici quasi certamente la disponibilità di spazio è inestricabilmente connessa con la possibilità di usufruire di un alloggio in cambio dei servizi offerti. Per questa ragione, questa valutazione viene rilevata, e lascia traccia visibile nella percezione della dimensione ergonomica.

Graf. 9 – Giudizio medio sulle diverse dimensioni del lavoro



Viceversa la distribuzione dei giudizi delle assistenti non conviventi si attesta su valori più alti per la dimensione della conciliazione tra lavoro e vita privata e la dimensione sociale.²²

6. Conclusioni: qualità della vita in Italia e ricerca di un altro lavoro

In queste pagine si è tentato di mettere a fuoco il profilo di una particolare componente del “badantato”: le assistenti domiciliari raggiunte dal circuito pubblico, prestando particolare attenzione, oltre che agli aspetti normativi e contrattuali, al progetto migratorio e alla percezione delle condizioni e della qualità del lavoro. La ricerca è stata condotta nel comune di Modena e ha riguardato le assistenti inserite nel programma *Serdom*, attivato dall’amministrazione comunale tra il 2002 e il 2008.

Come si è osservato in apertura, *Serdom* è un programma sperimentale molto articolato e complesso che interviene su tutti i principali aspetti, suscettibili di intervento a livello locale, della assistenza domiciliare agli anziani non autosufficienti fornita da assistenti domiciliari private: dall’informazione alle famiglie sull’esistenza e le modalità di accesso all’insieme dei servizi sociali, all’orientamento nel mercato privato dell’assistenza domiciliare; dalla rilevazione e valutazione delle competenze dei singoli operatori e dall’ ‘accreditamento’ delle imprese private alla formazione e gestione degli elenchi dei fornitori privati di servizi domiciliari; dal sostegno alla domanda di servizi tramite l’erogazione di contributi economici ad un primo livello di monitoraggio sulle soluzioni adottate famiglie per la cura dei propri congiunti; dal sostegno all’offerta, attraverso le attività formative, all’adozione di criteri di selezione delle assistenti domiciliari da proporre alle famiglie; dalla intermediazione in senso stretto all’assistenza all’incontro tra famiglia e lavoratrice volto a far emergere le aspettative reciproche e accompagnarle alla stipula del contratto di lavoro.

In questo senso il programma è stato un laboratorio per sperimentare soluzioni che potessero essere fatte proprie e incorporate, su scala più ampia, nella struttura dei servizi sociali locali.

²² Va osservato a margine che, sia tra le assistenti conviventi che tra le assistenti non conviventi, coloro che vogliono tornare al paese di origine avendo la propria famiglia in patria, esprimono giudizi più negativi relativamente alla conciliazione dei tempi, alla dimensione sociale ed economica, rispetto a coloro che vogliono restare in Italia, indipendentemente dal fatto di avere la propria famiglia in Italia.

Un programma di questo genere per sua natura può coinvolgere soltanto una frazione delle assistenti domiciliari private. Le stime disponibili indicano che, nel corso degli anni, siano state raggiunte dal progetto non oltre il 10-15 delle famiglie che, nel territorio comunale, si sono avvalse della collaborazione di assistenti domiciliari private.²³ A limitare la diffusione del programma a una popolazione più vasta di famiglie e di assistenti domiciliari non è soltanto, come si è più volte sottolineato, il vincolo dato dalle risorse disponibili. Molto del lavoro nero esercitato nell'ambito familiare non trova convenienza ad emergere. Come si comprende facilmente a determinare questa situazione concorrono il tentativo delle famiglie di contenere i costi, e il mancato interesse, anche da parte di immigrate non clandestine, a regolarizzare la loro posizione lavorativa: i lavoratori e le lavoratrici con un progetto migratorio breve puntano a tradurre in reddito corrente almeno una parte di quei contributi previdenziali di cui molto probabilmente non potranno mai beneficiare. In questo senso, programmi di emersione anche molto articolati, quali quelli sperimentati a Modena, nel quadro normativo dato, non possono che riguardare una frazione delle lavoratrici presenti nel mercato della cura.

E tuttavia, l'analisi che si è condotta in queste pagine mostra che vi è un potenziale bacino su cui l'azione pubblica dell'ente locale può avere effetti significativi.

