



# **“WELFARE, SINDACATO, LAVORO DOMICILIARE”.**

**Il Segretario Confederale  
Liliana Ocmin**

Roma, 18 dicembre 2012

## **INDICE**

<b>Riforma del welfare, sindacato e pensioni .....</b>	<b>pg. 3</b>
<b>L'impatto culturale del lavoro domestico .....</b>	<b>pg. 4</b>
<b>Il lavoro domestico: sfida per il sindacato .....</b>	<b>pg. 5</b>
<b>La bilateralità come opportunità di servizi .....</b>	<b>pg. 7</b>
<b>Il ruolo della formazione permanente nel lavoro domestico .....</b>	<b>pg. 8</b>
<b>La sfida degli white jobs .....</b>	<b>pg. 10</b>

- **Premessa: riforma del welfare, sindacato e pensionati**

Nel complesso e articolato universo delle problematiche del Welfare State una riflessione importante va dedicata al tema centrale **del lavoro domestico**. Si tratta di un argomento che è stato a lungo sottostimato, quasi costretto ad una cortina di silenzio, per evitare di fare i conti con la sua problematicità e con ciò che esso comporta per milioni di famiglie che ne vivono quotidianamente la realtà.

Questo **“patto del silenzio”** è nato dando per scontato che attività e servizi che spettano allo Stato potessero essere automaticamente delegati **attribuendo alle famiglie un ruolo di pura e semplice supplenza** e che la complessità del problema fosse tale da rendere impossibile un intervento pubblico deciso e mirato.

Quando il **“patto del silenzio”** ha smesso di funzionare nessuno ha quindi posto sul tappeto l'esigenza di un negoziato con lo Stato ma ciascuna famiglia si è industriata per dare una **risposta privata a un problema collettivo**. E ciò ha determinato l'insorgere di fenomeni sociali inediti e complessi a cui non è ancora stata data una soluzione.

Compito del sindacato e delle donne che operano nel sindacato non è quello di rimuovere la complessità del problema ma di fornire risposte, di cogliere tutti i **possibili spazi negoziali**.

**Negoziare deve essere quindi la nostra parola d'ordine** rispetto al tema del lavoro domestico perché su questo argomento riteniamo di avere

i titoli e le carte in regola per dare una nuova dimensione e un nuovo sentire al valore sociale del lavoro domestico, al sostegno alle famiglie coinvolte e alla rappresentanza delle donne, per la gran parte immigrate, che si fanno carico di questo lavoro.

- **L'impatto culturale del lavoro domestico**

Per molti versi, il 'nuovo' lavoro domestico e di cura ha sovvertito la configurazione dei rapporti tra datore di lavoro e lavoratore che si era sedimentata nel tempo e che, tipicamente, prevedeva un rapporto **tra due donne, una di campagna, l'altra di città**; una di classe bassa o medio-bassa, l'altra di classe alta o medio-alta.

I "nuovi" addetti al lavoro domestico e di cura, come dicevamo, arrivano dall'estero, non di rado da città medie e grandi; spesso, in patria, appartengono a un ceto che potremmo definire medio; in Italia, **non lavorano necessariamente per famiglie di ceto superiore al loro**, se si compara la rispettiva posizione sociale nei contesti di origine: talvolta, anzi, lavorano in famiglie di ceto inferiore. Last but not least, non sono solo donne, ma anche uomini, sebbene le donne continuino a essere la maggioranza.

La crisi ha sparigliato di nuovo le carte. Le famiglie hanno problemi economici e il budget per assumere persone per i lavori domiciliari si riduce. Se poi uno dei membri è disoccupato, può svolgere i compiti altrimenti delegati a colf e "badanti".

