

LE ASSISTENTI FAMILIARI A GENOVA

Rapporto di ricerca

Maggio 2011

AVVERTENZE E RICONOSCIMENTI

Questa ricerca è stata promossa dalla Agenzia Regionale Sanitaria (ARS) della Regione Liguria, in collaborazione con il Comune di Genova, ed è stata realizzata in collaborazione con l'Istituto per la Ricerca Sociale (IRS) di Milano.

Lo scopo dell'indagine è stato quello di esplorare le specificità del lavoro privato di cura a Genova e di verificare la propensione delle assistenti familiari a qualificarsi e a collegarsi alla rete dei servizi.

La base conoscitiva è data da interviste realizzate attraverso un questionario semi-strutturato a 269 assistenti familiari: un campione significativo in ordine alle diverse configurazioni del lavoro privato di cura, cui si sono affiancate dieci interviste a testimoni privilegiati. I dati raccolti sono messi costantemente a confronto con un *database* di 620 interviste analoghe, raccolte a partire dal 2004 in varie zone dell'Italia centro-settentrionale e analizzate nel sito Qualificare.info.

Tra le diverse variabili usate per spiegare i risultati raggiunti, tre si sono rivelate particolarmente discriminanti: la nazionalità di appartenenza, il fatto di lavorare a ore o in co-residenza e il periodo di arrivo in Italia. Criteri che disegnano differenze importanti nel capoluogo ligure, su cui questo rapporto si sofferma ripetutamente.

La direzione scientifica della ricerca è stata di Sergio Pasquinelli, direttore di ricerca all'IRS, che ha coordinato il testo qui presentato. Agnese Bellieni ha coordinato le operazioni di rilevazione sul campo e ha svolto buona parte delle interviste qualitative. Cristina Piaser ha collaborato alla elaborazione dei dati.

La stesura di questo rapporto si deve a Sergio Pasquinelli (sintesi iniziale, capitoli 2, 3 e 4), Agnese Bellieni (capitolo 5) e Giselda Rusmini (capitolo 1).

Indice

	pag.
<i>Sintesi delle principali evidenze</i>	4
1 – Regolari e irregolari: quante sono?	7
2 – Profili e progetti migratori	11
3 – Il lavoro di cura: le attività, gli assistiti, le emergenze	18
4 – Tutoraggio, formazione, regolarizzazione	25
5 – Il lavoro di cura a Genova secondo alcune testimonianze	34
<i>Appendice statistica</i>	40

Sintesi delle principali evidenze

Le assistenti familiari a Genova

Tredicimila. Secondo le nostre stime, a Genova operano 13.200 assistenti familiari, corrispondenti a circa 15 ogni 100 anziani ultra 75enni. Nove su dieci sono straniere e, tra queste, un terzo non ha il permesso di soggiorno.

Provenienza. Le assistenti familiari straniere provengono soprattutto dal Sud America (74%), in particolare Ecuador e Perù: le ecuadoregne sono più della metà delle assistenti familiari a Genova. Le europee dell'Est sono una su dieci, soprattutto ucraine, sono più anziane, 49 anni in media contro 42 della media generale, e convivono di più. Colpisce l'assenza pressoché totale delle romene.

Flussi migratori. Sembra rallentato quello dal Sud America: le assistenti di più recente arrivo giungono in proporzione di più dall'Est Europa e dai paesi asiatici. Complessivamente, i flussi di nuove assistenti familiari stanno diminuendo: meno di una su quattro è arrivata negli ultimi cinque anni in Italia. Il vero boom c'è stato nella prima metà degli anni Duemila, metà delle attuali assistenti familiari è arrivata allora.

Con la famiglia. Due terzi delle assistenti familiari straniere vivono con la propria famiglia, o almeno parti di essa. In Italia il dato medio si ferma a poco più di un terzo. La realtà genovese è sempre più quella di un insediamento stabile. Tuttavia, nei progetti migratori la stabilizzazione a lungo termine fatica a dichiararsi: sono ancora numerose le assistenti che vogliono ritornare al paese di origine.

Le nuove assistenti familiari. Quelle arrivate negli ultimi tre-quattro anni sono un po' più giovani (38 anni, contro una media di 42), aumenta il peso dell'Europa dell'Est, vivono di più in regime di co-residenza, intendono questo lavoro in modo più transitorio, o almeno sono più intenzionate a cambiare in un futuro anche se non vicino.

Co-residenza e lavoro a ore. Il numero di assistenti familiari che abitano nella stessa casa della persona assistita è contenuto: solo una su tre contro i due terzi della media nazionale. E infatti risulta via via scoperta una domanda di co-residenza da parte delle famiglie. La maggior parte di chi convive preferirebbe smettere di farlo e passare a un lavoro e a ore.

Soddisfatte, di cosa? Un quarto delle assistenti familiari dichiarano di avere scelto questo lavoro perché piace, ma solo il 5% lo ritiene ben pagato. In altri contesti italiani è il contrario: è un lavoro che piace meno, ma sulla paga si è più soddisfatti. Più di metà

delle assistenti familiari vorrebbe ridurre l'orario di lavoro o passare a un altro mestiere: infermiere, colf, commessa ecc.

La propensione alla regolarizzazione lavorativa

Un sommerso persistente. Secondo nostre stime sono solo poco più di un terzo, il 38-40 per cento, le assistenti familiari che lavorano con un contratto di lavoro. La sanatoria 2009 ha inciso poco: i contratti firmati a luglio 2010 in tutta la provincia di Genova erano tremila (badanti + colf) secondo dati del Ministero dell'Interno. Tra coloro che hanno un contratto, una su due ha affermato che le ore di lavoro dichiarate sono comunque meno di quelle effettive.

Fra coloro che invece sono privi di un contratto, la maggior parte imputa questa assenza alla indisponibilità del datore di lavoro ad assumere, mentre le altre affermano di essere interessate loro stesse a stare nel nero.

Diritti. Si segnala anche un limitato riconoscimento dei diritti contrattuali: il 42% delle assistenti non può usufruire di permessi orari pagati, il 36% non è pagata durante i giorni di malattia, il 28% non gode dei giorni di ferie retribuiti.

La propensione alla qualificazione

Non autosufficienti. Nella metà dei casi il lavoro di cura è prestato a favore di persone che hanno una pesante necessità d'assistenza: il 29% degli anziani/disabili assistiti è allettato (12% in Italia), il 38% ha problemi di tipo cognitivo, il 69% non riesce a lavarsi da solo.

Formazione. La maggior parte delle assistenti familiari straniere ha seguito un corso di formazione per assistenti familiari (il 52%), per Ausiliario socio-assistenziale (7%) o per infermiere di base (13%). Quante sono interessate a formarsi (ancora)? Metà lo sono solo per corsi di tipo gratuito, mentre un quarto lo sono anche se dovessero contribuire ai costi. Gli aspetti su cui ci si sente maggiormente impreparati e sui cui si è più interessati a formarsi sono, in ordine:

- contenuti sanitari/infermieristici/di primo soccorso
- capacità relazionali (psicologia, comunicazione)
- assistenza all'anziano: movimentazione, igiene personale ecc.

Direzioni di intervento

Il mercato privato della cura a Genova si caratterizza per un limitato livello di regolarità dal punto di vista contrattuale e una moderata preparazione specifica, a fronte di problemi di salute degli assistiti che richiederebbero cure qualificate.

Esiste una moderata propensione a collegarsi al sistema dei servizi, con alcuni “se e ma”: prevalentemente legati agli aspetti retributivi, alla continuità e alle tutele lavorative. Tale propensione risulta maggiore nel caso delle italiane, delle sudamericane (per formazione e tutoraggio) e di chi lavora a ore. In sintesi questi i principali elementi raccolti:

1. **Assenze/emergenze:** un'assistente familiare su tre dichiara di essersi **assentata dal lavoro per motivi imprevisti** nell'ultimo anno e di essere stata sostituita da un familiare o da un'altra assistente, in un caso su quattro da nessuno. Situazioni di “emergenza” relative all'assistito sono state riscontrate da 4 assistenti su 10 e sono state prevalentemente risolte chiamando il servizio pubblico (118).
2. Quattro assistenti familiari su dieci sono disponibili a lavorare per un “**Centro di servizi**” che coordini l'assistenza alle famiglie, a patto di non ridurre la retribuzione; il 31% anche riducendo la retribuzione, in cambio della continuità lavorativa/orario regolare di lavoro; il 17% a patto di non ridurre la retribuzione, ma riducendo le ore di lavoro.
3. La disponibilità alla **formazione** è leggermente maggiore rispetto ad altri contesti, ma permane lo scoglio dei costi (o meglio del mancato guadagno) che essa implica.
4. **Tutoring.** “Sarebbe disposta ad essere affiancata da una operatrice del servizio pubblico di assistenza degli anziani (“formazione in situazione” / tutoraggio) per migliorare il suo lavoro?” Hanno risposto positivamente una larga maggioranza, il 69 per cento, delle assistenti familiari, soprattutto le sudamericane e chi lavora a ore.
5. L'incontro domanda/offerta costituisce oggi una funzione gestita in modo informale, spesso dentro le reti (chiuse) dei diversi gruppi etnici. Molti testimoni auspicano la creazione di un **Albo** delle assistenti qualificate, che offra garanzie in merito alle referenze delle operatrici e alla loro competenza, e di **Sportelli dedicati**, in collegamento con i servizi già esistenti. Servizi che non si dovrebbero limitare alla pura intermediazione, ma che possano accompagnare le persone, offrendosi come riferimenti affidabili.

Capitolo 1

Regolari e irregolari: quante sono?

Le assistenti familiari sono, dopo la famiglia, la risorsa di aiuto di gran lunga più utilizzata dalla popolazione anziana in condizione di fragilità. È alla fine degli anni Novanta che il loro numero inizia a crescere esponenzialmente, quando lo stesso termine “badante” comincia a entrare nel linguaggio comune e il fenomeno assume un radicamento sempre più capillare sul territorio.

I motivi di questa crescita sono noti: una montante domanda di assistenza, risorse familiari sempre più ridotte e un intervento pubblico limitato nel rispondere alle sole situazioni di maggiore fragilità. Ingredienti che hanno indotto una progressiva accettazione, nelle famiglie italiane, della “badante” come risposta ai problemi di cura di un membro in difficoltà. Non solo come risposta temporanea, ma ormai come una possibilità ritenuta *fisiologica* per le esigenze di cura familiari.

Non è semplice calcolare quante sono le assistenti familiari presenti oggi nel nostro Paese. Intanto perché una parte consistente è impiegata senza un contratto di lavoro: la presenza di una larga quota di lavoro sommerso pone pertanto la necessità di aggiungere al numero dei contratti di lavoro in essere una stima del lavoro nero. Poi perché la parte regolarmente occupata è inclusa nella categoria più ampia dei lavoratori domestici, cioè le colf, e i dati ufficiali non permettono di distinguere tra le due figure. Non esiste infatti un contratto di lavoro specifico per le assistenti familiari. Per la loro regolare assunzione viene utilizzato il contratto dei collaboratori domestici (colf, appunto). Ne consegue che i dati dell’Inps sui lavoratori del settore domestico non distinguono tra colf e assistenti familiari.

La stima che proponiamo unisce fonti ufficiali e fonti informali. Si basa su un calcolo che utilizza i dati Inps relativi ai lavoratori domestici, i dati sugli ingressi di cittadini non comunitari attraverso le quote flussi e la recente regolarizzazione¹, nonché la testimonianza di molti interlocutori – nei centri di ascolto parrocchiali, nei sindacati, nelle associazioni, nel volontariato, nelle cooperative sociali, nei servizi impegnati nell’orientamento e accompagnamento all’inserimento lavorativo – che ci hanno aiutato a mettere a fuoco le dimensioni dell’irregolarità. Sia dal punto di vista della presenza nel paese (mancanza del permesso di soggiorno), sia dal punto di vista contrattuale.²

¹ Per un bilancio della sanatoria: S. Pasquinelli, G. Rusmini, *La regolarizzazione delle badanti*, in Network Non Autosufficienza (a cura di), *L’assistenza agli anziani non autosufficienti. Secondo Rapporto*, Rimini, Maggioli, 2010.

² Seguiamo procedimento di calcolo illustrato più approfonditamente in Pasquinelli S., Rusmini G. (2008), *Badanti: la nuova generazione*, Dossier di Ricerca, in: www.qualificare.info area download.

Il risultato finale ci dice che in Italia operano complessivamente 754.000 assistenti familiari straniere, cui si aggiunge circa il 10% di assistenti italiane, in lenta ma continua crescita in questi anni.

Le lavoratrici straniere sono distinguibili in tre segmenti diversi. Circa un quarto lavora e risiede irregolarmente in Italia (193.000 lavoratrici): si tratta di donne extracomunitarie prive di un contratto di lavoro e del permesso di soggiorno. Un ulteriore 28%, pur risiedendo in maniera regolare, lavora senza contratto (214.000 lavoratrici): sono le assistenti provenienti dai paesi comunitari³ oppure le extracomunitarie che dopo aver ottenuto il permesso di soggiorno lavorano senza contratto per massimizzare i propri guadagni. Infine, vi sono le lavoratrici che operano in regola, sia dal punto di vista contrattuale che residenziale, che rappresentano il 46% del totale (347.000 lavoratrici). Complessivamente, quindi, l'irregolarità contrattuale riguarda il 54% delle assistenti familiari operanti in Italia.