Come si è mostrato, tra le lavoratrici che sono state regolarizzate circa la metà dà valutazioni sostanzialmente positive sulle condizioni e la qualità del proprio lavoro. Secondo i risultati presentati nelle pagine precedenti, tra le intervistate, non meno del 40% intendono, in ogni caso, rimanere in Italia. A conferma, la tabella 15 mostra che vi è almeno un terzo delle intervistate che valuta la propria condizione di vita in Italia migliore rispetto alle aspettative iniziali e che meno del 20% esprime un giudizio nitido di delusione e insoddisfazione.

Tab. 15 – Aspettative sulle condizioni di vita in Italia (%)

	Convivente	Non convivente	Totale
Come me l'aspettavo	46,7	39,6	43,5
Migliore di come me l'aspettavo	31,7	39,6	35,2
Peggior di come me l'aspettavo	18,3	18,8	18,5
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Se ne deve concludere che una parte non trascurabile, almeno tra coloro che sono state regolarizzate, è in Italia con un progetto di periodo lungo.

A partire da questo dato l'ulteriore questione che si pone è se, e in che misura, per queste lavoratrici si possa pensare a una stabilizzazione lavorativa nel settore della cura, specificamente, nel settore della cura agli anziani.

La cura agli anziani è un'attività complessa e faticosa. Ed è ancor più complessa e faticosa in un regime di convivenza nel quale si tratta di condividere una porzione straordinaria del tempo con un anziano (e un *care-giver* familiare) che non si conoscono, provenendo da una cultura e, non di rado, da esperienze professionali non di rado ricche, ma totalmente differenti.²⁴

Nella gran parte dei casi la cura domiciliare in regime di convivenza, non può che essere pensata come un'attività temporanea che può essere svolta soltanto per una fase della vita lavorativa anche da lavoratrici immigrate e disposte a affrontare condizioni di lavoro difficili.

Man mano che le medesime persone si integrano e stabilizzano la loro presenza in Italia viene meno la disponibilità a convivere con un anziano e con la sua famiglia: alcune si orientano con decisione verso altri tipi di lavoro. Per esse l'assistenza agli anziani è un modo per entrare in Italia e avere accesso al mercato del lavoro.

Per altre (tanto più se formate nell'attività di cura) emerge una domanda evidente di passaggio da una situazione di convivenza a una situazione di offerta a ore.

²³ Cfr. Bettio, Mazzotta e Solinas (2004), Solinas e Grappi (2008).

²⁴ Come osserva una delle responsabili del servizio, l'assistenza "è relazione, è stare vicino, è capire che problemi ha l'anziano, è farlo star bene; non è solo fare una corretta igiene".

La tabella 16 aiuta a ricomporre il quadro. Nel complesso solo un terzo tra le intervistate dichiara di voler cambiare lavoro. Tra queste una parte cercano un lavoro meglio pagato più tutelato, meno faticoso e più rispondente alla propria qualificazione. Sono, tuttavia, relativamente poche (17,9%) a considerare la cura agli anziani un lavoro temporaneo e ancor meno (3,6%), a dichiarare esplicitamente di voler fare un lavoro diverso dalla cura agli anziani (3,6%).

Tab. 16 – Principali motivazioni alla base della ricerca di un altro lavoro (% sul totale delle risposte)

	Convivente		Non convivente		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Cerco un lavoro pagato meglio	5	21,7	15	42,9	18	32,1
Il lavoro attuale è temporaneo	3	13,0	7	20,0	10	17,9
Il lavoro è troppo faticoso	5	21,7	3	8,6	8	14,3
Cerco un lavoro coerente con la mia formazione	4	17,4	3	8,6	7	12,5
Il lavoro attuale non ha tutele sufficienti	0	0,0	1	2,9	1	1,8
Non mi trovo bene con questa famiglia	2	8,7	0	0,0	2	3,6
Non voglio più fare il lavoro di cura agli anziani	2	8,7	0	0,0	2	3,6
Altri motivi	2	8,7	6	17,1	8	14,3
Totale	23	100,0	35	100,0	56	100,0

