

Progetto co-finanziato da

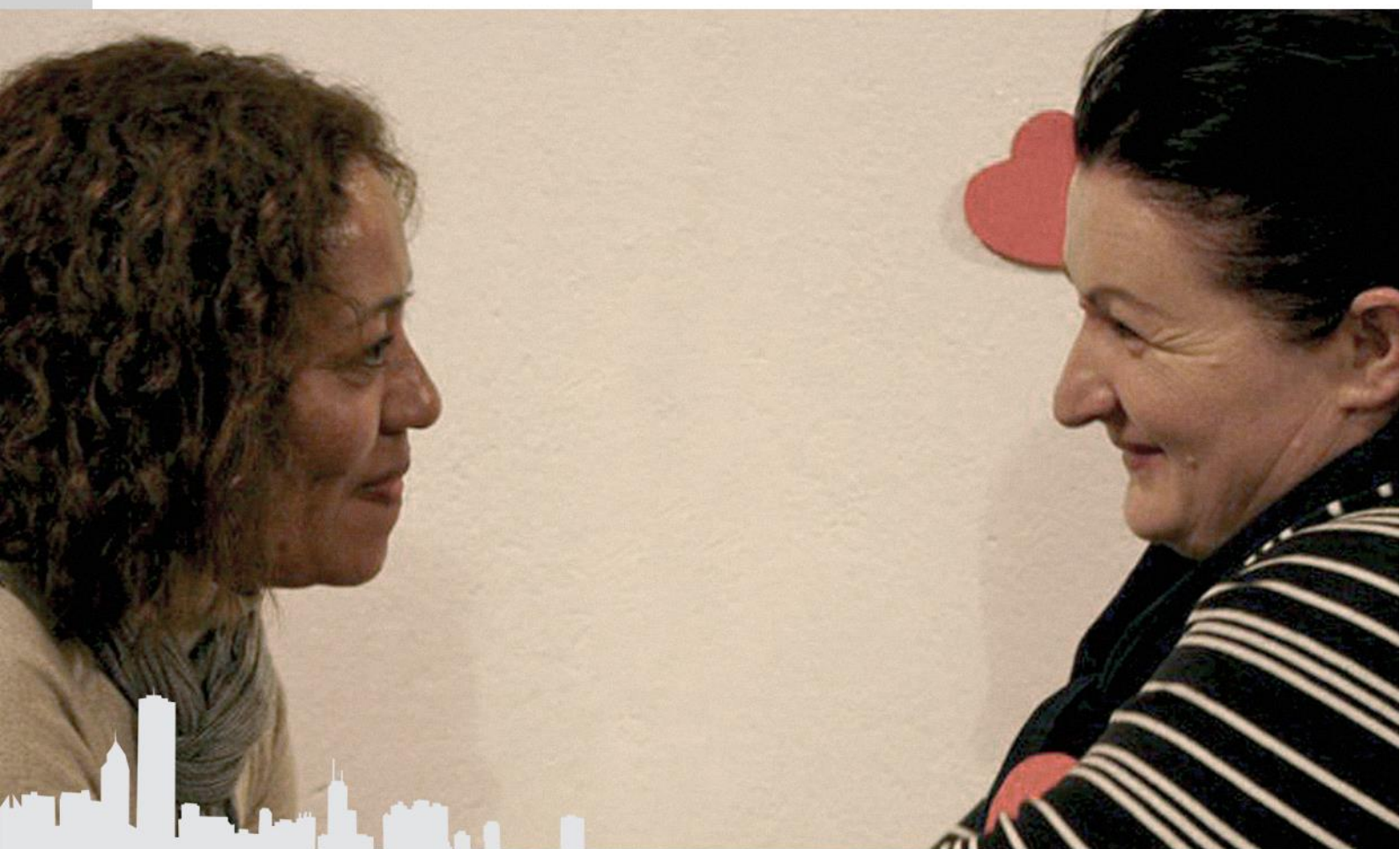


UNIONE  
EUROPEA



MINISTERO  
DELL'INTERNO

Fondo europeo per l'integrazione di cittadini di paesi terzi



Lavoro domestico e di cura:  
pratiche e benchmarking per l'integrazione  
e la conciliazione della vita familiare e lavorativa

REPORT FINALE \ MARZO 2015



ISTITUTO  
PER LA  
RICERCA  
SOCIALE **irs**

## Gruppo di lavoro

---

Direzione scientifica: Manuela Samek Lodovici e Daniela Oliva

Coordinamento: Daniela Loi

Ricercatori: Carmen Amerise

Daniela Loi

Giselda Rusmini

Cristina Vasilescu

Editing Stefania Rossi (IRS)

---

## Indice

<b>1_</b>	<b>PREMESSA</b> .....	<b>5</b>
<b>2_</b>	<b>OBIETTIVI E ARTICOLAZIONE DELLA RICERCA</b> .....	<b>7</b>
<b>3_</b>	<b>APPROCCIO E METODOLOGIA DELLA RICERCA</b> .....	<b>9</b>
3.1	Definizione del campo di indagine e target della ricerca.....	9
3.2	Metodologia di analisi della normativa e delle politiche.....	9
3.3	Metodologia di raccolta, analisi e classificazione delle pratiche.....	11
<b>4_</b>	<b>IL LAVORO DOMESTICO DI CURA IN ITALIA E IN EUROPA: PRINCIPALI CARATTERISTICHE, DIMENSIONI E PROBLEMATICHE</b> .....	<b>15</b>
4.1	Alcuni dati per inquadrare il fenomeno del lavoro domestico e di cura in Europa e in Italia.....	15
4.2	Principali caratteristiche e problematiche del lavoro domestico e di assistenza domiciliare.....	19
<b>5_</b>	<b>PRINCIPALI POLITICHE E NORMATIVE SUL LAVORO DOMESTICO/DI CURA E CONCILIAZIONE PER LE LAVORATRICI STRANIERE</b> .....	<b>23</b>
5.1	Politiche e analisi della normativa a livello internazionale ed europeo.....	23
5.1.1	<i>Tutela dei lavoratori e delle lavoratrici migranti e divieto di discriminazione sul lavoro</i> .....	23
5.1.2	<i>Tutela del lavoro domestico e di assistenza familiare nelle principali convenzioni internazionali e atti comunitari</i> .....	27
5.1.3	<i>Cenni su normative e politiche in materia di lavoro domestico e di assistenza familiare nei Paesi europei partner</i> .....	38
5.1.4	<i>La regolamentazione del ricongiungimento familiare a livello comunitario e alcuni esempi di politiche europee che promuovono il benessere delle famiglie ricongiunte e “left behind”</i> .....	43
5.2	Politiche e regolamentazione giuridica del lavoro domestico e di cura in Italia.....	46
5.2.1	<i>Disciplina del contratto di lavoro domestico (normativa e contrattazione collettiva)</i> .....	47
5.2.2	<i>Sistema di certificazione delle competenze e conseguimento qualifiche in Italia</i> .....	53
5.2.3	<i>Conciliazione e ricongiungimento familiare nella normativa e nelle politiche adottate in Italia</i> .....	57
<b>6_</b>	<b>ALCUNE ESPERIENZE SIGNIFICATIVE INDIVIDUATE IN ITALIA E IN EUROPA</b> .....	<b>61</b>
6.1	Pratiche realizzate in Italia.....	61
6.1.1	<i>Informazione e supporto alla regolamentazione delle condizioni di lavoro, fruizione di diritti/emolumenti (supporto per famiglie e lavoratori)</i> .....	67
6.1.2	<i>Azioni, supporti e servizi per la conciliazione famiglia-lavoro e ricongiungimento familiare</i> .....	68
6.1.3	<i>Empowerment dei lavoratori domestici e di cura</i> .....	69
6.1.4	<i>Attività di networking e auto-aiuto tra lavoratori domestici/addetti alla cura e in generale agli immigrati</i> .....	72
6.1.5	<i>Sensibilizzazione dei policy maker e delle famiglie che adoperano lavoro domestico e di cura</i> .....	73
6.1.6	<i>Interventi di inclusione sociale e di partecipazione alla vita pubblica per il sostegno ai lavoratori domestici/addetti alla cura e in generale agli immigrati</i> .....	74
6.1.7	<i>Interventi volti all’inclusione socio-educativa e supporto psicologico dei figli di lavoratori immigrati</i> .....	76
6.2	Pratiche realizzate in Europa.....	77

6.2.1	<i>Informazione e supporto alla regolamentazione delle condizioni di lavoro, fruizione di diritti/emolumenti</i> .....	83
6.2.2	<i>Azioni, supporti e servizi per la conciliazione famiglia-lavoro e il ricongiungimento familiare</i> .....	83
6.2.3	<i>Empowerment dei lavoratori domestici e addetti alla cura</i> .....	85
6.2.4	<i>Attività di networking e auto-aiuto tra lavoratrici domestiche/addette alla cura e in generale tra immigrate</i> .....	89
6.2.5	<i>Sensibilizzazione per i policy makers e le famiglie che adoperano lavoro domestico e di cura</i> .....	89
6.2.6	<i>Interventi di inclusione sociale e di partecipazione alla vita pubblica per il sostegno ai lavoratori domestici/addetti alla cura e in generale agli immigrati</i> .....	90
6.2.7	<i>Interventi volti all'inclusione socio-educativa e supporto psicologico dei figli di lavoratori immigrati</i> .	92
	Bibliografia.....	95
	ALLEGATI.....	97
	Allegato - Pratiche europee e italiane - Scheda pratiche .....	97

## 1\_ PREMESSA

Questo rapporto è il frutto dell'attività di ricerca maturata nell'ambito del progetto di ricerca -azione "*Lavoro domestico e di cura: pratiche e benchmarking per l'integrazione e la conciliazione della vita familiare e lavorativa*" finanziato dal Ministero dell'Interno – Dipartimento per le Libertà Civili e l'Immigrazione nell'ambito del Fondo Europeo per l'Integrazione di Cittadini di Paesi Terzi 2007 – 2013, coordinato da Soleterre – Strategie di Pace Onlus in qualità di capofila e realizzato in partenariato con IRS – Istituto per la Ricerca Sociale.

Il progetto, nell'ambito della Azione 10 "Scambio di pratiche europee" ha registrato l'adesione formale di alcuni Enti Locali italiani (Regione Sardegna, Provincia di Bologna, Comune di Saronno e – in corso di progetto – Comune di Milano) e di organizzazioni di altri cinque Stati membri Europei (Università Cattolica Giovanni Paolo II di Lublin, Polonia; Grupo SSI Bilbao, Spagna; Iperia, Francia; APEL Serviciul, Romania; ELIAMEP – Hellenic Institute for European and Foreign Policy, Grecia).

L'obiettivo generale di progetto, in coerenza con la finalità dell'Avviso, è stato quello di promuovere il confronto tra le politiche di integrazione sviluppate a livello regionale e nazionale in Italia e in alcuni degli Stati Membri dell'Unione Europea in materia di lavoro domestico e di cura, ai fini della capitalizzazione e del trasferimento delle buone pratiche. Tale obiettivo generale si è articolato nei seguenti obiettivi specifici:

- favorire il processo di integrazione e di benessere psico-sociale di lavoratrici e lavoratori domestici e di cura stranieri;
- stimolare nelle politiche locali la garanzia ai diritti di conciliazione lavoro-famiglia (il 2014 è stato Anno Europeo per la Conciliazione), supportando il processo di applicazione e monitoraggio della Convenzione ILO 189 in Italia;
- coinvolgere e sensibilizzare le famiglie italiane datrici di lavoro, al fine di rafforzare il processo di integrazione e di incontro con la società ospitante.

La Comunicazione della Commissione Europea "*Towards a job rich recovery*" (2012), riconosce infatti al settore del lavoro di cura un'importanza sempre maggiore in ragione della costante crescita, registrata e ulteriormente prevista, della domanda di cura e di assistenza domiciliare dovuta all'invecchiamento della popolazione europea.

La Commissione Europea riconosce anche che una quota maggioritaria di lavoro di cura è coperta dall'impiego di lavoratrici domestiche extra-comunitarie in tutti gli Stati membri, ma con quote più significative registrate nel sistema di welfare familiare dei Paesi del sud Europa, in cui le forze lavoro nazionali disponibili non riescono a soddisfare la domanda di lavoro, nonostante alcuni Paesi abbiano anche introdotto strumenti di migrazione specifici per coprire questa esigenza.

All'opposto, alcuni dei nuovi Stati Membri nell'area centro-orientale sono interessati dal fenomeno migratorio in quanto Paesi di provenienza di molte di queste lavoratrici.

Lo status di migranti aggrava la condizione delle lavoratrici domestiche in quanto le rende meno capaci di difendersi e più esposte ad abusi, a maggior ragione se soggiornanti illegalmente nel Paese di destinazione.

A partire dalla condizione di irregolarità che porta anche a condizioni di lavoro informali e scarse tutele, anche se occupati regolarmente, i lavoratori di cura e domestici presentano diversi fattori di rischio per l'integrazione: la tipologia di lavoro per la quale spesso non sono professionalmente qualificati, l'orario di lavoro eccessivo, l'alloggio, il più delle volte condiviso con la persona assistita, la dimensione familiare negata con figli e familiari rimasti nel Paese di origine, oppure se ricongiunti, portatori di difficili situazioni da gestire per la lavoratrice sotto il profilo della conciliazione dei tempi, del benessere psico-sociale dei figli e dell'integrazione della famiglia in generale.

È proprio la dimensione familiare dell'integrazione e la conciliazione a costituire il focus del lavoro di ricerca e il filo rosso dell'analisi di politiche, iniziative e pratiche che ivi si presentano, anche quando non espressamente centrate su questo aspetto.

Tale dimensione, spesso trascurata sia negli approfondimenti tematici che nei progetti e politiche indirizzate al settore del lavoro domestico e di cura, a favore di azioni mirate principalmente all'inserimento lavorativo e al miglioramento delle condizioni di lavoro, appare al contrario determinante per favorire l'integrazione sociale di questa particolare e vulnerabile categoria di lavoratrici. Inoltre, tutti i fattori di rischio succitati espongono le lavoratrici domestiche e di cura ad alti livelli di stress che in taluni casi possono sfociare addirittura in forme di abuso piuttosto gravi, con effetti duraturi anche a livello psicologico e sociale<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Dal 2006 alcuni psichiatri ucraini hanno ribattezzato questo disagio "Sindrome Italiana" proprio perché particolarmente evidente in donne migranti rientrate dopo anni di lavoro di cura in Italia. Da allora questa sindrome è stata sempre più diagnosticata e riconosciuta sia dai servizi sociosanitari in Italia che nei principali Paesi di partenza e di rientro (in particolare nell'Est Europa e tra gli Stati Membri in Romania e Polonia).

## 2\_ OBIETTIVI E ARTICOLAZIONE DELLA RICERCA

Obiettivo generale della ricerca è quello di promuovere il confronto tra politiche e pratiche sviluppate a livello regionale (Lombardia, Emilia Romagna, Sardegna) in Italia e nei Paesi europei partner del progetto (Francia, Grecia, Polonia, Romania, Spagna) sul tema dell'integrazione della dimensione familiare e della conciliazione dei tempi nell'ambito del lavoro domestico e di cura offerto da lavoratrici straniere. Si tratta di un aspetto ancora poco considerato nell'ambito degli studi dedicati a questo specifico settore di lavoro.

L'analisi, partendo da un inquadramento più generale della normativa internazionale, comunitaria ed europea (con attenzione specifica alla realtà italiana) e delle politiche più significative per la tutela del lavoro domestico, l'integrazione e la conciliazione famiglia-lavoro per questa categoria di lavoratrici, si pone come obiettivo prioritario quello di identificare ed analizzare a titolo esemplificativo una gamma di iniziative/pratiche italiane ed europee rappresentative delle più frequenti e interessanti tipologie di intervento realizzate in questo ambito.

L'attività di raccolta, classificazione e analisi delle pratiche individuate, capitalizza un patrimonio di esperienze maturate in vari contesti territoriali e intende confluire nella costituzione di un repertorio di pratiche volto a diffonderne la conoscenza e a facilitare processi di trasferimento delle stesse ad altri contesti.

L'azione di ricerca, attraverso l'estrapolazione di materiali specifici da utilizzare e diffondere come strumenti informativi e formativi, si propone altresì di supportare l'operatività del servizio sperimentale rivolto a lavoratrici domestiche e addette alla cura, realizzato nell'ambito del progetto pilota, e più in generale operatori di servizi già esistenti e stakeholders che potranno beneficiare delle azioni di diffusione dei risultati del progetto.

Come il complesso delle attività progettuali nelle quali si inserisce, la ricerca intende quindi favorire il processo di integrazione e il benessere psico-sociale delle lavoratrici straniere e coinvolgere e sensibilizzare le famiglie italiane datrici di lavoro rispetto ai bisogni di conciliazione delle proprie lavoratrici, con particolare riferimento all'importanza di rispettare e favorire il mantenimento delle relazioni con i familiari rimasti nel Paese di origine e promuovere il benessere delle famiglie "left behind". Allo stesso modo, si intende anche promuovere il benessere delle famiglie ricongiunte e stimolare le politiche locali nella direzione di una maggiore attenzione all'integrazione e conciliazione lavoro-famiglia per questo specifico comparto di lavoratrici. In particolare, l'attività di ricerca permette di elaborare un *benchmarking* specifico sul tema, che può costituire un utile supporto anche nel quadro del monitoraggio e della valutazione dello stato di applicazione della Convenzione ILO n. 189 sul lavoro domestico ratificata dal Governo italiano nel 2013.

Ciò premesso, il rapporto si presenta articolato in due parti:

- la **prima parte**, suddivisa in sei capitoli, presenta la ricerca comparativa nel suo complesso, articolata in obiettivi (cap. 2), approccio e metodologia della ricerca (capitolo 3), analisi delle principali

caratteristiche, dimensioni e problematiche del lavoro domestico e di cura (capitolo 4), principali politiche e normative a livello internazionale, comunitario ed italiano sul lavoro domestico/di cura e la conciliazione delle lavoratrici domestiche straniere (capitolo 5), esperienze e pratiche significative individuate in Europa e in Italia (capitolo 6).

- la **seconda parte** contiene gli allegati del rapporto: lo strumento di analisi e descrizione delle pratiche e le schede di analisi delle pratiche individuate a livello europeo e italiano.



## 3\_ APPROCCIO E METODOLOGIA DELLA RICERCA

### 3.1 Definizione del campo di indagine e target della ricerca

Come già anticipato negli obiettivi del progetto, la ricerca intende focalizzarsi sulla tutela della **dimensione familiare dell'integrazione e sulla conciliazione tra vita familiare e lavorativa** per le lavoratrici domestiche e addette alla cura straniere.

Tale aspetto si riferisce alla possibilità per queste lavoratrici di mantenere relazioni affettive ed educative stabili, seppur a distanza, con i figli e i familiari rimasti nel Paese di origine ovvero riuscire a ricongiungersi con i propri figli e a conciliare impegni di lavoro e familiari nel Paese di accoglienza.

La ricerca si estende anche a due altre dimensioni fondamentali dell'integrazione, quella lavorativa e quella sociale, per le evidenti correlazioni esistenti tra rafforzamento delle competenze, inserimento lavorativo, condizioni di lavoro e esercizio dei diritti sociali con l'*empowerment* e la capacità delle lavoratrici domestiche e addette alla cura straniere di effettuare scelte familiari in piena libertà e autonomia.

La ricerca si focalizza su due target specifici: **lavoratrici domestiche** e **addette alla cura straniere** per quanto riguarda l'analisi delle normative e politiche, nella maggior parte dei casi indirizzate indistintamente ai due target.

Per quanto concerne invece le pratiche individuate, una maggiore attenzione è stata riservata al secondo gruppo di lavoratrici e tra queste soprattutto alle **assistenti familiari/badanti**. Le assistenti familiari rappresentano infatti nel novero delle lavoratrici addette alla cura il gruppo più vulnerabile sotto il profilo delle condizioni di lavoro (orari, ferie, ecc.) e di alloggio e per loro il problema della conciliazione si presenta più complesso e rilevante.

L'analisi, in via residuale, considera anche le pratiche non indirizzate specificamente al target ma più in generale alle donne immigrate, in quanto potenzialmente facilitanti l'esercizio dei diritti familiari e genitoriali anche da parte delle lavoratrici domestiche e addette alla cura.

### 3.2 Metodologia di analisi della normativa e delle politiche

L'analisi del quadro politico-normativo in materia di lavoro domestico e di cura prende in considerazione gli atti legislativi e le politiche più significativi adottati a livello internazionale, comunitario e italiano, così da contestualizzare meglio anche le esperienze/pratiche individuate.

A livello internazionale ed europeo, la ricognizione desk delle fonti documentali ha previsto l'esplorazione di siti di organizzazioni internazionali (in primis OIL e ONU) ed europei (siti dell'Unione Europea e dei Paesi partner aderenti al progetto) e l'individuazione di rilevante letteratura comparativa sul tema con la finalità di:

- approfondire le principali normative internazionali e comunitarie a tutela dei lavoratori migranti;
- approfondire la regolamentazione del contratto di lavoro domestico secondo quanto disposto a livello internazionale, a partire dalle più significative convenzioni OIL, e le caratteristiche di questo settore di lavoro negli atti/documenti comunitari;
- tratteggiare e approfondire alcuni aspetti significativi della regolamentazione del lavoro domestico e di assistenza familiare e alcuni esempi di politiche adottate in questo ambito nei Paesi partner aderenti al progetto (Francia, Spagna, Grecia, Polonia e Romania);
- approfondire la disciplina del ricongiungimento familiare a livello comunitario e offrire alcuni esempi di politiche/misure più generali di integrazione sociale e supporto delle famiglie delle lavoratrici straniere nel Paese di accoglienza (famiglie ricongiunte) e di emigrazione (famiglie cd. *"Left behind"*) con riferimento ai Paesi europei partner del progetto.

Anche per quanto riguarda l'analisi della situazione italiana, la ricognizione desk delle fonti documentali ha previsto l'esplorazione di siti, in questo caso nazionali e regionali (limitatamente alle realtà locali aderenti al progetto: Lombardia, Emilia Romagna e Sardegna) e l'individuazione di significativa letteratura comparativa sul tema con la finalità di:

- approfondire la regolamentazione del contratto di lavoro domestico e di cura ad opera della legislazione e della contrattazione collettiva, con riferimento soprattutto le condizioni di lavoro che possono favorire/limitare la libertà e autonomia delle lavoratrici in funzione delle loro esigenze di conciliazione (orario di lavoro, ferie, retribuzione, tutele in caso di licenziamento, ecc.);
- analizzare il funzionamento in Italia dei sistemi regionali di accreditamento e certificazione delle competenze in ambito domestico e di cura per quanto concerne le realtà locali partner aderenti al progetto;
- approfondire alcune politiche rivolte al lavoro domestico e di cura attuate in Italia (ad es. politiche migratorie - decreti flussi, voucher per retribuzione lavoro accessorio);
- approfondire la disciplina e le procedure relative al ricongiungimento familiare.

Infine, la presentazione dei risultati dell'analisi politico-normativa ha previsto, laddove utile, l'elaborazione dei contenuti in tavole schematiche di sintesi da utilizzare anche come materiali in-formativi da diffondere nel corso del progetto.

### 3.3 Metodologia di raccolta, analisi e classificazione delle pratiche

In linea con l'individuazione del campo prioritario di indagine, anche l'attività di mappatura e analisi delle pratiche si focalizzerà anzitutto su azioni, servizi e strumenti volti a tutelare l'integrazione della dimensione familiare e il diritto alla conciliazione famiglia-lavoro per le lavoratrici domestiche e addette alla cura straniera. In seconda battuta, l'analisi si soffermerà anche su pratiche inerenti più in generale l'integrazione lavorativa e sociale di queste lavoratrici.

Come già indicato per la parte di analisi politico – normativa, laddove significative, l'attenzione verterà anche su pratiche, soprattutto di integrazione sociale, indirizzate alla generalità delle lavoratrici immigrate, e quindi potenzialmente anche al nostro target.

La metodologia adottata ha inteso partire dall'individuazione dei bisogni delle lavoratrici straniere domestiche e addette alla cura rispetto alla sfera familiare e alla conciliazione, per individuare due filoni principali nell'ambito dei quali concentrare l'attività di ricognizione delle pratiche:

- ***mantenimento delle relazioni genitoriali e familiari con i figli e famiglie rimaste nel Paese di origine e/o facilitare il ricongiungimento familiare;***
- ***conciliazione dei tempi di lavoro e di famiglia nel Paese di accoglienza in cui le lavoratrici vivono e lavorano.***

Rispetto a questi due filoni, sono state individuate **7 specifiche aree di azione / ambiti tematici** corrispondenti ai principali bisogni (nonché identificativi di condizioni di vulnerabilità e fattori di rischio) di questa categoria di lavoratrici, su cui è possibile ed auspicabile agire per affrontare e rispondere al bisogno di conciliazione e integrazione della dimensione familiare:

1. informazione e supporto alla regolamentazione delle condizioni di lavoro, fruizione di diritti/emolumenti (supporto per famiglie e lavoratori);
2. azioni, supporti e servizi per la conciliazione famiglia-lavoro e ricongiungimento familiare;
3. *empowerment* dei lavoratori domestici e addetti alla cura;
4. attività di *networking* e auto-aiuto tra lavoratrici domestiche/addette alla cura e in generale tra immigrate;
5. sensibilizzazione rivolta ai *policy makers* e alle famiglie che adoperano lavoro domestico e di cura;
6. interventi di inclusione sociale e di partecipazione alla vita pubblica per il sostegno dei lavoratori domestici/addetti alla cura e in generale degli immigrati;
7. interventi volti all'inclusione socio-educativa e supporto psicologico dei figli di lavoratori immigrati;

La metodologia adottata richiede di selezionare, a titolo esemplificativo, pratiche che rappresentino tutti gli ambiti tematici, badando a individuare al loro interno tipologie di intervento il più possibile differenti così da offrire una panoramica variegata, seppur non esaustiva, del complesso di azioni messe in atto allo stato attuale in Italia e in Europa.

Le pratiche proprio perché afferenti a iniziative spesso complesse e integrate potranno toccare vari ambiti tematici. Per definire meglio le modalità di classificazione all'interno degli ambiti tematici di riferimento è opportuno effettuare alcune importanti precisazioni:

- l'ambito *"Azioni, supporti e servizi per la conciliazione famiglia-lavoro e ricongiungimento familiare"* e l'ambito *"Interventi volti all'inclusione socio-educativa e supporto psicologico dei figli di lavoratori immigrati"* potranno entrambi ricomprendere pratiche realizzate sia nel Paese di origine che nel Paese di accoglienza, ad esempio a seguito di ricongiungimenti familiari.

Nel primo ambito verranno ricomprese azioni di vario tipo (ad esempio, servizi informativi e di conciliazione, servizi di accompagnamento per il ricongiungimento familiare, dispositivi tecnologici per supportare l'esercizio della genitorialità e mantenere le relazioni familiari, ecc.), mentre nel secondo ambito saranno soprattutto ricondotti azioni e servizi che favoriscano l'integrazione dei ragazzi ricongiunti e supportino i genitori in questa delicata fase di re-incontro oltre che azioni e servizi che supportino il benessere psico-fisico dei figli di lavoratori immigrati rimasi nel Paese di origine;

- l'ambito *"Sensibilizzazione rivolta ai policy makers e alle famiglie che adoperano lavoro domestico e di cura"* intende ricomprendere non solo azioni di sensibilizzazione delle famiglie che hanno alle proprie dipendenze donne straniere sull'importanza di rispettare i bisogni di conciliazione, ma anche interventi di sensibilizzazione rivolti ai *policy makers* sull'importanza di attuare politiche di integrazione e conciliazione rivolte alle lavoratrici straniere del comparto domestico e della cura;
- l'ambito *"Empowerment dei lavoratori domestici e addetti alla cura"* fa riferimento a una vasta gamma di interventi attinenti all'integrazione lavorativa delle lavoratrici. Al suo interno verranno quindi considerati gli interventi tesi a orientare, qualificare, mantenere al lavoro o promuovere l'inserimento lavorativo per questa specifica categoria di lavoratrici,
- l'ambito *"Informazione e supporto alla regolamentazione delle condizioni di lavoro, fruizione di diritti/emolumenti (supporto per famiglie e lavoratori)"*, intende ricomprendere azioni informative e di accompagnamento rivolte sia alle famiglie che ai lavoratori per migliorare, da un lato, la conoscenza dei diritti e dei doveri connessi all'esercizio della prestazione di lavoro e, dall'altro, supportare azioni di regolarizzazione contrattuale anche legate a condizioni di soggiorno e migrazione regolare;
- l'ambito *"Interventi di inclusione sociale e di partecipazione alla vita pubblica per il sostegno ai lavoratori domestici/addetti alla cura e in generale agli immigrati"* fa riferimento invece a interventi volti a favorire il benessere psico-sociale e l'*empowerment* delle lavoratrici straniere che possono spaziare da azioni di orientamento per l'utilizzo dei servizi del territorio, formazione linguistica non professionalizzante fino a politiche di *housing*, ecc.;
- nell'ambito tematico *"Attività di networking e auto-aiuto tra lavoratrici domestiche/addette alla cura e in generale tra immigrate"*, infine, rientrano prevalentemente attività aggregative. All'interno di esse si possano individuare forme di supporto fra pari attivate a livello informale per rispondere ai più svariati bisogni delle lavoratrici straniere, dalla conciliazione, alla professionalizzazione fino al più

generale bisogno di dialogo e confronto per migliorare il proprio livello di integrazione nel Paese di accoglienza.

Gli ultimi quattro ambiti tematici, benché non espressamente diretti all'integrazione della dimensione familiare e alla conciliazione, costituiscono come già detto, uno campo di analisi importante per le evidenti correlazioni esistenti tra queste tipologie di azioni e il rafforzamento della capacità delle lavoratrici domestiche e addette alla cura straniere di effettuare scelte familiari in piena libertà e autonomia.

Come per la parte di analisi politico – normativa, l'identificazione e raccolta delle pratiche europee e italiane si è concentrata principalmente nei Paesi europei (Francia, Spagna, Grecia, Romania e Polonia) e realtà locali italiane partner del progetto (Lombardia, Emilia Romagna e Sardegna), con alcune eccezioni, finalizzate ad estendere la mappatura ad iniziative particolarmente significative realizzate in altri contesti europei (ad es. il Belgio) o altre Regioni italiane (Puglia, Toscana e Lazio).