E già da tempo i giornali hanno cominciato a segnalare che anche donne italiane frequentano i corsi per assistenti familiari: la crisi, si denuncia, **le spinge verso un lavoro che pareva ormai destinato a essere svolto solo da immigrati.**

- **Il lavoro domestico: sfida per il sindacato**

Dentro il grande tema del lavoro domestico si scorge il profilo dirompente di tutto quel che può essere ricondotto all'idea delle azioni di cura. E in questo quadro occorre focalizzare l'attenzione sul ruolo ricoperto, specie negli ultimi anni, dalle cosiddette **colf** e **badanti**.

Come si diceva in precedenza di fronte alle défaillances dell'assistenza pubblica **le famiglie si sono comportate in termini imprenditoriali rivolgendosi al mercato internazionale del lavoro** che forniva occasioni interessanti e a costi contenuti.

Ciò ha dato vita a "**relazioni industriali anomale**": Anomale sul versante del **datore di lavoro che non è un imprenditore**, una multinazionale o una impresa strutturata ma una famiglia che vive in un contesto di difficoltà logistica e spesso anche economica; ma anomale anche sul versante del lavoratore perché la badante vive spesso in un regime di convivenza **che le monopolizza l'esistenza**, procurandole **stress** e **solitudine**.

*Il paradosso della relazione tra la famiglia coinvolta e la badante risiede nel fatto che la retribuzione mensile è mediamente bassa ed insoddisfacente per chi la riceve e molto onerosa per chi la deve erogare.*

Ciò ha generato una **forte tendenza all'irregolarità** che solo grazie allo sforzo del sindacato – in assenza di organizzazioni datoriali - ha spinto verso un'emersione vantaggiosa per la società e per le parti in causa.

Questa anomalia strutturale, che incide anche sulla ragion d'essere del sindacato, e rappresenta un banco di prova per chi vuole individuare nuove categorie di pensiero e di contrattazione, a partire dal **superamento di quell'asimmetria di rapporti di forza** che dà sostanza alle tradizionali relazioni industriali.

Quello tra la famiglia e la figura femminile che svolge un lavoro domestico è infatti un **rapporto simmetrico** in cui si **confrontano due debolezze parallele** e **due** fragilità che sono sostanzialmente speculari.

Questo fatto determina lo sviluppo di **patologie nella relazioni di lavoro** e cioè una relazione in cui possono svilupparsi forme di sfruttamento, lavoro nero, caporalato a danno della badante e di ricatto, intimidazione e vessazione nei confronti della famiglia.

Su questo punto riteniamo che si debba giocare una partita essenziale e cioè **immaginare le tutele delle lavoratrici immigrate in stretta connessione con la tutela delle famiglie**, all'interno di un'ottica di

**convergenza di interessi** capace di alleviare le difficoltà delle famiglie e di questa nuova categoria di lavoratrici.

- **La bilateralità come opportunità di servizi**

Come abbiamo rilevato è difficile immaginare una relazione di lavoro in cui la cultura della bilateralità potrebbe avere spazi concreti ed utili per entrambe la parti come nel caso delle famiglie e delle badanti.

Perché questo è il **rapporto professionale che presenta il minor grado di asimmetria** e in cui le asimmetrie residue non sono fisse ma rimbalzano senza schema predefinito da una controparte all'altra.

Ecco allora che la **bilateralità** si caratterizza come opportunità concreta, perché consentirebbe di individuare un luogo in cui sperimentare e realizzare **servizi di interesse comune tra le parti**.

Si tratta di un nuovo orizzonte che ha bisogno di un approccio unitario e condiviso da parte del sindacato perché attraverso la bilateralità abbiamo la possibilità di rispondere ai bisogno degli assistiti, delle famiglie e delle badanti in termini di:

1. **Formazione** permanente su aspetti generali e specifici
2. **Matching** tra domanda ed offerta di lavoro domestico