Se molte lavoratrici sono disponibili a rimanere in Italia e molte sono disponibili a continuare a lavorare nella cura agli anziani, purché in condizioni diverse dalla convivenza, si propongono ambiti di riflessione e di sperimentazione parzialmente differenti da quelli su cui si sono cimentati anche programmi pubblici avanzati quali il progetto *Serdom*. Per le lavoratrici di più recente immigrazione, con un progetto migratorio non definito e più orientate a soggiorni brevi, l'obiettivo delle politiche pubbliche deve continuare ad essere quello di garantire alcune tutele minime. Per le lavoratrici più esperte e formate, e con un progetto migratorio a più lungo termine si tratta di passare dalla (semi)regolarizzazione a forme, seppur embrionali, che prefigurino un percorso professionale e consentano la stabilizzazione del loro percorso lavorativo. Di questo disegno, senza alcuna pretesa di completezza, si possono delineare alcuni elementi. Formazione e esperienza lavorativa possono essere almeno parzialmente riconosciute per il conseguimento del titolo di operatore socio-sanitario (OSS). Si può pensare di riconoscere la formazione ricevuta e l'esperienza lavorativa maturata quale titolo preferenziale per l'assunzione da parte del settore assistenziale pubblico (e, forse, della cooperazione sociale che fornisce servizi di cura): in primo luogo nelle attività di sostituzione nelle case protette, favorendo una riduzione del tasso di turnover nelle imprese cooperative impegnate in questo settore. In modo analogo, possono essere previste forme di inserimento nei corsi professionali di formazione del personale paramedico. Può forse essere prevista una preparazione specifica per l'utilizzo di strumenti avanzati nell'ausilio funzionali all'ausilio specifico per i non autosufficienti. Nell'ambito del lavoro dipendente, in altre parole, può essere sbizzato un embrione di *career-line*, sottraendo il lavoro di cura domiciliare alla sfera di segregazione in cui è confinato.

Nell'ambito del lavoro autonomo, vanno favorite modalità di auto-organizzazione delle lavoratrici immigrate che consentano forme di parziale convivenza, di turnazione e una fornitura "a ore". Si tratta, in altre parole, di muovere alcuni passi nel dare quella dignità e quel valore sociale alla cura degli anziani che oggi questa attività Italia non ha. Misure di questa natura possono innescare dinamiche virtuose, agendo sulla struttura del mercato del lavoro, assai più degli incrementi dei minimi salari proposti dal nuovo contratto nazionale collettivo che nel migliore dei casi rimarranno inapplicati e, nel peggiore, indurranno un ulteriore estensione dell'area del lavoro irregolare. La logica di intervento che si sta proponendo, in altre parole, è quella di una regolazione leggera per quanto riguarda l'accesso al lavoro, ma di disegno di un potenziale percorso lavoro per le lavoratrici immigrate che puntano a rimanere nel territorio. Con la consapevolezza che questi processi non potranno che coinvolgere, nel quadro dato, solo parte del lavoro femminile migrante che si offre sul mercato della cura.

Muovere in questa direzione chiama in causa le amministrazioni centrali in relazione ad un ridisegno del sistema di welfare e delle forme di finanziamento della cura alle persone non autosufficienti. Ma chiama in causa anche le amministrazioni locali. Anche in situazioni relativamente avanzate nel panorama nazionale, infatti, si pongono esigenze ineludibili in termini di sviluppo di capacità di governo su terreni solitamente estranei ai servizi sociali locali (dalla formazione alla proposta di specifici strumenti attinenti le politiche attive del lavoro), di maggiore integrazione con i presidi sanitari, di riqualificazione del servizio domiciliare pubblico, che va riconvertito dalle funzioni di offerta diretta (e molto limitata) di prestazioni a attività di accompagnamento e tutoraggio di un'offerta che continuerà ad essere, per un prevedibile futuro, a carico prevalente del lavoro migrante.

Riferimenti bibliografici

- Bettio F., Mazzotta F. e Solinas G. (2004), *Gender Analysis and Long-Term Care of the Elderly*, Rapporto per l'Italia, Commissione Europea-Fondazione Brodolini, Roma 2004.
- Bettio F., Mazzotta F. e Solinas G. (2006), "Costs and prospects for home based long term care in Northern Italy: the Galca survey", *Quaderni Celpe*, Università di Salerno.
- Bettio F. e Solinas G. (2006), "Cura degli anziani: si può battere il mercato?", *Economia & Lavoro*, n. 1, 2006, pp. 147-49.
- Comune di Modena (2007), "Serdom, XII Rapporto", Modena, Dicembre 2007.
- Gallino L. (1993), *Dizionario di Sociologia del Lavoro*, Torino, Utet (I ed. 1978).
- Solinas G. e Grappi D. (2008), "Struttura dell'offerta e regolazione dei servizi di cura per gli anziani. Il caso del comune di Modena", *Quaderni Equal*.