Molte delle pratiche europee e in alcuni casi anche quelle italiane sono state individuate nell'ambito di progetti transnazionali molto ampi che hanno coinvolti anche Paesi diversi da quelli partner. Per le pratiche italiane, in questi casi, la descrizione delle attività si è limitata alle sole azioni realizzate in Italia.

Quasi tutte le pratiche mappate fanno inoltre riferimento a progetti realizzati negli ultimi anni e già conclusi così da poter descrivere anche i risultati raggiunti. In alcuni casi la ricognizione ha incluso anche progetti ancora in atto in quanto portatori di aspetti particolarmente innovativi.

L'attività di ricerca su scala nazionale ed europea ha previsto una prima fase di ricognizione desk e analisi documentale ad ampio raggio, finalizzata ad individuare i progetti che, in maniera più o meno esplicita, hanno fra le proprie finalità, o come effetto potenziale, la tutela delle lavoratrici domestiche e addette alla cura straniere.

La seconda fase ha previsto un attento studio dei progetti individuati, al fine di metterne a fuoco le principali dimensioni, attraverso metodi di analisi qualitativa, associata a metodiche di indagine qualitativa (richieste di integrazione informazioni direttamente ai referenti del progetto mediante interviste oppure corrispondenza e-mail).

La metodologia di analisi ha previsto di produrre schede descrittive delle pratiche individuate che possano fornire una lettura immediata e trasversale dei risultati.

La scheda di analisi delle buone pratiche (allegato 1), è stata articolata in una prima parte prettamente identificativa del progetto volta a fornire informazioni sul soggetto attuatore, valenza territoriale, periodo di realizzazione, fonte di finanziamento e costo dell'intervento, partnership e attori coinvolti.

Segue una seconda parte della scheda articolata in dimensioni di analisi specifiche volte a declinare e descrivere la pratica con riferimento all'ambito/i tematici coperti, tipologie di intervento poste in essere, destinatari, bisogni a cui l'intervento intende rispondere, obiettivi, attività realizzate, risultati raggiunti e principali elementi di successo con indicazione anche di possibili criticità riscontrate.

La descrizione delle pratiche ed esperienze, così come proposta, intende essere funzionale alle azioni di scambio, in ottica di *benchmarking* e possibile trasferibilità degli interventi, *networking* e disseminazione informativa e formativa per le quali le schede saranno utilizzate.

Per rendere lo scambio delle pratiche europee e nazionali più efficace, le stesse saranno testate e verificate attraverso una azione sperimentale che sarà condotta da Soleterre nell'ambito del servizio di sostegno creato per favorire una migliore integrazione delle lavoratrici domestiche e di cura in Italia.

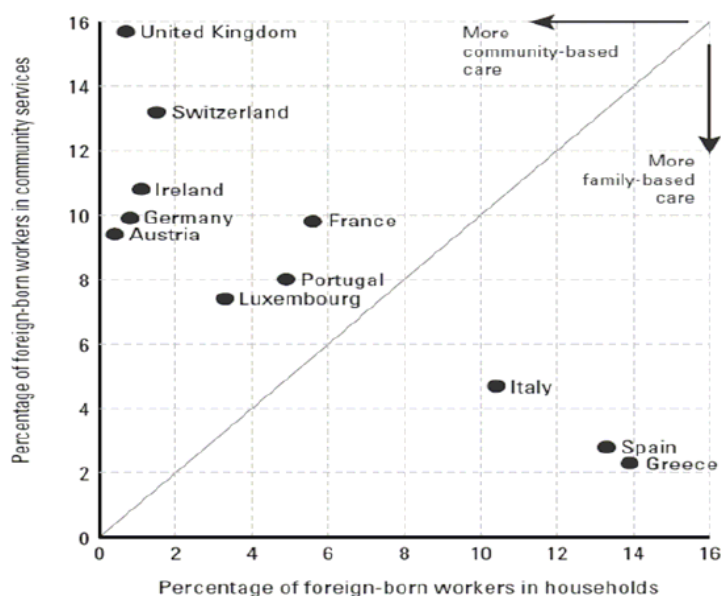
## 4\_ IL LAVORO DOMESTICO DI CURA IN ITALIA E IN EUROPA: PRINCIPALI CARATTERISTICHE, DIMENSIONI E PROBLEMATICHE

### 4.1 Alcuni dati per inquadrare il fenomeno del lavoro domestico e di cura in Europa e in Italia

I tentativi di quantificare e comparare i dati sui lavoratori domestici in Europa si scontrano con una serie di difficoltà legate principalmente alla diffusione, più o meno ampia, del lavoro sommerso. I dati ufficiali, sebbene parziali, consentono tuttavia di delineare alcune importanti caratteristiche del settore. I Paesi in cui vi è il maggiore ricorso ai lavoratori domestici sono la Spagna, la Francia e l'Italia, che – come altri Paesi dell'Europa occidentale – si contraddistinguono per il largo impiego di donne migranti. Donne per le quali l'occupazione in ambito domestico rappresenta il punto di ingresso principale nel mercato del lavoro (ILO, 2013).

I dati della Rilevazione Eurostat sulle forze di lavoro mostrano che i lavoratori immigrati occupati nel settore dei servizi alla persona sono impiegati prevalentemente dalle famiglie nei Paesi mediterranei, mentre sono in larga parte impiegati nei servizi socio-sanitari nei Paesi caratterizzati da sistemi di welfare continentali e liberali anglosassoni. Queste tendenze sono confermate dallo studio Eurofamcare (figura 1), condotto nel 2005 presso 6.000 famigliari che assistevano persone anziane non autosufficienti in 6 Paesi europei (Lamura et al., 2010).

Figura 1 – Quota di lavoratori stranieri occupati nei servizi socio-sanitari e nei servizi domestici in alcuni Paesi europei



Fonte: Lamura, 2013 (Elaborazioni su dati Eurostat in OECD 2011, p. 176)

Il grado e le modalità del ricorso ai *migrant care workers* (MCW) – ossia le persone che lavorano nel settore dell'assistenza (a domicilio) in un Paese diverso da quello di origine – dipendono da vari fattori. Tra questi, un

ruolo centrale è senz'altro svolto dal tipo di regime migratorio (i.e. *migrant*), il tipo di sistema assistenziale (i.e. *care*), e il tipo di mercato del lavoro (i.e. *worker*) (Lamura, 2013). Semplificando molto, la presenza dei MCW è favorita da<sup>2</sup>:

- *Regime migratorio poco regolato*. Anche se non deliberatamente favorevoli ad un flusso migratorio di figure a bassa qualificazione, questo tipo di regimi finiscono comunque con il tollerarlo. Questo avviene non tanto per l'assenza di regole, quanto piuttosto per l'insufficienza dei controlli rispetto alla loro applicazione, il che si riflette anche nella reiterazione di provvedimenti ex post volti a «sanare» la posizione di chi già si trova nel territorio del Paese. Nei Paesi caratterizzati da questo tipo di regime migratorio, come l'Italia, la componente migratoria irregolare appare quasi «strutturale», e ciò di fatto favorisce un modello occupazionale diffuso di assunzioni su base individuale degli immigrati sprovvisti di documentazione.
- *Regime assistenziale poco regolamentato*. Il ricorso ai MCW dipende anche dalle caratteristiche prevalenti del regime assistenziale, ed in particolare dal ruolo svolto al suo interno dai servizi di cura e dai trasferimenti monetari. Nei Paesi a regime assistenziale meno controllato, in cui vi è un largo ricorso a trasferimenti monetari per la non autosufficienza erogati senza vincolo di destinazione (come ad esempio in Austria, Germania e Spagna, similmente a quanto accade in Italia), l'assunzione esplicita è che tali risorse vengano impiegate dal nucleo familiare per meglio organizzare e sostenere finanziariamente l'assistenza erogata in prima persona, mentre quella implicita e che de facto si è venuta storicamente consolidando è consistita nell'impiegare MCW, generalmente assunti in forme irregolari.
- *Mercato del lavoro a bassa qualificazione*. L'accesso al mercato del lavoro assistenziale non presenta elevate barriere d'ingresso – anche per le sue prevalenti caratteristiche di irregolarità – per cui finisce per essere saturato da una elevata disponibilità di manodopera poco qualificata, con scarse possibilità di carriera all'interno del settore.

Si possono così distinguere Paesi caratterizzati da una presenza rilevante di servizi di cura pubblici professionalizzati e da un approccio migratorio fortemente regolato (es. Danimarca, Regno Unito, Francia, Olanda) in cui i MCW sono prevalentemente occupati in forma regolare all'interno di organizzazioni di servizi, e Paesi contraddistinti da un'offerta più debole di servizi assistenziali e professionalmente qualificati, nonché da minori controlli migratori, in cui i MCW vengono assunti prevalentemente a titolo individuale ed irregolare da parte dei nuclei familiari degli anziani non autosufficienti stessi (ad es. Spagna, Grecia e Italia).

In Italia il lavoro domestico e di cura ha conosciuto un rapido sviluppo a partire dagli anni Novanta. I dati dell'Osservatorio sui lavoratori domestici dell'Inps mostrano che dal 1995 al 2013 le persone regolarmente

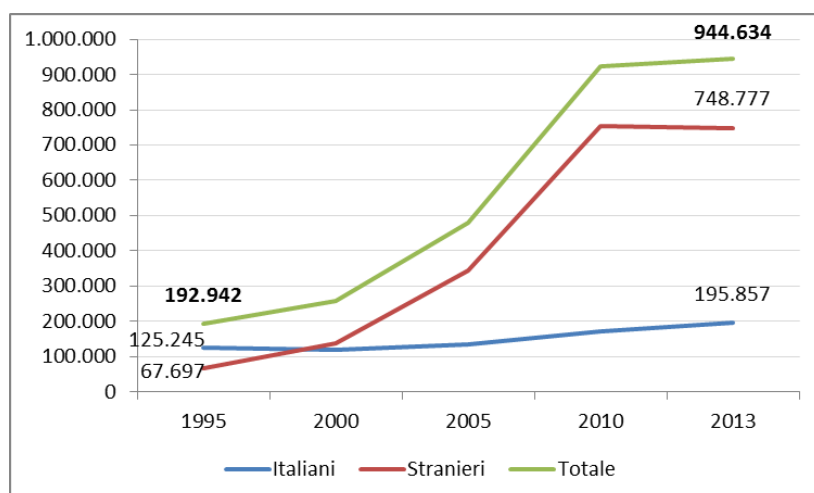
---

<sup>2</sup> La spiegazione che segue riprende in sintesi quanto riportato in Lamura, 2013, cui si rimanda per approfondimenti e indicazioni bibliografiche.



occupate in questo settore sono quasi quintuplicate. Un fenomeno strettamente legato all'aumento delle lavoratrici straniere, anche se la presenza delle italiane sta crescendo, tendenza in buona parte imputabile alla crisi e alla necessità di molte famiglie di trovare un nuovo reddito (figura 2).

Figura 2 - I lavoratori domestici regolari, in Italia



Fonte: elaborazioni su dati Inps, Osservatorio sui lavoratori domestici, anni vari

Il fenomeno, negli ultimi anni, ha rallentato la corsa e risulta meno dinamico. Nel corso del 2013 i lavoratori domestici che hanno ricevuto almeno un versamento contributivo erano 944.634, di cui solo il 38% occupati in qualità di badante (361.517). Si tratta, evidentemente, di dati che sottostimano la reale diffusione del lavoro privato di cura, per diversi motivi:

- sono esclusi dal computo i lavoratori impiegati irregolarmente, quelli cioè a cui il datore di lavoro non versa gli oneri contributivi;
- alcuni dei lavoratori classificati come colf possono in realtà svolgere anche attività di cura e assistenza alle persone anziane.

La stima del numero di tutte le assistenti familiari (badanti), anche irregolari, si basa su una procedura, affinata negli anni, che unisce fonti ufficiali e fonti informali. Si basa su un calcolo che utilizza i dati Inps relativi ai lavoratori domestici, i dati sui cittadini stranieri residenti (Istat) e su quelli irregolarmente soggiornanti (Ismu), nonché la testimonianza di molti interlocutori – nei Centri di ascolto della Caritas, nei sindacati, nelle associazioni, nel volontariato, nella cooperazione sociale, nei servizi impegnati nell'orientamento e accompagnamento all'inserimento lavorativo – che ci aiutano a mettere a fuoco le dimensioni del fenomeno. Il risultato finale ci dice che in Italia operano, indicativamente, **830mila assistenti familiari**, di cui circa il 90 per cento straniere e di cui la maggioranza senza un contratto di lavoro (Pasquinelli e Rusmini, 2013).

Delle 830 mila assistenti familiari che stimiamo lavorare in Italia, molte stanno nel cosiddetto sommerso. Infatti, calcoliamo che:

1. oltre un quarto (26 per cento) lavora e, trattandosi di straniere senza permesso di soggiorno valido, risiede irregolarmente in Italia (216.000 lavoratrici);
2. circa un terzo (30,5 per cento), pur risiedendo in maniera regolare perché italiana o straniera con permesso valido, lavora senza contratto (253.000);
3. infine vi è chi lavora in regola con un contratto, che rappresenta il 43,5% del totale (361.000).

Complessivamente, quindi, l'irregolarità contrattuale riguarda quasi due terzi delle assistenti familiari operanti nel nostro Paese.

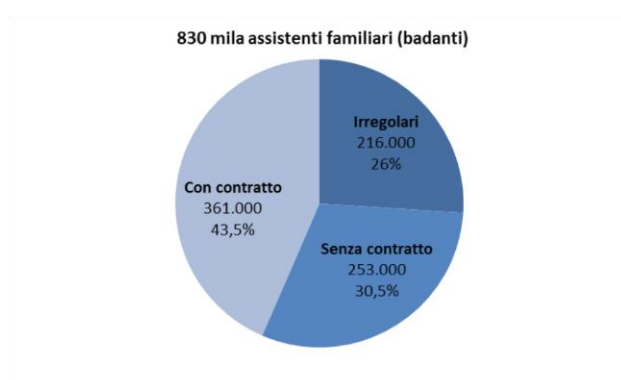


Figura 3 - Assistenti familiari operanti in Italia, per regolarità contrattuale e di soggiorno

Fonte: stime Irs

Tenendo presente che una parte di queste 830 mila lavoratrici può assistere anche due persone, in maniera più o meno intensa, il numero di anziani assistiti da una badante si può ragionevolmente stimare intorno al milione (tavola 1).

Tavola 1 - Anziani beneficiari di alcuni interventi/servizi, in Italia (valori assoluti e percentuali, persone di 65 anni e più)

Tipo di servizio/intervento	N	%
<b>Assistenza familiare (badanti)</b>	<b>1.000.000</b>	<b>7,9</b>
Assistenza domiciliare integrata - ADI	532.536	4,3
Assistenza residenziale per non autosufficienti	205.258	1,6
Servizi di assistenza domiciliare comunale - SAD	169.580	1,4
Indennità di accompagnamento	1.526.058	12,1

Fonte: stime Irs ed elaborazioni su dati Istat e Ministero della Salute, Sistema informativo sanitario, anno 2012; Istat, Indagine sugli interventi e i servizi sociali dei comuni singoli e associati, anno 2011; Istat, Indagine sui presidi residenziali socio-assistenziali e sociosanitari, anno 2012; Istat, Statistiche della previdenza e dell'assistenza sociale, anno 2012.

Si tratta di circa il doppio degli anziani che beneficiano dell'Assistenza domiciliare integrata, quasi cinque volte gli ultra 65enni non autosufficienti ricoverati in strutture residenziali e quasi sei volte il numero di persone anziane seguite a domicilio dai servizi di assistenza domiciliare comunali. Nonostante la crisi e la perdita di

potere d'acquisto delle famiglie, il lavoro privato di cura rimane quindi una risposta essenziale alla non autosufficienza.

#### 4.2 Principali caratteristiche e problematiche del lavoro domestico e di assistenza domiciliare

La stragrande maggioranza delle assistenti familiari (badanti) che lavorano nelle case degli italiani proviene dall'Europa dell'Est (in particolare Ucraina, Romania e Moldavia) e dal Sud-America (soprattutto Ecuador e Perù). Negli ultimi anni si registra un aumento delle provenienze dai Paesi dell'Est, in particolare dalla Romania, e una contestuale riduzione del peso delle sudamericane, i cui flussi sono stati consistenti all'inizio degli anni Duemila per poi degradare. Si tratta in larga parte di donne ultraquarantenni, madri, i cui figli risiedono perlopiù nel Paese d'origine. Questo significa che molte donne sono "madri a distanza" che hanno dovuto lasciare i figli in patria affidandoli, se minori, alla cura del marito o dei parenti più stretti. Nella letteratura questi bambini vengono definiti come "orfani bianchi", ovvero bambini con uno o entrambi i genitori all'estero. Gli studi condotti hanno messo in luce come la migrazione di uno o di entrambi i genitori produca delle conseguenze negative sui bambini. In particolare tre sono i problemi rilevati: depressione, abbandono o scarso rendimento scolastico e delinquenza.

Coloro che hanno lasciato i figli nel Paese d'origine sono soprattutto le assistenti familiari che provengono dall'Europa dell'Est<sup>3</sup>, meno radicate delle lavoratrici sudamericane residenti in Italia da più lungo tempo e maggiormente orientate ad un insediamento stabile (Mesini, Pasquinelli e Rusmini, 2006; Irs, 2011).

La condizione di regolarità/irregolarità contrattuale e residenziale in cui si trovano le donne straniere occupate come assistenti familiari incide in maniera significativa sulle loro prospettive di vita e di lavoro (Pasquinelli, 2013):

1. Chi è irregolarmente residente in Italia, perché entrato clandestinamente o perché i documenti con cui è entrato sono scaduti, è invisibile tra gli invisibili, non avendo alcuna prospettiva di formazione, sviluppo professionale, connessione con i servizi pubblici. Quella irregolare è una presenza

---

<sup>3</sup> In Romania, secondo gli studi condotti da UNICEF, Alternative Sociale e Albero della Vita<sup>3</sup> tra il 2008 e il 2010, gli orfani bianchi sarebbero 350.000, pari al 7% della popolazione rumena tra gli 0 e i 18 anni. Lo studio della Fondazione Albero della Vita (2010) mette in luce che: 157.000 bambini avrebbero all'estero solo il padre, 67.000 solo la mamma e 126.000 entrambi i genitori. Inoltre, il 52% degli orfani bianchi vive in aree rurali, dove è più frequente che siano le madri a partire – contrariamente alle grandi città dov'è più facile che sia il padre ad assentarsi.

La stessa situazione si presenta anche in Ucraina e Moldavia. Secondo l'Unicef nel 2012 in Moldavia si sono registrati oltre 100.000 bambini "orfani bianchi" di cui il 10% con entrambi i genitori all'estero. In Ucraina sarebbero addirittura 200.000 i bambini "orfani bianchi" secondo le stime del 2014 del Ministero per la Famiglia, la Gioventù e lo Sport. <http://www.migrationpolicy.org/article/children-left-behind-impact-labor-migration-moldova-and-ukraine>.

particolarmente sommersa, spesso caratterizzata da una segregazione lavorativa e sociale: questo gruppo è quello che più spesso coesiede con l'anziano, che con lui ha un rapporto di dipendenza personale, con minori possibilità di costruire relazioni con il contesto. Una irregolarità che impedisce la possibilità di chiedere il ricongiungimento familiare, qualora questa sia l'intenzione, di frequentare corsi per assistenti familiari o per qualifiche più codificate quali gli Ausiliari socio-assistenziali (ASA) e gli Operatori socio-sanitari (OSS), nonché di iscriversi ad albi o registri delle assistenti qualificate, che stanno oggi moltiplicandosi.

2. Il secondo gruppo – chi ha il permesso di soggiorno ma lavora in nero – a differenza del gruppo precedente ha delle possibilità di integrazione sociale e lavorativa, può accedere a corsi di formazione, albi, sportelli, anche se la sua condizione è spesso precaria, professionalmente aleatoria.
3. Il terzo gruppo – chi ha un contratto di lavoro e risiede regolarmente – è quello che ha più possibilità di integrarsi nel tessuto socio-lavorativo del nostro Paese. Ma qui occorre tener presente l'area della regolarizzazione «grigia». Fra coloro che hanno un contratto, almeno 6 donne su 10 si trovano in una situazione di regolarità parziale in quanto le ore dichiarate sono inferiori a quelle effettive. Solo una minoranza delle assistenti familiari si trova in una condizione di completa regolarità (Pasquinelli e Rusmini, 2008).

L'irregolarità si alimenta di reciproche convenienze, per le famiglie e per le donne lavoratrici. Le famiglie pagano meno e sono libere da vincoli, le badanti rinunciano a un insieme di garanzie e di tutele, in cambio di una paga più vantaggiosa. Alla base di queste scelte sta il costo troppo elevato della regolarizzazione e la mancanza di un ritorno economico per le lavoratrici («non beneficerò mai dei contributi», «non mi interessa perché rimarrò ancora poco in Italia», «non mi consentirebbe di percepire i sussidi/assegni familiari») (Mesini, Pasquinelli e Rusmini, 2006; Irs, 2011).

L'ultima indagine dell'Iref restituisce l'immagine di un lavoro che negli anni recenti si è fatto più gravoso: due lavoratrici su tre lavorano più del massimo previsto dalla legge e le irregolarità contrattuali sono molto diffuse. Il confronto con l'indagine simile svolta nel 2007 evidenzia retribuzioni in calo, cui le assistenti cercano di far fronte lavorando di più ("la formula è più lavoro, per lo stesso stipendio"). Numerose associazioni/patronati al servizio delle lavoratrici rilevano una significativa tendenza delle famiglie a regolarizzare solo parzialmente la propria assistente, attraverso il riconoscimento di un orario settimanale di lavoro inferiore a quello reale, l'inquadramento in una categoria inferiore e il riconoscimento del solo stipendio minimo tabellare, che essendo spesso riferito a categorie più basse porta di fatto ad una retribuzione inferiore a quella minima dovuta. Anche le prospettive di miglioramento occupazionale sembrano peggiorate: se fino a 3 o 4 anni fa molte donne migranti impiegate come badanti erano orientate a frequentare percorsi di formazione in ambito sanitario (OSS, ASA), oggi l'offerta formativa è ancora presente sul territorio lombardo, ma l'occupabilità di questi profili appare in calo (Di Iorio, 2013). Nonostante le difficoltà, le donne immigrate, secondo diversi osservatori, continuano a portare avanti il loro progetto migratorio.

La mancata regolarizzazione, o il riconoscimento solo parziale dei diritti, e la difficoltà di conseguire l'autonomia abitativa legata al costo elevato del mercato immobiliare e alle esigenze lavorative che spesso impongono di coesistere con l'anziano assistito, sono fattori che incidono pesantemente sulle possibilità di conciliazione e di attuare scelte familiari di ricongiungimento.

La coresidenza con l'assistito è ancora molto diffusa, ma con importanti cambiamenti. Se negli anni passati la coresidenza era praticata come soluzione abitativa per le assistenti familiari appena giunte in Italia, oggi questa soluzione sembra meno ricercata. Nel complesso riguarda circa 6 assistenti familiari su 10 ed è correlata in modo abbastanza chiaro alla provenienza (fortemente associata con le est-europee) e in modo ambivalente al numero di anni passati in Italia. Teoricamente chi è giunto da più tempo dovrebbe avere maggiori risorse per emanciparsi, conseguire un eventuale ricongiungimento familiare e una propria autonomia abitativa. Chi è arrivato da più tempo, invece, coesiede ancora frequentemente, pur avendo avuto più tempo per rendersi autonomo. Chi è giunto più di recente mostra una minore propensione alla coresidenza, in virtù delle maggiori risorse di cui sembrano disporre queste donne insediatesi più di recente e dei relativi network relazionali. La tendenza, in ogni caso, è verso una diminuzione della coresidenza e un incremento del lavoro a ore (Pasquinelli, 2013).

Il lavoro di cura è spesso prestato a favore di persone che presentano una seria instabilità clinica e rilevanti bisogni di assistenza. Una indagine condotta a Genova su un campione di 270 assistenti familiari ha svelato che 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 (Irs, 2011). Interrogate in merito al tipo di attività svolte – suddivise in gestione domestica (pulire la casa, fare da mangiare, stirare, ecc.), prendersi cura della persona (vestizione, deambulazione, igiene personale, ecc.), assistenza emotiva (intrattenimento, sostegno psicologico, sostegno negli affetti, supporto nelle relazioni sociali, ecc.) e svolgimento di attività per altri membri della famiglia (come stirare, fare commissioni, ecc.) – le assistenti hanno indicato al primo posto l'assistenza emotiva alla persona. 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.

In proposito, vale la pena ricordare che l'impatto dell'assistenza sulla vita dei caregiver è molto significativo dal punto di vista psicologico. L'analisi di novantatré<sup>4</sup> studi inerenti i sintomi di depressione tra i caregiver e i non caregiver ha mostrato livelli significativamente più elevati tra i primi, e una differenza ancor più consistente nel caso dei caregiver di persone affette da demenza (Alzheimer's Disease International, 2013).

La condizione di vita delle assistenti familiari straniere, caratterizzata spesso da segregazione occupazionale, abitativa e relazionale, delinea un quadro di forte vulnerabilità. E il ritorno a casa, a volte, peggiora la

---

<sup>4</sup> Pinquart M., Sorensen S., Associations of stressors and uplifts of caregiving with caregiver burden and depressive mood: a meta-analysis, *The Journals of Gerontology, Series B, Volume 58, Issue 2*, pp. 112-128.

situazione. Come spiegano Fedyuk, Piperno e Vianello (2013), “le migranti di ritorno in Ucraina sono interessate da un’altra forma di sofferenza psicologica che viene definita «sindrome Italia», cioè una crisi depressiva causata dal sommarsi di molteplici traumi (Leogrande, 2011): la maternità a distanza; la continua prossimità con la malattia e la morte degli anziani; le pesanti condizioni di lavoro; la perdita della propria identità professionale e l’impossibilità di mettere a valore quanto appreso in Italia (Cingolani, 2011); nonché l’erosione dei legami sociali con i familiari e gli amici che rende l’esperienza del ritorno particolarmente complicata soprattutto dal punto di vista emotivo e relazionale (Vianello, 2009)”.

Alle luce di tutto questo, è importante promuovere interventi e servizi che favoriscano la conciliazione tra lavoro e famiglia, sia essa presente in Italia o, come accade il più delle volte, all’estero.

## 5\_ PRINCIPALI POLITICHE E NORMATIVE SUL LAVORO DOMESTICO/DI CURA E CONCILIAZIONE PER LE LAVORATRICI STRANIERE

### 5.1 Politiche e analisi della normativa a livello internazionale ed europeo

#### 5.1.1 Tutela dei lavoratori e delle lavoratrici migranti e divieto di discriminazione sul lavoro

Questo primo paragrafo intende delineare più in generale il quadro delle principali tutele, sia a livello internazionale che comunitario, prestate ai lavoratori in relazione al loro status di migranti e al divieto di discriminazione sul lavoro. Si tratta di normative poste a corollario di diritti più specifici spettanti ai lavoratori domestici.

La **Convenzione Internazionale per la tutela dei diritti dei lavoratori migranti e delle loro famiglie** (Ris. AG N.U. **45/158** del 1990) entrata in vigore nel 2003<sup>5</sup> assume in particolare un ruolo importante per la prevenzione ed eliminazione dello sfruttamento dei lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie. Riconosce infatti che questi lavoratori, essendo stranieri in transito, non residenti o in condizioni di lavoro precario, non godono di alcuna particolare protezione nel diritto internazionale e per la prima volta ne offre una definizione di livello internazionale, stabilendo nel contempo degli standard universali di protezione estesi anche ai loro familiari. I lavoratori migranti, a prescindere dal loro status regolare o meno, vengono cioè considerati come soggetti sociali che, insieme alle loro famiglie, hanno diritto di godere dei diritti fondamentali (ad es. la tutela della dignità della persona) e di diritti specifici, come il diritto al ricongiungimento familiare. La Convenzione incoraggia i Governi a stabilire o ad innalzare (in base al criterio della *better law*) nei propri Paesi gli standard di protezione dei lavoratori migranti.

Anche molte Convenzioni e raccomandazioni sui lavoratori migranti adottate dall'ILO<sup>6</sup> sono importanti per la tutela del lavoro domestico.

In particolare, la **Convenzione sui Lavoratori Migranti no. 143 del 1975** (Disposizioni Supplementari) affronta il problema dei lavoratori domestici migranti regolari che possono perdere l'impiego, esplicitando che essi non dovrebbero essere considerati in una situazione di irregolarità con il rischio di veder revocato anche il permesso di soggiorno.

---

<sup>5</sup> La Convenzione è entrata in vigore a seguito della ratifica da parte del Guatemala e non è stata ancora ratificata dall'Italia.

<sup>6</sup> Convenzione (n. 97) sui lavoratori migranti (riveduta) del 1949; la Convenzione (n. 156) sui lavoratori con responsabilità familiari del 1981; la Convenzione (n. 181) sulle agenzie private per l'impiego del 1997; la Raccomandazione (n. 198) sulla relazione di lavoro del 2006 e il Quadro multilaterale dell'ILO sulle migrazioni per lavoro: Principi e linee guida non vincolanti per un approccio alle migrazioni per lavoro basato sui diritti (2006).

Le condizioni particolari nelle quali viene svolto il lavoro domestico hanno portato a completare le norme di portata generale dell'ILO rivolte ai lavoratori migranti con norme più specifiche per i lavoratori domestici in modo da definire meglio le loro tutele, come si approfondirà nel prossimo paragrafo (*infra*, par. 5.1.2, Convenzione ILO n. 189).

Anche a livello comunitario, come già evidenziato a livello internazionale, la tutela dei lavoratori domestici e di cura, non può essere disgiunta dalla regolamentazione degli aspetti più strettamente collegati alla condizione di migranti e alle modalità migratorie.

Benché si tratti di un'area largamente dominata dalle legislazioni nazionali, alcuni interventi della Commissione UE come il **Green Paper on the health workforce** (Commissione Europea, 2008) hanno riconosciuto che le opzioni di mobilità sono più limitate per i migranti provenienti da Paesi terzi piuttosto che per i lavoratori europei e che questo rende questi lavoratori più vulnerabili.