Tab. 1 - Stima delle assistenti familiari straniere in Italia, dopo la regolarizzazione 2009

	N	%
Irregolari	193.000	26
Senza contratto di lavoro	214.000	28
Con contratto di lavoro	347.000	46
Totale straniere	754.000	100

Fonte: stime Irs e Qualificare.info, 2010

Sulla base di questi dati abbiamo stimato il numero di assistenti familiari straniere operanti in Liguria e nel Comune di Genova. In primo luogo, abbiamo ipotizzato il numero complessivo di assistenti familiari straniere presenti sul territorio regionale e comunale applicando la stessa incidenza di lavoratrici ogni 100 anziani ultra 75enni a livello nazionale, prima della regolarizzazione. E quindi:

1. Al numero totale di assistenti familiari così calcolato abbiamo applicato la stima di lavoratrici irregolari, senza contratto e con contratto stimate per l'Italia.
2. Al numero di assistenti familiari con contratto, regolarmente residenti in Liguria, abbiamo aggiunto una stima del numero di assistenti che saranno regolarizzate al termine della procedura di "sanatoria" avviata a settembre 2009. Per fare ciò

³ I cittadini dei paesi comunitari godono della libertà di circolazione, ma se intendono soggiornare in Italia per un periodo superiore a 3 mesi, devono iscriversi all'anagrafe dimostrando di avere risorse economiche sufficienti al soggiorno (identificate con l'importo dell'assegno sociale, pari a circa 5.000 euro annui) o un impiego. Poiché in caso di controlli il cittadino comunitario può dichiarare di trovarsi in Italia da un periodo inferiore a tre mesi, di fatto la sua posizione appare raramente irregolare. Abbiamo quindi considerato tutte le assistenti comunitarie regolarmente soggiornanti in Italia.

abbiamo applicato al numero di domande di regolarizzazione per colf e badanti presentate dalle famiglie liguri (6.729) la quota di domande riguardanti solo le assistenti familiari, rilevata a livello nazionale (cioè il 38% del totale) e quelle che al termine della procedura saranno presumibilmente accettate (circa l'85%).

3. Abbiamo successivamente ricalcolato la quota di assistenti irregolari, senza contratto e con contratto a livello regionale, applicando poi tali percentuali al Comune di Genova, ricavando anche per questo territorio una stima del numero di assistenti familiari operanti a seguito della regolarizzazione.⁴

Il risultato del procedimento di stima ci dice che in Liguria opererebbero oltre 29.000 assistenti familiari straniere, di cui quasi dodicimila nella sola città di Genova. Seppur assumibile con cautela poiché basata su dati parziali, questa stima offre una dimensione complessiva del fenomeno e delle sue principali configurazioni.

Le assistenti in regola con il contratto di lavoro e i documenti di soggiorno risultano essere, secondo il procedimento di stima adottato, il 40 per cento, quelle regolarmente soggiornanti, ma senza contratto, ammonterebbero al 28 per cento, mentre le lavoratrici prive di un titolo valido per il soggiorno e sprovviste di un contratto di lavoro sono una su tre.

Tab. 2 - Stima delle assistenti familiari straniere occupate in Liguria e nel Comune di Genova, dopo la regolarizzazione

	Regione Liguria		Comune di Genova	
	N	%	N	%
Irregolari	9.472	32	3.744	32
Senza contratto di lavoro	8.288	28	3.276	28
Con contratto di lavoro	11.840	40	4.680	40
Totale	29.600	100	11.700	100

Fonte: stime Irs e Qualificare.info, 2010

Le assistenti familiari straniere operanti “in nero” ammonterebbero così al 60%, secondo una stima prudenziale. Va comunque ricordato che anche nelle situazioni in cui è presente un contratto di lavoro, sono frequenti le irregolarità legate alla dichiarazione di un numero di ore inferiore a quelle effettivamente lavorate. Questo aspetto è tra quelli analizzati nella ricerca.

⁴ In Liguria, come a Genova, le domande di regolarizzazione hanno inciso in maniera limitata, con numeri contenuti. Nella provincia di Genova le domande di regolarizzazione per colf e badanti sono state 4.000. A luglio 2010 le domande tradottesi in contratti in provincia di Genova erano tremila, secondo il Ministero dell'Interno (Pasquinelli e Rusmini, *op. cit.*).

A questa stima vanno poi aggiunte *le italiane*. Benché in lieve crescita in questi anni, il loro numero rimane comunque piuttosto contenuto, stimiamo inferiore al 10%, per una presenza a Genova tra le 1.400 e 1.600. Il computo finale ci dà così *una stima delle assistenti familiari, italiane e straniere, pari a 13.200 persone*.

Come è noto la Liguria e Genova presentano una quota di persone anziane ben al di sopra della media italiana. Oggi gli ultra 65enni sono nel capoluogo ligure il 27% dei residenti, una quota che fra una decina d'anni raggiungerà il 29%. Gli ultra 75enni, attualmente pari a circa il 14%, raggiungeranno il 16,2% e gli ultra 85enni passeranno dal 3,8% del totale dei residenti odierni, al 5,6%, come mostra la tavola che segue.

Tab. 3 - Gli anziani nel Comune di Genova: quota % sulla popolazione residente al 2009 e previsione al 2019

	2009	2019
popolazione ≥65 anni	26,9	28,9
popolazione ≥75 anni	13,9	16,2
popolazione ≥85 anni	3,8	5,6

Fonte: elaborazioni Irs su dati Istat e stime Istat (Ipotesi centrale)

Nonostante i progressi della medicina e del complessivo stato di salute della popolazione in età avanzata, la crescita dei grandi anziani apre inevitabilmente davanti a noi una crescita delle fragilità e della domanda di assistenza. E' in questo contesto che si colloca il progetto di ricerca di cui presentiamo ora i risultati.

Capitolo 2

Profili e progetti migratori

In questo capitolo viene delineato il profilo delle assistenti familiari operanti a Genova, vengono tracciati i relativi progetti migratori e la rilevanza dei ricongiungimenti. La base conoscitiva di questo come dei capitoli che seguono è rappresentata da 269 interviste, costantemente confrontate con quelli riferiti al campione nazionale.

Il capitolo è articolato in varie parti, relative al profilo socio-anagrafico, la provenienza, il livello di istruzione, la presenza della famiglia in Italia, e in particolare di figli minori, le prospettive insediative.

2.1 Chi sono le assistenti familiari?

Il campione intervistato è composto da 250 donne e 19 uomini. Se paragonato a quello italiano, risulta composto da una quota lievemente maggiore di assistenti familiari maschi (7,1%, contro il 4%). Il lavoro privato di cura rimane svolto quasi interamente da donne e per questo motivo ci si riferirà alla totalità degli intervistati utilizzando la terminologia al femminile.

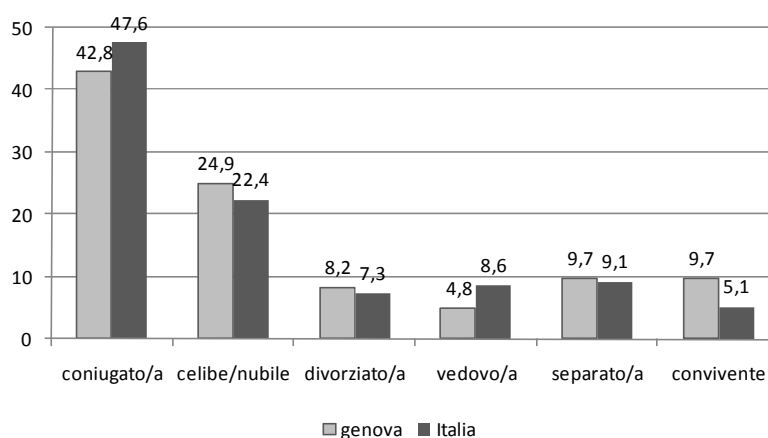
Tab. 1 - Assistenti familiari per genere

	Comune di Genova		Italia
	v.a.	%	%
Femmine	250	92,9	96,0
Maschi	19	7,1	4,0
Totale	269	100	100

Fonte: elaborazioni Irs su dati Ars

L'età media delle assistenti familiari che operano nel capoluogo ligure è di 42 anni (in linea con la media italiana che è di 41 anni), varia dai 18 ai 68 anni: le più anziane sono le europee dell'Est (49 anni) e le italiane (48). Le assistenti familiari con oltre 40 anni rappresentano quasi il 60% del totale e quelle con più di 50 anni sono un quarto: rispetto al dato italiano queste mostrano un'incidenza superiore di 5 punti percentuali.

Fig. 1 – Stato civile delle assistenti familiari, confronto Genova/Italia (valori %)



Fonte: elaborazioni Irs su dati Ars

Tab. 2 - Titolo di studio

	Comune di Genova		Italia
	v.a.	%	%
nessuno	2	0,7	2,6
licenza elementare	19	7,1	7,7
licenza media inferiore	80	29,7	23,9
qualifica professionale	23	8,6	13,2
diploma media superiore	99	36,8	34,8
laurea e oltre	46	17,1	17,8
Totale	269	100	100

Fonte: elaborazioni Irs su dati Ars

Le assistenti familiari sono per lo più coniugate (43 per cento: figura 1), un po' meno che in Italia. In compenso sono più frequenti le convivenze: 9,7% rispetto al 5,1% a livello nazionale.

Relativamente al titolo di studio, oltre un terzo possiede un diploma di scuola media superiore, oltre un quarto la licenza media. Il campione genovese non si discosta significativamente in termini percentuali da quanto emerso a livello nazionale, si nota solo una maggiore presenza di assistenti familiari con licenza media inferiore e una netta diminuzione della mancanza di titoli di studio.

Tab. 3 - Cittadinanza delle assistenti familiari

	Comune di Genova		Italia
	v.a.	%	%
Sud-America	200	74,3	33,5
Asia/Africa	30	11,2	8,3
Est Europa	28	10,4	56,3
Italia	11*	4,1	1,9
Totale	269	100	100

Fonte: elaborazioni Irs su dati Ars

* Delle 11 donne italiane, 3 sono nate in Italia mentre 8 sono cittadine italiane naturalizzate, per lo più in seguito a matrimonio.

Da dove arrivano le assistenti familiari straniere a Genova? Tre quarti proviene dal Sud America, dato che è più del doppio rispetto a quanto rilevato a livello nazionale, dove la maggior parte delle assistenti familiari (56,3%) è dell'Est Europa. È interessante notare anche il numero di donne italiane: oltre doppio di quanto registrato a livello nazionale, benché esse rimangano comunque sotto il 10 per cento. Tra le donne italiane figurano anche cittadine naturalizzate per matrimonio.

Nello specifico la maggior parte delle assistenti familiari non italiane operanti nel genovese è di cittadinanza ecuadoriana: rappresentano il 57,4%, cui seguono quelle peruviane: 14,0% e le ucraine: 12,7%. Colpisce l'assenza pressoché totale di romene, presenti massicciamente in altre aree del Paese.

Tab. 4 - Cittadinanza delle assistenti familiari straniere

	v.a.	%
Ecuador	148	57,4
Perù	36	14,0
Ucraina	12	4,7
Bolivia	8	3,1
Marocco	8	3,1
Nigeria	6	2,3
Filippine	4	1,6
India	4	1,6
Bulgaria	3	1,2
Moldavia	3	1,2
Russia	3	1,2
Brasile	3	1,2
Altro	20	7,8
Totale	258	100

Fonte: elaborazioni Irs su dati Ars

Considerando le sole cittadine straniere, più del 90 per cento, si evidenzia la forte ondata migratoria avvenuta all'inizio degli anni 2000, confermata anche a livello

nazionale, che vede oltre l'87% delle assistenti familiari straniere giunte in Italia prima del 2005.

Tab. 5 - Periodo di arrivo in Italia delle assistenti familiari straniere, confronto Genova/Italia

	Comune di Genova		Italia
	v.a.	%	%
Giunte prima del 2000	71	27,5	87,3
Dal 2000 al 2005	124	48,1	
Dopo il 2005	63	24,4	12,7
Totale	258	100	100

Fonte: elaborazioni Irs su dati Ars

Le assistenti familiari straniere

Concentriamoci dunque sulle 258 assistenti familiari che hanno dichiarato una cittadinanza diversa da quella italiana. Data la forte presenza di cittadine straniere è utile interrogarsi sulla composizione delle loro famiglie e in particolare se hanno figli, minorenni o meno, dove risiedono, da quanto tempo vivono in Italia e quanto tempo progettano di rimanerci. Tutti elementi che ci possono aiutare a capire i rispettivi orientamenti lavorativi.

La composizione familiare. Le assistenti familiari straniere nel 68 per cento dei casi vivono in Italia con tutta o parte del proprio nucleo familiare. Nel Comune di Genova si evidenzia una maggiore propensione al mantenimento dei nuclei familiari rispetto al dato italiano dove tale quota si ferma al 43 per cento.

Tab. 6 – “La sua famiglia vive con lei in Italia?”

	Comune di Genova		Italia
	v.a.	%	%
si	99	38,7	22,0
in parte	75	29,3	21,1
no, vive nel paese di origine o in altro paese	82	32,0	56,9
Totale (valori mancanti: 2)	256	100	100

Fonte: elaborazioni Irs su dati Ars

Le assistenti che vedono in Italia la presenza di familiari, che per il 79% vivono nella stessa casa. Il ricongiungimento familiare nel contesto genovese è progettato da un terzo delle assistenti familiari straniere. Se consideriamo chi vive solo, tale percentuale sale al 54%. Si tratta di numeri che ci parlano di progetti, ricorrenti, di insediamento stabile in Italia.