“Materiali di Discussione” LATER PUBLISHED ELSEWHERE

- N. 546 - M. Murat and B. Pistoiesi, *Emigrants and immigrants networks in FDI*, Applied Economics letters, April 2008, <http://www.informaworld.com/content~content=a789737803~db=all~order=author> (electronic publication), **WP No. 546 (December 2006)**.
- N. 545 - M. Brunetti and C. Torricelli, *The Population Ageing in Italy: Facts and Impact on Household Portfolios*, in M. Balling & E. Gnan & F. Lierman (eds.), *Money, Finance and Demography: The Consequences of Ageing*, Vienna, Suerf (2007), **WP No. 545 (November 2006)**.
- N. 532 - M. Montanari, *Between European Integration and Regional Autonomy: The Case of Italy from an Economic Perspective*, Constitutional Political Economy, Vol. 17, 4, pp. 277-301 (2006), **WP No. 532 (March 2006)**.
- N. 529 - M. Montanari, *Knocking on the EU's door: the Political Economy of EU-Ukraine Relations*, Journal of Contemporary European Research, Vol. 3, 1, pp. 64-78 (2007), **WP No. 529 (February 2006)**.
- N. 518 - M. Brunetti and C. Torricelli, *Economic Activity and Recession Probabilities: information content and predictive power of the term spread in Italy*, Applied Economics (2009), **WP No. 518 (December 2005)**.
- N. 517 - M. Murat and S. Paba (2006), *I distretti industriali tra immigrazioni e internazionalizzazione produttiva*, in B. Quintieri (ed.) *I distretti italiani dal locale al globale*, Rubbettino (2006), **WP No. 517 (December 2005)**.
- N. 491 - V. Moriggia, S. Muzzioli and C. Torricelli, *On the no arbitrage condition in option implied trees*, European Journal of Operational Research (2009), **WP No. 491 (May 2005)**.
- N. 482 - G. Di Lorenzo and G. Marotta, *A less effective monetary transmission in the wake of EMU? Evidence from lending rates passthrough*, ICAFI Journal of Monetary Economics, Vol. 4, 2, pp. 6-31 (2006), **WP No. 482 (February 2005)**.
- N. 472 - M. Brunetti and C. Torricelli, *The internal and cross market efficiency in index option markets: an investigation of the Italian market*, Applied Financial Economics, Vol. 17, 1, pp. 25-33 (2007), **WP No. 472 (November 2004)**.
- N. 466 - G. Marotta, *La finanza del settore non profit tra ritardi nei pagamenti e Basilea 2*, Banca Impresa Società, Vol. XXIV, 1, pp. 35-51 (2005), **WP No. 466 (September 2004)**.

- N. 453 - Pederzoli and C. Torricelli, *Capital requirements and Business Cycle Regimes: Forward-looking modelling of Default Probabilities*, Journal of Banking and Finance, Vl. 29, 12, pp. 3121-3140 (2005), **WP No. 453 (February 2004)**.
- N. 448 - V. Moriggia, S. Muzzioli, C. Torricelli, *Call and put implied volatilities and the derivation of option implied trees*, Frontiers In Finance and Economics, vol.4, 1, pp. 35-64 (2007), **WP No. 448 (November 2003)**.
- N. 436 - M. Brunetti and C. Torricelli, *Put-Call Parity and cross-market efficiency in the Index Options Markets: evidence from the Italian market*, International Review of Financial Analysis, Vl.14, 5, pp. 508-532 (2005), **WP No. 436 (July 2003)**.
- N. 429 - G. Marotta, *When do trade credit discounts matter? Evidence from Italian Firm-Level Data*, Applied Economics, Vol. 37, 4, pp. 403-416 (2005), **WP No. 429 (February 2003)**.
- N. 426 - A. Rinaldi and M. Vasta, *The Structure of Italian Capitalism, 1952-1972: New Evidence Using the Interlocking Directorates Technique*, Financial History Review, vol, 12, 2, pp. 173-198 (2005), **WP No. 426 (January 2003)**.
- N. 417 - A. Rinaldi, *The Emilian Model Revisited: Twenty Years After*, Business History, vol. 47, 2, pp. 244-226 (2005), **WP No. 417 (September 2002)**.
- N. 375 - G. Marotta, *La direttiva comunitaria contro i ritardi nei pagamenti tra imprese. Alcune riflessioni sul caso italiano*, Banca, Impresa, Società, Vol. XX, 3, pp. 451-71 (2001), **WP No. 375 (September 2001)**.
- N. 303 - G. Marotta and M. Mazzoli, *Fattori di mutamento nella domanda di prestiti ed effetti sulla trasmissione della politica monetaria*, in P. ALESSANDRINI (ed.) *Il sistema finanziario italiano tra globalizzazione e localismo*, Bologna, Il Mulino, pp. 223-260 (2001), **WP No. 303 (April 2000)**.
- N. 131 - G. Marotta, *Does trade credit redistribution thwart monetary policy? Evidence from Italy*, Applied Economics, Vol. 29, December, pp. 1619-29 (1997), **WP No. 131 (1996)**.
- N. 121 - G. Marotta, *Il credito commerciale in Italia: una nota su alcuni aspetti strutturali e sulle implicazioni di politica monetaria*, L'Industria, Vol. XVIII, 1, pp. 193-210 (1997), **WP No. 121 (1995)**.
- N. 105 - G. Marotta, *Credito commerciale e "lending view"*, Giornale degli Economisti e Annali di Economia, Vol. LIV, 1-3, gennaio-marzo, pp. 79-102; anche in G. Vaciago (a cura di) *Moneta e finanza*, Bologna, Il Mulino (1995), **WP No. 105 (1994)**.