Differentemente dalla **Direttiva sulla Carta blu adottata nel 2009** rivolta ai migranti non UE altamente qualificati (e quindi spendibile solo per gli operatori sanitari che intendono emigrare), la **Direttiva sul singolo permesso di soggiorno**, adottata nel 2011, è rivolta ai lavoratori migranti non UE senza particolari requisiti di qualificazione, cioè la maggior parte della forza lavoro del settore domestico e di cura, target della nostra ricerca. La Direttiva permette di ottenere un permesso singolo di soggiorno e lavoro, indipendentemente da quello originario, e assicura al lavoratore un set di diritti a partire dalle condizioni di lavoro, formazione e istruzione, accesso alla sicurezza sociale, ai servizi, *housing*, ecc. Questa Direttiva è molto importante perché dà la possibilità anche al lavoratore immigrato (incluso quello operante nel settore del lavoro domestico e della cura) di poter scegliere di cambiare datore di lavoro o un'altra occupazione.

Di rilievo per il nostro tema di ricerca, sono anche la **Comunicazione della Commissione sulla massimizzazione dell'impatto della migrazione (COM (2013) 292)**, che affronta il tema della migrazione circolare e del ritorno per favorire lo sviluppo dei Paesi di origine e la **Direttiva del Consiglio sulla condizione di residente di lungo periodo (2003/109/EC)** che offre la possibilità agli Stati europei di consentire il ritorno dei lavoratori migranti nel loro Paese di origine senza perdere il permesso di soggiorno ottenuto nel Paese di accoglienza<sup>7</sup>. È evidente che dare la possibilità alle lavoratrici migranti con famiglie *left behind* di poter ritornare per periodi, anche lunghi, nel proprio Paese, può rappresentare un'opportunità efficace di tutela della dimensione familiare anche per le lavoratrici domestiche straniere.

Fanno da corollario alla tutela dei lavoratori domestici anche le normative internazionali e comunitarie e tutti gli atti istituzionali emanati più in generale per supportare l'integrazione dei lavoratori migranti, affermare il principio di non discriminazione e parità di trattamento sul lavoro<sup>8</sup> (pensiamo ad esempio alle convenzioni sulla

---

<sup>7</sup> La Direttiva richiede agli Stati di effettuare studi per individuare le misure più idonee a questo scopo.

<sup>8</sup> A titolo esemplificativo, la Convenzione sulla Discriminazione (Impiego e Occupazione) n. 11 del 1958, la Convenzione n.100 sulla Equa Rimunerazione del 1951; la Convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale del 1965 entrata in vigore nel 1969; I Patti delle Nazioni Unite relativi ai diritti civili e politici e ai diritti economici, sociali e culturali.



protezione della maternità)<sup>9</sup> e negli altri ambiti della società civile, nonché quelli facenti riferimento esplicito al divieto di discriminazione per ragioni specifiche, quali la razza e la provenienza geografica.

A questo riguardo, come altre comunicazioni precedenti della Commissione Europea<sup>10</sup>, il ***Green Paper on the health workforce*** (European Commission, 2008) già citato fornisce specifiche raccomandazioni per l'integrazione lavorativa e in altri campi (istruzione, politiche urbane, iniziative culturali ecc...) dei migranti provenienti da Paesi terzi e promuove l'utilizzo del **Fondo per l'Integrazione dei cittadini dei Paesi Terzi** per la realizzazione di iniziative a loro dirette. Interessante è anche la **Comunicazione della Commissione (COM(2013) 292)**, precedentemente citata, che prevede la realizzazione pre-partenza nel Paese di origine di formazione professionale e corsi di lingua rivolti agli immigrati, per facilitare le opportunità di occupazione legale nel Paese di destinazione.

Per quanto concerne il tema della non discriminazione dei lavoratori stranieri provenienti da Paesi Terzi, la **Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea** firmata a Nizza il 7 dicembre del 2000 all'articolo 21 vieta "qualsiasi forma di discriminazione fondata anche sulla razza. La Carta ribadisce che " (...) i cittadini dei Paesi terzi che sono autorizzati a lavorare nel territorio degli Stati membri hanno diritto a condizioni di lavoro equivalenti a quelle di cui godono i cittadini dell'Unione Europea" (art. 15 - Libertà professionale e diritto di lavorare comma) e che " (...) ogni persona che risieda o si sposti legalmente all'interno dell'Unione ha diritto alle prestazioni di sicurezza sociale e ai benefici sociali, conformemente al diritto dell'Unione e alle legislazioni e prassi nazionali" (art. 34 - Sicurezza sociale e assistenza sociale).

Più in generale, la Carta prevede il diritto di ogni lavoratore a vedersi riconosciuti senza discriminazione un'uguale retribuzione per un lavoro di uguale valore (art. 23), il diritto a una limitazione massima dell'orario di lavoro, a riposi giornalieri e settimanali, a periodi di congedo annuali retribuiti e a condizioni di lavoro che rispettino la salute, la sicurezza e la dignità del lavoratore (art. 31)

Per quanto riguarda inoltre la conciliazione della vita familiare e professionale, la Carta stabilisce che "ogni persona ha il diritto di essere tutelata contro il licenziamento per motivi legati alla maternità, a un congedo di maternità retribuito, a un congedo parentale dopo la nascita o l'adozione di un figlio" (art. 33).

Particolarmente rilevante è anche la **Direttiva 2000/43/CE del Consiglio del 29 giugno 2000 che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica**.

Tale atto mira a stabilire un quadro per la lotta alle discriminazioni fondate sulla razza o l'origine etnica, al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento sul lavoro e negli altri ambiti della

---

<sup>9</sup> La Convenzione n. 103 sulla protezione della maternità del 1952 esplicitamente include le lavoratrici domestiche; la Convenzione sulla protezione della maternità n. 183 del 2000 si applica a tutte le lavoratrici comprese quelle con forme di lavoro atipico. Questa Convenzione disciplina alcuni aspetti fondamentali per la tutela della maternità sul luogo di lavoro: congedo e indennità di maternità; il principio di non discriminazione per le lavoratrici madri; tutela della salute ecc..

<sup>10</sup> Comunicazione sull'immigrazione, integrazione e occupazione COM(2003) 336), Comunicazione su un'Agenda Comune per l'Integrazione (COM(2005) 0389).

società civile<sup>11</sup>. Si tratta di aspetti che sono suscettibili di produrre effetti sulla vita dei lavoratori immigrati con particolare riferimento a quelli domestici. Si pensi fra tutti alla disposizione sulla parità di trattamento per quanto riguarda l'alloggio che, nel caso dei lavoratori domestici e di cura, riveste un aspetto cruciale in quanto spesso essi co-abitano con il datore di lavoro e hanno necessità di essere supportati nelle loro scelte di autonomia abitativa anche per ragioni familiari.

La direttiva invita gli Stati membri a prendere le misure necessarie per assicurare che non solo le normative nazionali ma anche i contratti collettivi e i contratti di lavoro individuali siano conformi ai principi di parità espressi, in ciò chiamando in causa il comportamento dei datori di lavoro e il necessario controllo da parte delle istituzioni preposte.

Di rilievo anche la **Direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**. Benché l'obiettivo principale della Direttiva sia la prevenzione, il contrasto e la riduzione dell'immigrazione illegale nell'Unione Europea, si tratta di un atto importante per la tutela dei lavoratori perché se, da un lato, sanziona finanziariamente (anche con misure di natura penale nei casi più gravi) i datori di lavoro, dall'altro protegge i diritti dei lavoratori impiegati illegalmente<sup>12</sup>. La relazione di accompagnamento alla direttiva precisa inoltre che "in un'ottica di riduzione del fattore di richiamo del lavoro illegale non ha senso escludere dall'applicazione della direttiva la categoria del lavoro domestico".

Muovendo dalla considerazione che *"la maggior parte degli Stati membri (se non tutti) ha già introdotto sanzioni contro i datori di lavoro e misure preventive, che tuttavia non si sono dimostrate efficaci"*<sup>13</sup>, la direttiva obbliga gli Stati ad incriminare le violazioni del divieto di assunzione illegale in presenza di situazioni di particolare gravità, come quelle di particolare sfruttamento o connesse al fenomeno della tratta. Sulla scorta dell'esperienza maturata in materia di lotta alla tratta degli esseri umani, la Direttiva prevede che gli Stati membri possano rilasciare permessi di soggiorno di durata limitata, commisurata a quella dei relativi procedimenti nazionali, ai lavoratori coinvolti.

---

<sup>11</sup> Il suo campo di applicazione attiene fra le altre cose a: a) alle condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro compresi i criteri di selezione, le condizioni di assunzione, promozione ecc.. b) all'accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali; c) all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione; e) alla protezione sociale, comprese la sicurezza sociale e l'assistenza sanitaria; f) alle prestazioni sociali; g) all'istruzione; h) all'accesso a beni e servizi e alla loro fornitura, incluso l'alloggio.

<sup>12</sup> I cittadini dei paesi terzi in posizione irregolare potranno essere eventualmente oggetto di misure di espulsione e rimpatrio emanate sulla base della legislazione nazionale e dell'Unione ma non potranno vedere in alcun modo penalizzati i diritti retributivi e contributivi maturati. I datori di lavoro saranno infatti tenuti a versare ai lavoratori impiegati in posizione irregolare tutte le retribuzioni arretrate e i contributi previdenziali non pagati perché impiegati illegalmente, percepibili anche nel caso in cui i lavoratori abbiano lasciato il territorio dell'UE.

<sup>13</sup> Cfr. Relazione di accompagnamento alla proposta della Commissione.

Nella stessa ottica di lotta al lavoro sommerso e responsabilizzazione dei datori di lavoro, si pone anche la **Risoluzione del Parlamento Europeo sulle ispezioni sul lavoro come strategia per migliorare le condizioni di lavoro** (2013/2012 (INI) adottata di recente (gennaio 2014). La Risoluzione esprime grande preoccupazione per l'estrema vulnerabilità dei lavoratori migranti irregolari o non autorizzati, che rischiano di essere sfruttati nell'ambito di lavori non dichiarati di basso livello e non conformi agli standard di sicurezza.

La Risoluzione riveste grande importanza perché rispetto alla Direttiva 2009/52/Ce segna un rilevante cambio di approccio, in quanto sottolinea che la cooperazione tra gli ispettori del lavoro e le autorità preposte all'immigrazione deve limitarsi all'individuazione dei datori di lavoro che compiono abusi e non comportare sanzioni o provvedimenti di espulsione nei confronti dei lavoratori migranti interessati, anche perché ciò finirebbe per compromettere gli sforzi volti a far emergere il lavoro sommerso. A livello di raccomandazioni programmatiche, infine, la Risoluzione accoglie con favore l'iniziativa della Commissione di creare una piattaforma europea per gli ispettori del lavoro e la invita a istituire all'interno di Eurofound (Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro) una piattaforma europea per gli ispettori del lavoro sul tema specifico del lavoro sommerso con il compito di organizzare il lavoro della piattaforma e favorire lo scambio di esperienze e buone pratiche.

### 5.1.2 Tutela del lavoro domestico e di assistenza familiare nelle principali convenzioni internazionali e atti comunitari

A livello mondiale e in tutta Europa i lavoratori domestici e addetti alla cura sono vittime di pesanti discriminazioni per quanto riguarda diritti e protezione sociale. Come già sottolineato, si tratta di lavori sottovalutati, le cui prestazioni sono spesso poco e mal regolamentate. Lo sfruttamento dei lavoratori è dovuto anche al fatto che il lavoro domestico resta virtualmente invisibile come forma di occupazione in molti Paesi. Tende inoltre ad essere percepito come qualcosa di diverso dal lavoro regolare perché si concretizza in forme di lavoro tradizionalmente non pagato e svolto in casa dalle donne.

Migliorare le condizioni dei lavoratori domestici è stata sempre una preoccupazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, che fin dal 1948 ha adottato risoluzioni riguardanti questa tipologia di lavoratori<sup>14</sup>.

---

<sup>14</sup> ILO: *Record of Proceedings, International Labour Conference (ILC), 31a Sessione, 1948*, Appendice XVIII: Risoluzioni adottate dalla conferenza, pp. 545–546.

Nel 1965, l'ILO ha adottato una risoluzione che chiedeva un'azione normativa nel campo del lavoro domestico, mentre nel 1970 è stato pubblicato il primo studio sulla condizione del lavoratore domestico, *ILO: Official Bulletin (Ginevra), Luglio 1965, Supplemento I, pp. 20-21*.

La Convenzione sul Lavoro Domestico n. 177 del 1996 che ha sottolineato i rischi sulla salute e sicurezza associati con il lavoro domestico e la necessità di adottare misure specifiche.

In anni più recenti (giugno 2011), è stata stipulata la **Convenzione ILO n. 189 sul lavoro domestico**, firmata allo stato attuale da 17 Paesi ed entrata in vigore a settembre 2013.

L'Italia, in particolare, ha ratificato la **Convenzione** a gennaio 2013, come primo Stato europeo e quarto a livello mondiale. Annessa alla convenzione è la **Raccomandazione n. 201 sul Lavoro dignitoso per le lavoratrici e i lavoratori domestici**.

La Convenzione ILO costituisce un importante passo avanti verso la promozione di una base minima di diritti sociali e condizioni di lavoro eque e dignitose per le lavoratrici e i lavoratori domestici. Il cardine della Convenzione, infatti, è l'equità di trattamento rispetto alle altre categorie di lavoratori per quanto concerne diritti fondamentali quali: il diritto di organizzarsi a livello sindacale, beneficiare di regimi di previdenza sociale, di un salario equo, di riposi settimanali, della regolamentazione dell'orario di lavoro fino al riconoscimento della maternità. Di questi diritti i lavoratori domestici non possono ancora godere in molti Paesi.

Attraverso la Convenzione si è avviato in generale il riconoscimento professionale e la valorizzazione di un settore, come quello dei servizi alla persona, che se adeguatamente tutelato può essere anche foriero di buona occupazione per gli immigrati, soprattutto donne. La specificità del lavoro domestico non costituisce infatti una ragione adeguata per escludere quelli che lo svolgono dalla protezione degli standard internazionali dei quali hanno diritto di beneficiare. La ratifica, in particolare, può contribuire alla formalizzazione del lavoro e all'avvio di una vasta azione di regolarizzazione.

La tavola 2 illustra e sintetizza gli aspetti principali in materia di condizioni di lavoro introdotti dalla Convenzione n.189 a tutela dei lavoratori domestici e integrati dalla Raccomandazione n.201 che accompagna la Convenzione. Degli istituti disciplinati si intende in particolare fornire una sintesi degli aspetti principali e approfondire la loro rilevanza rispetto alla tutela offerta ai lavoratori, con particolare attenzione agli aspetti riconducibili alla maternità e alla conciliazione.

Tavola 2 – Lavoro domestico: regolamentazione dei principali istituti normativi – Convenzione ILO n. 189 del 2011

Ambiti	Previsioni normative	Rilevanza
<p><b>Definizione di lavoratore domestico e ambito di applicazione della Convenzione</b></p>	<p>Secondo la Convenzione per “lavoratore domestico” si intende ogni persona che svolge un lavoro domestico in o per una o più famiglie nel quadro di una relazione di lavoro (non è un lavoro domestico chi svolge l’attività in maniera occasionale o sporadica, senza farne la propria professione).</p> <p>La Convenzione si applica a tutti i lavoratori domestici ma gli Stati che ratificano possono escludere totalmente o parzialmente dal suo campo di applicazione alcune categorie di lavoratori che beneficiano di altra protezione oppure altre categorie specifiche, indicandone nei rapporti sull’applicazione della Convenzione le ragioni e le misure che adotteranno per estenderne successivamente l’applicazione</p>	<p>La norma è importante perché non è stato sempre facile definire, secondo le consuete categorie, lavoro domestico e parti del rapporto.</p> <p>Le controparti dei lavoratori, che quasi sempre sono famiglie e non imprese, hanno poco a che vedere con la normale dicitura di datore di lavoro. Inoltre, il lavoro di cura all’interno delle famiglie troppo spesso viene considerato un “non lavoro” o comunque un rapporto tra le persone che non merita una regolamentazione precisa.</p>
<p><b>Modalità di informazione sulle condizioni di lavoro, reclutamento e assunzione</b></p>	<p>I lavoratori domestici devono essere informati delle loro condizioni di occupazione in maniera appropriata, preferibilmente per mezzo di un contratto scritto che indichi:</p> <p>a) generalità del datore di lavoro; b) l’indirizzo dei luoghi di lavoro abituali; c) la data di inizio del rapporto di lavoro e, se a tempo determinato, la durata; d) il tipo di lavoro da svolgere; e) la remunerazione, metodo di calcolo e periodicità dei pagamenti; f) l’orario normale di lavoro; g) il congedo annuale pagato e i periodi di riposo quotidiano e settimanale; h) il vitto e l’alloggio, se del caso; i) il periodo di prova, se del caso; j) le condizioni di rimpatrio, se del caso; k) le condizioni relative alla cessazione della relazione di lavoro, ivi compreso il preavviso da rispettare da parte del datore di lavoro o del lavoratore.</p> <p>La Raccomandazione annessa alla Convenzione specifica ulteriori condizioni di impiego che dovrebbero essere incluse. Fra le altre, una descrizione delle mansioni, la descrizione dell’alloggio fornito, del congedo di malattia e di tutte le altre forme di <b>congedo previsto per motivi personali</b>.</p> <p>Se il lavoratore domestico è un migrante reclutato in un altro Paese, la legislazione nazionale deve prevedere la ricezione per iscritto dell’offerta di lavoro/contratto che espliciti pre-partenza le condizioni di occupazione (la norma non si applica ai lavoratori che godono della libertà di circolazione per accedere ad un posto di lavoro in virtù di accordi fra i Paesi).</p>	<p>Una chiara regolamentazione delle condizioni di lavoro è basilare per evitare situazioni di abuso, a maggior ragione in caso di lavoratori reclutati all’estero.</p> <p>La norma assume una valenza importante anche perché chiede di prevedere specifiche responsabilità in capo alle agenzie per l’impiego che svolgono attività di intermediazione per il reclutamento dei lavoratori/trici da altri Paesi e un’attiva collaborazione a tutela dei lavoratori domestici da parte degli Stati nazionali a connotazione emigratoria.</p>

	<p>Ogni Membro deve anche determinare le condizioni in virtù delle quali i lavoratori domestici migranti hanno diritto al rimpatrio dopo la scadenza o la rescissione del contratto di lavoro per il quale sono stati reclutati.</p> <p>Per proteggere i lavoratori migranti domestici reclutati o collocati tramite agenzie private per l'impiego da pratiche abusive, ogni Membro deve determinare le condizioni di esercizio delle attività delle agenzie private per l'impiego, assicurare che esistano sistemi e procedure appropriate di denuncia e controllo e adottare tutte le misure necessarie (leggi e regolamenti) perché i lavoratori domestici beneficino di una adeguata protezione.</p> <p>Ogniqualvolta i lavoratori domestici vengano reclutati in un Paese per lavorare in un altro, gli Stati Membri devono inoltre considerare di firmare accordi bilaterali o multilaterali volti a prevenire gli abusi.</p> <p>La Raccomandazione specifica anche che gli Stati Membri che sono Paesi di origine dei lavoratori domestici migranti dovrebbero contribuire alla protezione effettiva dei diritti di questi lavoratori, informandoli dei loro diritti prima della partenza, istituendo dei fondi di assistenza legale, dei servizi sociali e dei servizi consolari specializzati e qualsiasi altra misura appropriata.</p> <p>I Membri dovrebbero determinare le condizioni in cui i lavoratori domestici migranti hanno il diritto di essere rimpatriati, senza spese a loro carico, alla scadenza o alla rescissione del contratto per il quale sono stati reclutati.</p>	
<p><b>Orario di lavoro e periodi di riposo</b></p>	<p>È prevista uguaglianza di trattamento tra i lavoratori domestici e gli altri lavoratori per quanto riguarda l'orario normale di lavoro e i periodi di riposo quotidiano e settimanale, in conformità alla legislazione nazionale o alle convenzioni collettive, tenuto conto delle particolari caratteristiche del lavoro domestico.</p> <p>La Raccomandazione specifica che l'orario di lavoro effettuato, comprese le ore di lavoro straordinario e i periodi di reperibilità dovrebbero essere fedelmente registrate e rese accessibili al lavoratore.</p> <p>Il riposo settimanale deve essere di almeno <b>24 ore consecutive</b>.</p> <p>I periodi durante i quali i lavoratori domestici non possono disporre liberamente del loro tempo e sono reperibili per eventuali bisogni della famiglia devono essere considerati come tempo di lavoro nella misura determinata dalla legislazione nazionale, dalle convenzioni collettive e pratiche nazionali.</p> <p>La Raccomandazione specifica che gli Stati Membri devono definire il numero massimo di</p>	<p>Moltissimi Paesi non impongono un limite obbligatorio alle normali ore di lavoro per i lavoratori domestici. Laddove tale limite viene specificato, il più comune è di 40 ore, ma non mancano Paesi che prevedono un limite intermedio (41-47 ore), oppure un limite di 48 ore e in pochi casi superiore alle 48 ore.</p> <p>In molti Paesi i lavoratori domestici hanno diritto allo stesso riposo settimanale degli altri lavoratori. In alcuni Paesi però i lavoratori domestici hanno diritto a un periodo di riposo più breve o ne sono interamente esclusi, mentre solo in pochissime nazioni si prevedono periodi di riposo più lunghi per questi lavoratori.</p>

	<p>ore di reperibilità settimanali, mensili o annuali, il modo in cui dovrebbero essere calcolate; il riposo compensativo al quale il lavoratore domestico ha diritto, nel caso in cui il periodo normale di riposo sia interrotto da un periodo di reperibilità e il tasso al quale le ore di reperibilità dovrebbero essere retribuite.</p> <p>Specifica inoltre che il giorno fisso di riposo settimanale dovrebbe essere determinato in accordo fra le parti, considerando le esigenze di lavoro e le necessità culturali, religiose e sociali dei lavoratori domestici e che la normativa/contrattazione collettiva deve definire i motivi per i quali i lavoratori domestici possono essere tenuti a lavorare durante un periodo di riposo.</p>	
<b>Retribuzione</b>	<p>Devono essere adottate misure volte ad assicurare che i lavoratori domestici beneficino del <b>salario minimo</b> (laddove esistente) e che la remunerazione venga fissata senza discriminazione di genere.</p> <p>I lavoratori domestici devono essere pagati direttamente in contanti, ad intervalli regolari e almeno una volta al mese.</p> <p>Può essere prevista dalla legislazione nazionale/contrattazione collettiva il pagamento in natura di una percentuale limitata della remunerazione purché sia accettata dal lavoratore, riguardi il suo uso e interesse personale e che il valore monetario corrispondente sia ragionevole.</p> <p>È prevista uguaglianza di trattamento tra i lavoratori domestici e gli altri lavoratori per quanto riguarda il compenso delle ore di lavoro straordinario e i congedi annuali pagati.</p>	<p>La maggioranza delle nazioni ha definito salari minimi per i lavoratori domestici. Le pratiche nazionali rispetto ai salari minimi variano considerevolmente, poiché la protezione dei salari in quest'area è complesso e dipendente da quanto le diverse famiglie possono permettersi (generalmente infatti si ravvisano bassi livelli salariali). È quindi cruciale determinare dei salari minimi per assicurare condizioni di lavoro dignitose.</p> <p>Per i lavoratori domestici sono inoltre frequenti disparità di salario tra uomini e donne.</p>
<b>Sicurezza sociale, protezione della salute, maternità e conciliazione</b>	<p>Ogni Membro deve adottare misure appropriate per assicurare ai lavoratori domestici condizioni non meno favorevoli di quelle applicabili agli altri lavoratori in materia di sicurezza sociale, compresa la <b>maternità</b>.</p> <p>La Raccomandazione annessa alla Convenzione specifica che gli Stati Membri dovrebbero stabilire politiche e programmi per:</p> <p>a) rispondere ai bisogni dei lavoratori domestici di <b>conciliare vita lavorativa e vita personale</b>;</p> <p>b) garantire che le preoccupazioni e i diritti dei lavoratori domestici siano presi in considerazione nell'ambito degli sforzi più generali volti a <b>conciliare vita lavorativa e responsabilità familiari</b>.</p> <p>Ogni Membro deve anche adottare misure effettive per garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre.</p> <p>Si tratta di misure che devono essere adottate in consultazione con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori più rappresentative.</p>	<p>Le lavoratrici domestiche in molti Paesi hanno accesso limitato a misure e protezioni che potrebbero garantire loro gravidanze e parti sicuri. In particolare, non hanno accesso a un'indennità sostitutiva quando sono in permesso di maternità e a conservare il proprio lavoro durante la gravidanza.</p> <p>Nonostante i diritti legali e contrattuali che prevedono la protezione della maternità, in molti Paesi di destinazione leggi o regolamenti permettono in caso di gravidanza il licenziamento e/o il rimpatrio delle lavoratrici domestiche. Le lavoratrici domestiche sono inoltre escluse nella maggior parte dei Paesi da congedi parentali e altre misure volte a sostenere la maternità.</p> <p>Le forme più importanti di discriminazione sotto il profilo della sicurezza sociale riguardano la scarsa copertura previdenziale delle lavoratrici e dei lavoratori (con particolare riferimento ai sussidi di</p>

		disoccupazione, per malattia e infortunio). Nella maggior parte degli Stati membri dell'OIL, i lavoratori domestici non sono coperti dalle legislazioni in materia di salute e sicurezza, in quanto il lavoro domestico viene associato alle normali attività di una famiglia e tende ad essere percepito come sicuro. Al contrario, la lunghezza dell'orario di lavoro può aumentare i rischi di incidenti, così come la maggiore vulnerabilità per i lavoratori domestici migranti data dalla mancanza di conoscenza dei prodotti e della lingua locali.
<b>Condizioni di alloggio</b>	<p>Quando i lavoratori sono alloggiati presso le famiglie, vanno assicurate condizioni di vita dignitose che rispettino la loro vita privata.</p> <p>I lavoratori domestici devono essere liberi di raggiungere un accordo con il loro datore di lavoro o potenziale datore di lavoro sull'alloggio (decidere quindi liberamente se fruirla o meno).</p> <p>I lavoratori alloggiati presso la famiglia non devono essere obbligati a rimanere presso la famiglia durante i periodi di riposo quotidiano o settimanale o di congedo annuale (ferie). I lavoratori alloggiati devono avere il diritto di rimanere in possesso dei propri documenti di viaggio e d'identità.</p> <p>La Raccomandazione annessa alla Convenzione specifica che nel caso di licenziamento per motivi diversi da colpa grave, i lavoratori domestici alloggiati all'interno della famiglia dovrebbero ricevere un preavviso ragionevole e, durante questo periodo, dovrebbero veder sospesa l'attività lavorativa in modo da poter cercare una nuova occupazione e un nuovo alloggio.</p>	L'alloggio costituisce per i lavoratori domestici/assistenti familiari co-abitanti con il datore di lavoro uno degli elementi di maggiore asimmetria tra la posizione del datore e quella del lavoratore, questo ultimo reso più vulnerabile nell'esercizio dei propri diritti da questa forma di dipendenza. Co-abitare può rendere difficile per il lavoratore/trice godere di effettivi periodi di riposo, oltre che può diventare motivo di ricatto se si pensa che la rescissione del rapporto di lavoro, se non regolamentato, automaticamente può portare il lavoratore a perdere l'alloggio. Oltretutto, garantire alla lavoratrice di potersi muovere liberamente e in autonomia, nonostante la condivisione dell'alloggio con il datore, può consentirle una più facile conciliazione tra vita lavorativa e familiare e l'esercizio di diritti e responsabilità genitoriali.
<b>Tutela dei diritti umani</b>	<p>Gli Stati membri devono adottare misure volte a assicurare la promozione e la protezione dei diritti umani di tutti i lavoratori domestici e promuovere e realizzare i diritti fondamentali nel lavoro e in particolare:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>l'eliminazione di ogni forma di lavoro forzato o obbligatorio;</li> <li>l'effettiva abolizione del lavoro minorile;</li> <li>l'eliminazione della discriminazione in materia di impiego e di professione.</li> <li>la libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto di contrattazione collettiva</li> </ol> <p>Devono anche essere adottate misure per un'effettiva protezione contro ogni forma di</p>	Per i lavoratori/trici domestici in molti Paesi (Asia) le connessioni con il lavoro forzato e il lavoro minorile sono frequenti. In generale, nel lavoro domestico/di assistenza proprio perché spesso non formalizzato possono annidarsi gravi forme di violenza e discriminazione anche nei Paesi occidentali. È importante quindi prevedere meccanismi di denuncia e assistenza che siano appropriati e accessibili ai lavoratori/trici e prevedere adeguate campagne di sensibilizzazione per i datori di lavoro, ancora non abbastanza diffuse.