Altro elemento importante da considerare per completare il quadro sulla configurazione delle famiglie è la presenza di figli. A Genova la percentuale di assistenti familiari con figli è di poco superiore a quella nazionale, 81% contro 77%. Rispetto alla presenza di figli minori, se ne nota nella città di Genova una maggiore presenza: il 39% delle donne con figli intervistate dichiara di avere almeno un figlio minore in Italia contro il 22% riscontrato a livello nazionale.

Tab. 7 - Presenza di figli

	Comune di Genova		Italia
	v.a.	%	%
Ha figli?			
si	219	81,4	77,5
no	50	18,6	22,5
Totale	269	100	100
Se ha figli, ne ha in Italia?			
si	147	67,1	61,7
no	72	32,9	38,3
Totale	219	100	100
Se ha figli, ne ha minorenni?			
si	114	52,1	56,3
no	105	47,9	43,7
Totale	219	100	100
Se ha figli, ne ha minorenni in Italia?			
si	86	39,3	22,3
no	133	60,7	77,7
Totale	219	100	100

Fonte: elaborazioni Irs su dati Ars

Il tempo di residenza in Italia e il progetto migratorio. La maggior parte delle assistenti familiari, tre quarti, sono arrivate prima del 2005. Solo una su quattro è arrivata negli ultimi cinque anni. Un quadro sostanzialmente allineato con quello nazionale, che segna un rallentamento dei flussi migratori, peraltro confermato dall'ultimo rapporto della Fondazione Ismu (2010), secondo cui è in calo la quota di chi stranieri che scelgono l'Italia e in crescita quella di chi la lascia.

Analizzare chi è giunto negli ultimi anni, come faremo ripetutamente in questo rapporto, ci permette di identificare le tendenze emergenti e le probabili prospettive di una realtà molto mobile al proprio interno.

Esplorando l'articolazione dei flussi per area di provenienza, il capoluogo ligure riproduce tendenze più generali registrate a livello nazionale (tabella 8). Gli arrivi in Italia dopo il 2005 vedono infatti una crescita delle cittadine est europee, soprattutto ucraine e africane/asiatiche. Le cittadine sud-americane hanno invece conosciuto un flusso migratorio sempre meno dinamico negli ultimi anni.

Tab. 8 - Periodo di arrivo in Italia per nazionalità – valori %

	Fino al 2005		Dopo il 2005	
	<i>Genova</i>	<i>Italia</i>	<i>Genova</i>	<i>Italia</i>
Est Europa	6,6	54,5	23,8	77,8
Sud America	84,6	36,4	55,5	19,4
Africa/Asia	8,7	9,2	20,6	2,8
Totale	100	100	100	100

Fonte: elaborazioni Irs su dati Ars e Qualificare.info

La professione di assistente familiare, se durante la prima metà del decennio era appannaggio delle cittadine sud americane, trova dunque nuove forze in altre nazionalità, che vedono un progressivo riequilibrio.

Un tema specifico di indagine ha riguardato le strategie migratorie: quanto tempo si ha intenzione di rimanere in Italia? Oltre metà delle assistenti familiari dichiara progetti di lungo periodo o definitivi, il 31,5% pensa di rimanere in Italia per meno di 10 anni, mentre poco più dell'11% non sa quanto tempo rimarrà.

Tab. 9 – Quanto tempo si prevede di restare in Italia

	Comune di Genova		Italia
	v.a.	%	%
solo per 2/3 anni	27	10,5	17,8
per meno di 10 anni	54	21,0	21,1
per più di 10 anni	66	25,7	27,9
per sempre	80	31,1	33,1
Non so	30	11,7	0,0
Totale	257	100	100

Fonte: elaborazioni Irs su dati Ars

A Genova si evidenziano progetti migratori di più breve periodo rispetto a quanto emerge a livello italiano. Il che contrasta con la forte presenza di sudamericane, tradizionalmente più orientate verso un insediamento stabile. L'intenzione di un ritorno in patria si scontra cioè con i tempi ormai lunghi di permanenza e la crescita dei ricongiungimenti familiari. Come mostra infatti al tabella 10, chi vive da più tempo in Italia mostra una maggiore intenzione a rimanervi a lungo o per sempre.

Tab. 10 – Intenzioni di rimanere, per periodo di arrivo (valori % per riga)

	solo per 2/3 anni	per meno di 10 anni	per più di 10 anni	per sempre	Totale
Giunte prima del 2000	7,9	23,8	23,8	44,4	100,0
Dal 2000 al 2005	13,1	22,4	34,6	29,9	100,0
Dopo il 2005	14,0	26,3	24,6	35,1	100,0
Totale	11,9	23,8	29,1	35,2	100

Fonte: elaborazioni Irs su dati Ars

In altre parole, l'anzianità di residenza in Italia è proporzionale al desiderio di rimanervi a lungo o per sempre. Sembra cioè che il tempo faccia cambiare idea: quasi metà di chi è arrivato negli anni Novanta ha intenzione di rimanere qui per sempre, contro un terzo di chi è arrivato negli ultimi cinque anni.

Per concludere, la composizione dei nuclei familiari delle assistenti familiari straniere nella città di Genova si possono riassumere in quattro punti:

1. forte presenza di famiglie intere o parte di famiglie che vivono in Italia;
2. ricongiungimenti familiari già realizzati;
3. maggiore presenza di donne con figli, residenti in Italia;
4. maggiore presenza di figli minori.

Questi diversi elementi sono imputabili alla maggioranza di assistenti familiari provenienti dal Sud America, in particolare dall'Ecuador.

La relazione tra questa particolare situazione familiare, fortemente legata alla cultura di appartenenza, spinge le donne a dichiarare spesso dei progetti migratori di breve o medio periodo, che però si traducono nei fatti con tempi di permanenza lunghi e aumento dei ricongiungimenti familiari, che negli anni determinano processi di insediamento stabile nella società italiana.

Capitolo 3

Il lavoro di cura: le attività, gli assistiti, le emergenze

Questa parte offre un'analisi dell'attività svolta dalle assistenti familiari a partire dalle motivazioni che stanno alla base della scelta di svolgere il lavoro di cura domiciliare, l'intensità del lavoro, le caratteristiche della persona assistita e la delicata gestione di eventuali emergenze sanitarie.

Motivazioni e intenzioni

Perché si è scelto questo lavoro? In primo luogo il lavoro di cura è l'unico che si è trovato (un terzo delle risposte), ma anche perché è facile da trovare e "mi piace", secondo quasi un quarto delle assistenti familiari, una quota maggiore rispetto alla media italiana. Le motivazioni afferenti al guadagno, "mi permette di risparmiare e inviare molti soldi a casa" e "è ben pagato" sono state indicate complessivamente da meno di una assistente su dieci, contro il 22 per cento nel resto d'Italia.

Tab. 1 - Come ha deciso di svolgere il lavoro di assistente familiare?

	Genova	Italia
	%	%
È l'unico lavoro trovato	33,5	23,2
Mi piace	23,6	16,8
È facile da trovare	22,2	21,2
È ben pagato	4,6	10,7
È gradito/permesso dai miei familiari	0,7	1,1
Mi è stato consigliato da conoscenti	7,9	8,6
Ho già fatto questo lavoro nel mio paese	0,9	2,3
Ho un titolo di studio impiegabile in questo settore	1,6	2,7
Ho un titolo di studio non riconosciuto	1,6	2,0
Mi permette di risparmiare e inviare molti soldi a casa	3,5	11,5
Totale risposte	100	100

Fonte: elaborazioni Irs su dati Ars

Quanto è premeditato lo svolgimento del lavoro di cura da parte delle assistenti che operano a Genova?

Più della metà delle intervistate (il 60%) è arrivata nel nostro paese con la consapevolezza che si sarebbe occupata di persone anziane bisognose di cure. Si tratta di una quota superiore alla media italiana, dove le assistenti consapevoli del lavoro che avrebbero svolto sono pari al 48 per cento. Tale consapevolezza è più presente in chi è arrivato più di recente in Italia.

Tab. 2 - Lei sapeva già prima di arrivare in Italia che avrebbe fatto l'assistente familiare?

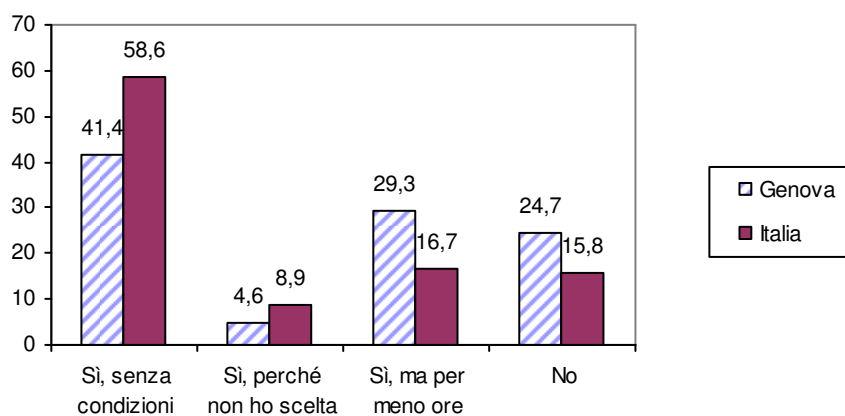
	Comune di Genova		Italia	
		%		%
si		59,6		48,0
no		40,4		52,0
Totale		100		100

Fonte: elaborazioni Irs su dati Ars

Le assistenti familiari a Genova erano dunque più consapevoli del lavoro che andavano a svolgere quando sono arrivate in Italia ma oggi sono meno intenzionate a continuare a farlo. Prospettive di insediamento più stabili, che abbiamo osservato più sopra, si uniscono cioè a una prospettiva di lavoro più transitoria. Più che come un'aspirazione personale, il lavoro di cura si configura soprattutto come un'occupazione facile da trovare.

Sono le più giovani e le sudamericane soprattutto coloro che vogliono cambiare lavoro in futuro, o cambiarne le *attuali modalità*: l'aspirazione di cambiamento non riguarda solo il tipo di lavoro, quanto la sua intensità. Chi vuole cambiare è cioè soprattutto interessato a lavorare per un minor numero di ore, nel caso abbandonando la coresidenza. L'intenzione in questo caso è quella di rompere una segregazione domestica che impedisce il passaggio verso un'attività diversa, più compatibile con un insediamento stabile, emancipato, nella società italiana.

Fig. 1 - Assistenti familiari intenzionate a svolgere questo lavoro in futuro (valori %)



Fonte: elaborazioni Irs su dati Ars

Coerentemente con questo quadro – un lavoro di cura vissuto come il più transitorio possibile – emerge che quasi la metà delle assistenti familiari a Genova ha cercato in passato di cambiare lavoro, senza però trovare una valida alternativa, o trovandola non appetibile per ragioni economiche o legate alle caratteristiche del lavoro. Da qui quell’atteggiamento un po’ “rassegnato” che diverse intervistatrici hanno percepito nei colloqui (cfr. capitolo quinto).

Tab. 3 – “Ha provato a cercare un lavoro diverso da questo?”

	v.a.	%
no	112	42,6
si, ma non ho trovato nulla	127	48,3
si, ma non ho accettato perché avrei guadagnato meno soldi	15	5,7
si, ed ho trovato un altro lavoro	8	3,0
si, ma non ho accettato perché non avrei più avuto un alloggio	1	0,4
Totale (valori mancanti: 6)	263	100

Gli ambiti lavorativi a cui si guarda con interesse rimangono ampiamente collegati al lavoro nei servizi. C’è chi vorrebbe passare al lavoro, attiguo e in verità spesso sovrapposto⁵, di colf (nel 13 per cento dei casi), chi vorrebbe diventare infermiera (in altrettanti casi), chi si vede nel commercio (commessa in un negozio), alcuni in un ristorante e così via.

Quattro assistenti familiari su cinque sarebbero molto interessate a sviluppare la propria professionalità per andare a lavorare in una casa di riposo o in un ospedale. Quello del lavoro “in struttura” rimane per molte l’orizzonte e il traguardo entro cui si operano le scelte di formazione e crescita professionale.

La co-residenza e l’orario di lavoro

A Genova è diffusa l’assistenza privata a ore. Due terzi delle assistenti familiari hanno un’abitazione propria, mentre solo un terzo co-risiede con la persona accudita: meno della metà della media in Italia (pari al 69%). Come anche si evidenzia nel quinto capitolo, la convivenza è spesso considerata fortemente limitante e fonte di grande fatica e criticità.

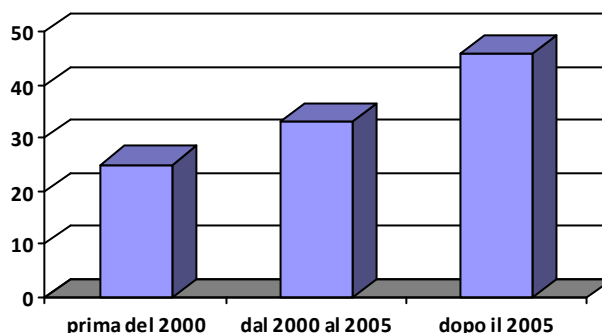
Chi co-risiede? Netamente di più le europee dell’Est (79% contro il 27% delle sudamericane), le più anziane (46enni, contro le 40enni che abitano per conto proprio) e chi è arrivato negli ultimi anni, come si vede nella figura riportata. Peraltro, negli ultimi

⁵ Cfr. Fondazione Censis, *Dare casa alla sicurezza*, Rapporto di ricerca, Roma 2010.

anni sono arrivate soprattutto loro, le europee dell'Est, mediamente più disponibili alla co-residenza.