RECENTLY PUBLISHED “Materiali di Discussione”

- N. 674 - *Job Separations, Job Loss and Informality in the Russian Labor Market*, by Hartmut Lehmann, Tiziano Razzolini and Anzelika Zaiceva [January 2012].
- N. 673 - *Fuzzy quantities and their ranking: a new proposal*, by Luca Anzilli and Gisella Facchinetti [December 2011].
- N. 672 - *The Evolution of the Racial Gap in Education and the Legacy of Slavery*, by Graziella Bertocchi e Arcangelo Dimico [November 2011].
- N. 671 - *Are defined contribution pension schemes socially sustainable? A conceptual map from a macroprudential perspective*, by Giuseppe Marotta [November 2011].
- N. 670 - *Do immigrant students succeed? Evidence from Italy and France based on PISA 2006*, by Marina Murat [November 2011].
- N. 669 - *Assessing the information content of option-based volatility forecasts using fuzzy regression methods*, by Silvia Muzzioli and Bernard De Baets [November 2011].
- N. 668 - *Self-Commitment-Institutions and Cooperation in Overlapping Generations Games*, by Francesco Lancia and Alessia Russo [November 2011].
- N. 667 - *Long-run Welfare under Externalities in Consumption, Leisure, and Production: A Case for Happy Degrowth vs. Unhappy Growth*, by Ennio Bilancini and Simone D'Alessandro [October 2011].
- N. 666 - *Exports, imports and growth New evidence on Italy: 1863-2004*, by Barbara Pistoresi and Albero Rinaldi [October 2011].
- N. 665 - *Rave v. Suffrage The Determinants of Development in Mississippi*, by Graziella Bertocchi and Arcangelo Dimico [September 2011].
- N. 664 - *Regional Patterns in the Achievement of the Lisbon Strategy: a Comparison Between Polycentric Regions and Monocentric Ones*, by Paola Bertolini, Enrico Giovannetti and Francesco Pagliacci [September 2011].
- N. 663 - *Estimating nonparametric mixed logit models via EM algorithm*, by Daniele Pacifico [September 2011]
- N. 662 - *From SHIW to IT-SILC: construction and representativeness of the new CAPP_DYN first-year population*, by Emanuele Ciani and Donatella Fresu [July 2011].
- N. 661 - *Trends and dynamics in the Italian labour market. An empirical evaluation using RFL data, 1993-2007*, by Sara Flisi and Marcello Morciano [July 2011].
- N. 660 - *Estimation and Simulation of Earnings in IT-SILC*, by Emanuele Ciani e Marcello Morciano [July 2011].
- N. 659 - *Growth, Colonization, and Institutional Development In and Out of Africa*, by Graziella Bertocchi [July 2011].
- N. 658 - *Economia e finanza nelle imprese meccaniche delle regioni del Nord Italia 2000-2008. Primo rapporto di ricerca*, by Luciana Canovi, Margherita Russo, Monica Baracchi and Daniela Bigarelli [June 2011].