	<p>abuso, di molestia e di violenza.</p> <p>La Raccomandazione annessa alla Convenzione specifica che:</p> <p>a) devono essere istituiti meccanismi di denuncia accessibili ai lavoratori domestici;</p> <p>b) garantito che tutte le denunce per abuso, molestia o violenza vengano istruite e, se del caso, perseguite;</p> <p>c) elaborati programmi per la ricollocazione e la riabilitazione dei lavoratori domestici vittime di abusi, molestie o violenze, in particolare fornendo loro un <u>alloggio temporaneo</u> e l'assistenza medica;</p> <p>Specifica inoltre che gli Stati Membri dovrebbero adottare delle misure supplementari per garantire la protezione dei lavoratori domestici, in particolare, migranti, quali:</p> <p>a) istituire un servizio nazionale di assistenza telefonica, dotato di un servizio di traduzione;</p> <p>b) prevedere un sistema di visite, precedenti l'assunzione, presso la famiglia in cui i lavoratori domestici saranno impiegati; c) istituire una <u>rete di alloggi di emergenza</u>; d) <u>sensibilizzare i datori di lavoro</u> sui loro obblighi, fornendo informazioni sulle sanzioni esistenti e sulle buone pratiche in materia di impiego dei lavoratori domestici, nonché sui servizi di assistenza;</p>	
<b>Contrattazione Collettiva</b>	<p>Oltre a riconoscere la libertà sindacale e il diritto di contrattazione collettiva, gli Stati Membri devono proteggere il diritto dei lavoratori domestici e dei datori di lavoro di costituire le proprie organizzazioni, federazioni e confederazioni e di aderire alle organizzazioni, federazioni e confederazioni di loro scelta. La Raccomandazione annessa alla Convenzione specifica che devono essere identificate ed eliminate tutte le restrizioni legislative o amministrative o gli altri ostacoli che limitano questo diritto, nonché adottate misure volte a rafforzare la capacità delle organizzazioni di promuovere efficacemente gli interessi dei loro membri</p>	<p>Ottenere condizioni di lavoro dignitose per i lavoratori domestici in ultima analisi dipende dalla loro capacità di organizzare e avviare azioni collettive. Ciò è reso difficoltoso per via di molti ostacoli, incluse restrizioni legali e il fatto che i lavoratori domestici fanno fatica a fare rete anche perché vivono spesso isolati in case private</p>
<b>Accesso alla Giustizia</b>	<p>È garantito a tutti i lavoratori domestici, l'accesso effettivo ai tribunali e ad altri meccanismi di risoluzione delle vertenze, a condizioni che non siano meno favorevoli di quelle previste per gli altri lavoratori. La Raccomandazione annessa alla Convenzione specifica che è garantita ai lavoratori la possibilità di intentare delle cause civili e penali durante e dopo il periodo di impiego, indipendentemente dal fatto di aver lasciato il Paese;</p>	<p>Gli immigrati irregolari (e tra questi particolarmente esposti agli abusi sono i lavoratrici domestiche) che subiscono atti di violenza fisica o infortuni sul lavoro o che non vengono retribuiti per le loro prestazioni lavorative, incontrano difficoltà in molti Paesi a far valere i propri diritti dinnanzi a un tribunale. Ciò riduce per i datori di lavoro l'effetto deterrente di leggi e sanzioni eventualmente previste, rendendo gli immigrati irregolari più vulnerabili allo sfruttamento.</p>

Rispetto al focus della nostra ricerca, è evidente l'importanza che assume la regolamentazione dell'orario di lavoro e dei periodi di riposo. I lavoratori domestici, specialmente se co-abitano con i loro datori di lavoro, sono spesso soggetti ad accordi sugli orari di lavoro molto restrittivi che non consentono loro di disporre di tempo sufficiente da dedicare a sé stessi e alle loro famiglie. Alla tutela della maternità, invece, la Convenzione non dedica alcuna disposizione specifica, limitandosi ad includerla nelle misure di sicurezza sociale che devono essere garantite alla lavoratrice domestica. È la Raccomandazione annessa alla Convenzione a sottolineare **l'importanza di considerare i bisogni di conciliazione tra vita lavorativa e familiare dei lavoratori domestici e di cura**. Tutte le altre disposizioni, benché non espressamente riguardanti questo tema specifico, sono comunque fondamentali per rafforzare la posizione lavorativa e l'integrazione sociale di questo particolare target di lavoratori, diversamente troppo vulnerabili per poter compiere scelte genitoriali in totale autonomia.

Dopo la firma e la ratifica della Convenzione, ogni membro deve attuare le disposizioni della Convenzione, attraverso la legislazione, i contratti collettivi o altre misure. Deve inoltre stabilire meccanismi efficaci per assicurare il rispetto della legislazione nazionale sulla protezione dei lavoratori domestici, nonché stabilire e attuare misure ispettive e sanzionatorie. Per monitorare le azioni e i progressi degli Stati che hanno aderito, il Consiglio di amministrazione dell'Ufficio Internazionale del Lavoro presenterà alla Conferenza generale, ogni qual volta lo riterrà opportuno, un rapporto complessivo sull'applicazione della Convenzione.

Per supportare il trasferimento dei principi della Convenzione all'interno delle apposite normative nazionali e supportare la ratifica della Convenzione, l'ILO ha adottato nel novembre 2011 la **"Strategia 2011-2015 per rendere il lavoro dignitoso una realtà per i lavoratori domestici in tutto il mondo"**.

La Strategia funge da quadro unitario per l'introduzione di riforme nazionali coerenti. Fornisce assistenza, anche tecnica, ai Paesi che intendano impegnarsi in riforme legislative a tutela del lavoro domestico, indipendentemente dal fatto che queste comportino la ratifica della Convenzione nel futuro immediato. Prevede inoltre azioni a livello nazionale per rafforzare l'operato delle istituzioni in questo ambito, facilitare l'organizzazione e la rappresentanza dei lavoratori e datori di lavoro e sensibilizzare i contesti sociali e lavorativi sui diritti dei lavoratori domestici.

La Strategia riconosce infatti come determinante per ottenere un vero cambiamento nella vita dei lavoratori domestici avviare processi di cambiamento sociale, anche se molto più lunghi e complessi, e costruire un patrimonio conoscitivo, attraverso lo scambio di esperienze tra i diversi Paesi, che aiuti a individuare strategie di miglioramento del lavoro domestico.

A partire da giugno 2011 fino a settembre 2013, anche grazie al supporto fornito dall'ILO ai governi nazionali, sono stati 36 i Paesi che hanno effettuato riforme legislative, migliorato le loro capacità istituzionali, costituito organizzazioni sindacali oppure avviato azioni di sensibilizzazione o sviluppato la conoscenza del settore (BIT, 2013).

Per l'Italia e gli altri Paesi con normative più avanzate, i cui principi introdotti dalla Convenzione erano in buona parte già presenti nella normativa, la ratifica è stata comunque importante perché ha portato a porre il tema

del lavoro domestico e di cura nell'agenda politica e a stimolare il dibattito pubblico. Peraltro, anche normative relativamente buone non si traducono necessariamente in condizioni di vita e di lavoro dignitose per le lavoratrici e i lavoratori domestici, per via della loro non facile applicazione e dell'alto tasso di lavoro informale in questo settore (Carls K., 2012).

Per misurare la reale volontà delle Istituzioni dei diversi Paesi di dare concretezza alla Convenzione, è quindi importante agire per l'effettiva applicazione delle norme, per l'introduzione di misure volte a facilitare l'emersione del lavoro domestico (ad esempio facilitazioni fiscali), oltre che stanziare adeguate risorse per azioni di sensibilizzazione che favoriscano l'implementazione di nuove misure.

A questo riguardo, molte organizzazioni, Istituzioni e agenzie internazionali si sono unite all'ILO nelle **campagne di comunicazione** per focalizzare l'attenzione globale sui lavoratori domestici. Particolarmente significativa l'azione di sensibilizzazione avviata dal CIS nel 2012, condotta in partnership con la Confederazione Europea dei Sindacati (ETUC) e le associazioni dei lavoratori domestici<sup>15</sup>, che hanno dato avvio alla Campagna "**12 x 12**" (12 ratifiche entro il 2012) per la ratifica della Convenzione 189 sui diritti dei lavoratori domestici e per chiedere l'impegno dei sindacati di tutto il mondo ad assistere i lavoratori domestici nella creazione di sindacati forti e indipendenti.

Anche molti sindacati nazionali<sup>16</sup> individualmente si sono contraddistinti in attività di promozione dei diritti dei lavoratori domestici migranti, fornendo servizi informativi, oltre che avviando campagne di sensibilizzazione dell'opinione pubblica volte a fare pressione per la ratifica della convenzione n. 189. In molti casi, anche le associazioni dei migranti e le ONG si sono impegnate in attività di lobbying e/o campagne a favore della Convenzione n. 189, come ad esempio in Italia, Spagna e vari altri Paesi (Carls K, 2012).

Altre agenzie delle Nazioni Unite, oltre all'OIL, si sono occupate di sensibilizzare rispetto alle problematiche associate al lavoro domestico. Diversi Rapporteurs delle Nazioni Unite sui Diritti Umani dei Migranti hanno approfondito a turno questo tema (OIL, 2009)<sup>17</sup>.

A livello europeo, le problematiche inerenti il lavoro domestico sono state affrontate anzitutto dalla **Risoluzione Europea sulla normalizzazione del lavoro domestico** del 2001 che ha fornito una serie di

---

<sup>15</sup> Public Service International (Psi), The International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations (Iuf), Human Rights Watch, Anti-Slavery International, Solidar, Migrant Forum Asia (Mfa), World Solidarity e Caritas.

<sup>16</sup> I sindacati più attivi su questi temi sono le federazioni olandese, francese, italiana e spagnola, oltre alla tedesca DGB e la rumena Cartel Alfa.

<sup>17</sup> Ad esempio, con riferimento alle nazioni sviluppate, nel 2004 il Rapporteur speciale ha osservato che in questi paesi i lavoratori domestici migranti stavano diventando indispensabili per permettere alle donne di quelle nazioni di avanzare nel lavoro e nella società. Ha indicato un certo numero di fattori che rendono quella del lavoratore domestico migrante una categoria estremamente vulnerabile, e avanzava una serie di raccomandazioni agli Stati di origine e destinazione sulle misure da intraprendere per la protezione di questi lavoratori durante tutte le fasi della migrazione, dall'assunzione al loro ritorno a casa. Ha anche evidenziato il bisogno di meccanismi di controllo e di un monitoraggio adeguato da parte dei governi, delle agenzie di collocamento e dei consolati. Cfr. United Nations: Specific groups and individuals: Migrant workers, Report of the Special Rapporteur, Ms G.

raccomandazioni agli Stati per una migliore tutela di questo settore di lavoro. La Risoluzione chiedeva il riconoscimento del lavoro domestico come professione a tutti gli effetti e di considerarlo come rientrante in linea di principio nel campo di applicazione delle direttive già esistenti in materia di occupazione e di lavoro (quindi in materia di diritti sociali e lavorativi). In particolare, ha raccomandato di definirne le mansioni, quantificare e limitare chiaramente il numero massimo delle ore lavorate, prevedere adeguate coperture previdenziali e l'accesso alla formazione. Agli Stati la Risoluzione chiedeva inoltre di far rientrare il lavoro domestico nel quadro generale del diritto del lavoro e di adottare misure specifiche contro il lavoro sommerso, come gli sgravi fiscali e la semplificazione delle formalità amministrative per le dichiarazioni di assunzione a carico dei privati. Particolarmente interessante anche la raccomandazione agli Stati membri di affrontare in modo esaustivo la situazione specifica dei migranti che lavorano come collaboratori domestici e di creare centri specializzati per migranti donne, in grado di fornire assistenza psicologica e psichica in caso di violenze e di supporto all'avvio di procedure di regolarizzazione del permesso di soggiorno temporaneo.

In anni più recenti, il settore del lavoro domestico e di cura è stato riconosciuto nella **Comunicazione della Commissione Europea "Towards a job rich recovery"** (COM (2012) 173<sup>18</sup>, come sempre più importante in ragione della costante crescita della domanda di cura e di assistenza domiciliare dovuta all'invecchiamento della popolazione europea. La Commissione Europea riconosce anche che una quota maggioritaria di lavoro di cura è coperta dall'impiego di lavoratrici domestiche extra-comunitarie impiegate dalle famiglie in modo irregolare e auspica una diminuzione del lavoro informale.

Sottolinea inoltre che per garantire servizi di qualità, i lavoratori devono avere un'occupazione stabile, possedere le competenze necessarie e lavorare in buone condizioni. Le nuove tecnologie possono essere impiegate a sostegno della formazione (rendendo possibile l'apprendimento a distanza e l'autoapprendimento) e della certificazione delle lavoratrici addette alla cura in modo efficiente e su vasta scala, per rendere più attraente il lavoro nel settore dell'assistenza e per aiutare gli stessi lavoratori a conciliare le attività di assistenza e quelle personali. È auspicata, inoltre, una migliore cooperazione tra il mondo del lavoro ed il mondo della formazione, al fine di promuovere il riconoscimento dell'apprendimento informale e non formale.

Come ricordato dalla stessa Comunicazione, inoltre, un progetto avviato dalla Rete sociale europea sull'evoluzione dei rapporti tra fornitore e utente dei servizi agli anziani in Europa<sup>19</sup> suggerisce di istituire meccanismi di controllo per valutare e controllare la qualità dei servizi forniti. Per la Commissione meccanismi di controllo andrebbero previsti anche per garantire che le persone, le organizzazioni, le agenzie e i servizi che impiegano lavoratori domestici stranieri non in regola siano punite a norma della direttiva 2009/52/CE.

Nella stessa ottica, la **Risoluzione del Parlamento Europeo sulle ispezioni sul lavoro come strategia per migliorare le condizioni di lavoro** (2013/2012 (INI) già citata, che pur in un quadro più generale di attenzione

---

<sup>18</sup> Documento di lavoro dei servizi della commissione. Sfruttare il potenziale di occupazione offerto dai servizi per la persona e la famiglia (SWD (2012) 95) che accompagna la Comunicazione della Commissione "Verso una ripresa forte di occupazione".

<sup>19</sup> <http://www.esn-eu.org/commissioning-for-quality/index.htm>.

alla legalità in tutti i settori lavorativi, sottolinea l'importanza di arginare il lavoro sommerso nel settore dell'assistenza domiciliare, ricordando che in molti casi queste situazioni non rientrano fra le competenze degli ispettorati del lavoro nazionali. Per questo invita gli Stati membri a ratificare la convenzione n. 189 dell'OIL e, su questa scorta, a elaborare e attuare misure in materia di ispezioni e sanzioni, con particolare attenzione alle speciali caratteristiche del lavoro domestico (ad esempio, sarebbe importante prevedere le condizioni alle quali può essere consentito l'accesso ai locali domestici senza violare la privacy delle famiglie);

Nessun atto europeo ha affrontato invece il tema del riconoscimento delle qualifiche professionali dei lavoratori di cura stranieri, mentre la **Direttiva 2005/35/EC** ha previsto un quadro per il mutuo riconoscimento delle qualifiche degli operatori sanitari. Al di fuori di ciò, sono le regolamentazioni nazionali o regionali a definire i requisiti minimi richiesti per qualificare i lavoratori. Le differenti regolamentazioni si riflettono inoltre sui modelli di mobilità dei lavoratori di cura migranti e perpetrano le differenze tra lavoratori EU e non EU una volta arrivati nei Paesi di destinazione.

A livello europeo sono stati previsti dalla Commissione Europea appositi strumenti per finanziare azioni mirate all'istruzione e alla formazione di questa categoria di lavoratori come il Programma **Lifelong Learning Programme** (LLP), articolato nei due sotto-programmi "Leonardo da Vinci" (per l'istruzione e la formazione professionale) e "Grundtvig" (per l'istruzione degli adulti). Il Programma finanzia da anni varie attività tra cui lo sviluppo di strumenti per l'acquisizione e il riconoscimento delle competenze formali o non formali<sup>20</sup>, lo scambio di esperienze, visite studio e l'attività di *networking*.

Espressamente rivolte al lavoro domestico sono anche le **Linee Guida dell'OECD per la migrazione dei lavoratori di cura** (OECD 2009), che hanno sottolineato la necessità che gli Stati prevedano una quantità di permessi di soggiorno effettivamente rispondente alla domanda di forza lavoro nel settore della cura, oltre che la necessità di sviluppare sistemi di incontro domanda e offerta in entrambi i Paesi di origine e di destinazione. A livello europeo, infine, sono state affrontate esplicitamente anche le connessioni esistenti tra lavoro domestico e lavoro forzato. Questo perché i settori che più sembrano prestarsi a pratiche di lavoro illegale conseguenti anche a fenomeni di tratta sono soprattutto quei campi, come appunto il lavoro domestico, che per sue caratteristiche strutturali (vedi il possibile isolamento del lavoratore/trice) possono favorire la nascita di relazioni di sfruttamento. Si tratta di situazioni che coincidono con il segmento più estremo del lavoro nero, caratterizzato da gravi forme di coercizione e dalla totale assenza di libertà di negoziare le condizioni di vita e lavorative, che possono proliferare in contesti eccessivamente informalizzati.

Nonostante il fenomeno della tratta a fini di sfruttamento lavorativo sembri riguardare maggiormente uomini in età molto giovane, il numero di donne coinvolte sta assumendo sempre maggiore importanza (anche numerica) e sue caratterizzazioni specifiche.

---

<sup>20</sup> Il *Commission Staff Working Document on LTC* (European Commission 2013) suggerisce che il Programma di Lifelong Learning continui a supportare l'acquisizione e il riconoscimento delle competenze di questi lavoratori.

Al contrario degli uomini, infatti, per i quali non sembra esserci un reclutamento violento ed aggressivo all'origine del traffico, per le donne che già nel proprio Paese subiscono forme varie di assoggettamento, si ravvisano sovente forme di reclutamento coatto che poi si riproducono in nuove forme di assoggettamento lavorativo una volta arrivate in Italia. Si tratta di un fenomeno che merita di essere maggiormente analizzato nelle sue specificità rispetto al fenomeno della tratta delle donne per ragioni di sfruttamento sessuale su cui finora si è concentrato prioritariamente il dibattito. Il traffico a scopo di sfruttamento lavorativo, peraltro destinato ad assumere dimensioni sempre più allarmanti, è poco trattato anche perché più difficile da identificare e denunciare; tende, infatti, ad emergere solo quando si verificano incidenti sul lavoro.

Su questo tema specifico, il Consiglio Europeo ha emanato nel 2001 la **Raccomandazione n. 1523 sulla schiavitù domestica** che sostiene il diritto a un'informazione accurata sui rischi del lavoro all'estero per i lavoratori domestici quando sono richiesti dei permessi (per esempio, nelle ambasciate) e l'eliminazione della discriminazione di genere nell'emissione dei permessi di lavoro per i lavoratori domestici.

Nel 2004, inoltre, la **Raccomandazione n. 1663 sulla schiavitù domestica: la servitù, ragazze alla pari e le "spose per corrispondenza"**, tra le altre cose, ha esortato l'urgente elaborazione di una carta dei diritti del lavoratore domestico, il riconoscimento del diritto per i migranti allo status di immigrante indipendente da qualunque datore, nonché il diritto al riconoscimento delle qualifiche, della formazione e dell'esperienza maturata nel Paese ospitante. Raccomanda infine la definizione di un sistema di accreditamento per le agenzie che si occupano del collocamento dei lavoratori domestici.

### 5.1.3 Cenni su normative e politiche in materia di lavoro domestico e di assistenza familiare nei Paesi europei partner

La regolamentazione del lavoro domestico, come già accennato nei paragrafi precedenti, anche nei Paesi Partner appare strettamente legata al regolamento dei flussi migratori. A questo proposito, si possono distinguere Paesi che prevedono percorsi migratori regolamentati e gestiti e Paesi i cui flussi migratori, anche per scarsità di controlli, non sono sostanzialmente gestiti se non attraverso forme varie di legalizzazione ex post (sanatorie) della posizione delle lavoratrici domestiche e di cura migranti già presenti nel Paese (Rostgaard et al. 2011)<sup>21</sup>. Alcuni Governi sono particolarmente scettici riguardo alle regolarizzazioni perché potenzialmente incoraggianti l'immigrazione irregolare (Baldwin-Edwards and Kraler, A., 2009).

---

<sup>21</sup> Nei primi viene promossa una migrazione di lavoratori di cura di alto profilo e i migranti sono generalmente occupati da organizzazioni preposte a questo ruolo. I secondi, al contrario, sono soliti tollerare o espressamente consentire la migrazione di lavoratori poco qualificati, (Lamura et Al, 2013).

In particolare, in Italia (2002 e 2009) e in Spagna (2005) sono stati implementati programmi di regolarizzazione espressamente indirizzati ai lavoratori di cura stranieri. In Francia, dal 2007, vengono implementati meccanismi permanenti di regolarizzazione dei lavoratori migranti in specifici settori con carenza di manodopera (come quello domestico e di cura), integrati a partire dal 2010 da regimi temporanei che includono anche i lavoratori domestici (FRA, 2013).

Diversamente, nessuna misura di regolarizzazione espressamente indirizzata ai lavoratori domestici e di cura migranti è stata adottata in Polonia, Paese in cui l'aspetto della regolarizzazione dei lavoratori migranti non sembra essere particolarmente significativo. In Polonia il lavoro domestico e di cura è svolto infatti prevalentemente da stranieri provenienti dai Paesi dell'Europa confinanti (soprattutto Ucraina, Moldova e Russia) che dispongono di un accesso facilitato grazie a visti di ingresso temporanei.

In Grecia, invece, dal 1998 al 2007 sono state previste sanatorie rivolte specificamente alle lavoratrici domestiche straniere irregolari. Dopo il 2006 le sanatorie si sono interrotte fino al recente dispositivo emanato a livello nazionale nel settembre 2013, “ **Decisione congiunta del Ministero dell'Interno e del Ministero del Lavoro, Sicurezza Sociale e Welfare (JMD 43574/2013)**” che, seppur non dedicato alle lavoratrici domestiche e assistenti familiari *tout court* ma solo alle assistenti familiari che lavorano con soggetti malati e disabili, appare comunque rilevante perché costituisce una tipologia di politica che potrebbe essere trasferita ad un target più ampio. L'atto ministeriale offre la possibilità nei sei mesi successivi la sua emanazione alle lavoratrici provenienti da Paesi terzi che operano da almeno 1 anno in Grecia, di regolarizzare la loro condizione sia per quanto riguarda il permesso di soggiorno che l'esercizio del lavoro. La regolarizzazione non può prescindere anche dalla stipula ad opera dei datori di lavoro di un contratto per l'applicazione di condizioni di lavoro legali. Regolarizzando la propria posizione, la lavoratrice, è finalmente in grado di esercitare, tra gli altri, il diritto al ricongiungimento familiare, oltre a poter recarsi liberamente nel Paese di origine per visitare i propri familiari. Essendo tale dispositivo ancora piuttosto recente, non si dispone ancora di dati per valutarne l'efficacia.

Nei Paesi dell'area Mediterranea (ad es. Italia, Grecia e Spagna) ma anche nell'Europa continentale e dell'est, la regolamentazione del lavoro domestico risente di un regime migratorio sostanzialmente poco gestito che porta a una concentrazione di lavoratrici domestiche migranti assunte da famiglie private e conseguentemente a una grande estensione di lavoro nero e de-regolamentato.

Diversamente, nel nord-Ovest dell'Europa le lavoratrici sono prevalentemente assunte da organizzazioni pubbliche e private che si occupano di regolamentare i servizi di cura offerti con conseguente minore estensione del lavoro nero.

Le differenze, come rilevato da importanti studi (Lamura et al., 2013), si estendono anche al livello di competenze e qualità del lavoro prestato, alle responsabilità rispetto alla corretta regolamentazione del lavoro, fino al finanziamento dei servizi domestici e di cura (tavola 3).

Tavola 3 – Principali differenze del lavoro domestico straniero – lavoratori occupati da organizzazioni e da famiglie private

DIMENSIONI	PRINCIPALI TIPOLOGIE E CARATTERISTICHE DEL LAVORO DOMESTICO SVOLTO DA MIGRANTI	
	<i>Occupati da organizzazioni LTC</i>	<i>Occupati da famiglie private</i>
<b>Paesi in cui questa forma è prevalente</b>	Nord ovest Europa	Sud Europa (area mediterranea), Europa continentale ed Est Europa
<b>Ruolo assunto dai destinatari degli interventi</b>	Utenti del servizio	Datori di lavoro e destinatari dell'assistenza
<b>Livello di formalizzazione e professionalizzazione</b>	Generalmente alta	Generalmente bassa
<b>Controllo sulla qualità della prestazione di lavoro</b>	Organizzazione fornitrice o finanziatrice dei servizi	Destinatario degli interventi (coincidente con il datore)
<b>Principale canale di finanziamento</b>	Fondi pubblici LTC	Fondi privati

Fonte: Lamura et al. 2010

Come già sottolineato nei paragrafi precedenti, in quasi tutti i Paesi dell'Unione Europea i permessi di lavoro sono erogati solo in presenza di un contratto di lavoro e strettamente connessi ad un datore di lavoro specifico. Pertanto è praticamente impossibile per i lavoratori migranti cambiare datore di lavoro e/o settore di impiego per cercare condizioni migliori senza finire nel contempo in una condizione di irregolarità.

È evidente che una tale situazione di ricatto si presenta a maggior ragione per le lavoratrici domestiche e di cura la cui condizione di vulnerabilità è aggravata in molti casi dalla condivisione dell'alloggio con il datore di lavoro.

Solo in alcuni Paesi, come ad esempio la Spagna, è possibile attualmente cambiare datore di lavoro senza perdere il permesso di soggiorno, in quanto i lavoratori migranti sprovvisti di documenti possono richiedere un permesso di un anno durante il quale cercare un nuovo lavoro e procedere successivamente alla loro regolarizzazione<sup>22</sup>.

In generale, a livello europeo il lavoro domestico viene regolamentato in modi diversi a seconda del Paese. I Paesi dell'Europa centrale e sud-occidentale si caratterizzano soprattutto per la presenza di legislazioni specifiche, contrattazione collettiva o un mix di entrambe. Diversamente, soprattutto nei Paesi dell'Europa centro-orientale, la regolamentazione del lavoro domestico fa riferimento al diritto del lavoro generale (Carls K., 2012). L'aspetto positivo della regolamentazione del lavoro domestico ai sensi del diritto generale del lavoro consiste nel fatto che essa sancisce i medesimi diritti rispetto ad ogni altra categoria di lavoratori, mentre

<sup>22</sup> Questo sistema di regolarizzazione individuale esiste in due forme: l'"arraigo social" e l'"arraigo laboral". Per ottenere l'"arraigo laboral" il lavoratore migrante sprovvisto di documenti deve vivere in Spagna da almeno due anni, non avere precedenti penali e fornire evidenza di un contratto di lavoro di un anno (Carls K., 2012).



laddove esistano legislazioni specifiche, in molti Paesi questo si traduce in meno diritti e tutele parziali<sup>23</sup>. Tuttavia, è pur vero anche il contrario e cioè che, in assenza di una legislazione più specifica/ contratto collettivo non possono essere prese in considerazione le particolarità del lavoro domestico sulla cui base offrire ai lavoratori/trici una regolamentazione adeguata. La tavola comparativa che segue sintetizza le modalità di regolamentazione del lavoro domestico nei Paesi partner aderenti al progetto.

Tavola 4 - Modalità di regolamentazione lavoro domestico nei Paesi partner

Paesi Partner	Normativa specifica sul lavoro domestico	Normativa generale	Contratto collettivo nazionale sul lavoro domestico	Note
<b>Grecia</b>	X	--	--	La legge prevede solo un'assicurazione nazionale. Lavoratori non soggetti neanche a normativa generale
<b>Francia</b>	X	X	X	Disciplina composita
<b>Italia</b>	X	X	X	Disciplina composita
<b>Polonia</b>		X		Normativa generale di dir. civile
<b>Romania</b>		X		Normativa generale del lavoro
<b>Spagna</b>	X	X	X	Disciplina composita (contrattazione collettiva lavoro interinale)

Fonte: Elaborazione IRS su dati 2010 "Domestic workers across the world" (2013)

In **Polonia**, il lavoro domestico è disciplinato dal diritto generale civile e non del lavoro, in quanto si basa su un contratto di prestazione di servizi e non viene considerato come un rapporto di lavoro.

In **Romania** i lavoratori domestici sono tutelati secondo la normativa generale del lavoro alla stregua delle altre tipologie di lavoratori.

Per quanto riguarda la **Spagna**, la **Francia e l'Italia**, vige invece una disciplina composita data dall'applicazione congiunta di normative specifiche, generali e contrattazione collettiva. Nel caso specifico della Spagna, non esistendo un accordo collettivo diretto alle lavoratrici e lavoratori domestici, essi vengono fatti rientrare negli accordi collettivi che disciplinano il lavoro interinale.

---

<sup>23</sup> «Un aspetto particolarmente problematico delle attuali normative speciali sul lavoro domestico consiste nel fatto che spesso tali norme tracciano una linea di demarcazione in base al numero di ore lavorate, differenziando il lavoro domestico al di sopra o al di sotto di una certa soglia oraria. A titolo di esempio, nei Paesi Bassi se un lavoratore domestico lavora meno di tre giorni a settimana per lo stesso datore di lavoro non gode di alcuna tutela contro il licenziamento, accede solo parzialmente alla previdenza sociale e può beneficiare solo di norme giuridiche minime in materia di remunerazione, ferie retribuite e congedo per malattia. Tali regolamentazioni possono essere causa di notevoli criticità in un settore in cui i lavoratori spesso lavorano poche ore ma per più di un datore di lavoro» (Carls K., 2012).

In **Grecia**, i lavoratori domestici non godono dei medesimi diritti degli altri lavoratori. In particolare, hanno contributi più bassi e non beneficiano dei sussidi di disoccupazione (Maurofof, 2013). I lavoratori sono soggetti solo a un sistema assicurativo obbligatorio/IKA previsto dalla Legge 3863/2010 (art. 20), mentre non esiste un contratto collettivo sul lavoro domestico. Solo per quanto riguarda il salario minimo, il calcolo viene effettuato sulla base dell'Accordo collettivo generale nazionale. La tavola 5 che segue sintetizza per i Paesi Partner, limitatamente alle informazioni disponibili, alcuni dei principali aspetti della regolamentazione del lavoro domestico confrontata con la situazione degli altri lavoratori. Per l'Italia si rinvia al par. 5.2 e ss. di approfondimento della normativa italiana.

Tavola 5 - Copertura normativa dei lavoratori domestici secondo la legislazione nazionale dei Paesi partner<sup>24</sup>

Paesi partner	Orario settimanale	Riposo settimanale	Ferie annuali pagate	Salario minimo	Pagamento in natura	Congedo di maternità	Indennità di maternità
<b>Grecia</b>	Uguale o più alto degli altri lavoratori	Uguale o meno favorevole degli altri lavoratori	Uguale o meno favorevole degli altri lavoratori	Uguale agli altri lavoratori	Parte del salario può essere pagato in natura	Meno favorevole degli altri lavoratori	Meno favorevole degli altri lavoratori
<b>Francia</b>	Uguale o più basso degli altri lavoratori	Uguale o più favorevole rispetto agli altri lavoratori	Uguale o più lungo degli altri occupati	Uguale o più alto degli altri lavoratori	Parte del salario minimo può essere pagato in natura	Uguale o più favorevole rispetto agli altri lavoratori	Uguale o più favorevole rispetto agli altri lavoratori
<b>Polonia</b>	Uguale agli altri lavoratori	Uguale agli altri lavoratori	Più lungo degli altri lavoratori	Più basso degli altri lavoratori	Non prevista	Più favorevole degli altri lavoratori	Uguale agli altri lavoratori
<b>Romania</b>	Uguale agli altri lavoratori	Uguale agli altri lavoratori	Uguale agli altri occupati	Uguale agli altri lavoratori	salario minimo pagabile solo cash	Uguale agli altri lavoratori	Uguale agli altri lavoratori
<b>Spagna<sup>25</sup></b>	Uguale agli altri lavoratori	Uguale agli altri lavoratori	Uguale agli altri lavoratori	Uguale agli altri lavoratori	salario minimo pagabile solo cash. Pagam. in natura non sup. al 30% della retribuzione	Uguale agli altri lavoratori	Uguale agli altri lavoratori

Fonte: Tavola IRS

<sup>24</sup> La Tavola presenta per Francia e Romania dati basati sul report ILO "Domestic workers across the world" (2013), per la Spagna dati basati su report Carls K., *Lavoro dignitoso per le lavoratrici e i lavoratori domestici. Lo stato dei diritti dei lavoratori, la protezione sociale e le iniziative sindacali in Europa* e per Polonia e Grecia dati basati su interviste esperti nazionali (Paweł Kot, Polonia e Michaela Marouf, Grecia).