Fig. 2 – Assistenti che co-risiedono con l'anziano, per anno di arrivo Italia

(valori %)

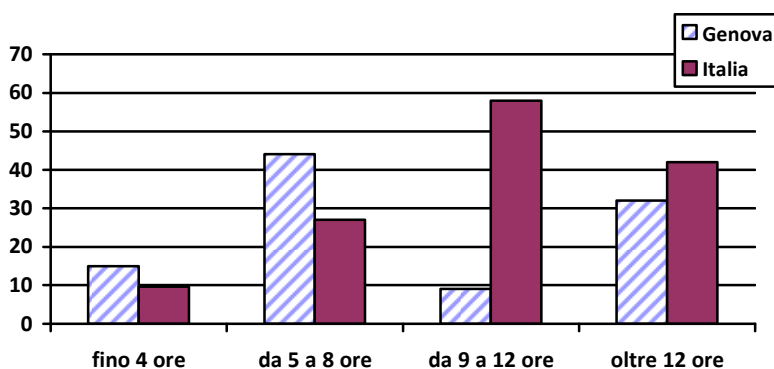


Fonte: elaborazioni Irs su dati Ars

La disponibilità alla co-residenza sembra cioè transitoria, dipendente dal tempo in cui si rimane in Italia, e dalle possibilità che negli anni si costruiscono per una vita autonoma. Se si considera che negli ultimi anni il numero di neo-immigrate è rallentato e sta tuttora rallentando, possiamo ritenere che la propensione alla co-residenza, già piuttosto contenuta, sia ulteriormente in calo e funga da periodo transitorio, dentro un quadro dominato dal lavoro a ore come obiettivo.

Fig. 3 – Numero medio di ore giornaliere lavorate

(valori %)



Fonte: elaborazioni Irs su dati Ars

Gli anziani assistiti e il livello di non autosufficienza

Abbiamo chiesto alle assistenti familiari informazioni sulle condizioni di autosufficienza degli assistiti. Con la cautela di considerare quanto emerso frutto di valutazioni personali, i dati mostrano che le condizioni di chi viene assistito sono spesso gravi, caratterizzate da importanti deficit funzionali.

Nella metà dei casi il lavoro di cura è prestato a favore di persone che presentano una seria instabilità clinica e rilevanti bisogni di assistenza. Infatti, in quasi la metà dei casi l'anziano è recluso in casa, in condizioni di totale non autosufficienza, e in quasi un caso su tre è allettato, o comunque con problemi cognitivi che gli impediscono di svolgere funzioni vitali come cucinare, lavarsi, assumere medicine. Vi è poi una parte di anziani/disabili con problemi cognitivi che però riesce a svolgere qualche attività autonomamente ed esce di casa.

Tab. 4 - Stato di salute della persona assistita (possibili più risposte, valori %)

	v.a.	%
Ha problemi di tipo cognitivo	102	37,9
È allettato	79	29,4
Esce di casa ogni tanto	160	59,5
Cucina da solo	50	18,6
Si lava da solo	83	30,9
Assume autonomamente le medicine	78	29,1

Fonte: elaborazioni Irs su dati Ars

In che cosa consiste il lavoro di assistente familiare?

Abbiamo chiesto alle assistenti familiari quali sono le attività che svolgono, suddividendole in quattro voci: la gestione domestica (pulire la casa, fare da mangiare, stirare, ecc.), il prendersi cura della persona (vestizione, deambulazione, igiene personale, ecc.), l'assistenza emotiva (intrattenimento, sostegno psicologico, sostegno negli affetti, supporto nelle relazioni sociali, ecc.) e lo svolgimento di attività per altri membri della famiglia (come stirare, fare commissioni, ecc.).

I risultati presentati nella tabella 5 colpiscono per la rilevanza dell'assistenza emotiva alla persona, al primo posto, persino maggiore delle mansioni di gestione domestica: ciò che le assistenti familiari fanno travalica le funzioni che tradizionalmente o per contratto competono loro. Ed è certamente intorno alla gestione emotiva delle relazioni, che riguardano spesso persone sole e isolate, che si addensa la fatica e si sviluppano molte delle criticità del lavoro di cura. Nel quinto capitolo ritorneremo sulla frequente richiesta di prestazioni improprie da parte delle famiglie.

Tab. 5 - Attività svolte nel proprio lavoro (% per riga)

	sempre	spesso	qualche volta	mai
Gestione domestica	85,8	4,5	4,5	5,2
Cura della persona	78,0	4,1	10,4	7,5
Assistenza “emotiva” della persona	87,7	5,2	4,5	2,6
Attività per altri membri della famiglia	16,0	6,0	14,6	63,4

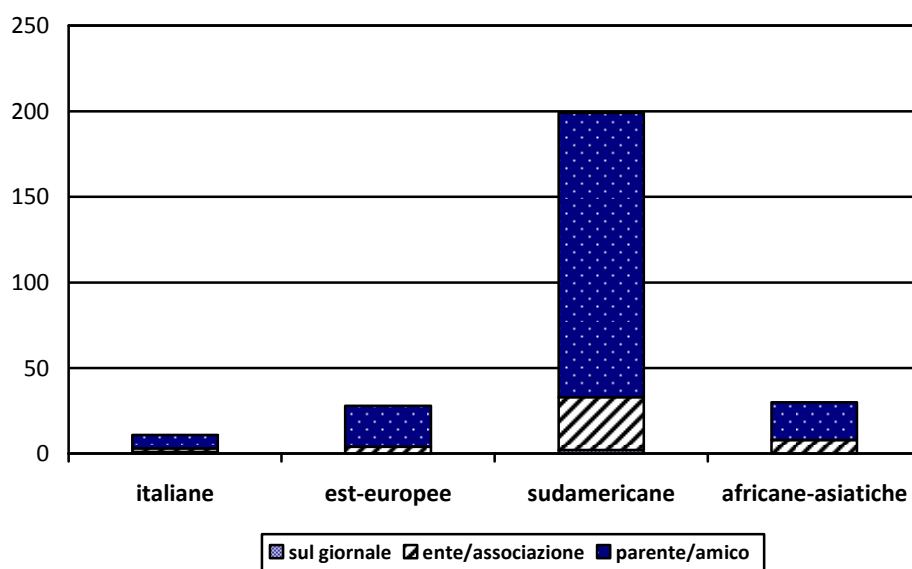
Fonte: elaborazioni Irs su dati Ars

L'incontro tra domanda e offerta

Uno dei momenti delicati nel lavoro privato di cura è l'incontro tra domanda e offerta, tra famiglie e assistenti familiari, l'abbinamento, che nel mercato sommerso avviene in modo molto aleatorio e frequentemente improvvisato.

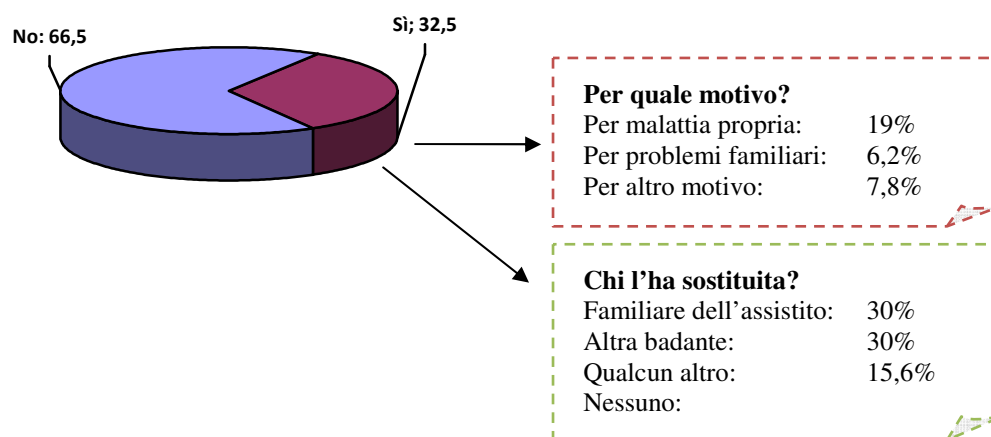
I nostri dati confermano la presenza dominante del passaparola. Alla domanda “Come è entrata in contatto con il suo attuale datore di lavoro”, in più di quattro quinti dei casi la risposta rinvia a un parente o amico, solo nel 17 per cento dei casi si cita una associazione o un ente pubblico, mentre assolutamente residuali sono gli annunci sul giornale, come evidenzia il grafico che segue.

Fig. 4 - Canali attraverso i quali si è trovato l'attuale datore di lavoro, per provenienza (valori assoluti)



Fonte: elaborazioni Irs su dati Ars

Fig. 5 - “Nell’ultimo anno le è capitato di assentarsi dal lavoro per motivi imprevisti?”



Fonte: elaborazioni Irs su dati Ars

Assenze ed emergenze

Abbiamo affrontato il tema delle emergenze innanzitutto chiedendo se all’assistente familiare è capitato, *nell’ultimo anno*, di assentarsi dal lavoro per motivi imprevisti, e se sì, per quale motivo. E’ successo ad un terzo delle intervistate. Il motivo prevalente è legato ad una malattia, propria o di un familiare, generalmente un figlio. Per questo l’assenza non è mediamente breve, ma si protrae per almeno alcuni giorni.

E’ interessante osservare se e come viene coperta l’assenza: in un quarto dei casi nessuno sostituisce l’assistente familiare, mentre colpisce (si veda il grafico riportato) la presenza di un’altra assistente familiare, con la stessa frequenza di un familiare, segno di una rete della cura che cerca di fronteggiare l’imprevisto, non sempre però riuscendovi.

Osserviamo ora i momenti veri e propri di emergenza, cioè tipicamente quando l’anziano assistito ha avuto un malore, è caduto o in altri casi simili. Meno della metà delle intervistate hanno dichiarato di avere vissuto momenti simili. Alle altre abbiamo chiesto che tipo di risposta hanno dato: nella stragrande maggioranza dei casi ci si è rivolti al servizio pubblico (118), in alcuni casi al medico e in pochi casi ad un parente (figlio), solo in due casi ad un vicino.

Tab. 6 - Ha vissuto momenti di “emergenza” riguardanti la persona che assiste (un malore improvviso, un trauma, ecc.) e se sì a chi vi siete rivolti?

	v.a.	%
No	157	58,4
Sì, al servizio pubblico	84	31,2
A un medico privato	12	4,5
Ad altri	16	5,9
Totale		100

Fonte: elaborazioni Irs su dati Ars

Capitolo 4

Tutoraggio, formazione, regolarizzazione

Il tentativo di regolare l'assistenza privata a pagamento, da parte di Regioni ed Enti locali è cresciuto molto in questi anni. I corsi di formazione rivolti alle assistenti domiciliari, l'apertura di sportelli per l'incontro domanda-offerta, l'erogazione di contributi economici alle famiglie sono azioni orientate a favorire l'emersione dal mercato nero dell'assistenza e la sua qualificazione.

In questo capitolo analizziamo la propensione delle assistenti familiari alla qualificazione del proprio lavoro e al raccordo con il sistema dei servizi. Poiché gli interventi volti a favorire la formazione nel campo della cura e l'emersione dal lavoro nero si rivolgono, necessariamente, a persone che soggiornano regolarmente in Italia, l'analisi proposta fa riferimento solo a queste, peraltro la larga maggioranza di quelle intervistate.

Viene qui approfondita la propensione a:

1. collegarsi al sistema dei servizi;
2. formarsi;
3. regolarizzare il rapporto di lavoro, per chi non ha un contratto;

4.1 Il collegamento con la rete dei servizi: Tutoraggio e “Centro servizi”

Tutoraggio

Gli interventi di sostegno e formazione “in situazione” delle assistenti familiari da parte degli operatori dei servizi domiciliari si stanno moltiplicando. Si tratta di azioni che tendono di volta in volta ad alleggerire le richieste d'assistenza che arrivano ai servizi (attraverso un tutoraggio che può essere temporaneo, oppure continuativo solo per alcune prestazioni assistenziali specifiche) e a garantire alle famiglie un minimo di qualificazione e controllo sullo svolgimento dell'attività di cura prestata dalle assistenti familiari.

Il contatto che si stabilisce fra operatrici di base e assistenti familiari può assumere la forma di un passaggio di informazioni e competenze della prima nei confronti della seconda (formazione “in situazione”), servire a sostenere la famiglia e la lavoratrice nel loro rapporto (sostegno alla relazione), gestire la regia degli interventi previsti dai piani

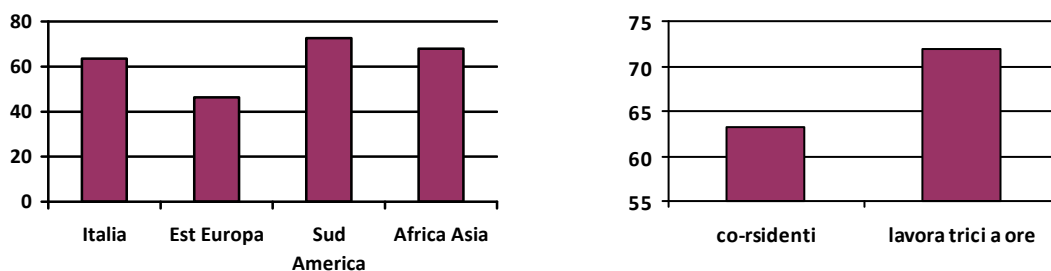
di assistenza. L'interazione tra queste due figure può generare preziosi anelli di congiunzione tra il servizio pubblico e la sfera del privato familiare⁶.

Quanto le assistenti sono interessate a essere coinvolte in una attività di tutoraggio? Abbiamo chiesto: "Sarebbe disposta a essere affiancata da una operatrice del servizio pubblico di assistenza degli anziani ("formazione in situazione" / tutoraggio) per migliorare il suo lavoro?".