3. **Qualificazione** delle lavoratrici domiciliari attraverso specifici percorsi formativi
4. **Certificazione** dei curriculum e delle esperienze
5. **Relazioni di reticolarità** tra badanti, assistiti e famiglie /badanti collettive, badanti di condominio, sistema sanitario nazionale, istituzioni ecc)
6. **Erogazione di prestazioni integrative e compensative** per le famiglie che rispettano le norme contrattuali per le assistenti su permessi, ferie e festività

In questo quadro l'idea potrebbe essere quella di istituire **un'Agenzia Regionale**, con il coinvolgimento delle **Parti sociali**, che dovrebbe **occuparsi della formazione di queste figure** e gestire l'incontro **tra domanda e offerta di lavoro** (sulla falsariga del lavoro di somministrazione), un servizio aperto anche ai privati, all'associazionismo e alle strutture della bilateralità specie per ciò che riguarda gli aspetti formativi.

- **Il ruolo della formazione permanente nel lavoro domestico**

Per qualificare il lavoro domestico è quindi necessario procedere a un grande sforzo finalizzato alla **formazione permanente**. La politica di promozione dell'apprendimento per tutto l'arco della vita si basa sulla consapevolezza che sia necessario facilitare l'esercizio del diritto di tutti i cittadini di ogni età, ceto sociale o condizione professionale, di formarsi,



apprendere e crescere, sia umanamente che professionalmente, per l'intero arco della vita.

**La formazione permanente, infatti, non è intesa solo come apprendimento a fini occupazionali, ma anche personali, civici e sociali, collegandosi ad altri obiettivi fondamentali, quali quelli dell'occupabilità, dell'adattabilità e della cittadinanza attiva.**

Attualmente l'offerta formativa rivolta alle persone svolgono attività di lavoro domestico rappresenta uno sforzo propositivo ancora allo stato embrionale, fortemente condizionato dalla **logica prevalente del corso a spot**, da un approccio fondato su concetti di modesta tecnicità che non intaccano il *low profile* dell'attività di assistenza domiciliare per i non autosufficienti.

Se si vuole contribuire ad un salto di qualità occorre un approccio formativo nuovo: è necessario riconoscere la **complessità del lavoro domestico** come elemento e premessa di crescita personale e professionale donne coinvolte.

Si tratta infatti di un'attività lavorativa complicata, difficile, multidisciplinare, dove si intrecciano **tecnicità ed abilità trasversali, elementi infermieristici e di comunicazione, capacità di analisi psicologica ed esigenze di economia ed organizzazione domestica.**

Agendo su questi versanti in termini di formazione permanente possiamo ottenere una serie di obiettivi:

- Migliorare la qualità della vita della lavoratrice domestica
- Elevarne la qualità professionale
- Incrementare i livelli di soddisfazione del cliente (famiglie)
- Concorrere al miglioramento complessivo delle prestazioni offerte dal settore

- **La sfida degli white jobs**

E' quindi importante riflettere sulle possibilità di lavoro e di coesione che possono emergere dai cosiddetti **white jobs**, le attività professionali che fanno riferimento al settore dei servizi sociali intesi anche come bacino occupazionale per i giovani e le donne, specie meridionali, su cui investire per uscire dalla crisi.

In questo senso, come donne della Cisl, riteniamo si debba affrontare una battaglia fondamentale per la restituzione della dignità alle forme di lavoro legate all'assistenza familiare di bambini e anziani.

Per una lunga fase **l'assistenza familiare è stata confinata in una sorta di riserva indiana**, come un segmento delimitato di lavoro destinato, per default, a una specifica figura: **la donna immigrata**.

Questa segmentazione ha prodotto un'idea profondamente sbagliata: il lavoro familiare come attività **interstiziale, compensativa e marginale** rispetto alle grandi dinamiche della produzione.



Questa azione propedeutica di restituzione della **dignità ai cosiddetti white jobs** è una condizione fondamentale per rendere attrattivo un settore che può produrre posti di lavoro capaci di ampliare non solo il tasso di occupazione femminile ma anche quello più generale dei giovani.