<sup>25</sup> In Spagna, in particolare, il raggiungimento di un trattamento equo per le lavoratrici e i lavoratori domestici è frutto di recenti modifiche normative del 2012 (1620/2011) che concretizzano un grande passo avanti per le lavoratrici e i lavoratori domestici che adesso possono avvalersi del sistema di previdenza sociale generale e non più di benefici ridotti. La nuova normativa esclude però il settore della assistenza domiciliare che rimane regolamentato da una diversa legislazione. Attualmente i lavoratori/trici domestici possono fruire delle medesime indennità e tutele in caso di malattia o maternità e degli stessi diritti pensionistici<sup>25</sup> come tutti gli altri lavoratori. Ulteriori diritti introdotti sono stati l'estensione del salario minimo nazionale e delle norme generali sulle ore lavorative, riposi e ferie e retribuzioni extra.

Come detto, il lavoro domestico e di cura, specie nei Paesi dell'area mediterranea, si caratterizza per essere spesso informale e irregolare. Per facilitare la sua regolarizzazione, in molti Paesi, anche fra quelli partner, si ricorre all'utilizzo dei voucher per remunerare le prestazioni di lavoro domestico e di cura.

In Grecia, ad esempio, il voucher è stato introdotto nel settembre 2011. I voucher vengono acquistati presso uffici postali e istituti bancari e l'importo dell'assegno comprende anche i contributi previdenziali dei dipendenti, che sono deducibili nel momento in cui il dipendente incassa l'assegno. Anche in questo caso, come per il dispositivo precedente, è ancora troppo presto per valutarne gli effetti e il grado di diffusione. Anche in Italia, dopo una prima regolamentazione del voucher restrittiva che ne limitava l'utilizzo solo per lavoratori con determinate caratteristiche<sup>26</sup>, attualmente il ricorso al voucher è possibile in via generale e anche in relazione al lavoro domestico e di cura. Al voucher per il pagamento delle prestazioni di lavoro domestico è possibile ricorrere anche in Francia.

In altri Paesi, come in Romania a partire dal 2011, sono stati invece introdotti per legge programmi per l'impiego cd. "minore" (come i "mini jobs" tedeschi) consistenti in forme di lavoro part-time a ore e volti a favorire l'emersione del lavoro domestico e di cura.

È evidente che essendo il voucher utilizzabile solo dagli immigrati in possesso di regolare permesso di soggiorno, perché possa dispiegare maggiori effetti, sarebbe necessario combinare l'utilizzo di questo strumento con un efficace processo di regolarizzazione dell'immigrazione.

In un contesto in cui la maggioranza del lavoro domestico viene svolto a livello informale, e spesso da lavoratrici migranti irregolari, pur in presenza di buone normative, è difficile per i lavoratori rivendicare i propri diritti. Il problema principale resta quindi la mancanza di un'efficace attuazione delle norme esistenti e la necessità di coniugare la regolamentazione delle condizioni di lavoro con modalità più inclusive di regolarizzazione dei percorsi migratori.

#### 5.1.4 La regolamentazione del ricongiungimento familiare a livello comunitario e alcuni esempi di politiche europee che promuovono il benessere delle famiglie ricongiunte e "left behind"

Ritornando alla tutela della dimensione familiare, focus della nostra ricerca, le lavoratrici domestiche straniere sono sovente primo-migranti, cioè arrivano sole nel Paese di destinazione e non a seguito di ricongiungimento con il coniuge.

Se madri, generalmente lasciano i loro figli in patria affidati alle proprie famiglie per molti anni in attesa di poter ritornare. Nel caso delle lavoratrici domestiche e soprattutto delle assistenti familiari, ciò è ancor più

---

<sup>26</sup> Principalmente studenti durante i periodi di vacanza scolastica, casalinghe, pensionati, lavoratori extracomunitari durante i 6 mesi successivi la perdita del lavoro.

frequente anche perché il lavoro spesso richiede di condividere l'alloggio con il datore di lavoro e quindi impedisce di fatto la presenza dei figli.

Come già detto, inoltre, le lavoratrici domestiche sono spesso migranti irregolari escluse quindi dalle procedure di riunificazione familiare. In questi casi, la riunificazione è possibile solo dopo l'ottenimento del permesso di soggiorno e di un lavoro regolare. Il desiderio di ricongiungersi con la propria famiglia può quindi rappresentare un incentivo a regolarizzarsi e ad uscire dal lavoro sommerso (FRA, 2001).

A livello comunitario, la **Direttiva Ue 2003/86/CE sul ricongiungimento familiare** stabilisce le condizioni alle quali può essere esercitato il diritto al ricongiungimento per i cittadini dei Paesi terzi legittimamente residenti nell'Unione, con l'obiettivo di tutelare l'unità familiare e facilitarne l'integrazione. Possono beneficiare del ricongiungimento familiare i figli minorenni (se maggiorenni solo se non sposati e a determinate condizioni, come per gli ascendenti in linea retta) e il coniuge del richiedente.

I familiari ricongiunti hanno diritto ad un permesso di soggiorno della stessa durata di quello della persona che hanno raggiunto e dopo al massimo cinque anni di residenza hanno diritto a un permesso di soggiorno autonomo (ovviamente il riferimento è al coniuge e ai figli maggiorenni).

L'accoglimento della domanda di ricongiungimento è subordinata alla disponibilità da parte del richiedente di un alloggio salubre e sicuro e di risorse stabili per provvedere alle proprie necessità e a quelle dei familiari e questo aspetto ovviamente rende più difficile per le lavoratrici domestiche e di cura conviventi con il datore di lavoro esercitare, laddove lo desiderino, questo diritto.

La direttiva, che al momento dell'adozione era considerata un primo passo verso l'armonizzazione, è stata successivamente criticata dalle ONG e dal mondo accademico perché ha stabilito un livello di armonizzazione piuttosto limitato. Nella prima relazione sulla sua applicazione (**COM(2008) 610**), la stessa Commissione è giunta alla conclusione che la direttiva lascia agli Stati membri un margine di discrezionalità troppo ampio nell'applicare le clausole facoltative, in particolare per quanto riguarda il periodo di attesa autorizzato, il livello di reddito richiesto e le eventuali condizioni di integrazione.

Secondo il **Libro Verde sul diritto al ricongiungimento familiare per i cittadini di Paesi terzi che vivono nell'Unione Europea (COM/2011/0735)** negli ultimi anni alcuni Stati membri hanno addirittura introdotto norme più restrittive, chiedendo in alcuni casi la modifica della direttiva per porre nuove condizioni al ricongiungimento familiare richieste dalla necessità di combattere gli abusi e gestire meglio il forte afflusso di immigrati.

Il ricongiungimento familiare è, tanto per il **Patto Europeo sull'immigrazione e l'asilo** (2008) che per il **"Programma di Stoccolma: Un'Europa aperta e sicura al servizio e a tutela dei cittadini"**<sup>27</sup> (2010), un aspetto su cui le linee d'azione dell'Unione andrebbero ulteriormente sviluppate, soprattutto per quanto riguarda le

---

<sup>27</sup> GUC 115 del 4.5.2010

misure di integrazione che possono facilitare il ricongiungimento. A questo proposito, è anche importante avviare una riflessione su quali siano le misure di integrazione più efficaci e se queste in alcuni casi non rappresentino invece un aggravio ulteriore per l'ottenimento del ricongiungimento da parte del richiedente o ancora se vadano applicate anche prima dell'ingresso nel Paese di provenienza.

In Europa, sono state implementate diverse pratiche di accompagnamento al percorso di ricongiungimento familiare sia a livello di servizi che supportano i richiedenti nell'espletamento delle pratiche amministrativo-burocratiche che, una volta raggiunti dai familiari, nel difficile percorso di integrazione dei nuovi arrivati e delle famiglie riunite nel Paese di accoglienza. Come sancisce la stessa Direttiva, i familiari ricongiunti hanno infatti diritto ad accedere all'istruzione, alla formazione professionale e all'occupazione.

Evidenti effetti in tema di conciliazione e di integrazione familiare per i lavoratori/trici domestici e di cura possono essere prodotti anche dagli **Accordi quadro bilaterali Europei in tema di mobilità (EU mobility partnerships)** che prevedono forme di cooperazione tra Unione europea, Stati europei e Paesi terzi sui temi della migrazione legale e dello sviluppo.

A titolo esemplificativo, la **"mobility partnership" firmata nel 2008 tra la Moldavia**, l'Unione Europea e vari Stati europei (inclusi **Francia, Grecia, Polonia, Romania e Italia**)<sup>28</sup> oltre ad aver introdotto facilitazioni per ottenere il visto dalla Moldavia e accordi di riammissione, ha previsto anche un set di misure volte a facilitare il ritorno volontario dei lavoratori, nonché mirate ad affrontare **gli effetti negativi della migrazione su minori e famiglie left behind**.

Si rilevano inoltre in molti Paesi europei, compresi tra quelli partner del progetto, **programmi e politiche nazionali a favore dell'integrazione scolastica dei bambini** figli di lavoratori e lavoratrici immigrati. Si tratta di azioni che possono facilitare la scelta del ricongiungimento familiare e rafforzare il benessere dei figli di famiglie migranti ricongiunte (EACEA, 2009).

In numerosi Paesi è previsto ad esempio il ricorso ad interpreti in quei casi che richiedono alle scuole di primo e secondo livello di comunicare con le famiglie immigrate. A seconda degli Stati, questo intervento può essere considerato un diritto per le famiglie in quanto regolamentato e finanziato a livello centrale, oppure dipendere da singole iniziative locali. A titolo esemplificativo, in Polonia dal 2008/09, le normative vigenti permettono alle scuole frequentate dai bambini immigrati di avvalersi di **insegnanti ausiliari** in grado di **parlare la lingua materna** degli alunni.

Se i Paesi di origine si caratterizzano per la realizzazione di politiche dirette alle famiglie ricongiunte, i Paesi di origine dei migranti si trovano invece ad affrontare le problematiche e i disagi psicologici affrontati dalla famiglie cd. *"left behind"* lasciate in patria dai lavoratori/trici.

---

<sup>28</sup> Bulgaria, Cipro, Repubblica Ceca, **Francia, Grecia**, Germania, Ungheria, **Italia**, Lituania, **Polonia** Portogallo, **Romania**, Slovenia, Slovakia e Svezia. L'accordo è disponibile sul sito [http://eeas.europa.eu/delegations/moldova/documents/eu\\_moldova/joint\\_declaration\\_2008\\_en.pdf](http://eeas.europa.eu/delegations/moldova/documents/eu_moldova/joint_declaration_2008_en.pdf).

In Romania ed in Polonia, ad esempio, da alcuni anni si realizzano servizi a supporto del benessere psico-sociale e scolastico dei cd. Euro-orfani (*infra*, par. 6.2) e studi per l'approfondimento di questo fenomeno e dei suoi effetti sulle famiglie e sulla società in generale.

In particolare, in Romania e in Polonia sono state realizzate negli ultimi anni molte ricerche<sup>29</sup> di rilievo per la ricostruzione delle dimensioni di questo fenomeno sociale che per molto tempo è stato sottovalutato. Una maggiore conoscenza di queste dinamiche è infatti fondamentale per poter investire nei Paesi di origine in adeguate misure di prevenzione e supporto e per definire forme di co-responsabilità con i Paesi di accoglienza.

## 5.2 Politiche e regolamentazione giuridica del lavoro domestico e di cura in Italia

In questo capito sono stati approfonditi i principali aspetti giuridici relativi alla regolamentazione del lavoro domestico e di cura che, in larga parte, impiega lavoratori, ma soprattutto lavoratrici extra-comunitarie. A fronte di ciò occorre premettere che l'Italia, per l'ingresso dei cittadini e delle cittadine extracomunitarie, prevede periodicamente la programmazione di quote di ingresso per motivi di lavoro (articolo 21 T.U. sull'Immigrazione - D.Lgs.286 del 1998), i cosiddetti "decreti flusso" emanati dal Presidente del Consiglio dei Ministri che prevedono le quote massime di stranieri da ammettere sul territorio italiano per lavoro subordinato, anche stagionale, lavoro autonomo e ricongiungimenti familiari. Per soggiornare regolarmente occorre che i lavoratori e le lavoratrici extra-comunitarie richiedano il permesso di soggiorno per motivi di lavoro, rilasciato a seguito della stipula di un contratto di soggiorno per lavoro con un datore di lavoro italiano o straniero, regolarmente soggiornante in Italia. Negli anni passati, a fronte di una forte presenza di lavoro irregolare, sono stati pubblicati specifici decreti, ad esempio quello del 2009<sup>30</sup> rivolto all'emersione del lavoro nero nell'ambito dell'assistenza e di sostegno alle famiglie (finalizzato alla regolarizzazione di colf e badanti) e l'ultimo pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 25 luglio 2012<sup>31</sup> (finalizzata alla regolarizzazione generale di lavoratori immigrati), volti a consentire ai datori di lavoro che impiegavano irregolarmente lavoratori stranieri, di presentare una dichiarazione di emersione dei rapporti di lavoro in essere, consentendo conseguentemente

---

<sup>29</sup> Ad esempio, in Polonia, lo Studio sugli Euro-orfani realizzato dall'Osservatorio di Integrazione Sociale - Centro Regionale per le politiche sociali (Bialystok) del 2011; la Ricerca sugli euro-orfani realizzata a livello nazionale nel 2010 dal Ministero polacco per l'istruzione; il paper "*Euro-orphans: the new problem in polish schools*" realizzata nel 2010 da Anna Kożuh and Grażyna Miłkowska, AFM, Università di Cracovia e Università di Littoral e di Gliwice; il paper *The Euro-orphans phenomenon and the courses in therapeutic work and psychiatric treatment – a case study* realizzata da Marta Nowak, Agnieszka Gawęda, Małgorzata Janas-Kozik; la ricerca condotta dalla Fondazione di Diritto Europeo sulla dimensione degli euro-orfani in Polonia del maggio 2008 ecc.;

<sup>30</sup> Legge 3 agosto 2009, n. 102 - "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 1° luglio 2009, n. 78, recante provvedimenti anticrisi, nonché proroga di termini e della partecipazione italiana a missioni internazionali"  
Art. 1-ter- Dichiarazione di attività di assistenza e di sostegno alle famiglie.

<sup>31</sup> D. Lgs 16 luglio 2012, n. 109 "Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare".

alle lavoratrici e ai lavoratori extra-comunitari di ottenere un permesso di soggiorno per motivi di lavoro grazie alla stipula di un regolare contratto di lavoro.

Il *primo paragrafo* di questo capitolo approfondisce proprio la disciplina della contrattazione, evidenziando i principali riferimenti legislativi e gli elementi di maggior rilievo previsti dalla contrattazione collettiva nazionale del lavoro domestico e di cura. In particolare sono state redatte specifiche schede informative sul contratto nazionale vigente e sulla tipologia contrattuale del lavoro accessorio utilizzabile per lo svolgimento di prestazioni di lavoro domestico.

Il *secondo paragrafo*, invece, fornisce un'analisi del sistema di certificazione delle competenze e del conseguimento delle qualifiche, relative, in particolare, all'assistenza domiciliare di tipo privato, con specifici focus sulle esperienze delle Regioni Lombardia, Emilia Romagna e Sardegna che hanno aderito al progetto.

Infine, il *terzo paragrafo* fornisce i principali riferimenti normativi relativi alle politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e un approfondimento della normativa sui ricongiungimenti familiari, con redazione di una specifica scheda informativa sulle procedure previste dalla legge.

### 5.2.1 Disciplina del contratto di lavoro domestico (normativa e contrattazione collettiva)

Il lavoro domestico in Italia è regolato dalla Legge 2 aprile 1958, n. 339<sup>32</sup> e dal **Contratto nazionale di lavoro domestico**<sup>33</sup>. La legge si applica ai rapporti di lavoro degli addetti ai servizi domestici, con qualifica specifica o mansioni generiche, che prestano opera, continuativa e prevalente, per aiutare il funzionamento della vita familiare presso lo stesso datore di lavoro per almeno 4 ore al giorno, con retribuzione in denaro o in natura. Per prestazioni di lavoro domestico di tipo occasionale è, invece, possibile utilizzare altre tipologie contrattuali quali, ad esempio, il **lavoro occasionale accessorio (voucher INPS)**.

Il contratto collettivo di lavoro disciplina il rapporto di lavoro domestico e definisce i diritti ed i doveri sia del datore di lavoro che del lavoratore come: l'inquadramento e la retribuzione dei lavoratori, l'orario di lavoro e i riposi, il lavoro straordinario e notturno, le festività e le ferie, i permessi e le assenze, la malattia e gli infortuni e tutti gli altri aspetti relativi al rapporto tra le parti. Le regole del Contratto nazionale di lavoro domestico sono valide per i lavoratori stranieri con regolare permesso di soggiorno per lavoro.

Di seguito una scheda informativa volta ad evidenziare le principali norme del Contratto di lavoro domestico.

---

<sup>32</sup> [Legge n.339 del 2 aprile 1958](#)

<sup>33</sup> [Contratto collettivo lavoro domestico](#) (validità dal 01 luglio 2013 al 31 dicembre 2016).

### **Assunzione**

Dopo che datore di lavoro e lavoratore si sono accordati verbalmente sulle condizioni di impiego, si procede con l'assunzione, che deve essere fatta per iscritto con un contratto firmato dal datore di lavoro e dal lavoratore (redatto in due copie, una per il datore di lavoro e una per il lavoratore).

Il contratto deve indicare oltre alle generalità delle parti, anche le seguenti informazioni: data di inizio del rapporto di lavoro, categoria, se convivente (trattasi del lavoratore domestico che vive, usufruendo di alloggio e vitto, nell'abitazione del datore di lavoro) o meno, l'orario di lavoro, la retribuzione e altri aspetti del rapporto di lavoro.

L'assunzione può essere a tempo indeterminato, determinato o ripartito (con assunzione di 2 lavoratori per l'adempimento di un'unica prestazione lavorativa).

### **Formazione**

I lavoratori a tempo pieno e indeterminato che hanno una anzianità di servizio di oltre 12 mesi presso il datore di lavoro, possono usufruire di 40 ore di permesso retribuito per frequentare percorsi di formazione professionale specifici per collaboratori domestici e assistenti familiari.

### **Inquadramento**

Il contratto inquadra i lavoratori in 4 livelli, ciascun livello ha due parametri retributivi (il superiore è definito Super). A ciascuna categoria corrisponde una diversa retribuzione minima, durata del periodo di prova e progressione automatica di carriera.

*Livello A:* collaboratori familiari generici, non addetti alla assistenza di persone, sprovvisti di esperienza professionale o con esperienza professionale (maturata anche presso datori di lavoro diversi) non superiore a 12 mesi, nonché i lavoratori che, in possesso della necessaria esperienza, svolgono con competenza le proprie mansioni, relative ai profili lavorativi indicati, a livello esecutivo e sotto il diretto controllo del datore di lavoro.

*Livello A super:*

- a) Addetto alla compagnia. Svolge esclusivamente mansioni di mera compagnia a persone autosufficienti, senza effettuare alcuna prestazione di lavoro;
- b) Baby sitter. Svolge mansioni occasionali e/o saltuarie di vigilanza di bambini in occasione di assenze dei familiari, con esclusione di qualsiasi prestazione di cura.

*Livello B:* collaboratori familiari che, in possesso della necessaria esperienza, svolgono con specifica competenza le proprie mansioni, ancorché a livello esecutivo.

*Livello B super:* Assistente a persone autosufficienti. Svolge mansioni di assistenza a persone (anziani o bambini) autosufficienti, ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti.

*Livello C:* collaboratori familiari che, in possesso di specifiche conoscenze di base, sia teoriche che tecniche, relative allo svolgimento dei compiti assegnati, operano con totale autonomia e responsabilità.

*Livello C super:* Assistente a persone non autosufficienti (non formato). Svolge mansioni di assistenza a persone non autosufficienti, ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti.

*Livello D:* collaboratori familiari che, in possesso dei necessari requisiti professionali, ricoprono specifiche posizioni di lavoro caratterizzate da responsabilità, autonomia decisionale e/o coordinamento.

*Livello D super:*

- a) Assistente a persone non autosufficienti (formato). Svolge mansioni di assistenza a persone non autosufficienti, ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti;



b) Direttore di casa. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative a tutte le esigenze connesse all'andamento della casa.

#### **Periodi di prova**

- 30 giorni di lavoro effettivo, (livelli D, D super)
- 8 giorni di lavoro effettivo per quelli inquadrati negli altri livelli

Il lavoratore che abbia superato il periodo di prova senza aver ricevuto disdetta s'intende automaticamente confermato.

#### **Riposi settimanali**

Il riposo settimanale, per i lavoratori conviventi, è di 36 ore e deve essere goduto per 24 ore la domenica, mentre le residue 12 ore possono essere godute in qualsiasi altro giorno della settimana, concordato tra le parti.

#### **Orario di lavoro**

La durata normale dell'orario di lavoro è quella concordata fra le parti e comunque, con un massimo di:

- 10 ore giornaliere, non consecutive, per un totale di 54 ore settimanali, per i lavoratori conviventi;
- 8 ore giornaliere, non consecutive, per un totale di 40 ore settimanali, distribuite su 5 giorni oppure su 6 giorni, per i lavoratori non conviventi.

I lavoratori conviventi inquadrati nei livelli C, B e B super possono essere assunti in regime di convivenza anche con orario fino a 30 ore settimanali.

#### **Lavoro straordinario**

Al lavoratore può essere richiesta una prestazione lavorativa oltre l'orario stabilito, sia di giorno che di notte, salvo suo giustificato motivo di impedimento. In nessun caso il lavoro straordinario dovrà pregiudicare il diritto al riposo giornaliero. Il lavoro straordinario è compensato con la maggiorazione del 25% se svolto dalle ore 6.00 alle ore 22.00; del 50% se svolto dalle ore 22.00 alle ore 6.00 (notturno). La maggiorazione è del 60% se svolto di domenica o in una festività indicata.

#### **Festività**

Sono festività: 1° gennaio, 6 gennaio, lunedì di Pasqua, 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 15 agosto, 1° novembre, 8 dicembre, 25 dicembre, 26 dicembre, Santo Patrono. In queste giornate è diritto del lavoratore riposare. Se lavora deve essere pagato con il 60% in più.

#### **Ferie**

Indipendentemente dalla durata e dalla distribuzione dell'orario di lavoro, per ogni anno di servizio presso lo stesso datore di lavoro, il lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie di 26 giorni lavorativi.

#### **Maternità**

Dall'inizio della gravidanza, purché intervenuta nel corso del rapporto di lavoro, e fino alla cessazione del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro (2 mesi prima e 3 mesi dopo il parto) la lavoratrice non può essere licenziata, salvo che per giusta causa.

#### **Malattia e Infortuni**

Il lavoratore che si ammala o che subisce un infortunio sul lavoro ha diritto a conservare il posto di lavoro per un determinato periodo di tempo (questo periodo dipende dalla anzianità di servizio) e al pagamento di una indennità. In caso di malattia è obbligatorio informare tempestivamente il datore di lavoro e spedire a mezzo raccomandata una copia del certificato medico entro 2 giorni dal rilascio.

#### **Retribuzione**

Il datore di lavoro, contestualmente alla corresponsione periodica della retribuzione, deve predisporre un prospetto paga in duplice copia, una per il lavoratore, firmata dal datore di lavoro, e l'altra per il datore di lavoro, firmata dal lavoratore. I

minimi retributivi sono fissati dal Contratto Nazionale secondo specifiche tabelle.

#### **Scatti di anzianità**

Per ogni biennio di servizio presso lo stesso datore di lavoro, un aumento del 4% sulla retribuzione minima contrattuale. Questo aumento non può essere assorbito da un eventuale superminimo.

#### **Tredicesima**

In occasione del Natale, e comunque entro il mese di dicembre, spetta al lavoratore una mensilità aggiuntiva, pari alla retribuzione globale di fatto, in essa compresa l'indennità sostitutiva di vitto e alloggio.

#### **Licenziamento e dimissioni**

Il periodo di preavviso varia da 8 giorni a 60 giorni, in base all'orario settimanale e all'anzianità. Il periodo di preavviso si dimezza in caso di dimissioni del lavoratore. In caso di mancato o insufficiente preavviso, è dovuta dalla parte recedente un'indennità pari alla retribuzione corrispondente al periodo di preavviso non concesso.

#### **TFR**

Il lavoratore ha diritto a un trattamento di fine rapporto (T.F.R.) determinato sull'ammontare delle retribuzioni percepite nell'anno, comprensive del valore convenzionale di vitto e alloggio. I datori di lavoro, a richiesta del lavoratore e per non più di una volta all'anno, possono anticipare il T.F.R. nella misura massima del 70% di quanto maturato.

#### **Contributi**

Il datore di lavoro è tenuto a versare regolarmente, ogni 3 mesi, i contributi previdenziali in favore del lavoratore domestico. Questi comprendono anche il contributo Cassacolf, obbligatorio per tutti i rapporti di lavoro disciplinati dal CCNL Lavoro domestico. Cassacolf è uno strumento di assistenza contrattuale messo a disposizione dei lavoratori e dei datori di lavoro del settore domestico per fornire prestazioni assistenziali e assicurative.

Le prestazioni del lavoratore domestico possono essere svolte anche al di fuori di un rapporto continuativo e stabile, per esigenze occasionali, ed essere retribuite attraverso il ricorso al buono lavoro. Il **lavoro occasionale di tipo accessorio** è una particolare modalità di prestazione lavorativa introdotta dalla legge 30/2002 e dal decreto legislativo n.276 del 2003 ed attualmente disciplinata dalla Legge di riforma del mercato del lavoro (L. 92/2012)<sup>34</sup>, con lo scopo di regolamentare i rapporti di lavoro che soddisfano esigenze occasionali a carattere saltuario, accessorio, altrimenti confinate nel "lavoro nero" privo di protezione assicurativa e previdenziale. Di seguito una scheda informativa sul lavoro occasionale accessorio - Voucher INPS.

#### **Box 2 - Lavoro occasionale accessorio (voucher INPS)**

##### **Requisiti utilizzatore e prestatore**

Il datore di lavoro può utilizzare qualunque tipologia di lavoratore (disoccupato, inoccupato, lavoratore autonomo o subordinato, full-time o part-time, pensionato, studente nei periodi di vacanza, percettore di prestazioni a sostegno del reddito) per le prestazioni di lavoro accessorio. Il ricorso ai buoni lavoro è limitato al rapporto diretto tra prestatore e utilizzatore finale. È quindi escluso che un'impresa possa reclutare e retribuire lavoratori per svolgere prestazioni a favore di

---

<sup>34</sup> Sono previste a breve termine delle modifiche alla disciplina a seguito dell'approvazione definitiva del Decreto attuativo della L.183/2014 (jobs act)

terzi, come nel caso dell'appalto o della somministrazione.

### **Modalità di acquisto buoni**

La prestazione di lavoro accessorio è contraddistinta dal pagamento attraverso voucher, detti buoni lavoro, acquistati dal datore di lavoro. I **buoni cartacei** possono venire ritirati presso le sedi INPS su tutto il territorio nazionale, esibendo la ricevuta di avvenuto pagamento dell'importo relativo sul conto corrente postale n. 89778229 intestato ad INPS DG LAVORO ACCESSORIO (prima di effettuare il versamento, il committente deve assicurarsi che vi sia disponibilità di voucher presso la Sede INPS di riferimento. In particolare, in caso di quantitativi rilevanti, è stato predisposto un modulo, da inviare tramite fax alle Sedi regionali, per prenotare i buoni, indicando la sede provinciale INPS prescelta per il ritiro).

I voucher possono essere acquistati direttamente presso l'INPS in **forma telematica** attraverso apposita procedura accessibile dal sito istituzionale dell'INPS, a seguito di autenticazione con PIN e pagamento con Carta di credito).

I buoni possono essere acquistati dal datore anche presso i tabaccai autorizzati, gli sportelli bancari abilitati e gli uffici postali.

L'acquisto presso i **tabaccai autorizzati** può essere effettuato presentando la propria Tessera Sanitaria o il CF o la carta d'identità elettronica. Per l'acquisto dei voucher (indipendentemente dal loro numero) è previsto il versamento della commissione di 1 euro al rivenditore autorizzato. È possibile acquistare in una sola operazione fino a 1.000 € di buoni lavoro e in un'unica giornata fino a 2.000 € di buoni lavoro.

L'acquisto presso gli **sportelli bancari abilitati** può essere effettuato presentando il proprio codice fiscale. Per l'acquisto dei voucher (indipendentemente dal loro numero) è dovuta una commissione di 1 Euro allo sportello bancario. È possibile acquistare in una sola operazione fino a 5.000 € di buoni lavoro.

L'acquisto presso gli **Uffici postali** può essere effettuato presentando la tessera sanitaria per la lettura del codice fiscale oppure comunicando la partita IVA della società. Per l'acquisto dei voucher è previsto il versamento di una commissione di 2,50 € + IVA per la singola operazione di emissione dei buoni lavoro, fino ad un massimo di 25 voucher (equivalenti ad un carnet) e con un limite giornaliero di acquisto è di 5.000 € lordi.