La risposta affermativa è largamente maggioritaria, più di due terzi (69%). Interessante è andare a vedere chi ha risposto negativamente: dal punto di vista della provenienza geografica, le meno disponibili risultano essere le europee dell'est, mentre dal punto di vista del tipo di lavoro, le meno disponibili sono chi lavora in convivenza.

Viceversa, sudamericane e lavoratrici a ore sono, almeno stando alle dichiarazioni, più aperte ad un'attività di tutoraggio da parte del servizio pubblico.

Fig. 1 – Assistenti disponibili ad un affiancamento / tutoraggio da parte del servizio pubblico
(valori %)



Fonte: elaborazioni Irs su dati Ars

Le ragioni della indisponibilità possono essere diverse, ma complessivamente sembrano legarsi a una certa diffidenza nei confronti di un servizio pubblico vissuto con sospetto e come un potenziale "concorrente" della propria attività. Dai resoconti fatti, in diversi casi le intervistatrici hanno dovuto spiegare approfonditamente il senso della domanda sul tutoraggio, spesso inaspettata da parte della persona intervistata.

Colpisce come una certa "chiusura" emerga soprattutto nel caso della co-residenza, che in questo senso si conferma come il segmento più chiuso e ripiegato su di sé del lavoro privato di cura.

Centro servizi

⁶ Si veda: G. Rusmini, *Il tutoring domiciliare cresce*, in www.qualificare.info, e più in generale il numero speciale della newsletter dell'ottobre 2010.

Un altro tentativo per indagare la disponibilità delle assistenti familiari a collegarsi con il servizio pubblico è stato compiuto con la seguente domanda: “Sarebbe disponibile a lavorare per un “*Centro di servizi*” per l’assistenza alle famiglie?”. In questo caso la domanda era ancora più ipotetica della precedente, orientata a capire l’interesse a fuoriuscire da una dimensione puramente individuale del rapporto di lavoro, per entrare in un contesto più coordinato e tutelato.

Le risposte si sono articolate a seconda della possibile “contropartita”, come riportato in tabella.

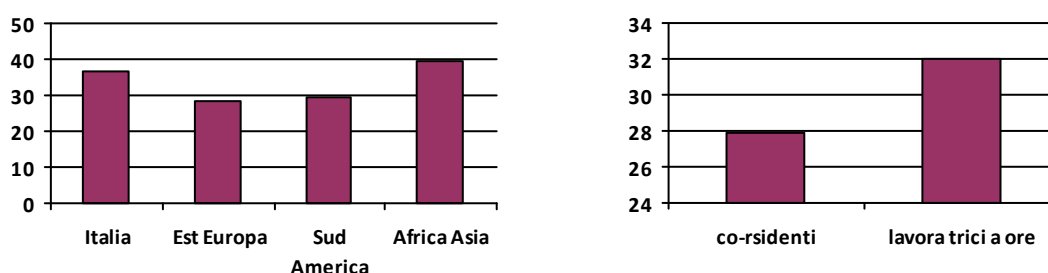
Tab. 1 – “Sarebbe disponibile a lavorare per il “Centro servizi” per l’assistenza alle famiglie?”

	%
Si, a patto di non ridurre la retribuzione	39,1
Si, anche riducendo la retribuzione, in cambio della continuità lavorativa/orario regolare di lavoro	30,7
Si, a patto di non ridurre la retribuzione, ma riducendo le ore di lavoro	17,2
No	13,0
Totale (valori mancanti: 8)	100

Complessivamente esiste una certa disponibilità a superare la dimensioni privatistica del proprio lavoro. Interessante in questo senso è la seconda opzione emersa, che evidenzia chi valorizza la continuità del lavoro in cambio della monetizzazione: si è disposti a coordinarsi anche riducendo la propria retribuzione. Chi sono questi? Ebbene, non emerge qui un profilo netto benché, come mostra il grafico che segue, una lieve, maggiore disponibilità a raccordarsi con un Centro servizi sia presente tra le italiane e le africane/asiatiche, nonché tra le lavoratrici a ore.

Come nel caso del tutoraggio, queste due caratteristiche (provenienza e tipo di lavoro) convergono nell’indicare una maggiore chiusura delle europee dell’est e di chi convive verso proposte che aprirebbero il proprio lavoro verso modalità meno individualizzate.

Fig. 2 – Assistenti disponibili a coordinarsi con un Centro servizi (valori %)

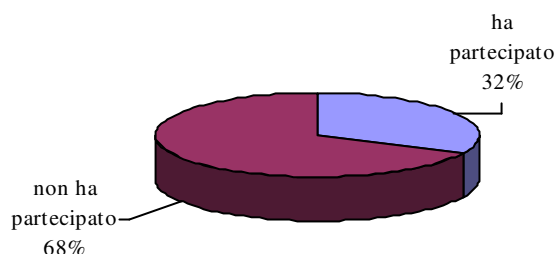


4.2 La formazione

Le condizioni di salute degli anziani, come si è visto capitolo precedente, sono spesso molto critiche, con la presenza in più di un terzo dei casi di problematiche di tipo cognitivo. Quanto le assistenti familiari sono preparate e in grado di fronteggiare situazioni simili?

Abbiamo cercato di capirlo chiedendo il livello di formazione acquisita nel settore. Le assistenti familiari che hanno frequentato corsi di formazione in Italia sono tre su dieci, in linea con il campione italiano.

Fig. 3 - Partecipazione a corsi di formazione in Italia



Fonte: elaborazioni Irs su dati Ars

Analogamente alle colleghe di altre regioni, che hanno prevalentemente seguito corsi di italiano e per assistenti familiari, le assistenti che operano a Genova hanno seguito soprattutto i primi (66%) e i secondi (53%). Poche hanno seguito corsi per Ausiliari socio-assistenziali, solo il 7,7 per cento contro oltre il 40 in altri contesti italiani.

Qual è il livello di interesse verso future iniziative di formazione? Nel complesso, emerge un interesse maggiore rispetto al resto dell'Italia a formarsi. Solo il 17 per cento dichiara un netto disinteresse a prendere parte a iniziative formative, la media italiana è più del doppio.

A quali condizioni le assistenti familiari sarebbero disposte a partecipare a corsi ad hoc sul lavoro di cura? L'opportunità di seguire specifici percorsi formativi è fortemente vincolata al fattore reddito: l'83 per cento si è dichiarata in qualche modo interessata a seguire un corso per migliorare le proprie conoscenze nel campo della cura. La disponibilità a parteciparvi, tuttavia, è fortemente vincolata alla possibilità di farlo gratis e alla disponibilità del datore di lavoro.

Solo il 26 per cento sarebbe interessata a seguire il corso anche se dovesse contribuire a pagarne una parte. L'opzione più frequentemente scelta è stata quella di corsi di tipo

gratuito, preferiti dalla metà delle intervistate, mentre solo un quarto di esse sarebbe disposto a contribuire a pagarne i costi. La possibilità a partecipare a corsi mirati all'assistenza di persone anziane risulta inoltre fortemente correlata alla disponibilità del proprio datore di lavoro. Per le famiglie, infatti, rinunciare all'assistente anche solo per poche ore rappresenta un problema.

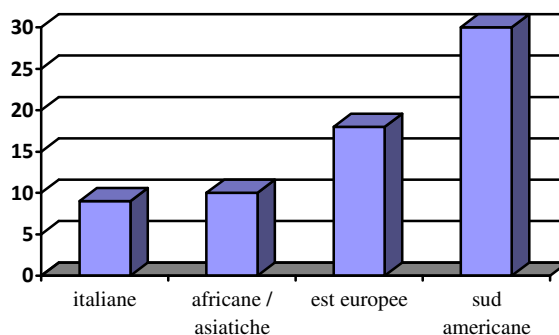
Tab. 2 – Disponibilità a seguire corsi di formazione

	Comune di Genova		Italia
	v.a.	%	%
no	45	17,0	36,5
solo se avessi garantito un rimborso	19	7,2	9,4
solo se fossero gratuiti	132	50,0	41,0
anche se dovessi contribuire a pagarne una parte	68	25,8	13,1
Totale	264	100	100

Fonte: elaborazioni Irs su dati Ars

La disponibilità a formarsi anche contribuendo ai costi emerge di più nel caso delle sudamericane, che peraltro costituisce il gruppo etnico probabilmente più orientato a superare il lavoro privato di cura di tipo familiare, verso profili più strutturati e verso il sistema dei servizi pubblici. Un terzo delle ecuadoregne sarebbe disposta a contribuire ai costi di una formazione.

Fig. 4 - Percentuale di assistenti familiari disponibili a pagare per formarsi (valori %)



Fonte: elaborazioni Irs su dati Ars

La non entusiasmante propensione a formarsi accollandosene le spese si lega a un limitato livello di incertezza sul proprio lavoro: solo 2 assistenti su 10 hanno dichiarato di sentirsi impreparate su uno o più aspetti del proprio lavoro.

Come già evidenziatosi a livello nazionale è diffuso il convincimento che il lavoro di cura non richieda specifiche competenze, in quanto consiste in attività legate ai normali comportamenti quotidiani della “donna di casa”. Il lavoro di cura, quindi, è ritenuto diffusamente un’attività che si può apprendere sul campo e non necessita di preparazione.

Le poche lavoratrici che hanno mostrato di avere delle incertezze, le riferiscono in primo luogo agli aspetti infermieristici della loro attività (58%), quali ad esempio la somministrazione di medicine o la movimentazione dell’ammalato; secondariamente sono state indicate le malattie che affliggono le persone anziane (25%), in particolare quelle che coinvolgono la sfera comportamentale, come Alzheimer, depressione, demenze.

Tab. 3 - Aspetti su cui ci si sente impreparati

	%
Cure infermieristiche	58,3
Conoscenze specifiche per la mansione	22,9
Contratto	4,2
Aspetti relazionali	10,4
Altro	4,2
Totale	100

Fonte: elaborazioni Irs su dati Ars

Quali materie dovrebbero essere insegnate ad un corso di formazione sul lavoro di cura? Abbiamo proposto i temi che sono previsti nel profilo formativo regionale. Secondo le assistenti genovesi andrebbero trasmesse, in primo luogo, le tecniche di assistenza all’anziano: aiuto nell’alzarsi e nel coricarsi, nella pulizia personale, nell’accompagnamento dentro e fuori casa, ecc.. È ritenuto importante anche l’apprendimento dei propri diritti di lavoratore che, evidentemente, è difficoltoso acquisire attraverso altri canali. Di rilevante interesse è anche lo studio delle capacità relazionali, la comunicazione e relazione con l’anziano e la sua famiglia. Minore è l’interesse verso lo studio della cucina e dell’igiene domestica⁷.

⁷ Sui corsi di formazione avviati da regioni ed enti locali si veda l’ampia rassegna in G. Rusmini, *Formare le assistenti familiari: percorsi a confronto*, in *Qualificare. info*, marzo 2009.

Tab. 4 - Materie che dovrebbero essere insegnate nei corsi di formazione sul lavoro di cura
(possibili più risposte)

	Comune di Genova		Italia
	va	%	%
Capacità relazionali (psicologia, comunicazione)	235	90,0	83,4
Il contesto socio culturale (rete dei servizi, diritti dell'anziano, ecc.)	229	88,4	-
Assistenza all'anziano (movimentazione, igiene personale, ecc.)	230	88,1	95,7
Cucina (preparazione e somministrazione dei pasti)	176	67,4	67,0
Igiene domestica	159	60,9	62,2
Altro	40	19,7	28,8

Fonte: elaborazioni Irs su dati Ars

4.3 La regolarizzazione lavorativa

Come abbiamo visto nel primo capitolo, le assistenti familiari regolarmente soggiornanti ma senza contratto di lavoro sono circa il 28 per cento, 3.200 a Genova, più di ottomila in Liguria.

Le assistenti che non hanno un contratto ne imputano il motivo all'indisponibilità del datore di lavoro, nei tre quarti dei casi. Il motivo è riconducibile in primo luogo al costo troppo elevato della regolarizzazione e secondariamente al timore, da parte del datore di lavoro, che l'assistente possa creare problemi sindacali.

Tab. 5 – “Se non ha un contratto, potrebbe dirmi perché?”

	Genova	Italia
	%	%
il mio datore di lavoro non è disposto a mettermi in regola	73,9	79,8
io preferisco non essere messo in regola	26,1	20,2
Totale	100	100

Fonte: elaborazioni Irs su dati Ars

Le assistenti che riconoscono di avere interesse a mantenere il rapporto di lavoro in nero sono il 26 per cento. Le motivazioni per questo sono riconducibili al costo troppo elevato o al fatto che il lavoro di cura sarà svolto ancora per poco, per cambio di attività o abbandono dell'Italia. Il confronto col campione italiano (dove le assistenti che non hanno un contratto e non lo vogliono sono il 20%) suggerisce un minore interesse delle

assistenti di Genova verso la regolarizzazione. Questo potrebbe dipendere dall'interesse che si ha a monetizzare al massimo il proprio lavoro, perché l'assenza di un contratto procura benefici monetari, come si sa, reciproci.

Il divario economico tra mercato regolare e irregolare risulta infatti consistente, particolarmente pronunciato nel caso della convivenza, come mostra la tabella che segue. In questo caso un'assunzione comporta un costo di circa il 30 per cento superiore rispetto a un impiego irregolare, senza contratto, una percentuale che varia a seconda del livello di inquadramento e a seconda dei prezzi in uso nel mercato nero.