### **Compensi economici**

I voucher sono pre-pagati e possono avere un valore nominale di **€ 10** (valore netto pari a 7,50 euro), **€ 20** (valore netto pari a 15 euro) **oppure € 50** (valore netto pari a 37,50 euro). I buoni del valore di 20 e 50 euro sono da intendersi come buoni multipli, composti rispettivamente da 2 o 5 buoni, non separabili.

Un voucher corrisponde al compenso minimo di **un'ora di prestazione**, salvo che per il settore agricolo, dove, in ragione della sua specificità, si considera il contratto di riferimento.

Il valore è comprensivo della contribuzione INPS (13%), di quella INAIL (7%) e di un compenso al concessionario (Inps), per la gestione del servizio, pari al 5%. Il contributo Inps può essere detratto in sede di dichiarazione dei redditi sino ad un ammontare di € 1.549,37.

I compensi economici fissati per il prestatore quali limite annuo devono essere annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo intercorsa nell'anno precedente.

I compensi (rivalutati per l'anno 2014) complessivamente percepiti dal prestatore non possono superare i **5.050 euro** (6740 euro lorde) nel corso di un anno solare, con riferimento alla totalità dei committenti. Le prestazioni rese nei confronti di imprenditori commerciali o professionisti, fermo restando il limite dei 5050 euro, non possono comunque superare i 2.020 euro netti (2.690 euro lorde per ciascun committente).

La disciplina generale (compresi i limiti ai compensi economici) si applica anche all'impresa familiare.

Per il 2014 anche il percettore di prestazioni a sostegno del reddito può effettuare lavoro accessorio in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, nel limite massimo di 3.000 euro complessive (da intendersi al netto dei contributi previdenziali) per anno solare, compenso cumulabile con l'indennità percepita.

### **Obblighi datore**

Il datore di lavoro deve comunicare all'INPS attraverso i canali indicati (contact center INPS, sito INPS o direttamente c/o le

sedi INPS):

- **l'inizio della prestazione di lavoro accessorio prima dell'inizio dell'attività** (anche il giorno stesso purché prima dell'inizio della prestazione). La mancata comunicazione all'INPS/INAIL comporta l'applicazione di una maxi sanzione (di cui all'art. 4<sup>co</sup>, lett. a) Legge n.183/2010 - c.d. "Collegato Lavoro". Deve in particolare comunicare il **proprio codice fiscale** (riportato sul voucher), **tipologia di committente/tipologia di attività**, **i dati del prestatore** (nome, cognome, codice fiscale), **il luogo di lavoro, la data d'inizio e fine della prestazione con indicazione specifica dei giorni/periodi di effettiva prestazione** e non l'arco temporale in cui le prestazioni si collocano.

*Tali comunicazioni sono necessarie per l'attivazione del buono lavoro, la riscossione da parte del prestatore, il corretto accredito dei contributi e vale anche per l'assicurazione anti-infortunistica a fini INAIL.*

- eventuali **variazioni** relativamente alle prestazioni, prestatori, periodo di inizio o fine prestazione, luogo di svolgimento dell'attività)

Il datore di lavoro deve anche verificare il non superamento del limite economico da parte del prestatore. A tal fine, dovrà richiedere al prestatore una dichiarazione in ordine al non superamento degli importi massimi previsti, riferita sia ai voucher riscossi nell'anno solare che a quelli ricevuti dallo stesso o da altri committenti e non ancora riscossi. L'acquisizione di tale dichiarazione costituisce elemento necessario e sufficiente ad evitare, in capo al datore di lavoro eventuali conseguenze di carattere sanzionatorio.

#### **Riscossione buoni lavoro**

La riscossione da parte dei prestatori/lavoratori dei buoni cartacei, distribuiti presso le Sedi INPS può avvenire presso tutti gli uffici postali sul territorio nazionale, entro 24 mesi dal giorno dell'emissione. Per il corretto accredito dei contributi previdenziali e assistenziali, devono essere indicate *tutte le informazioni richieste dal buono lavoro*, compilando i campi relativi al codice fiscale del committente/datore di lavoro, codice fiscale del prestatore/lavoratore, data di inizio e di fine prestazione.

La riscossione dei voucher "telematici" può avvenire tramite l'INPS Card (ricevuta dal prestatore, se attivata) o tramite bonifico domiciliato presso gli uffici postali.

La riscossione dei voucher acquistati presso i tabaccai autorizzati può avvenire dal secondo giorno successivo alla fine della prestazione di lavoro accessorio ed entro 1 anno dal giorno dell'emissione.

La riscossione dei voucher acquistati presso gli sportelli bancari abilitati può avvenire dopo 24 ore dal termine della prestazione di lavoro accessorio ed entro 1 anno dal giorno dell'emissione esclusivamente ad opera dal medesimo circuito bancario. È possibile inoltre acquistare i "buoni lavoro" tramite servizio internet banking intesa Sanpaolo e riscuoterli presso i tabaccai aderenti all'iniziativa.

La riscossione dei voucher acquistati presso gli Uffici Postali può avvenire dal secondo giorno successivo alla fine della prestazione di lavoro ed entro 2 anni dal giorno dell'emissione, presso tutti gli Uffici Postali del territorio nazionale.

#### **Validità buoni**

Il periodo di validità dei Buoni Cartacei acquistati presso le sedi Inps e alle poste è fissato in **24 mesi** dalla data di emissione e in **12 mesi** per i voucher acquistati presso tabaccai e banche abilitate.

#### **Rimborso buoni**

La condizione per riconoscere il rimborso dei buoni è *l'assenza di attivazione dei voucher* tramite la dichiarazione di inizio prestazione, **o il suo annullamento in tempo utile**.

I buoni cartacei acquistati dal committente presso le Sedi INPS, e non utilizzati, sono rimborsabili esclusivamente restituendoli integri presso le Sedi INPS e allegando copia del bollettino di versamento entro 24 mesi. L'INPS emetterà a favore del datore di lavoro un bonifico domiciliato per il loro controvalore.

Al cliente **saranno rimborsati 9,50 € per il buono lavoro da 10 €; 19,00 € per il buono lavoro "multiplo" da 20 €; 47,50 € per il buono lavoro "multiplo" da 50 €.**

Sarà possibile attivare la richiesta di rimborso presso le Sedi dell'INPS anche per i buoni non utilizzati acquistati all'INPS per

via telematica e alle poste.

Il rimborso dei voucher non utilizzati, acquistati presso uno sportello bancario abilitato, deve essere richiesto presso una delle banche autorizzate, mentre il rimborso dei voucher acquistati presso una tabaccheria abilitata, va richiesto presso un tabaccaio autorizzato (in questo ultimo caso, per importi non superiori a 500 euro. Per importi superiori, il committente presenterà la richiesta a Banca ITB - Banca dei tabaccai)

#### **Diritti per i lavoratori con contratto accessorio**

Lo svolgimento di prestazioni di lavoro accessorio non dà diritto alle prestazioni a sostegno del reddito dell'INPS (disoccupazione, maternità, malattia, assegni familiari ecc.), ma è riconosciuto ai fini del diritto alla pensione.

#### **Vantaggi per datore di lavoro e lavoratore**

Il committente può beneficiare di prestazioni con copertura assicurativa INAIL per eventuali incidenti sul lavoro, senza rischiare vertenze sulla natura della prestazione e senza dover stipulare alcun tipo di contratto.

Il prestatore può integrare le sue entrate attraverso queste prestazioni occasionali, il cui compenso è esente da ogni imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato. È, inoltre, cumulabile con i trattamenti pensionistici e compatibile con i versamenti volontari.

Per maggiori approfondimenti:

Sezione INPS - lavoro accessorio

### 5.2.2 Sistema di certificazione delle competenze e conseguimento qualifiche in Italia

L'individuazione e validazione degli apprendimenti, formali e non formali, è un tema che in Italia è stato a lungo dibattuto e, pur nel generale riconoscimento dell'importanza di affrontare la questione al fine di garantire un diritto fondamentale per i cittadini, fino al 2012, a causa delle rigidità normative, non si era riusciti a disciplinare la validazione delle competenze a livello nazionale<sup>35</sup>. Con la legge 92/2012 sono stati fissati i termini per la creazione di un sistema istituzionale di validazione dell'esperienza e di certificazione delle abilità e competenze acquisite, mentre il decreto legislativo 13/2013 ha disposto il quadro concettuale necessario al relativo processo d'attuazione. In attesa di apposite Linee Guide che disciplineranno in maniera più puntuale la materia e che saranno redatte a cura del Comitato tecnico scientifico, si evidenziano le esperienze che, pur in assenza di un quadro nazionale, sono state realizzate nel corso degli anni.

Una importante esperienza è quella del progetto interregionale coordinato dalla Tecnostruttura delle Regioni per il Fondo Sociale Europeo ("Verso la costruzione di un sistema nazionale di certificazione delle competenze") che prosegue tuttora le attività iniziate nella passata programmazione 2000-2006. Oltre alle Amministrazioni promotrici (Piemonte, Emilia Romagna, Lombardia, Toscana, Provincia Autonoma di Trento) aderiscono a questo progetto le Regioni Basilicata, Lazio, Molise, Puglia, Sardegna, Umbria e Valle d'Aosta.

---

<sup>35</sup> Relazione sull'istruzione e la formazione professionale (IFP) in Italia, CEDEFOP, 2014.

In questo frangente, solo alcune Regioni hanno già predisposto strumenti in tale direzione<sup>36</sup>. Ad esempio, la **Regione Emilia Romagna** (L.R. 12/2003) si è dotata di un Sistema Regionale di Formalizzazione e Certificazione delle Competenze (SRFC) relativo agli standard professionali essenziali presenti nel repertorio del Sistema Regionale delle Qualifiche. Il che ha consentito, come vedremo a breve, di affrontare in maniera organica la questione della certificazione delle competenze delle assistenti famigliari.

La **Regione Lombardia** ha formalizzato il sistema con specifica normativa (DGR n. 8/6563 del 13 febbraio 2008 “Indicazioni regionali per l’offerta formativa in materia di istruzione e formazione professionale ed in particolare la Parte Terza “Certificazione delle competenze e riconoscimento dei crediti formativi”) che collega la validazione degli apprendimenti formali e informali al Repertorio dei Profili professionali e funzionale all’acquisizione di un credito formativo o di una qualifica. È poi partita una fase di sperimentazione relativa in particolare alla validazione delle competenze non formali, finché nel 2012 il sistema è stato regolamentato con la pubblicazione del decreto 9380 del 22.10.2012 che definisce con precisione il modello e le procedure per il sistema di certificazione delle competenze.

Per concludere gli esempi relativi alle Regioni aderenti al progetto, nella **Regione Sardegna**, invece, il sistema è in corso di definizione e prevede la certificazione di competenze acquisite in contesti formali, non formali e informali. Nell’ottobre 2014 la Regione ha pubblicato un avviso per avviare un percorso pilota sperimentale, attualmente in corso, diretto a sviluppare le competenze di un primo gruppo di esperti di individuazione e validazione delle competenze.

La questione della certificazione delle competenze è considerata un “diritto” delle persone alle quali la pubblica amministrazione risponde con l’erogazione di un “servizio a domanda”.

In verità, la questione può essere affrontata anche dal punto di vista di chi utilizza queste competenze. È interessante osservare che questo diverso punto di vista (il riconoscimento delle competenze come garanzia della qualità della prestazione professionale) non ha avuto particolare rilevanza se non nel momento in cui si sono aperti spazi occupazionali rispetto ai quali non esisteva una figura professionale riconosciuta dalla domanda di lavoro. Il lavoro di cura domiciliare privato è un esempio eclatante in questa direzione. Un nuovo spazio, nel mercato del lavoro, occupato da persone immigrate che svolgevano funzioni per le quali non erano richiesti particolari requisiti professionali (non perché non fossero necessari, ma perché non richiesti da una domanda di lavoro – le famiglie - “nuova” e privata) e per il quale si riteneva di non poter utilizzare le figure professionali esistenti (operatori socio sanitari) in quanto essenzialmente pensate e formate per essere impiegate in un contesto di servizi di welfare (pubblici o privati, ma, comunque, organizzati).

L’evoluzione terminologica relativa a queste nuove figure professionali che si è registrata nel giro di pochi anni (da badanti ad assistenti famigliari) è testimonianza non solo della consistenza e importanza di questo mercato, ma della consapevolezza che esisteva (ed esiste tuttora) di un problema che possiamo genericamente definire

---

<sup>36</sup> Validazione delle competenze da esperienza: approcci e pratiche in Italia e in Europa, Edizione aggiornata 2013, ISFOL, 2013.

di “affidabilità professionale” di coloro che svolgono questo lavoro. Problema affrontato, in prima istanza, con il tradizionale “passa parola” e, successivamente, con programmi pubblici (vedi, ad esempio, il Programma Comunitario Equal che, per primo, ha affrontato in maniera sistematica questo tema) finalizzati a innalzare il livello di qualificazione professionale delle badanti con massicci programmi di formazione teorica di base.

Programmi che, per il progressivo ridursi delle risorse pubbliche, ma anche per le particolari caratteristiche di questo mercato non sono diventati parte integrante dei sistemi di formazione professionale. Peraltro, affidabilità professionale (presenza di competenze che consentano di avere prestazioni soddisfacenti) non è sinonimo di qualificazione professionale (acquisita in contesti formali) e la consistenza numerica, nel giro di pochi anni, di assistenti famigliari che avevano acquisito esperienza “sul campo” ha riportato l’attenzione su una modalità teoricamente meno onerosa della formazione classica per garantire la qualità delle prestazioni professionali, ovvero, il riconoscimento (in senso terminologico, non amministrativo) delle competenze acquisite in contesti non formali e informali, ovvero “sul campo”.

Per rimanere nell’esempio della *Regione Emilia Romagna*, la questione della qualificazione professionale era stata affrontata definendo un programma considerato “breve” di formazione teorica (120 ore) finalizzata all’acquisizione di competenze tecnico-professionali e relazionali certificabili con una “dichiarazione di competenze” e il riconoscimento di crediti per l’accesso al percorso formativo per il conseguimento della qualifica di Operatore socio-sanitario (1000 ore), anche nella logica di offrire alle assistenti famigliari che avessero un progetto migratorio di lunga durata un possibile percorso di carriera professionale. Nella pratica, queste 120 ore sono state ulteriormente articolate su tre livelli di 40 ore per consentire una più agevole frequenza dei corsi e, oggi, è stato predisposto un DVD per l’auto-apprendimento e ci sono alcune esperienze di formazione online<sup>37</sup>. La *Regione Lombardia*, invece, ha previsto per ottenere la qualifica di assistente familiare, percorsi formativi realizzati da un ente accreditato da Regione Lombardia, divisi in due livelli: un livello base della durata di 160 ore e un secondo livello della durata di 100 ore.

Le metodologie e gli strumenti per individuare e riconoscere le competenze acquisite al di fuori dei percorsi formativi riconosciuti, in assenza di linee guida e direttive nazionali, sono state definite a livello di singole Regioni, ovviamente, là dove si prevede una regolamentazione del sistema di competenze. Ma esistono anche strumenti che si limitano a individuare e accertare le competenze pregresse con la finalità principale di garantire l’affidabilità della lavoratrice dal punto di vista delle sue prestazioni, anche se tale individuazione può, successivamente, essere utilizzata per avviare a percorsi di formazione in grado di migliorare il livello di qualificazione professionale<sup>38</sup>.

---

<sup>37</sup> Tra le esperienze di formazione online si evidenziano i percorsi formativi del progetto Carer+ e del progetto Upcaring (si vedano le successive note 7 e 9).

<sup>38</sup> Alcuni esempi di tali strumenti sono presenti nelle pratiche selezionate a livello italiano in allegato al presente rapporto (si veda, ad esempio il progetto Madreperla – Provincina di Bologna) o i progetti Iqea e SAP della Regione Sardegna).

È interessante evidenziare come il nostro Paese sia rimasto molto indietro nell'affrontare queste tematiche e come già siano in corso progetti europei finalizzati alla ricerca di modelli di certificazione delle competenze pregresse delle assistenti famigliari applicabili a livello europeo<sup>39</sup>: modelli accompagnati da sistemi finalizzati a integrare la qualificazione posseduta con sistemi di autoapprendimento on-line, proprio per superare le difficoltà connesse alla frequenza di attività formative in aula (si veda nota 7 e nota 9).

Un esempio di certificazione europea è quello dell'ECC - European Care Certificate<sup>40</sup>, attestato personale con valenza europea per chi lavora o intende lavorare nel settore socio-assistenziale. L'ECC è attualmente introdotto in diciassette Paesi membri dell'Unione Europea ed è gestito da un gruppo internazionale di organismi che fanno riferimento alla EASPD (Associazione europea di enti fornitori di servizi alla persona con disabilità), in Italia la certificazione è gestita da Aias Bologna Onlus. È importante evidenziare che si tratta, tuttavia, di un sistema di "autocertificazione", nel senso che non è sostenuto da un dispositivo giuridico riconosciuto a livello nazionale. Tuttavia è un esempio interessante assimilabile ai sistemi di accreditamento di eccellenza delle funzioni, quali, ad esempio, funzioni specialistiche come il "servizio infermieristico, la "pediatria", la "medicina interna"<sup>41</sup>.

Una ulteriore evoluzione sul tema della qualificazione delle assistenti famigliari riguarda lo sviluppo di competenze nell'ambito delle TIC (tecnologie dell'informazione e della comunicazione) in quanto si ritiene che l'acquisizione di competenze digitali da parte delle assistenti famigliari migliori la qualità dell'assistenza agli anziani e la qualità della vita degli anziani stessi<sup>42</sup>.

---

<sup>39</sup> IRS è capofila del progetto europeo UPearing (UPgrading CARE service with innovative skills certification, e-learning and matchING systems).

<sup>40</sup> ECC – European Care Certificate è nato con due progetti finanziati dalla Commissione Europea nell'ambito del programma per l'apprendimento permanente (Life Long Learning program). Maggiori informazioni sono disponibili all'indirizzo: <http://www.eccertificate.eu/>

<sup>41</sup> Alcuni esempi a riguardo:

- Oliva Daniela, Setti Bassanini Maria Chiara, Il Manuale di accreditamento di qualità per la funzione specialistica "Servizio infermieristico", Istituto per la Ricerca Sociale, Collegio IPASVI Torino, 2001.
- Giorgetti Raffaella, Oliva Daniela, Setti Bassanini Maria Chiara, Il Manuale di accreditamento di qualità per la funzione specialistica di Pediatria (sezione Pediatria di famiglia), Istituto per la Ricerca Sociale, Società Italiana di Pediatria-Sezione Lombardia, 2000.
- Oliva Daniela, Setti Bassanini Maria Chiara, Il Manuale di accreditamento di qualità per la funzione specialistica di Pediatria (sezione Pediatria ospedaliera), Istituto per la Ricerca Sociale, Società Italiana di Pediatria-Sezione Lombardia, 1998.
- Oliva Daniela, Setti Bassanini Maria Chiara, Sperimentazione del Manuale di accreditamento di qualità per la funzione specialistica di Medicina Interna, Istituto per la Ricerca Sociale, Fondazione Smith Kline, 1998.
- Oliva Daniela, Setti Bassanini Maria Chiara, Il Manuale di accreditamento di qualità per la funzione specialistica di Nefrologia, Società Italiana di Nefrologia, 1997.
- Dente Bruno, Oliva Daniela, Setti Bassanini Maria Chiara, Qualità e accreditamento dei servizi sanitari. Manuale per l'accreditamento delle funzioni specialistiche di Nefrologia e Malattie infettive, Istituto per la Ricerca Sociale, 1995.

<sup>42</sup> Su questi temi, IRS è partner di due progetti europei: "CareNET- Building ICT competencies in the long-term care sector to enhance quality of life for older people and those at risk of exclusion" e "Carer+: Ageing well in the community and at home: developing digital competences of care workers to improve the quality of life of older people", la cui scheda è presente nella sezione europea delle pratiche allegate al presente rapporto.



Ci troviamo, dunque, davanti ad un caso in cui il problema di garantire la qualità della prestazione professionale a datori di lavoro non convenzionali ha portato all'attivazione di percorsi formativi tradizionali prima e allo sviluppo di sistemi di accertamento delle competenze pregresse, poi. E ha portato, progressivamente, alla costruzione di una nuova figura professionale che, in prospettiva, potrebbe affiancarsi a quelle definite attraverso percorsi di formazione formali.

### 5.2.3 Conciliazione e ricongiungimento familiare nella normativa e nelle politiche adottate in Italia

Il TU sulla maternità e la paternità all'articolo 62 espressamente dedicato al lavoro domestico stabilisce che *"le lavoratrici e i lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari hanno diritto al congedo di maternità (retribuito fino all'80% dello stipendio mensile) e di paternità"* al pari delle altre categorie di lavoratori dipendenti<sup>43</sup>. Anche per queste lavoratrici è un diritto gestire con flessibilità il congedo di maternità, decidendo, ad esempio, se lavorare fino a un mese prima del parto ( Circ. INPS n. 11621 del 2008).

Le lavoratrici domestiche sono invece escluse da altre forme di diritti e tutele giuridiche come il congedo parentale, i permessi giornalieri durante la fase di allattamento e i tre giorni di congedo mensile motivi familiari. Sono escluse inoltre dalla tutela prevista in caso di licenziamento della lavoratrice madre durante il primo anno di vita del bambino.

Il ricongiungimento familiare è, invece, regolato dal D.Lgs.286 del 1998<sup>44</sup> che nel Titolo V, art. 28 riconosce ai cittadini stranieri il diritto a mantenere o acquistare l'unità familiare, e dalla successiva Legge 189 del 2002<sup>45</sup> "Modifica alla normativa in materia di immigrazione e di asilo". Di seguito una scheda informativa sulle procedure relative ai Ricongiungimento familiare.

#### Box 3 - Ricongiungimento familiare

**Chi può richiederlo:**

cittadini stranieri, in possesso di carta di soggiorno o permesso di soggiorno per lavoro

**Per quali familiari:**

---

<sup>43</sup> Spetta, nello specifico, alle ***lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari*** (colf e badanti) che abbiano maturato 26 contributi settimanali nell'anno precedente l'inizio del congedo di maternità oppure 52 contributi settimanali nei due anni precedenti l'inizio del congedo stesso (art. 62 del T.U.)

<sup>44</sup> <http://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/98286dl.htm>

<sup>45</sup> <http://www.camera.it/parlam/leggi/02189l.htm>

- coniuge (non legalmente separato)
- figli minori a carico
- figli maggiorenni a carico che a causa di invalidità totale non possano provvedere al loro sostentamento
- genitori a carico che non abbiano altri figli nel Paese di origine o di provenienza
- genitori a carico ultra-sessantacinquenni con altri figli che siano impossibilitati a provvedere al loro sostentamento per documentati gravi motivi di salute

#### Requisiti per avanzare la richiesta

- Avere disponibilità di un **alloggio** che risponda ai requisiti di idoneità abitativa e conforme ai criteri igienico-sanitari;
- Possedere un **reddito minimo annuo** derivante da fonti lecite non inferiore all'importo annuo dell' assegno sociale aumentato della metà dell'importo dell'assegno sociale per ogni familiare da ricongiungere.
- Essere in grado di dimostrare, tramite certificazione, il **legame familiare**;
- Avere una **assicurazione sanitaria** per il genitore nel caso di richiesta di ricongiungimento di un genitore ultra-sessantacinquenne .

#### Procedura di richiesta

La richiesta deve essere compilata esclusivamente mediante procedura informatizzata attivabile all'indirizzo <https://nullaostalavoro.dlci.interno.it>. Per utilizzare la procedura online è necessario effettuare la registrazione sul sistema tramite un indirizzo di posta elettronica valido e funzionante. Il richiedente può compilare autonomamente la domanda o con il supporto di patronati o associazioni di categoria.

A seguito della domanda il richiedente sarà convocato dallo Sportello Unico per l'Immigrazione della Prefettura – UTG per presentare i documenti richiesti:

- fotocopia delle pagine del passaporto relative al numero del medesimo e alle generalità anagrafiche, sia per il richiedente che per i familiari all'estero;
- 2 marche da bollo di € 16,00; l'identificativo di una di esse deve essere quello indicato nella domanda;
- copia della carta di soggiorno o del permesso di soggiorno in corso di validità, ovvero, permesso scaduto, accompagnato da ricevuta di presentazione dell'istanza di rinnovo;
- codice fiscale del richiedente;
- originale certificato di stato famiglia del richiedente rilasciato dal comune di residenza con la dicitura "uso immigrazione"
- originale certificato stato di famiglia relativo alle persone che abitano nell'alloggio ove dimoreranno i familiari ricongiunti rilasciato dal comune di residenza con la dicitura "uso immigrazione".

#### *Alloggio:*

- contratto di locazione/comodato/compravendita di durata non inferiore a sei mesi a decorrere dalla data di presentazione della domanda;
- ricevuta di registrazione e/o rinnovo contratto di locazione;
- certificato di idoneità abitativa e igienico-sanitaria, rilasciato dal Comune per finalità di ricongiungimento familiare

#### *Reddito (esclusivamente per lavoratori domestici):*

- ultima dichiarazione dei redditi;

- comunicazione di assunzione al Centro per l'Impiego o all'INPS;
- ultimo bollettino di versamento dei contributi INPS, con attestazione dell'avvenuto pagamento ;
- autocertificazione del datore di lavoro, redatta su modello "S3", con data non anteriore di mesi 1 da cui risulti l'attualità del rapporto di lavoro e la retribuzione mensile corrisposta;
- fotocopia del documento d'identità del datore di lavoro, debitamente firmata dal medesimo.

La documentazione presentata è controllata dallo Sportello Unico per l'Immigrazione della Prefettura – UTG che convoca una seconda volta il cittadino straniero per la consegna del Nulla Osta al Ricongiungimento Familiare.



## 6\_ ALCUNE ESPERIENZE SIGNIFICATIVE INDIVIDUATE IN ITALIA E IN EUROPA

### 6.1 Pratiche realizzate in Italia

L'analisi delle esperienze realizzate in Italia ha permesso di individuare alcune pratiche e specifici progetti prevalentemente realizzati nei territori delle Regioni che hanno aderito al progetto (Lombardia, Emilia Romagna e Sardegna), ma anche di altre Regioni italiane (Toscana, Lazio, Puglia) così da presentare un panorama il più possibile esaustivo di quanto si è sperimentato negli ultimi anni o si sta attualmente sperimentando in Italia. Si tratta, nella maggior parte, di interventi progettati e realizzati solamente a livello locale, con forti connotazioni territoriali. Solo in pochissimi casi sono stati selezionati anche progetti transnazionali che hanno visto la realizzazione di sperimentazioni non solo in Italia, ma anche in altri Paesi europei, ma l'analisi di queste esperienze si è però concentrata esclusivamente su quanto realizzato a livello locale.

Sono state individuate complessivamente **16 pratiche** relative a differenti ambiti tematici e tipologie di intervento, attuate nella maggior parte dei casi direttamente da amministrazioni pubbliche o da enti di tipo privato in collaborazione con enti pubblici e in misura minore da associazioni che svolgono attività sui territori in favore di immigrati e, nello specifico, in favore delle lavoratrici domestiche.

Come è possibile evidenziare dalla tavola sinottica che segue, ciascuna pratica è stata classificata per ambito tematico e relativa tipologia di intervento. Molti dei progetti selezionati prevedono la realizzazione di più tipologie di intervento, trattandosi di esperienze articolate che vanno a toccare differenti aspetti del lavoro domestico; in molti casi, pertanto, si è resa necessaria una classificazione della pratica in più ambiti tematici.

Nello specifico le pratiche selezionate rientrano nei seguenti ambiti tematici:

- 7 pratiche in “Informazione e supporto alla regolamentazione delle condizioni di lavoro, fruizione di diritti/emolumenti (supporto per famiglie e lavoratori)”;
- 2 pratiche in “Azioni, supporti e servizi per la conciliazione famiglia-lavoro e ricongiungimento familiare”;
- 11 pratiche in “Empowerment dei lavoratori domestici e di cura”;
- 2 pratiche in “Attività di networking e auto-aiuto”;
- 2 pratiche in “Sensibilizzazione per le famiglie che adoperano lavoro domestico e di cura”;
- 5 pratiche in “Interventi di inclusione sociale e di partecipazione alla vita pubblica per il sostegno ai lavoratori domestici/addetti alla cura e in generale agli immigrati”;

- 1 pratica in “Interventi volti all’inclusione socio-educativa e supporto psicologico dei figli di lavoratori in ambito domestico/cura immigrati”.

Come evidenziato precedentemente, nel settore del lavoro domestico in Italia c’è una forte prevalenza, a fronte della costante crescita della domanda di cura degli anziani, di assistenza domiciliare di tipo privato. Le esperienze individuate rispecchiano questo dato, rivolgendosi in quasi la totalità dei casi alle assistenti familiari che si occupano della cura degli anziani presso i propri domicili e, a seconda delle tipologie di intervento, anche alle famiglie che necessitano di un supporto nell’assistenza. In pochi casi, invece, sono stati selezionati anche interventi rivolti più in generale alle lavoratrici e ai lavoratori immigrati e ai loro figli a seguito di ricongiungimenti familiari, al fine di presentare ulteriori ambiti e tipologie di intervento che possono favorire il processo di integrazione e di benessere psico-sociale delle lavoratrici e dei lavoratori impiegati nel settore del lavoro domestico.

Tavola 6 – Tavola sinottica pratiche italiane

ITALIA				
N.	Titolo pratica Soggetto attuatore	Ambito territoriale	Principale Ambito tematico	Tipologia/descrizione sintetica intervento
1	In famiglia - Vivere con la badante Provincia di Milano	Provincia Milano	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Informazione e supporto alla regolamentazione delle condizioni di lavoro, fruizione di diritti/emolumenti (supporto per famiglie e lavoratori)</li> <li>▪ Empowerment dei lavoratori domestici e di cura</li> <li>▪ Sensibilizzazione dei policy makers e delle famiglie che adoperano lavoro domestico e di cura</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Informazione/comunicazione e sensibilizzazione</li> <li>▪ Orientamento</li> <li>▪ Formazione</li> <li>▪ Azioni rivolte al sistema dei servizi</li> <li>▪ Incontro domanda-offerta</li> </ul>
2	Madreperla Modena Formazione IRS	Provincia Bologna	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Informazione e supporto alla regolamentazione delle condizioni di lavoro, fruizione di diritti/emolumenti (supporto per famiglie e lavoratori)</li> <li>▪ Empowerment dei lavoratori domestici e di cura</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Azioni rivolte al sistema dei servizi</li> <li>▪ Incontro domanda-offerta</li> </ul>
3	PROGETTO IQEA Exfor	Regione FVG Regione Sardegna	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Empowerment dei lavoratori domestici e di cura</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Riconoscimento e validazione delle competenze</li> <li>▪ Formazione</li> <li>▪ Azioni rivolte al sistema dei servizi</li> </ul>
4	PROGETTO SAP Exfor	Province: Cagliari, Olbia-Tempio, Medio Campidano	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Empowerment dei lavoratori domestici e di cura</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Formazione</li> <li>▪ Incontro domanda-offerta</li> </ul>
5	Sportello e Servizi per Assistenti Familiari e Famiglie Eureka!	Comune Milano	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Informazione e supporto alla regolamentazione delle condizioni di lavoro, fruizione di diritti/emolumenti (supporto per famiglie e lavoratori)</li> <li>▪ Empowerment dei lavoratori domestici e di cura</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Orientamento</li> <li>▪ (Supporto all') Incontro domanda-offerta</li> <li>▪ Orientamento alla formazione</li> <li>▪ Supporto alla regolarizzazione</li> </ul>
6	Sportello Colf e badanti Comune di Saronno	Comune di Saronno	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Informazione e supporto alla regolamentazione delle condizioni di lavoro, fruizione di diritti/emolumenti (supporto per famiglie e lavoratori)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Formazione</li> <li>▪ Supporto alla regolarizzazione</li> <li>▪ (Supporto all') Incontro domanda-offerta</li> </ul>

ITALIA				
N.	Titolo pratica Soggetto attuatore	Ambito territoriale	Principale Ambito tematico	Tipologia/descrizione sintetica intervento
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Empowerment dei lavoratori domestici e di cura</li> </ul>	
7	Nuovi Alunni Nuovi Cittadini (NANCI) Istituto Comprensivo 10/CTP "Besta"	Provincia Bologna	<ul style="list-style-type: none"> <li>Interventi volti all'inclusione socio-educativa dei figli di lavoratori in ambito domestico/cura a seguito di ricongiungimenti familiari</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Accoglienza e Orientamento</li> <li>Azioni rivolte al sistema dei servizi</li> <li>Orientamento e accompagnamento all'iscrizione scolastica</li> <li>Formazione</li> </ul>
8	Concilia: un progetto sui bisogni di conciliazione delle assistenti familiari  Associazione Pari e Dispari	Comune di Lodi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Azioni, supporti e servizi per la conciliazione famiglia-lavoro</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Attività di ricerca</li> <li>Informazione, comunicazione e sensibilizzazione</li> </ul>
9	Percorsi di orientamento, formazione e accompagnamento per assistenti familiari  IRECOOP	Comune di Sesto San Giovanni	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informazione e supporto alla regolamentazione delle condizioni di lavoro, fruizione di diritti/emolumenti (supporto per famiglie e lavoratori)</li> <li>Empowerment dei lavoratori domestici</li> <li>Azioni, supporti e servizi per la conciliazione famiglia-lavoro e ricongiungimento familiare</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bilancio Competenze</li> <li>Formazione</li> <li>Tutoraggio</li> <li>Voucher</li> </ul>
10	Operation vote  Cospe	Regione Toscana	<ul style="list-style-type: none"> <li>Interventi di inclusione sociale e di partecipazione alla vita pubblica per il sostegno ai lavoratori domestici e di cura</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Attività di ricerca</li> <li>Informazione, comunicazione e sensibilizzazione</li> <li>Incontri con associazioni, autorità locali e consolati</li> </ul>
11	Progetto Portierato Condiviso  Associazione Badanti Nadya	Comune di Ferrara	<ul style="list-style-type: none"> <li>Attività di networking e di auto-aiuto tra lavoratori domestici/addetti alla cura e/o in generale agli immigrati</li> <li>Interventi di inclusione sociale e di partecipazione alla vita pubblica per il sostegno ai lavoratori domestici/addetti alla cura e/o in generale agli immigrati</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Percorsi di inserimento socio-lavorativo</li> </ul>
12	Progetto R.O.S.A	Regione Puglia	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informazione e supporto alla regolamentazione delle condizioni di lavoro, fruizione di</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formazione</li> <li>Azioni rivolte al sistema dei servizi</li> </ul>



ITALIA				
N.	Titolo pratica Soggetto attuatore	Ambito territoriale	Principale Ambito tematico	Tipologia/descrizione sintetica intervento
	Regione Puglia		<ul style="list-style-type: none"> <li>diritti/emolumenti (supporto per famiglie e lavoratori)</li> <li>▪ Empowerment dei lavoratori domestici e di cura</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incontro domanda-offerta</li> <li>▪ Contributi economici per l'assunzione</li> </ul>
13	<p>“Casa badanti Cercasi”</p> <p>Associazione Una Casa per gli Amici</p>	Cologno M.se	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Interventi di inclusione sociale e di partecipazione alla vita pubblica per il sostegno ai lavoratori domestici/addetti alla cura e/o in generale agli immigrati</li> <li>▪ Attività di networking e di auto-aiuto tra lavoratori domestici/addetti alla cura e/o in generale agli immigrati</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ accoglienza abitativa</li> <li>▪ supporto all'autonomia delle lavoratrici</li> </ul>
14	<p>Insieme nella Cura</p> <p>Provincia di Reggio Emilia</p>	Reggio Emilia	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Empowerment dei lavoratori domestici e di cura</li> <li>▪ Sensibilizzazione dei policy makers e delle famiglie che adoperano lavoro domestico e di cura</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Azioni rivolte al sistema dei servizi</li> <li>▪ Informazione, comunicazione e sensibilizzazione</li> </ul>
15	<p>Progetto Chiocciola - Badanti a Lenola</p> <p>Comune di Lenola</p>	Comune di Lenona (Latina)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Empowerment dei lavoratori domestici e di cura</li> <li>▪ Interventi di inclusione sociale e di partecipazione alla vita pubblica per il sostegno ai lavoratori domestici/addetti alla cura e/o in generale agli immigrati</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incontri tra assistenti familiari</li> <li>▪ Rilevazione dei fabbisogni</li> <li>▪ Accertamento delle competenze</li> </ul>
16	<p>StaFF Cremona</p> <p>Provincia di Cremona</p>	Provincia di Cremona	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Informazione e supporto alla regolamentazione delle condizioni di lavoro, fruizione di diritti/emolumenti (supporto per famiglie e lavoratori)</li> <li>▪ Empowerment dei lavoratori domestici e di cura</li> <li>▪ Interventi di inclusione sociale e di partecipazione alla vita pubblica per il sostegno ai lavoratori domestici/addetti alla cura e in generale agli immigrati</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Azioni rivolte al sistema dei servizi</li> <li>▪ Incontro domanda-offerta</li> <li>▪ Formazione</li> <li>▪ Informazione sui servizi territoriali per le lavoratrici</li> </ul>



### 6.1.1 Informazione e supporto alla regolamentazione delle condizioni di lavoro, fruizione di diritti/emolumenti (supporto per famiglie e lavoratori)

Molte delle esperienze realizzate sul territorio nazionale, a fronte di un mercato del lavoro nel campo dell'assistenza domiciliare privata caratterizzato da forte dequalificazione e da rapporti di lavoro non regolari, sono state attivate con lo scopo di favorire l'emersione dal nero e di sostenere le famiglie e i lavoratori nel processo di regolarizzazione contrattuale.

Questo processo è andato di pari passo, in molti territori, con l'implementazione di progetti volti anche alla qualificazione del lavoro di cura, con l'attivazione di percorsi di formazione e di servizi specifici di incontro-domanda offerta di lavoro di assistenza domiciliare di tipo privato che, come vedremo successivamente relativamente all'ambito "*Empowerment dei lavoratori domestici e di cura*", rappresenta l'altro grande ambito di intervento delle esperienze progettate ed implementate in Italia dalle amministrazioni pubbliche, perlopiù a livello provinciale, ma non solo.

Sono state implementate azioni volte alla creazione di **specifici sportelli** o collocati presso i Servizi per il Lavoro (Centri per l'Impiego) o presso altre istituzioni, prevalentemente Comuni. Tali sportelli, tra i servizi erogati, forniscono sia informazioni sulla regolarizzazione dei rapporti di lavoro con invio a servizi specifici, come i patronati, per attività di consulenza contrattualistica (si veda la scheda "CuraMi" - Comune di Milano), sia forniscono direttamente consulenza e assistenza per la contrattualizzazione, come nel caso degli "Sportelli per l'Assistenza familiare" della Provincia di Cremona oppure lo "Sportello Colf e badanti" del Comune di Saronno.

Alcuni servizi hanno attivato specifiche **convenzioni**, ad esempio con patronati o altri soggetti, come l'Ordine dei Consulenti del Lavoro per supportare le famiglie nella fase di contrattualizzazione delle assistenti familiari a tariffe concordate e trasparenti (si veda la scheda "Madreperla - Provincia di Bologna") o attraverso l'attivazione di specifiche collaborazioni a seguito di un avviso pubblico per manifestazione di interesse al fine di assistere i nuclei familiari e le assistenti familiari nell'espletamento degli adempimenti connessi alla gestione del rapporto di lavoro (si veda la scheda "R.O.S.A." - Regione Puglia).

In altri casi sono stati creati **servizi online** in grado di supportare le famiglie (si veda il progetto "In famiglia - Vivere con la badante" - Provincia di Milano che ha attivato un servizio-online di consulenza gratuita - giuridica, sociale, psicologia - che soddisfa principalmente richieste sulla contrattualistica da parte delle famiglie e delle assistenti familiari).

Tra le azioni messe in campo dalle amministrazioni pubbliche per contrastare l'assunzione irregolare di assistenti familiari, garantendo il rispetto dei diritti fondamentali derivanti dal rapporto di lavoro e per favorire anche la permanenza di persone anziane non autosufficienti presso il proprio domicilio, vi è l'**erogazione di contributi economici**, come nel caso del progetto "R.O.S.A. - Rete per l'occupazione e i Servizi di Assistenza" della Regione Puglia, scelto a titolo esemplificativo per presentare questa tipologia di intervento, promosso sul territorio nazionale anche da altre amministrazioni pubbliche. La Regione Puglia ha previsto per coloro che

decidono di attivare un regolare contratto di lavoro con una assistente iscritta negli appositi elenchi provinciali del progetto, di erogare fino ad un massimo di € 2.500,00 annui per famiglia. Sul territorio nazionale tali contributi sono fortemente modulati a livello regionale e variano in base al reddito disponibile e in base all'ammontare riconosciuto, che oscilla tra 10 e 300 euro al mese<sup>46</sup>.

In sintesi, cosa è stato sperimentato per favorire la **regolamentazione delle condizioni di lavoro e la fruizione di diritti/emolumenti**:

**Sportelli fisici e virtuali (piattaforme online) informativi**

**Servizi di consulenza**

**Servizi convenzionati per la contrattualizzazione a tariffe concordate**

**Contributi economici**

### 6.1.2 Azioni, supporti e servizi per la conciliazione famiglia-lavoro e ricongiungimento familiare

Le esperienze volte a favorire i processi di conciliazione famiglia-lavoro e i ricongiungimenti familiari individuate nella ricognizione ed analisi delle esperienze realizzate a livello nazionale non sono molte. A fronte di esigenze di qualificazione e emersione dal nero, le amministrazioni hanno, di fatto, indirizzato maggiormente azioni e risorse verso interventi volti a realizzare servizi più o meno strutturati in grado di supportare il lavoro di assistenza domiciliare di tipo privato.

Azioni, supporti e servizi specificatamente volti a favorire la conciliazione famiglia-lavoro sono state realizzate, in particolare, negli anni passati quando, da un lato il fenomeno dell'assistenza familiare era in crescita ed in cambiamento e necessitava di essere indagato, dall'altro vi era una significativa diffusione di sperimentazioni<sup>47</sup> finanziate grazie a risorse del Fondo Sociale Europeo volte a favorire la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, attivate nell'ambito delle politiche della formazione e del lavoro.

A titolo esemplificativo sono state, dunque, selezionate 2 pratiche che evidenziano due differenti tipologie di strumenti utilizzati per supportare le lavoratrici domestiche, ed in particolare le assistenti familiari, nella conciliazione vita lavorativa e vita familiare.

---

<sup>46</sup> "Attività di ricognizione sulle politiche e sulle iniziative di emersione e regolarizzazione in Europa del lavoro immigrato nel settore di cura", ISFOL, Istituto per la Ricerca Sociale, 2011.

<sup>47</sup> "Attività di indagine sulle esperienze/sperimentazioni del voucher formativo e di servizio, nonché di altri strumenti simili, quali dispositivi di accesso individuale alla formazione e di sostegno alla conciliazione tra i tempi della formazione e della vita familiare", Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Centro Ricerche affari sociali, Istituto per la Ricerca Sociale, 2006.

Il primo è il progetto “Concilia”, **progetto di ricerca** promosso dall’Assessorato Pari Opportunità del Comune di Lodi che ha avuto l’obiettivo di rendere visibili i bisogni di conciliazione familiare delle donne, in particolare straniere, che offrono assistenza familiare e favorire la creazione di una rete locale dei soggetti e delle strutture pubbliche e private che a livello locale sono coinvolte nell’accoglienza e supporto alle assistenti familiari e alle famiglie. L’indagine ha voluto indagare un fenomeno in cambiamento che vedeva un aumento della presenza di giovani donne (ad esempio rumene) con progetti migratori stanziali, differenti da quelli del target più tradizionale delle assistenti familiari (donne dell’Est Europa con figli maggiorenni o se minori, affidati al coniuge nel Paese di provenienza). A seguito dell’indagine, per sostenere le lavoratrici e rispondere ai principali bisogni espressi durante le interviste, è stato realizzato un *libretto informativo*, disponibile in 4 lingue, quale strumento di informazione, comunicazione e sensibilizzazione sul tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro da diffondere sia presso le assistenti familiari, sia presso gli operatori e le operatrici dei servizi pubblici e privati.

L’altra esperienza selezionata in questo ambito tematico è quella attivata dal Comune di Sesto San Giovanni (si veda scheda “Percorsi di orientamento, formazione e accompagnamento per assistenti Familiari a supporto dell’inserimento lavorativo e della conciliazione tra vita e lavoro”) che ha previsto, per sostenere le donne, italiane e straniere, che intendono svolgere il lavoro di cura domiciliare di tipo privato in un percorso di formazione e tutoring a domicilio, **l’erogazione di voucher di servizio** (o voucher di conciliazione) per l’accesso a servizi di cura dei minori (12- 36 mesi) presso servizi educativi del territorio, per l’accesso ai servizi di cura dei minori a domicilio (servizio di babysitting), per l’accesso ai servizi di cura ad anziani conviventi o a componenti del nucleo familiare in condizione di disabilità certificata.

In sintesi, cosa è stato sperimentato per favorire **azioni, supporti e servizi per la conciliazione famiglia-lavoro e ricongiungimento familiare**:

- Analisi dei fabbisogni di conciliazione lavoro-famiglia e ricongiungimenti familiari
- Rete territoriale dei servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- Materiale informativo in più lingue
- Voucher di servizio per l’acquisto di servizi di cura a minori, anziani o familiari non-autosufficienti

### 6.1.3 Empowerment dei lavoratori domestici e di cura

Come anticipato nei paragrafi precedenti, il maggior sforzo che le amministrazioni hanno compiuto in questi anni è stato quello di supportare il processo di qualificazione delle assistenti familiari e di supportare l’incontro domanda offerta di lavoro al fine di promuovere rapporti di lavoro in regola in grado di tutelare le lavoratrici da un lato e le famiglie dall’altro. Ben 11 dei 16 progetti che sono stati selezionati hanno attivato interventi di empowerment dei lavoratori e lavoratrici domestiche e di cura e, in particolare, delle assistenti familiari.

Alcune esperienze sono state indirizzate a rafforzare le competenze delle persone che si occupano dell'assistenza degli anziani attraverso la sperimentazione, ad esempio, del Sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale – ECVET che porta ad un reciproco riconoscimento delle competenze acquisite e trasferimento dei crediti nella formazione professionale nel campo dell'assistenza agli anziani (si veda la scheda "IQEA" -Regione Sardegna). Il percorso, ad esempio, realizzato dalla Regione Sardegna ha portato l'amministrazione a dotarsi di un **sistema di validazione delle competenze** derivanti dall'esperienza personale della lavoratrice e del lavoratore in grado di migliorare la qualità del lavoro di cura attraverso la valorizzazione delle caratteristiche professionali, in coerenza a standard europei permettendo loro anche un possibile sviluppo professionale. La sperimentazione dei percorsi di riconoscimento delle competenze (si veda scheda "SAP – Servizi alla persona"), realizzata nell'ambito dei servizi per l'Impiego pubblici e privati, è stata integrata con percorsi formativi rivolti agli operatori e ai lavoratori e alle lavoratrici nel campo dell'assistenza familiare. La validazione delle competenze per l'assistente familiare consente di essere inserito nel repertorio distrettuale Assistenti familiari e, dunque, di trovare occupazione attraverso i canali del sistema pubblico regionale, ma soprattutto garantisce un credito formativo per l'accesso al percorso di formazione O.S.S., nel caso si voglia conseguire qualifica professionale nel campo dell'assistenza socio-sanitaria.

Sul fronte della formazione, alcune delle esperienze selezionate hanno attivato specifici **percorsi formativi** volti a qualificare il lavoro di cura, nella maggior parte dei casi, finalizzati poi ad inserire le assistenti familiari formate in appositi elenchi pubblici utilizzati per il matching domanda offerta di lavoro. Come abbiamo già descritto, gli standard formativi relativi all'assistenza familiare in Italia sono definiti a livello regionale. In alcuni casi sono stati attivati percorsi formativi con un numero di ore alto, come nel caso della Regione Puglia (si veda la scheda "R.O.S.A." - Regione Puglia) che ha previsto 400 ore di cui 200 ore di formazione d'aula e 200 ore di tirocinio a cui è possibile accedere attraverso l'iscrizione ad appositi elenchi istituiti presso i Centri per l'Impiego provinciali. In altri casi, invece, i percorsi hanno previsto un numero inferiore di ore formazione, ad esempio 160 ore di formazione di aula e 30 ore di tutoring a domicilio (si veda scheda "Percorsi di orientamento, formazione e accompagnamento per assistenti Familiari a supporto dell'inserimento lavorativo e della conciliazione tra vita e lavoro" – Comune di Sesto San Giovanni). Altre esperienze tra quelle selezionate hanno invece realizzato **attività di formazione a distanza**, particolarmente indicata per quelle lavoratrici e quei lavoratori già sono occupati che spesso assistono l'anziano a tempo pieno ed in convivenza e non hanno a disposizione molto tempo da dedicare alla formazione in orario di lavoro. I due principali strumenti di formazione a distanza sono quelli del **CDRom/DVD** che possono essere fruiti dal un PC o da un lettore DVD e i **percorsi formativi e-learning** attivati su piattaforme moodle e fruibili attraverso un PC, Tablet o Smartphone. Un esempio è quello della provincia di Milano che ha realizzato nell'ambito del progetto "Care Giver", proseguimento del progetto "In famiglia- Vivere con la badante", il CD "Formare chi cura" di facile utilizzo anche per gli stranieri con glossari multilingue (inglese, francese, spagnolo e russo). Un altro esempio è quello della Regione Emilia Romagna che ha realizzato un DVD dal titolo "Qualificare il lavoro di cura" tradotto in 7 lingue (russo, ucraino, rumeno, polacco, spagnolo ed arabo) che rappresenta un ulteriore esempio di

formazione a distanza per favorire lo sviluppo delle competenze specifiche del lavoro di cura<sup>48</sup>. Infine, un ultimo esempio è quello del progetto “CuraMi” del Comune di Milano che ha a disposizione specifici moduli e-learning che si affiancano ad un percorso formativo la cui durata varia da 20 a 140, finalizzati a colmare gap di conoscenza delle assistenti familiari.

Alcune delle pratiche individuate nel corso della ricognizione hanno, invece, attivato specifici servizi finalizzati all’**incrocio domanda-offerta di lavoro** o al supporto all’incrocio domanda-offerta di lavoro. Nel caso di progetti attivati da amministrazioni regionali o dai Servizi Lavoro delle amministrazioni provinciali, deputati attraverso il Centro per l’Impiego a realizzare servizi di incrocio domanda-offerta di lavoro, sono stati realizzati **sistemi di matching, specializzati sul tema del lavoro di cura domiciliare**. È il caso del database Madreperla, software integrato con il Siler (Sistema Informativo Lavoro della regione Emilia Romagna) utilizzato dalla Provincia di Bologna che consente di identificare per ciascuna lavoratrice inserita, le competenze possedute, le esperienze lavorative svolte, le disponibilità lavorative ed una serie di altre informazioni acquisite in fase di colloquio che facilitano la selezione dell’assistente familiare sulla base delle esigenze di assistenza espresse dalla famiglia (si veda scheda “Madreperla” - Provincia di Bologna). Un altro esempio è quello della Provincia di Cremona che ha costruito un sistema informatico a supporto dell’Elenco pubblico provinciale per Assistenti familiare, banca dati che contiene i nominativi delle assistenti familiari per le quali è stata verificata la presenza di una esperienza lavorativa e di formazione (si veda scheda “S.T.A.F.F.” - Provincia di Cremona). Entrambe le esperienze hanno creato servizi pubblici strutturati e stabili, in grado di supportare le lavoratrici e i lavoratori che intendono trovare occupazione nel campo dell’assistenza domiciliare privata e le famiglie che necessitano di un aiuto per l’assistenza di un proprio familiare, attivando anche un forte raccordo tra i servizi socio-assistenziali ed i servizi per il lavoro.

In altre esperienze, invece, sono stati attivati, da parte di Comuni in particolare, specifici sportelli che oltre a fornire informazioni, come prima evidenziato, sulla regolarizzazione dei rapporti di lavoro, favoriscono anche la qualificazione delle assistenti familiari e supportano l’incontro tra le famiglie che necessitano di una assistenza e le assistenti familiari che cercano occupazione, la cui realizzazione è spesso demandata ad altri soggetti quali patronati o altri enti privati o pubblici. Ad esempio, nel caso del Comune di Saranno il servizio è realizzato in collaborazione con ACLI Saronno che si occupa sia del disbrigo pratiche immigrazione, sia di fornire informazioni ed orientamento, sia del data base dello Sportello Colf e Badanti per l’incontro domanda-offerta di lavoro (si veda la scheda “Sportello Colf e Badanti” - Comune di Saranno). Un altro esempio è quello del Comune di Milano che ha attivato un servizio specifico volto a **supportare l’incontro tra i lavoratori domestici e le famiglie** che sono alla ricerca non solo di un assistente familiare, ma anche di altre tipologie di lavoro

---

<sup>48</sup> Pur non essendo stata realizzata una apposita scheda sul DVD della Regione Emilia Romagna abbiamo voluto citare ugualmente lo strumento per evidenziare la presenza di ulteriori esperienze realizzate sul territorio nazionale, ed in particolare delle Regioni aderenti al progetto. Ricordiamo che le pratiche individuate sono state selezionate a titolo esemplificativo di una serie di interventi realizzati in favore dei lavoratori e delle lavoratrici domestiche.

domestico quali baby sitter, colf, educatore, dog sitter e altri lavoratori che possono fornire un aiuto per la casa o per il giardino (si veda scheda “CuraMI” - Comune di Milano).

Infine, per la realizzazione di nuovi servizi strutturati o per migliorare l'erogazione di servizi pubblici già esistenti rivolti alle assistenti famigliari e alle famiglie, sono stati realizzati interventi che si sono in primis rivolti al sistema dei servizi, attraverso la formazione degli operatori ed il coinvolgimento degli attori titolari del sistema dei servizi del territorio. Oltre ai due progetti provinciali sopracitati per l'istituzione di specifici data base e l'attivazione di reti territoriali, un altro esempio identificato è quello della Provincia di Reggio Emilia che ha realizzato azioni volte a costituire una **rete di servizi qualificati sul territorio** per affrontare più efficacemente la complessa problematica dei servizi a sostegno delle lavoratrici immigrate occupate nel settore dell'assistenza, ponendo le basi per la sottoscrizione di un patto provinciale per qualificare l'assistenza familiare e progettare una nuova domiciliarità.

In sintesi, cosa è stato sperimentato per favorire l'**empowerment dei lavoratori domestici e di cura**:

**Sistema di validazione delle competenze**

**Percorsi di formazione tradizionale (aula e/o aula e tirocinio)**

**Percorsi di formazione a distanza (CD interattivi o percorsi e-learning)**

**Costruzione di data-base o elenchi finalizzati all'incrocio domanda-offerta di lavoro**

**Sportelli di supporto all'incrocio domanda offerta di lavoro**

**Qualificazione della rete dei servizi territoriali**

#### 6.1.4 Attività di networking e auto-aiuto tra lavoratori domestici/addetti alla cura e in generale agli immigrati

L'attività di ricognizione delle esperienze realizzate in Italia non ha individuato molte pratiche che hanno previsto interventi volti a realizzare azioni di networking e auto-aiuto tra lavoratori domestici, come evidenziato, infatti, nella tabella sinottica solo due progetti selezionati hanno realizzato azioni in questo ambito tematico. Questi progetti sono stati selezionati per evidenziare il lavoro che sui territori viene svolto del mondo dell'associazionismo, della cooperazione sociale ed in generale del terzo settore, volta a supportare, attraverso specifiche iniziative, un inserimento socio-lavorativo degli immigrati, anche con iniziative di auto-aiuto finalizzate al raggiungimento di una autonomia abitativa, economica e lavorativa.

Si tratta di iniziative nate alla fine di percorsi di accoglienza temporanea per donne straniere e attivate per consentire a gruppi ristretti di aspiranti lavoratrici o lavoratrici domestiche di aiutarsi a vicenda, **condividendo**



**le spese di un alloggio** (si veda scheda “Casa Badante Cercasi” – Comune di Cologno Monzese e Vimodrone) e nel caso del progetto attivato a Ferrara nel Quartiere Boario, di attivare anche un **servizio di portierato condiviso**.

Il progetto prevede l’attivazione da parte di tre o quattro lavoratrici, con il supporto dell’associazione che ha promosso l’iniziativa, di un servizio in un quartiere particolarmente popoloso, ad alta concentrazione di persone sole e anziani, volto a soddisfare piccole necessità occasionali che magari non giustificano la presenza di una lavoratrice domestica a tempo pieno, o anche parziale (colf o badante), ma che possono essere soddisfatte da un piccolo gruppo di lavoratrici che con questa attività si auto-aiutano per uscire da una condizione di difficoltà e raggiungere insieme una autonomia non solo economica, ma anche abitativa (si veda scheda “Portierato condiviso” - Comune di Ferrara).

Sono progetti che hanno come macro obiettivo l’attivazione di percorsi di inclusione socio-lavorativa, e nei paragrafi successivi saranno evidenziati gli aspetti più pertinenti a questo ambito tematico, ma che rispetto ai tradizionali percorsi di supporto alle persone, si contraddistinguono per l’implementazione di attività di condivisione e di auto-aiuto che possono avere effetti molto positivi su persone che intendono uscire da situazioni di difficoltà e che attraverso il lavoro domestico possono raggiungere un’autonomia economica e abitativa.

In sintesi, cosa è stato sperimentato per favorire le **attività di networking e auto-aiuto tra lavoratori domestici/addetti alla cura e in generale agli immigrati**:

- piccoli servizi di lavoro domestico (disbrigo pratiche e sostegno a necessità occasionali) condiviso
- percorsi di auto-aiuto per il raggiungimento dell’autonomia economica ed abitativa

#### 6.1.5 Sensibilizzazione dei policy maker e delle famiglie che adoperano lavoro domestico e di cura

Alcune delle esperienze individuate hanno attivato specifiche azioni volte a sensibilizzare le famiglie che adoperano lavoro domestico, ed in particolare, di cura degli anziani al fine di sostenere la complessa relazione anziano-assistente familiare.

A tale proposito, ad esempio, è stato realizzato **materiale informativo**, ed in particolare un DVD che ha per titolo il nome del progetto realizzato dalla Provincia di Milano “In famiglia – Vivere con la badante” e che presenta le principali problematiche che, generalmente, le famiglie che decidono di ricorrere ad un’assistente familiare, si trovano ad affrontare: la decisione di inserire una persona “estranea” in casa di un familiare, la difficoltà di convincere l’anziano ad accettare questa scelta, la selezione della persona più indicata, la necessità

di riorganizzare l'abitazione per definire spazi dedicati all'assistente familiare ecc. Il DVD suggerisce strategie utili per affrontare tali problematiche, raccoglie le testimonianze di famiglie, anziani ed assistenti familiari, racconta sotto forma di pièce teatrale le tappe più complesse della relazione anziano-assistente e approfondisce, grazie all'aiuto di un esperto, alcune tematiche più rilevanti (si veda scheda "In famiglia – Vivere con la badante – Provincia di Milano).

Un altro esempio di sensibilizzazione per le famiglie che utilizzano lavoro domestico e di cura è quello realizzato all'interno del progetto "Insieme nella cura" realizzato dalla Provincia di Reggio Emilia che, tra le azioni, ha prodotto una "Carta Etica del lavoro di cura" come strumento per esplicitare e diffondere i valori che sottendono il lavoro di cura regolare, dignitoso e qualificato. La **Carta etica** intende essere uno strumento integrativo del contratto di lavoro sottoscritto tra il datore di lavoro (la famiglia) e l'assistente familiare e definisce gli aspetti valoriali del rapporto di assistenza familiare, compresi gli elementi di inclusione, il rispetto della persona e dei contratti di lavoro vigenti, l'impegno a favorire la libera espressione delle diversità culturali e religiose.

Sempre all'interno del progetto è stata realizzata un'azione di coinvolgimento e sensibilizzazione con i principali policy maker del territorio (rappresentanti di Comuni, Unioni di Comuni, Uffici di Piano, Direzione dei Distretti socio-sanitari) con **azioni informative e interviste** finalizzati alla sottoscrizione del già citato (si veda paragrafo 6.1.3) patto territoriale per la qualificazione dell'assistenza familiare.