Tab. 6 - Costo medio mensile di un'assistente familiare, in euro

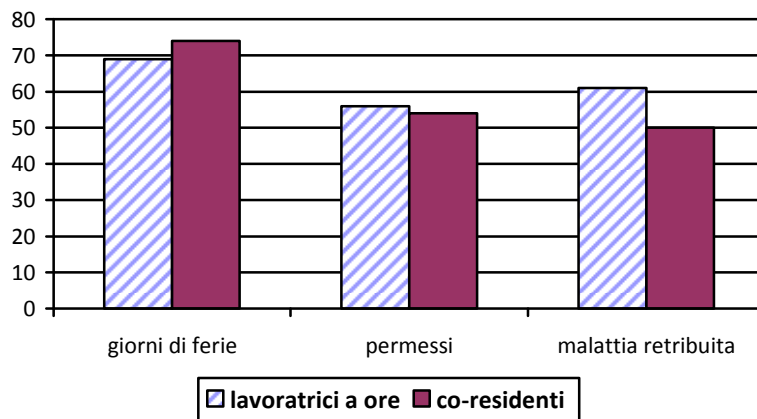
	Co-residente (54 ore settimanali)	25 ore settimanali
Con contratto colf*	1.400	950
In nero	1.000-1.200	700-800

* Il costo fa riferimento a un'assistente per non autosufficienti (categoria C super). Comprende il Tfr, la sostituzione durante le ferie e il costo di gestione della busta paga.

L'irregolarità si alimenta di una doppia convenienza, per le famiglie e per le lavoratrici. Le famiglie rinunciano alla qualità dell'assistenza, le assistenti familiari a un sistema di garanzie e di tutele, in cambio di rapporti liberi da vincoli nel primo caso, di una paga più vantaggiosa nel secondo. Alla base di queste scelte sta, prevalentemente, il costo troppo elevato della regolarizzazione e la mancanza di un ritorno economico: “non beneficerò mai dei contributi”, “non mi interessa perché rimarrò ancora poco in Italia”, “non mi consentirebbe di percepire i sussidi/ assegni familiari”.

E' inoltre ampia l'area della regolarizzazione cosiddetta grigia. Fra coloro che hanno un contratto, 5 lavoratrici su 10 si trovano infatti in una situazione di regolarità parziale in quanto le ore dichiarate sono inferiori a quelle effettive. Il risultato è che, in realtà, solo due assistenti familiari su dieci si trovano a Genova in una condizione di completa regolarità contrattuale.

Fig. 5 - Percentuale di chi dichiara di godere *effettivamente* di alcune tutele contrattuali, per tipo di lavoro



Fonte: elaborazioni Irs su dati Ars

Un aspetto problematico è inoltre legato alla corretta applicazione dei diritti contrattuali. La presenza di un contratto non è di per sé garanzia di un rapporto corretto, qualificato, privo di criticità. Pensiamo alla vasta area del cosiddetto “lavoro grigio” dove, pur in sua presenza, riscontriamo sfruttamenti, richieste improprie, non rispetto di quanto stabilito contrattualmente, per esempio in tema di riposi, ferie e malattie: la figura 5 evidenzia bene l’ampia quota di assistenti familiari con contratto che non ne godono.

Per questo è necessario che i sostegni non si fermino alla stipula del contratto ma vadano oltre, considerando gli interessi delle famiglie da una parte e delle badanti dall’altra. Come mostra la figura riportata, i giorni di ferie sono goduti soprattutto da chi lavora in regime di co-residenza, mentre proprio questi ultimi risultano più penalizzati quando si parla di malattie retribuite, confermando la convivenza come un segmento da questo punto di vista particolarmente segregante.

Capitolo 5

Il lavoro di cura a Genova secondo alcune testimonianze

Nell'ambito di questa ricerca sono stati effettuati una decina di colloqui a responsabili di associazioni di volontariato impegnate con gli anziani e di sportelli per immigrati, a famiglie con membri colpiti da gravi patologie senili, ad operatori dei sindacati. Questi ultimi ci offrono un punto di vista particolarmente importante, in quanto sono impegnati in un'attività di supporto da un lato ai datori di lavoro e dall'altro ai lavoratori, nel fornire informazioni contrattuali e legislative, nel controllare i prospetti paga, nel risolvere problemi relativi al licenziamento, nello svolgere assistenza legale di diverso genere e consulenze relative a permessi di soggiorno e ricongiungimenti familiari.

Tenteremo in questa parte del rapporto di elaborare una sintesi di quanto emerso da questi colloqui. Nel corso delle interviste si è voluto principalmente approfondire come gli operatori del settore vedono e interpretano le problematiche legate agli anziani e al lavoro di cura, in relazione anche a quella che è la loro specifica attività sul territorio. La traccia delle interviste guidate era costituita principalmente dai seguenti punti: la situazione degli anziani assistiti e delle loro famiglie, il lavoro delle assistenti familiari⁸, i possibili interventi da parte dell'ente pubblico.

5.1 Gli anziani e le loro famiglie

Tutti gli intervistati mettono in evidenza che nella maggior parte dei casi gli anziani che si servono del lavoro privato di cura sono malati e vivono in casa da soli. Le assistenti vengono assunte per lo più dalla famiglia (a volte da più famiglie di figli) che non può o non vuole farsi carico dell'assistenza al parente anziano.

Solitamente chi ha un reddito più alto tende ad assumere regolarmente una o più assistenti familiari, mentre chi ha redditi inferiori assume per le ore minime previste dal contratto (25h) chiedendo poi una prestazione maggiore, anche di molto. Ne consegue quindi una situazione definita in vari modi dai nostri intervistati: «*lavoro nero parziale*» o «*lavoro sommerso per chi è in regola*». Rientrano in questa tipologia anche i casi in cui la medesima assistente lavora in regola presso una famiglia e in nero presso un'altra.

⁸ Data l'assoluta prevalenza delle donne nel settore dei servizi di cura d'ora in avanti parleremo delle lavoratrici al femminile. Va rilevato inoltre che da quasi tutti gli intervistati i termini "badanti" e "assistenti familiari" sono usati come sinonimi. Solo in un caso è stata esplicitata la preferenza per "assistenti familiari".

La limitata regolazione del mercato del lavoro in questo settore è da rintracciarsi anche nella volontà da parte delle stesse lavoratrici di non farsi mettere in regola, per lo più per motivi fiscali. Questa esigenza incontra spesso e volentieri il favore delle famiglie che vedono la possibilità di spendere meno.

Le famiglie che non possono permettersi un'assistenza privata domiciliare, in assenza di sussidi quali la pensione di invalidità e gli assegni del fondo per la non autosufficienza, affidano l'anziano alle strutture residenziali. In altri casi invece assumono una persona a ore o si affidano ad associazioni di volontariato per assistenza agli anziani. La scelta delle case di riposo è considerata dai testimoni che abbiamo incontrato impegnati nelle attività di volontariato a favore delle persone anziane come una scelta di ripiego. Le strutture sono spesso viste come luoghi "freddi", che allontanano gli anziani dal loro mondo: *«in una situazione già complicata di vita, perdono il calore delle persone vicine, della casa, dei luoghi dove ha trascorso la sua vita, e nello stesso tempo la famiglia appare meno impegnata»*.

Dal racconto di un nostro testimone si deduce che anche all'interno delle RSA le famiglie spesso, se possono permetterselo, assumono una assistente familiare che si occupi dell'anziano durante i pasti, per l'igiene della persona, per il lavaggio della biancheria (servizio particolarmente carente nelle strutture residenziali). Accanto alle badanti che svolgono il loro servizio presso le case degli anziani vi sono quindi anche quelle che prestano il loro servizio per integrare le carenze delle strutture pubbliche. Pertanto l'espressione "lavoro privato di cura", almeno in questi casi appare non del tutto completa, in forza di tale sovrapposizione tra pubblico e privato.

5.2 Il lavoro delle assistenti familiari

Gli operatori che abbiamo intervistato hanno a che fare con lavoratrici donne, in grandissima parte immigrate, anche se tra coloro che svolgono lavoro privato di cura si riscontra un certo numero di italiane e di uomini. Questi ultimi provengono soprattutto da India, Pakistan, Sri Lanka.

Dai racconti dei nostri testimoni emerge come le donne sudamericane (in particolare di Ecuador e Perù) riescono quasi tutte a uscire dalla clandestinità e conquistare una posizione regolare. Nel Comune di Genova questo gruppo nazionale rappresenta la parte numericamente più consistente tra le assistenti familiari. Proprio grazie alla presenza di una comunità vasta e fortemente coesa, le donne dell'Ecuador trovano più facilmente sul territorio aiuto, assistenza e contatti lavorativi. Tipicamente esse si recano da sole in Italia, cominciano a lavorare fino a mettere da parte il minimo voluto dalla legge per i ricongiungimenti familiari, a partire dai figli per arrivare poi anche al marito⁹. Tuttavia

⁹ Durante la somministrazione dei questionari le intervistatrici hanno incontrato anche alcuni figli adolescenti di assistenti familiari sudamericane, arrivati in Italia da alcuni anni e ben integrati nella scuola e nel quartiere di residenza. Prima che fosse possibile il ricongiungimento vivevano nel loro Paese con i nonni e hanno raccontato del sentimento di tristezza per la lontananza della madre, unito però alla consapevolezza della necessità che la madre lavorasse in Italia (*«mi mancava molto, ma sapevo che*

esse non sembrano programmare una permanenza stabile in Italia: «*tutte sognano di ritornare nel Paese di origine, di fatto però per motivi economici o socio-familiari non sempre si realizza*»¹⁰. Secondo i nostri testimoni, tra le ecuadoriane è più difficile trovare chi sia disposto all'assistenza familiare continua e alla coabitazione con l'anziano. Le donne che vengono dall'Europa dell'Est per cercare lavoro in Italia, invece, spesso non conoscono nessuno e non si aggregano a reti di connazionali. Secondo i nostri intervistati queste ultime sono più disponibili alla coabitazione. Inoltre, il loro progetto migratorio è «*a breve termine*» e nel giro di pochi anni (2-3) vogliono tornare al proprio Paese. Una percentuale ridotta di lavoratrici giungono inoltre dall'Asia e dall'Africa in seguito ai ricongiungimenti familiari.

Il fenomeno della clandestinità è diffuso anche in questo settore, ma è alquanto difficile farne una stima. La maggior parte degli operatori che abbiamo incontrato riescono a rilevarla quasi esclusivamente quando si occupano delle attività relative alle sanatorie. Probabilmente rispetto alla totalità delle domande in Italia, con l'ultimo provvedimento di regolarizzazione a Genova c'è stata «*poca emersione del lavoro nero*».

Secondo alcuni degli intervistati negli ultimi anni sembra che tra le assistenti familiari sia diminuita la presenza irregolare sul territorio italiano, in particolare con l'introduzione del reato di clandestinità nel luglio 2009. Probabilmente però la situazione di irregolarità è solo «*meno evidente poiché le lavoratrici, in quanto clandestine, non denunciano più il datore di lavoro che non vuole regolarizzarle*».

Il mercato delle cure private a Genova, anche se le assistenti disponibili sono molte, nel complesso non sembra saturo. Si incontrano talvolta alcune difficoltà nel ricollocarsi in seguito al licenziamento o alla morte dell'assistito. Un nuovo impiego è favorito in generale dal «*“passa parola” di famiglia in famiglia, in particolare in quei casi in cui il rapporto tra assistente e assistito e la sua famiglia è stato positivo*».

Le risposte ricevute dagli operatori convergono nel definire «*cambiata nel tempo*» l'offerta di lavoro «*prevalentemente per l'esigenza delle lavoratrici di conciliare la vita lavorativa con quella familiare*»¹¹. Le “badanti conviventi” sono ormai una rarità e sono molto ricercate, la maggior parte invece si offre per un lungo orario (anche giorno e notte) ma non per la coabitazione, che solitamente viene ricoperta da donne che provengono dai Pesi dell'Est, da chi svolge un primo impiego o da chi rimane senza lavoro e senza casa.

Dall'incontro delle intervistatrici con le badanti durante le interviste è emersa la percezione negativa di alcune nei confronti della convivenza con l'assistito. Anche in

doveva lavorare»). Tutti i ragazzi che sono stati ascoltati hanno raccontato che nelle poche ore in cui non sono a scuola e la genitrice lavora stanno con persone vicine alla famiglia (zii, compagno della madre) o in strutture che si occupano di attività ricreative e di sostegno allo studio (oratori). Pensano inoltre che la madre abbia un buon lavoro che gli permette di passare tanto tempo con loro.

¹⁰ Dal resoconto delle intervistatrici che hanno somministrato i questionari a persone che prestano il proprio lavoro di cura traspare il desiderio, soprattutto da parte delle donne sudamericane, anche con la famiglia in Italia, di tornare al proprio Paese per la vecchiaia.

¹¹ Va rilevato il fatto che nei colloqui a margine della somministrazione dei questionari le assistenti hanno espresso una certa insoddisfazione a proposito dell'orario di lavoro, mai invece sullo stipendio.

casi di reale coabitazione, alcune di loro sottolineavano di essere in possesso di una casa o una stanza in una casa con altre connazionali, presso le quali si recano nei giorni liberi.

Rispetto a venti anni fa le nuove badanti appaiono inoltre *«più consapevoli dei loro diritti»*, anche se spesso questi vengono calpestati. Le donne sudamericane, che hanno gruppi di incontro settimanali dove si scambiano opinioni anche su quanto ascoltato dai diversi uffici dei sindacati, appaiono più informate delle donne dell'Est, che comunque, anche se non fanno parte di una "rete" di relazioni, sono a conoscenza dei loro diritti.

Nel complesso sono emersi diversi problemi nei rapporti tra assistente familiare da una parte e assistito e suoi familiari dall'altra. Familiari di anziani affetti da gravi patologie riferiscono che *«la presenza di un'assistente familiare non sempre semplifica le cose perché oltre alla gestione del genitore si ritrovano a gestire anche un'estranea in famiglia; dall'oggi al domani ci si ritrova ad essere anche datori di lavoro»*. Quest'ultima difficoltà del datore di lavoro è confermata anche dalle parole di un'operatrice di un centro di orientamento al lavoro: *«non sempre i datori di lavoro sono in grado di fornire all'assistente familiare tutta la documentazione necessaria per il permesso di soggiorno, di compilarla nel modo giusto e di comprendere che tale pratica vada fatta tutti gli anni»*.

In molti casi si rilevano complicazioni nella convivenza tra assistenti familiari e assistiti: *«essendo in una condizione avanzata di età, hanno le loro abitudini ed è difficile che accettino in casa un estraneo. Spesso però, a parte alcuni casi di anziani che hanno cambiato più di una persona durante l'anno, dopo i primi tempi la badante diventa "una persona di famiglia", specie nei casi di coabitazione»*.

Possono sorgere anche problemi quando l'anziano viene lasciato solo: *«in questi casi a volte le assistenti se ne approfittano ad esempio nel fare la spesa (se vengono dati loro direttamente i soldi) o lasciando l'assistito da solo anche durante le ore di lavoro»*.

Altre volte invece sono i datori di lavoro a non conoscere i diritti del lavoratore *«classificando il servizio domestico come un semplice scambio e non come prestazione lavorativa»*. Ne consegue che

«il ricatto è spesso alla base dei rapporti di lavoro» e non vengano concessi permessi, ferie o giorni di malattia.

Gli anziani assistiti e le loro famiglie spesso pretendono una assistenza continua (anche durante il fine settimana) e prestazioni per cui la lavoratrice non è qualificata (es. iniezioni). Altre famiglie invece richiedono servizi ulteriori rispetto all'assistenza alla persona (es. baby-sitter, dog-sitter, servizi in cucina, collaborazione per la gestione delle casa) e i sindacati sono stati impegnati in parecchie vertenze contro il datore di lavoro. Accanto a "ricatto", altri termini ricorrenti nelle interviste agli operatori sono "sfruttamento e maltrattamento fisico e morale". In questi ultimi casi poiché avviene tutto *«all'interno delle mura domestiche è difficile denunciare il datore di lavoro»*.

Siccome la legge prevede che per richiedere il rinnovo del permesso di soggiorno la persona abbia un lavoro stabile e regolare, *«queste persone accettano qualsiasi condizione venga loro proposta pur di avere un lavoro e garantirsi la permanenza in Italia, soprattutto laddove vengono fatti progetti di ricongiungimento familiare»*.

Diversi problemi e soprusi nascono dal fatto che, secondo i referenti dei sindacati, *«non esiste la possibilità di impugnazione del licenziamento (fatta eccezione per i casi di maternità e malattia) e il datore può quindi mandar via l'assistente familiare in qualsiasi momento»*. Inoltre *«il contratto di lavoro è molto debole; ad esempio non prevede il licenziamento per giusta causa, per cui il lavoratore non ha tutele»*. Una sindacalista ci informa che nel febbraio 2011 scadrà il contratto nazionale e negli incontri di coordinamento che anticiperanno la contrattazione verranno affrontati i problemi relativi alle assenze per malattia o per maternità, che risultano l'80% dei licenziamenti.

Poiché il lavoro di cura è caratterizzato dal bisogno di una estrema continuità della prestazione, tema importante e delicato, sia per quanto riguarda i diritti delle lavoratrici, sia per quanto riguarda le esigenze di anziani e famiglie, è quello delle sostituzioni. Su questo punto emergono dei problemi in particolare per i periodi di ferie e malattie o per il fine settimana più che per le assenze impreviste. Nella maggior parte dei casi è la stessa assistente familiare a trovare una parente o un'amica che la sostituisca; altre volte invece sono i familiari stessi a provvedere in prima persona o cercando un'altra badante. Da quanto emerso presso alcuni sindacati, il più delle volte, la seconda lavoratrice che sostituisce quella in ferie rimane in una situazione di irregolarità: *«il datore di lavoro, dopo aver preso informazioni presso i nostri uffici sull'obbligo di regolarizzare e pagare i contributi anche per l'assistente familiare che terrà per 1-2 mesi, spesso non torna più presso lo sportello, ma non siamo in grado di dire con certezza se la situazione rimane non regolare»*.

5.3 Interventi da parte dell'ente pubblico

Relativamente ai possibili interventi delle amministrazioni pubbliche, tutti gli osservatori privilegiati hanno manifestato innanzitutto la necessità di agire nel campo della formazione. Inoltre ci è stato fatto notare come la presenza di incentivi contrattuali previsti per legge costituisca un grosso fattore motivazionale in questa direzione: *«le stesse lavoratrici chiedono spesso informazioni in proposito allo sportello del sindacato perché sul contratto nazionale è previsto un livello di stipendio superiore per coloro che sono in possesso di un attestato di frequenza a corsi riconosciuti»*. Al momento i corsi esistenti sono poco frequentati, soprattutto per la difficile conciliazione con i tempi di lavoro, e anche il progetto "Si cura" è stato sottoutilizzato.

Gli intervistati hanno manifestato le seguenti esigenze in merito ai corsi: organizzazione su più fasce per coprire tutti gli orari in cui le assistenti familiari sono libere dal lavoro (spesso hanno libero un pomeriggio a settimana, il sabato e la domenica e 2 ore al giorno); insegnamenti di gestione domestica, lingua italiana, infermieristica, diritti e doveri di lavoratrici e datori di lavoro, psicologia; crediti formativi per accedere poi, eventualmente, ai corsi per OSS¹². Dovrebbe inoltre essere prevista la possibilità da

¹² Molte delle assistenti familiari durante le interviste hanno espresso il desiderio di formarsi per poi poter lavorare presso RSA e ospedali, visti quindi come l'orizzonte futuro a livello lavorativo.

parte di un'assistente familiare che frequenta le lezioni, di essere sostituita da parte di una persona referenziata e proposta dal Comune o dall'Ente che organizza il corso. Infine è notata una convergenza nei diversi colloqui a proposito della convinzione che un periodo importante "da sfruttare" per promuovere percorsi formativi è quello della disoccupazione in seguito alla cessazione di un rapporto di lavoro.

Un'altra misura vista con favore è la possibile creazione di "liste", "albi professionali", "banche dati" di personale con competenze accertate. Da alcuni degli operatori del settore sono state espressi pareri favorevoli nei confronti di un soggetto che coordini il lavoro delle badanti con una qualifica professionale e organizzi anche un tutoraggio nei primi mesi del rapporto di lavoro. Rispetto alla possibilità, invece, di un intervento pubblico per garantire le sostituzioni invece secondo alcuni intervistati *«potrebbe funzionare solo parzialmente perché è una attività che le famiglie si gestiscono in accordo con le assistenti familiari»*.

Nei colloqui svolti dalle intervistatrici a margine delle interviste è emerso però che le lavoratrici sarebbero aperte alla possibilità di lavorare per un soggetto che coordini il loro lavoro e gestisca domanda e offerta, a patto però di non rinunciare alla propria libertà di iniziativa lavorativa. In special modo le lavoratrici ecuadoriane sono orgogliose della rete fitta di legami, utili a trovare un lavoro, creati nel corso degli anni (*«io il lavoro lo trovo lo stesso, da me o tramite amici e parenti»*). Vedrebbero quindi l'utilità di un "centro servizi" principalmente per trovare lavoro nei periodi di disoccupazione o per le sostituzioni.

Appendice statistica

Si presentano di seguito i risultati delle interviste realizzate attraverso un questionario semi-strutturato a 269 assistenti familiari operanti a Genova.

Nella scelta delle persone da intervistare sono state volutamente privilegiate quelle regolarmente soggiornanti in Italia, allo scopo di avere un numero sufficientemente elevato di casi in grado di rispondere alle domande sulla propensione alla qualificazione e alla regolarizzazione lavorativa. Per le assistenti irregolari non è infatti possibile frequentare corsi di formazione o stipulare un contratto di lavoro. Il campione, quindi, non è rappresentativo della reale diffusione della clandestinità nel capoluogo ligure.

I dati raccolti sono messi a confronto, là dove possibile, con un database di 620 interviste analoghe, realizzate a partire dal 2004 nell'Italia centro-settentrionale. Per una presentazione di questa analisi più complessiva si rinvia a S. Pasquinelli, G. Rusmini, *Badanti: la nuova generazione*, Dossier di ricerca scaricabile dal sito Qualificare.info (area download).

SEZIONE 1: DATI SOCIO-ANAGRAFICI

Il genere

	Comune di Genova		Italia
	v.a.	%	%
Femmine	250	92,9	96,0
Maschi	19	7,1	4,0
Totale	269	100	100

L'età

	Comune di Genova		Italia
	v.a.	%	%
Fino a 29 anni	31	11,5	13,9
Da 30 a 39 anni	79	29,4	29,5
Da 40 a 49 anni	87	32,3	35,2
Più di 50 anni	72	26,8	21,5
Totale	269	100	100

Cittadinanza – Area geografica

	Comune di Genova		Italia
	v.a.	%	%
Sud-America	200	74,3	33,5
Asia/Africa	30	11,2	8,3
Est Europa	28	10,4	56,3
Italia	11	4,1	1,9
Totale	269	100	100

Il paese di provenienza

	v.a.	%
Ecuador	148	57,4
Perù	36	14,0
Ucraina	12	4,7
Bolivia	8	3,1
Marocco	8	3,1
Nigeria	6	2,3
Filippine	4	1,6
India	4	1,6
Altro	20	12,2
Totale	258	100

Lo stato civile

	Comune di Genova		Italia
	v.a.	%	%
coniugato/a	115	42,8	47,6
celibe/nubile	67	24,9	22,4
divorziato/a	22	8,2	7,3
vedovo/a	13	4,8	8,6
separato/a	26	9,7	9,1
convivente	26	9,7	5,1
Totale	269	100	100

Eventuale coniuge/compagno (N=141)

	v.a.	%
all'estero	97	79,5
in Italia	25	20,5
Totale (valori mancanti: 19)	141	100

Eventuali figli

	Comune di Genova		Italia
	v.a.	%	%
si	219	81,4	77,5
no	50	18,6	22,5
Totale	269	100	100

Se ha figli, ne ha in Italia? (N=219)

	Comune di Genova		Italia
	v.a.	%	%
si	147	67,1	61,7
no	72	32,9	38,3
Totale	219	100	100

Se ha figli, ne ha minorenni? (N=219)

	Comune di Genova		Italia
	v.a.	%	%
si	114	52,1	56,3
no	105	47,9	43,7
Totale	219	100	100

Se ha figli ne ha minorenni in Italia? (N=219)

	Comune di Genova		Italia
	v.a.	%	%
si	86	39,3	22,3
no	133	60,7	77,7
Totale	219	100	100

Titolo di studio

	Comune di Genova		Italia
	v.a.	%	%
nessuno	2	0,7	2,6
licenza elementare	19	7,1	7,7
licenza media inferiore	80	29,7	23,9
qualifica professionale	23	8,6	13,2
diploma media superiore	99	36,8	34,8
laurea e oltre	46	17,1	17,8
Totale	269	100	100

Titolo do studio riconosciuto in Italia (N=267)

	v.a.	%
Si	38	14,7
No	218	84,5
Non so	2	0,8
Totale (valori mancanti:9)	267	100

Condizione professionale nel paese d'origine

	Comune di Genova		Italia
	v.a.	%	%
occupato	193	71,7	64,7
disoccupato	42	15,6	22,2
altra condizione	33	12,3	13,1
Totale (valori mancanti: 1)	269	100	100

Specificazione dell'ultimo lavoro svolto (N=193)

	v.a.	%
Commerciante/comMESSO	53	29,0
Impiegato/a	35	19,1
Maestro/insegnante/docente	17	9,3
Operaio/a	17	9,3
artigiano	13	7,1
altro	48	26,2
Totale (valori mancanti: 10)	183	100

Specificazione dell' "altra condizione" (N=33)

	v.a.	%
studentessa	15	50,0
casalinga	15	50,0
Totale (valori mancanti: 3)	30	100

Condizione professionale attuale (in Italia)

	Comune di Genova		Italia
	v.a.	%	%
disoccupato da breve tempo (meno di 12 mesi)	69	25,7	40,3
occupato part-time	86	32,0	20,7
occupato full-time	100	37,2	36,7
altra condizione	14	5,2	2,3
Totale	269	100	100

Svolge l'attività di assistente familiare?

Comune di Genova	Italia
-------------------------	---------------

	v.a.	%	%
Si, attualmente	172	64,2	56,8
Si, in passato (negli ultimi 12 mesi)	96	35,8	43,2
Totale (valori mancanti: 1)	268	100	100

SEZIONE 2: IL PROGETTO MIGRATORIO

Sezione sottoposta solo a chi dichiara una cittadinanza diversa da quella italiana (N=258)

Da quanto tempo vive in Italia?

	Comune di Genova		Italia
	v.a.	%	%
dopo il 2005	63	24,4	24,0
dal 2000 al 2005	124	48,1	76,0
prima del 2000	71	27,5	
Totale	258	100	100

Per quanto tempo pensa di rimanere in Italia?

	Comune di Genova		Italia
	v.a.	%	%
per sempre	80	31,1	33,1
per più di 10 anni	66	25,7	27,9
per meno di 10 anni	54	21,0	21,1
solo per 2/3 anni	27	10,5	17,8
Non so	30	11,7	0,0
Totale (valori mancanti: 1)	257	100	100

La Sua famiglia vive con Lei qui in Italia?

	Comune di Genova		Italia
	v.a.	%	%
si	99	38,7	22,0
in parte	75	29,3	21,1
no, vive nel paese di origine o in altro paese	82	32,0	56,9
Totale (valori mancanti: 2)	256	100	100

Se la Sua famiglia non vive con Lei, progetta il ricongiungimento familiare qui in Italia? (N=174)

	Comune di Genova		Italia
	v.a.	%	%
si, presto	33	22,8	9,4
si, in futuro	47	32,4	27,7
no	65	44,8	62,9
Totale (valori mancanti: 12)	145	100	100

Se qualcuno della Sua famiglia vive con Lei, dove vive? (N=157)

	v.a.	%
Con me in una abitazione autonoma	132	78,6
Con me nella casa del mio assistito	0	0,0
In un'altra casa	36	21,4
Totale (valori mancanti: 6)	168	100

Quando è stata l'ultima volta nel suo paese di origine?

	v.a.	%
Nel 2010	66	25,6
Nel 2009	65	25,2
Nel 2008	28	10,9
Nel 2007 o prima	54	20,9
Da quando è in Italia non è tornata	45	17,4
Totale	258	100

Ritorna abitualmente nel suo paese di origine?

	v.a.	%
si	92	35,9
no	164	64,1
Totale (valori mancanti: 2)	256	100

SEZIONE 3: IL LAVORO DI CURA

Nel Suo paese di origine Lei ha avuto un percorso di studio legato all'attività di cura che svolge ora?

	Comune di Genova		Italia
	v.a.	%	%
si	45	16,7	17,1
no	224	83,3	82,9
Totale (valori mancanti: 3)	269	100	100

Specificazione del percorso di studio (N=45)

	v.a.	%
Corso scienze infermieristiche o simili	33	76,9
Corso ASA	5	12,1
Laurea attinente	4	11,0
Totale (valori mancanti: 3)		100

Lei sapeva già prima di arrivare in Italia che avrebbe fatto l'assistente familiare?

	Comune di Genova		Italia
	v.a.	%	%
si	158	59,6	48,0
no	107	40,4	52,0
Totale (valori mancanti: 4)	265	100	100

Complessivamente da quanto tempo svolge il lavoro di assistente familiare in Italia

	v.a.	%
Prima del 2000	41	16,0
Tra il 2000 e il 2005	102	39,6
Dopo il 2005	114	44,4
Totale (valori mancanti: 12)	257	100

A chi si rivolge il lavoro di cura da Lei svolto?

	Comune di Genova		Italia
	v.a.	%	%
anziani	242	90,0	91,6
disabili	10	3,7	2,5
anziani e disabili	17	6,3	5,9
Totale	269	100	100

Come è entrata in contatto con il suo attuale datore di lavoro?

	v.a.	%
Tramite un parente/amico	220	82,1
Tramite ente/associazione	45	16,8
Tramite mio annuncio sui giornali	3	1,1
Totale (valori mancanti: 1)	268	100

Stato di salute dell'anziano/disabile assistito

	v.a.	%
Ha problemi di tipo cognitivo	102	37,9
È allettato	79	29,4
Esce di casa ogni tanto	160	59,5
Cucina da solo	50	18,6
Si lava da solo	83	30,9
Assume autonomamente le medicine	78	29,1

Perché ha scelto di svolgere il lavoro di badante?
(possibili più risposte)

	Comune di Genova		Italia
	v.a. risposte	%	%
È l'unico lavoro trovato	145	33,5	23,2
Mi piace	102	23,6	16,8
È facile da trovare	96	22,2	21,2
È ben pagato	20	4,6	10,7
È gradito/permesso dai miei familiari	3	0,7	1,1
Mi è stato consigliato da conoscenti	34	7,9	8,6
Ho già fatto questo lavoro nel mio paese	4	0,9	2,3
Ho un titolo di studio impiegabile in questo settore	7	1,6	2,7
Ho un titolo di studio non riconosciuto	7	1,6	2,0
Mi permette di risparmiare e inviare molti soldi a casa	15	3,5	11,5
Totale risposte	433	100	100

Lei abita nello stesso appartamento della persona che assiste?

	Comune di Genova		Italia
	v.a.	%	%
si	90	33,5	68,9
no	179	66,5	31,1
Totale	269	100	100

Se sì, preferirebbe abitare autonomamente? (N=90)

	v.a.	%
si	56	33,5
no	30	66,5
Totale (valori mancanti: 4)	86	100

Quante persone assiste?

	v.a.	%
1 persona	195	73,0
2 persone	55	20,6
3 persone	8	3,0
4 o più persone	9	3,4
Totale (valori mancanti: 2)	267	100

Da quanto tempo lavora per l'anziano che assiste per più ore?

	v.a.	%
Meno di 6 mesi	41	15,5
1 anno	69	26,0
2-3 anni	88	33,2
4 anni e oltre	67	25,3
Totale (valori mancanti: 4)	265	100

Mediamente per quante ore al giorno presta assistenza (anche per diverse persone)?

	Comune di Genova		Italia
	v.a.	%	%
fino a 4 ore	40	14,9	9,6
da 5 a 8 ore	118	44,0	27,0
da 9 a 12 ore	24	9,0	58,0
oltre 12 ore	86	32,1	42,0
Totale (valori mancanti: 1)	268	100	100

Il suo lavoro consiste in... (% per riga)

	sempre	spesso	Qualche volta	mai
	%	%	%	%
<u>Gestione domestica</u> (pulire la casa, fare da mangiare, stirare, ecc.)	85,8	4,5	4,5	5,2
<u>Prendersi cura della persona</u> (vestizione, deambulazione, igiene personale, ecc.)	78,0	4,1	10,4	7,5
<u>Assistere "emotivamente" la persona</u> (intrattenimento, sostegno psicologico, sostegno negli affetti, supporto nelle relazioni sociali, ecc.)	87,7	5,2	4,5	2,6
<u>Svolgere attività per altri membri della famiglia</u> (stirare, fare commissioni, ecc.)	16,0	6,0	14,6	63,4

Nell'ultimo anno le è capitato di assentarsi dal lavoro per motivi imprevisti, e se sì, per quale motivo?

	v.a.	%
No	179	66,5
Sì per malattia propria	51	19,0
Sì per problemi di familiari in patria	4	1,5
Sì per problemi di familiari in Italia	14	5,2
altro	21	7,8
Totale	269	100

Se sì, chi l'ha sostituita? (N=90)

	v.a.	%
Familiari dell'assistito	27	30,0
Altra assistente familiare	27	30,0
Nessuno	22	24,4
altro	14	15,6
Totale	90	100

Ha vissuto momenti di "emergenza" riguardanti la persona che assiste (un malore improvviso, un trauma, ecc.) e se sì a chi vi siete rivolti?

	v.a.	%
No	157	58,4
Sì, al servizio pubblico	84	31,2
A un medico privato	12	4,5
Ad altri	16	5,9
Totale	100	100

SEZIONE 4: LA PROPENSIONE ALLA REGOLARIZZAZIONE

Lei ha un contratto di lavoro?¹³

	Comune di Genova		Italia
	v.a.	%	%
si	211	79,6	78,3
no	54	20,4	21,7
Totale (valori mancanti: 4)	265	100	100

Se sì quante sono le ore dichiarate sul contratto? (N=211)

	v.a.	%
non so	23	10,9
da 3 a 10	7	3,3
da 11 a 20	26	12,3
da 21 a 30	92	43,6
da 31 a 40	46	21,8
oltre 40	17	8,1
Totale	269	100

¹³ La presenza di chi ha un contratto di lavoro è sovra-rappresentata, dato che è stato sovra-rappresentata (analogamente alle altre ricerche con cui avvengono i confronti) la presenza di assistenti familiari regolarmente soggiornanti.

Se sì le ore dichiarate sono (N=211)

	Comune di Genova		Italia
	v.a.	%	%
Meno delle ore effettivamente lavorate	104	55,3	70,6
Uguali al numero di ore effettivamente lavorate	84	44,7	29,4
Totale (valori mancanti: 23)	188	100	100

Se no, potrebbe dirmi perché (N=54)

	Comune di Genova		Italia
	v.a.	%	%
Il mio datore di lavoro non è disposto a mettermi in regola	34	73,9	77,8
Io preferisco non essere messo in regola	12	26,1	19,8
Il mio datore di lavoro non è disposto e io preferisco non essere messo in regola			2,5
Totale (valori mancanti: 8)	46	100	100

Lei è iscritta al Centro per l'Impiego e servizio "match Famiglia"?

	v.a.	%
Sì	128	48,3
Sì in passato e mi è servito per trovare lavoro	16	6,0
No (sa cos'è il Centro per l'Impiego)	64	24,2
No (non sa cos'è il Centro per l'Impiego)	57	21,5
Totale (valori mancanti: 4)	265	100

Lei ha l'opportunità di:
% di riga

	Comune di Genova		Italia
	va	%	%
avere giorni di ferie pagati	186	70,4	74,1
avere permessi pagati	147	55,6	58,2
essere pagata anche nei giorni di malattia	152	57,6	61,8

Sarebbe disponibile a lavorare per il "Centro Servizi" per l'assistenza alle famiglie?

	v.a.	%
Sì, a patto di non ridurre la retribuzione	102	39,1
Sì, anche riducendo la retribuzione, in cambio della continuità lavorativa/orario regolare di lavoro	80	30,7
Sì, a patto di non ridurre la retribuzione, ma riducendo le ore di lavoro	45	17,2
No	34	13,0
Totale (valori mancanti: 8)	261	100

SEZIONE 5: LA PROPENSIONE ALLA QUALIFICAZIONE

Ci sono aspetti del suo lavoro su cui lei si sente impreparata o ha dei dubbi?

	Comune di Genova		Italia
	v.a.	%	%
si	52	19,7	22,2
no	212	80,3	76,2
Totale (valori mancanti: 5)	264	100	

Ha partecipato a corsi di formazione?

	Comune di Genova		Italia
	v.a.	%	%
si	82	32,5	30,1
no	172	67,5	69,9
Totale (valori mancanti: 14)	255	100	100

Se si di che tipo? (N=52)

	Comune di Genova		Italia
	v.a.	%	%
Corsi per assistenti familiari	41	52,6	62,9
Corsi per ASA	6	7,7	45,0
Corsi per infermiere di base	10	13,0	10,6
Corsi di lingua italiana	52	65,8	78,6
altro	18	24,0	42,4

Sarebbe interessato a partecipare a corsi di formazione per migliorare la Sua professionalità di assistente alle persone anziane?

	Comune di Genova		Italia
	v.a.	%	%
no	45	17,0	36,5
solo se avessi garantito un rimborso	19	7,2	9,4
solo se fossero gratuiti	132	50,0	41,0
anche se dovessi contribuire a pagarne una parte	68	25,8	13,1
Totale (valori mancanti: 5)	264	100	100

Quali materie secondo lei dovrebbero insegnare nel corso di formazione sul lavoro di cura?

% di riga

	Comune di Genova		Italia
	va	%	%
Assistenza all'anziano (movimentazione, igiene personale, ecc.) (N=261)	230	88,1	95,7
Igiene domestica (N=261)	159	60,9	62,2
Cucina (preparazione e somministrazione dei pasti) (N=261)	176	67,4	67,0
Il contesto socio culturale (rete dei servizi, diritti dell'anziano, ecc.) (N=259)	229	88,4	-
Capacità relazionali (psicologia, comunicazione) (N=261)	235	90,0	83,4
Altro (N=203)	40	19,7	28,8

Sarebbe disposta ad essere affiancata da un operatrice del servizio pubblico di assistenza degli anziani per migliorare il suo lavoro?

	v.a.	%
si	182	68,9
no	77	29,2
altro	5	1,9
Totale (valori mancanti: 5)	264	100

Lei intende continuare a lavorare in futuro come assistente familiare?

	Comune di Genova		Italia
	v.a.	%	%
si	109	41,4	58,6
si, ma solo perchè è difficile trovare un altro lavoro	12	4,6	8,9
si, ma solo se potessi lavorare meno ore al giorno	77	29,3	16,7
no	65	24,7	15,8
Totale (valori mancanti: 6)	263	100	100

Ha provato a cercare un lavoro diverso da quello di badante?

	v.a.	%
no	112	42,6
si, ma non ho trovato nulla	127	48,3
si, ma non ho accettato perché avrei guadagnato meno soldi	15	5,7
si, ed ho trovato un altro lavoro	8	3,0
si, ma non ho accettato perché non avrei più avuto un alloggio	1	0,4
Totale (valori mancanti: 6)	263	100

Se in futuro avrà la possibilità di cambiare lavoro che cosa le piacerebbe fare?

	v.a.	%
Assistente familiare/colf/babysitter	36	13,4
In ospedale/infermiera	35	13,0
Commessa	33	12,3
Commerciante	21	7,8
Ristorante/cuoco/aiuto cuoco	19	7,1
Nella scuola	20	7,4
Altro	81	29,0
Non sa/non risponde	24	8,9
Totale (valori mancanti: 4)	265	100

Sarebbe interessata a sviluppare la sua professionalità pre andare a lavorare in una casa di riposo o in un ospedale?

	v.a.	%
si	218	82,3
no	43	16,2
altro	4	1,5
Totale (valori mancanti: 4)	265	100