In sintesi, cosa è stato sperimentato per **sensibilizzare i policy maker e le famiglie che adoperano il lavoro di cura**:

- materiale informativo (DVD, brochure, locandine ecc.)
- carte etiche o altri strumenti volti a diffondere tra le parti i valori che sottendono il lavoro di cura
- incontri, interviste, seminari e convegni

#### 6.1.6 Interventi di inclusione sociale e di partecipazione alla vita pubblica per il sostegno ai lavoratori domestici/addetti alla cura e in generale agli immigrati

Gli interventi sul territorio nazionale finalizzati all'inclusione sociale degli immigrati sono abbastanza diffusi, in gran parte sostenuti dal mondo dell'associazionismo che da anni è impegnato nell'accoglienza e nella realizzazione, perlopiù a livello locale, di attività volte a favorire il pieno inserimento nella società (si pensi ai corsi di italiano, alle iniziative ed incontri sulla multiculturalità, sportelli informativi e di orientamento ai servizi ecc.). Tra questi interventi sono state selezionate alcune esperienze rivolte specificatamente ai lavoratori e alle lavoratrici che operano o intendono operare nel settore del lavoro domestico e di cura.

Alcune esperienze, in particolare, sono volte a supportare l’inserimento delle assistenti familiari nella comunità locale, riconoscendo l’importante funzione sociale che queste lavoratrici svolgono al suo interno e le difficoltà che esse incontrano lontane dal loro Paese d’origine e dai loro affetti. Le azioni realizzate hanno visto l’organizzazione di una serie di **incontri volti** a rilevare, non solo aspetti relativi all’ambito lavorativo (esperienze, competenze acquisite, fabbisogni formativi), ma anche relativi ad eventuali condizioni di disagio vissute e le difficoltà incontrate nel contesto sociale in cui le assistenti vivono, per progettare attività volte a migliorare la loro integrazione della comunità locale quali momenti di incontro tra assistenti familiari straniere e cittadini del territorio (si veda scheda “Progetto Chiocciola” – Comune di Lenona).

Sempre volte a favorire l’inclusione sociale delle lavoratrici domestiche e di cura sono state attivate anche specifiche **azioni di sostegno abitativo**, interventi particolarmente importanti per le assistenti familiari che lavorano in convivenza che spesso, alla perdita del lavoro che a volte può essere repentina (si pensi all’improvviso decesso di un anziano assistito), si ritrovano senza un alloggio ed in situazioni di forte difficoltà in assenza di riferimenti familiari e/o amicali.

A tale scopo si evidenzia, a titolo esemplificativo, il progetto “Casa Badante Cercasi” realizzato nei comuni di Cologno Monzese e di Vimodrone che ha messo a disposizione delle assistenti familiari che si ritrovano senza una sistemazione abitativa, un **appartamento in cui possono essere ospitate temporaneamente**, in attesa di trovare una nuova occupazione (e un alloggio) anche grazie alle azioni di accompagnamento lavorativo realizzate da volontari e di operatori (si veda scheda “Casa Badante Cercasi” – Comune di Cologno Monzese e Vimodrone).

Un altro esempio di supporto abitativo è quello già citato per le attività relative all’auto-aiuto tra lavoratrici domestiche realizzato a Ferrara, che vede la messa a disposizione di un appartamento per un gruppo di donne straniere, in uscita da un percorso di accoglienza sociale e abitativa, per attivare un percorso di inclusione socio-lavorativa che possa consentire loro di raggiungere una piena autonomia economica ed abitativa (si veda scheda “Portierato condiviso” - Comune di Ferrara).

Inoltre, tra gli interventi attivati in questo ambito si collocano anche la realizzazione e diffusione di tutti quei materiali informativi, come **guide e brochure**, volti a fornire informazioni non solo sulle tematiche relative ai rapporti di lavoro e alla contrattualistica, ma relativa anche a tutti quei servizi territoriali a cui le assistenti hanno diritto, dai servizi sanitari ai servizi sociali che consentano loro di integrarsi pienamente nel tessuto sociale. Un esempio di questo tipo di intervento realizzato è quello della Guida “Chi bada a noi?” realizzata in versione multilingue (italiano, rumeno, russo e spagnolo) nell’ambito del progetto S.T.A.F.F. della Provincia di Cremona e diffusa in tutti i distretti territoriali al fine di informare le assistenti familiari sulla rete dei servizi, pubblici e privati, presenti nel territorio provinciale, che possono rispondere non solo ad esigenze di tipo lavorativo-contrattualistico, ma anche a bisogni psico-sociali e personali (si veda scheda “S.T.A.F.F.” - Provincia di Cremona).

Infine, un'azione particolarmente innovativa per favorire la partecipazione alla vita pubblica dei lavoratori domestici e di cura, ma più in generale degli stranieri che vivono e lavorano in Italia è quella realizzata nell'ambito del progetto "Operation Vote", progetto finalizzato a sensibilizzare e coinvolgere i cittadini dell'Unione Europea che vivono in Italia nella **partecipazione alla vita politica** e ad esercitare il proprio **diritto di voto** in occasione delle elezioni europee. Sono stati realizzati incontri con consolati, autorità locali e associazioni, tra cui associazioni straniere in cui c'è una forte presenza di lavoratrici nel settore della assistenza familiare che sono poco partecipi alla vita pubblica, poco integrate e poco informate sul diritto di voto (si veda scheda "Operation Vote" – Toscana).

In sintesi, cosa è stato sperimentato per favorire l'**inclusione sociale la partecipazione alla vita pubblica dei lavoratori domestici/addetti alla cura e in generale agli immigrati**:

- incontri ed iniziative finalizzate alla conoscenza e alla socializzazione con gli italiani
- sostegno/accoglienza abitativo
- brochure informative e guide ai servizi territoriali
- incontri per promuovere l'iscrizione nelle liste elettorali e la partecipazione al voto

#### 6.1.7 Interventi volti all'inclusione socio-educativa e supporto psicologico dei figli di lavoratori immigrati.

L'attività di ricognizione delle esperienze realizzate in Italia non ha consentito di individuare specifiche esperienze volte a sostenere l'inclusione socio-educati dei figli dei lavoratori domestici e di cura a seguito di ricongiungimenti familiari. Tra le esperienze italiane sono, invece state individuate iniziative rivolte ai minori ricongiunti figli, più in generale, di lavoratori immigrati.

A titolo esemplificativo è stato selezionato un progetto realizzato sul territorio provinciale bolognese finalizzato a sostenere l'integrazione sociale dei minori ricongiunti attraverso il successo formativo e la riuscita scolastica, ed in particolare nella fascia di età 15-17 anni che, a differenza dei bambini più piccoli e degli adulti, subiscono maggiormente lo shock culturale del trasferimento in un nuovo Paese. In questa fascia di età, infatti, i minori stranieri che sono arrivati in Italia a seguito di ricongiungimenti sono la fascia più debole, con maggiori difficoltà di inserimento scolastico e sociale e più a rischio abbandono.

Il progetto ha visto la costituzione di una rete che coinvolge i principali attori del territorio (Provincia, Comuni, Sportello Unico per l'Immigrazione della Prefettura, CTP-Centri Territoriali permanenti per l'istruzione e la formazione in età adulta, Ufficio regionale scolastico, Distretti Socio Sanitari ecc.), e la sottoscrizione di un

*“Protocollo provinciale per la realizzazione di percorsi di alfabetizzazione e apprendimento della lingua italiana rivolto ad alunni stranieri neoarrivati di età compresa tra i 15 e i 17 anni”.*

La costituzione della rete provinciale ha consentito di strutturare un percorso garantendo un forte collegamento tra i diversi servizi a livello provinciale che consentono di accompagnare il minore nell'iscrizione scolastica (di I e di II grado) e sanitaria, di attivare percorsi di alfabetizzazione linguistica e di educazione alla cittadinanza e percorsi, anche individuali, di allineamento per il recupero del titolo del primo ciclo di istruzione e di ricostruzione delle competenze e delle abilità già possedute per un efficace inserimento scolastico (si veda scheda “Nuovi Alunni Nuovi Cittadini” – Provincia di Bologna).

In sintesi, cosa è stato sperimentato per favorire l'**inclusione socio-educativa e supporto psicologico dei figli di lavoratori in ambito domestico/cura immigrati**:

- attivazione di una rete di servizi volti a sostenere l'inserimento, il successo formativo e la riuscita scolastica

## 6.2 Pratiche realizzate in Europa

Come già evidenziato, una maggioritaria quota di lavoro di cura in Europa è coperta dall'impiego di lavoratrici domestiche extra-comunitarie. Questo trend, pur riguardando tutti gli Stati Membri, interessa in misura più significativa il sistema di welfare familiare dei Paesi del sud e centro Europa come Italia, Spagna, Grecia e Francia, mentre alcuni dei nuovi Stati Membri nell'area centro-orientale (in particolare Romania e Polonia) ne sono interessati in quanto Paesi di provenienza di molte lavoratrici.

Le pratiche individuate e di seguito descritte sono state realizzate prevalentemente in questi contesti territoriali, peraltro coincidenti con i Paesi dei partner europei aderenti al progetto. In svariati casi le esperienze individuate hanno riguardato partnership più ampie nell'ambito di progetti transnazionali, includendo oltre ai Paesi dei soggetti partner anche Paesi europei ulteriori.

A livello europeo, sono state individuate nel complesso **16 pratiche** la maggior parte delle quali sono state realizzate in Romania. Più nel dettaglio:

- **sei** sono state realizzate in Romania, di cui 3 nell'ambito di progetti a titolarità esclusivamente rumena e 3 nell'ambito di progetti transnazionali;
- **quattro** in Spagna, di cui 3 a titolarità esclusivamente spagnola e 1 nell'ambito di un progetto transnazionale;
- **tre** in Grecia, di cui 1 a titolarità esclusivamente greca e 1 nell'ambito di un progetto transnazionale;
- **tre** in Francia, di cui 2 a titolarità esclusivamente francese e 1 nell'ambito di un progetto transnazionale;

- **due** in Polonia entrambe realizzate nell'ambito di progetti transnazionali;
- **una** in Belgio, al di fuori dei territori dei Paesi partner, in quanto ritenuta di particolare interesse per il tipo di ricerca-azione che realizza.

Le pratiche individuate sono state realizzate prevalentemente da attori privati in qualità di capofila/soggetti attuatori (12), mentre solo in 4 casi sono state implementate da soggetti pubblici (enti locali).

Più della metà delle esperienze individuate (10) sono classificabili in più ambiti tematici, mentre sono 6 le esperienze riconducibili ad un solo ambito tematico specifico.

Complessivamente, si registra che:

- **9 pratiche** prevedono interventi mirati all'*empowerment dei lavoratori domestici e di cura*;
- **8 pratiche** *"Interventi di inclusione sociale e di partecipazione alla vita pubblica per il sostegno ai lavoratori domestici e addetti alla cura e/o in generale agli immigrati"*;
- **8 pratiche** introducono *"azioni, supporti e servizi per la conciliazione famiglia-lavoro e il ricongiungimento familiare"*;
- **6 pratiche** toccano *"interventi volti all'inclusione socio-educativa e al supporto psicologico per i figli dei lavoratori immigrati"*, in alcuni casi anche in maniera mirata ai lavoratori domestici/addetti alla cura;
- **3 pratiche** prevedono azioni di *"Informazione e supporto alla regolamentazione delle condizioni di lavoro, fruizione di diritti/emolumenti"*;
- **2 pratiche** realizzano interventi di *"networking e di mutuo aiuto tra lavoratrici domestiche/addette alla cura e in generale tra donne immigrate"*;
- **2 pratiche** prevedono *"attività di sensibilizzazione dei policy makers e delle famiglie che adoperano lavoro domestico e di cura"*.

Come già esplicitato negli obiettivi e nella metodologia e coerentemente con quello che è il focus della ricerca, la ricognizione delle esperienze ha mirato prevalentemente ad individuare e analizzare interventi mirati ai lavoratori domestici e addetti alla cura, con attenzione prioritaria alle esperienze che intendono affrontare la problematica della conciliazione e dell'integrazione della dimensione familiare per questo specifico target di lavoratrici. Si tratta però di un tema ancora poco considerato e per questo motivo sono ancora poche le esperienze dirette a specificamente a questa problematica e rientranti nei due ambiti tematici specifici *"azioni, supporti e servizi per la conciliazione famiglia-lavoro e il ricongiungimento familiare"* e *"interventi volti all'inclusione socio-educativa e al supporto psicologico per i figli dei lavoratori immigrati"*, mentre sono più numerosi i casi in cui tale aspetto viene considerato nell'ambito di pratiche che coprono anche ambiti tematici più generali.

La tavola sinottica (Tav. 7) che segue offre una panoramica complessiva delle esperienze individuate ed analizzate, con dettaglio per ciascuna di esse degli ambiti tematici di riferimento e sintetica descrizione delle tipologie di azioni implementate.

Tavola 7 - Tavola sinottica pratiche europee

PRATICHE EUROPEE				
N.	Titolo pratica Soggetto attuatore	Ambito territoriale	Ambiti tematici	Tipologia/descrizione sintetica intervento
1	<b>Ti ama la mamma</b> (Te iubeste mama)	Romania  (Attuatore/capofila: Associazione delle Donne Rumene in Italia)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Azioni, supporti e servizi per la conciliazione famiglia-lavoro e il ricongiungimento familiare</li> <li>▪ Sensibilizzazione dei policy makers e delle famiglie che adoperano lavoro domestico e di cura</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>servizi di supporto alla comunicazione tra madri e figli/e</b> nel Paese di origine e di accoglienza</li> <li>▪ <b>Azioni di diffusione, comunicazione e sensibilizzazione sul tema degli orfani bianchi</b> nel Paese di origine e di accoglienza</li> </ul>
2	<b>Cresciamo insieme</b> (Sa crestem impreuna)	Romania  (Attuatore/capofila: Save the Children Romania)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Azioni, supporti e servizi per la conciliazione famiglia-lavoro e il ricongiungimento familiare</li> <li>▪ Interventi volti all'inclusione socio-educativa e supporto psicologico dei figli di lavoratori immigrati</li> <li>▪ Sensibilizzazione dei policy makers e delle famiglie che adoperano lavoro domestico e di cura</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>supporto alla comunicazione tra madri e figli/e</b> di lavoratori immigrati nel Paese di origine e di accoglienza</li> <li>▪ orientamento psicologico nel Paese di origine per i figli di lavoratori immigrati</li> <li>▪ socializzazione nel Paese di origine per i figli di lavoratori immigrati</li> <li>▪ supporto e prevenzione abbandono scolastico nel Paese di origine per i figli di lavoratori immigrati</li> <li>▪ <b>Organizzazione di riunioni tra istituzioni per discutere la problematica dei cd. orfani bianchi</b></li> </ul>
3	<b>Supporto ai bambini figli di migranti delle scuole di lasi</b> (Sprijin pentru copiii afectați de migrație în școlile din orașul Iași)	Romania  (Attuatore/capofila: Asociația Alternative Sociale)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Interventi volti all'inclusione socio-educativa e supporto psicologico dei figli dei lavoratori immigrati</li> <li>▪ Azioni, supporti e servizi per la conciliazione famiglia-lavoro e il ricongiungimento familiare</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>servizi per il sostegno ai parenti che curano i bambini con genitori immigrati</b></li> <li>▪ <b>sostegno ai genitori immigrati all'estero</b></li> <li>▪ assistenza ai genitori rientrati in Romania dopo un periodo di immigrazione per rendere più facile il reinserimento scolastico e sociale dei propri figli;</li> <li>▪ sostegno scolastico anche attraverso attività dopo scuola ai bambini che hanno i genitori immigrati;</li> <li>▪ creazione di due centri per gioventù nelle scuole della città;</li> <li>▪ sviluppo di metodologie specifiche per l'inclusione sociale e scolastica dei bambini orfani bianchi e dei bambini rientrati in Romania dopo un periodo di immigrazione;</li> <li>▪ formazione per gli operatori scolastici, assistenti sociali e polizia sull'uso delle metodologie di cui sopra;</li> </ul>
4	<b>Programma di supporto al ricongiungimento familiare</b>	Comune di Barcellona (Spagna)  (Attuatore/capofila: Comune di Barcellona - Dipartimento per l'Immigrazione)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Azioni, supporti e servizi per la conciliazione famiglia-lavoro e il ricongiungimento familiare</li> <li>• Interventi di inclusione sociale e di partecipazione alla vita pubblica per il sostegno ai lavoratori domestici/addetti alla cura e in generale agli immigrati</li> <li>• Interventi volti all'inclusione socio-educativa e supporto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programma/servizio facilitatore del ricongiungimento familiare</li> <li>• Azioni di supporto inclusione sociale famiglie immigrate ricongiunte</li> <li>• Orientamento personalizzato per le famiglie, supporto speciale per i bambini/ragazzi, supporto scolastico,</li> <li>• Attività di gruppo per l'inclusione sociale</li> </ul>

			psicologico dei figli di lavoratori immigrati.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Attività informative</li> </ul>
5	<b>AMICO - Assessment of Migrants' Competences in the Elderly Care</b> (Programma europeo Lifelong Learning - LDV)	Germania (capofila), Bulgaria, Romania, Polonia, Italia (Carpi-MO)  (Attuatore/capofila: Beramí berufliche Integration e.V., Hessen –Francoforte)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Empowerment dei lavoratori domestici/addetti alla cura</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Strumenti di auto-valutazione e riconoscimento delle competenze (pre-partenza) per lavoratori stranieri nel settore della cura con riferimento al sistema ECVET.</li> <li>▪ Azioni di orientamento per acquisizione/rafforzamento delle competenze (pre e post partenza) per lavoratori stranieri nel settore della cura e promuovere la mobilità lavorativa in Europa</li> </ul>
6	<b>Carer Plus</b> (Programma Quadro per la Competitività e l'Innovazione - Programma di Sostegno alle Politiche per le TIC)	Francia (capofila), Romania, Italia, Spagna, Svezia, Lettonia  (Attuatore/capofila: Iperia)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Empowerment dei lavoratori nel settore della cura</li> <li>▪ Interventi di inclusione sociale e di partecipazione alla vita pubblica per il sostegno ai lavoratori domestici/addetti alla cura e in generale agli immigrati</li> <li>▪ Azioni, supporti e servizi per la conciliazione famiglia-lavoro e il ricongiungimento familiare</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dotazione agli assistenti familiari di strumenti digitali e accompagnamento all'uso (formazione) per rafforzamento delle competenze digitali, professionalizzazione e sostegno all'inclusione sociale</li> <li>▪ Rafforzamento dell'autonomia degli assistiti, miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro degli assistenti familiari</li> <li>▪ <b>Possibile utilizzo degli strumenti anche per mantenimento relazioni con famiglie rimaste nel Paese di origine</b></li> </ul>
7	<b>Learn to prevent and deal with job burnout effect</b> - Imparare a prevenire e affrontare gli effetti del <b>Burn-out da lavoro</b> (Programma europeo Lifelong Learning - GRUNDTVIG)	Italia (capofila), Polonia, Romania, Repubblica Ceca e Turchia  (Attuatore/capofila: Associazione INFORjob)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Empowerment dei lavoratori domestici/addetti alla cura</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Campagne di sensibilizzazione per prevenzione stress da lavoro correlato e burnout</li> <li>▪ Sviluppo tecniche di counselling e formazione per sostegno psicologico stress da lavoro</li> <li>▪ Casi studio e scambio di esperienze e buone pratiche sul tema</li> <li>▪ Elaborazione manuali di intervento in questo ambito</li> <li>▪ Sperimentazione tecniche in organizzazioni partner</li> </ul>
8	<b>MINGLE – Migrant Language and Social Integration</b> (Apprendimento linguistico e integrazione sociale per i migranti) Programma europeo Lifelong learning– LDV - GRUNDTVIG	Grecia (capofila), Italia e Cipro  (Attuatore/capofila: Exus)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Empowerment dei lavoratori domestici/addetti alla cura</li> <li>▪ Interventi di inclusione sociale e di partecipazione alla vita pubblica per il sostegno ai lavoratori domestici/addetti alla cura e in generale agli immigrati</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Azione di ricerca (analisi dei bisogni sul campo)</li> <li>▪ Predisposizione attività di formazione linguistica su piattaforma digitale specializzata nel settore lavoro di cura</li> <li>▪ Sperimentazione su target</li> </ul>
9	<b>Progetto SET CARE: Self-study E-learning TOOL for the Social home - care sector LDV-Trasferimento di innovazione</b>	Grecia, Bulgaria e Italia  (Attuatore/capofila: KMOP – Centro cura famiglia e bambini)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Empowerment dei lavoratori domestici/addetti alla cura</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Autoformazione per il settore dell'assistenza domiciliare agli anziani e sui diritti in modalità <i>e – learning</i></li> <li>▪ Trasferimento di modelli e strumenti già attivati in altri Paesi (Italia)</li> </ul>
10	<b>Accompagnatore sociale</b>	Spagna (Comune di Bilbao)  (Attuatore: EUSKARRI soc.coop – Gruppo SSI)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empowerment dei lavoratori domestici/addetti alla cura</li> <li>• Azioni, supporti e servizi per la conciliazione famiglia-lavoro e il ricongiungimento familiare</li> <li>• Interventi volti all'inclusione socio-educativa e supporto psicologico dei figli dei lavoratori immigrati</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Definizione profilo professionale con attenzione a condizioni di lavoro (tempo di lavoro max 4 ore/g) che consentano la conciliazione</b></li> <li>• Qualificazione e formazione con riferimento alla figura professionale specifica</li> </ul>



			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interventi di inclusione sociale e di partecipazione alla vita pubblica per il sostegno ai lavoratori domestici/addetti alla cura e in generale agli immigrati</li> <li>• Informazione e supporto alla regolamentazione delle condizioni di lavoro fruizione di diritti/emolumenti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientamento per la ricerca di lavoro e supporto inserimento al lavoro nel settore della cura</li> <li>• <b>Servizi di supporto psico-sociale e integrazione scolastica per famiglie ricongiunte</b></li> <li>• <b>Servizi informativi per la conciliazione</b> (vacanze scolastiche e lavoro, servizi esistenti)</li> <li>• Servizi informativi su sostegni sociali, pratiche burocratiche e di lavoro</li> </ul>
11	<b>Torre di Babele</b>	<b>Spagna</b> (Provincia de Loyola) (Attuatore: Ellacuria Foundation)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empowerment dei lavoratori domestici/addetti alla cura</li> <li>• <i>Networking</i> e mutuo aiuto tra lavoratrici domestiche/addette alla cura e in generale tra immigrate</li> <li>• Informazione e supporto alla regolamentazione delle condizioni di lavoro, fruizione di diritti/emolumenti</li> <li>• Interventi di inclusione sociale e di partecipazione alla vita pubblica per il sostegno ai lavoratori domestici/addetti alla cura e in generale agli immigrati</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formazione autogestita per professionalizzazione degli assistenti domiciliari per anziani</li> <li>• Predisposizione gruppo di confronto e relazione fra migranti in ottica di mutuo supporto sociale e apprendimento dalle esperienze anche con riferimento alla professionalizzazione</li> <li>• Reti con altre organizzazioni che raggruppano donne migranti</li> <li>• Azioni informative su normativa immigrazione, lavoro di cura e temi inerenti la parità di genere e la conciliazione</li> </ul>
12	<b>Servizi integrati Iperia: dalla formazione alla certificazione</b>	<b>Francia</b> (Attuatore: Istituto Iperia)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empowerment dei lavoratori domestici/addetti alla cura</li> <li>• Informazione e supporto alla regolamentazione delle condizioni di lavoro, fruizione di diritti/emolumenti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Certificazione competenze lavoratori di cura riconosciute a livello nazionale</li> <li>• Offerta formativa per rafforzare competenze</li> <li>• Rafforzamento autonomia delle lavoratrici</li> <li>• Servizi informativi e di supporto alle condizioni contrattuali di lavoro</li> </ul>
13	<b>Rinforzare il potenziale di integrazione sociale e la conciliazione famiglia/lavoro nella formazione delle donne migranti in ambito domestico e di cura"</b>	<b>Belgio</b> (Fédération Wallonie-Bruxelles) (Attuatore: Enseignement de promotion sociale en Communauté française de Belgique)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empowerment dei lavoratori domestici/addetti alla cura</li> <li>• Azioni, supporti e servizi per la conciliazione famiglia-lavoro e il ricongiungimento familiare</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ricerca – azione per individuare i fattori impliciti di emancipazione e di supporto alla conciliazione all'interno dei corsi formativi rivolte alle lavoratrici domestiche</li> <li>• Formazione per il lavoro domestico e la cura</li> </ul>
14	<b>Le mamme imparano il greco</b>	<b>Grecia</b> (Comune di Atene) (Attuatore/capofila: Comune di Atene)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interventi di inclusione sociale e di partecipazione alla vita pubblica per il sostegno ai lavoratori domestici/addetti alla cura e/o in generale agli immigrati</li> <li>• Interventi volti all'inclusione socio-educativa e supporto psicologico dei figli dei lavoratori immigrati</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formazione linguistica per le madri migranti per poter mantenere rapporti con la scuola frequentata dai propri figli</li> </ul>
15	<b>Programma <i>housing</i> e non discriminazione per le persone immigrate</b>	<b>Spagna</b> (Madrid) (Attuatore/capofila: Provienda Association)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interventi di inclusione sociale e di partecipazione alla vita pubblica per il sostegno ai lavoratori domestici/addetti alla cura e/o in generale agli immigrati</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ricerca/scambio di buone pratiche</li> <li>• Azioni di informazione</li> <li>• Azioni di sensibilizzazione</li> </ul>

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Counseling</li> </ul>
16	Servizi integrati CDAFAL	Mulhouse (Francia)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Azioni, supporti e servizi per la conciliazione famiglia-lavoro e il ricongiungimento familiare</li> <li>• Interventi di inclusione sociale e di partecipazione alla vita pubblica per il sostegno ai lavoratori domestici/addetti alla cura e/o in generale agli immigrati</li> <li>• Interventi volti all'inclusione socio-educativa e supporto psicologico dei figli dei lavoratori immigrati</li> <li>• <i>Networking</i> e mutuo aiuto tra lavoratrici domestiche/addette alla cura e in generale tra immigrate</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Supporto giuridico per questioni familiari e conciliazione</li> <li>• Supporto pratiche burocratiche/rapporti con le amministrazioni servizi e accompagnamento sociale per immigrati e non</li> <li>• Gruppi di ascolto per supporto alla genitorialità e all'educazione dei figli degli immigrati e dei non immigrati</li> <li>• Formazione linguistica per immigrati in generale</li> <li>• laboratori a supporto della salute per immigrati</li> </ul>

### 6.2.1 Informazione e supporto alla regolamentazione delle condizioni di lavoro, fruizione di diritti/emolumenti

A questo ambito sono riconducibili servizi/azioni informative e di accompagnamento rivolte sia alle famiglie che ai lavoratori per migliorare la conoscenza dei diritti e dei doveri connessi al contratto di lavoro e sanare situazioni di irregolarità. L'implementazione di questi interventi può essere quindi determinante per migliorare le condizioni di lavoro e di vita delle lavoratrici e così anche le loro opportunità di conciliazione e ricongiungimento familiare. Senza la regolamentazione del contratto di lavoro, la lavoratrice non può richiedere ad esempio il permesso di soggiorno e conseguentemente avviare pratiche di ricongiungimento o avere diritto ad orari lavorativi e ferie compatibili con i propri bisogni di conciliazione.

Sono 3 le pratiche mappate e analizzate che prevedono azioni di *“Informazione e supporto alla regolamentazione delle condizioni di lavoro, fruizione di diritti/emolumenti”*.

Un primo esempio è dato dal servizio informativo offerto dal progetto **“Accompagnatore sociale”**, esperienza spagnola realizzata dalla società coop. Euskarri che, nell'ambito di una pluralità di azioni integrate a supporto della lavoratrice, prevede anche la predisposizione di servizi/sportelli informativi volti a facilitare e accompagnare nell'adempimento di pratiche lavorative. Servizi informativi e di supporto alle condizioni contrattuali di lavoro sono offerte anche dall'**Istituto francese IPERIA** nell'ambito delle attività dirette alla professionalizzazione delle lavoratrici che operano nel settore della cura. Così anche la pratica spagnola **“Torre di Babele”**, realizzata dalla fondazione Ellacuria, che prevede azioni informative ad ampio raggio, erogate sotto forma di servizio, sulla normativa inerente la disciplina del lavoro di cura e temi di rilievo ad essa connessi, come la normativa in materia di immigrazione e conciliazione.

### 6.2.2 Azioni, supporti e servizi per la conciliazione famiglia-lavoro e il ricongiungimento familiare

Questo ambito tematico ricomprende pratiche atte a facilitare la conciliazione realizzate sia nel Paese di origine che nel Paese di accoglienza.

Si annoverano soprattutto azioni informative/servizi di ascolto e orientamento sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, programmi di sostegno e accompagnamento al ricongiungimento familiare e supporto giuridico, dotazioni strumentali offerte alle lavoratrici di cura straniere per supportare l'esercizio della genitorialità e mantenere le relazioni familiari con figli e famiglie rimaste all'estero (cd. *left behind*), fino anche ricerche-azioni che integrano l'aspetto della conciliazione nella formazione e nella definizione di profili professionali specifici.

In particolare, la pratica francese **“Servizi integrati del CDAFAL”** (*Conseil Départemental des associations familiales laïques du Haut - Rain*) rileva anche come esempio di servizio di ascolto per problematiche familiari/di conciliazione e supporto giuridico su questi temi per le famiglie straniere.

Alcune esperienze realizzate in Romania, Paese di origine di molte badanti che lavorano in Italia come in altri Paesi europei, appaiono di particolare interesse in quanto prevedono servizi sia in Italia che nel Paese di origine a supporto della comunicazione tra madri e figli/e.

A titolo esemplificativo, il progetto **“La mamma ti ama”**, realizzato dall’associazione delle Donne Rumene in Italia, mira a sostenere la coesione della famiglia transnazionale e a prevenire gli effetti negativi di una mancata comunicazione tra genitori, in particolare madri, e bambini rimasti nel Paese di origine.

Il progetto implementato in Romania in collaborazione con l’Associazione Nazionale dei Bibliotecari e delle Biblioteche Rumene, a seguito di un accordo di partenariato, assicura ai bambini uno spazio internet gratuito nelle biblioteche in cui poter comunicare con i propri genitori via skype. Similmente, un ulteriore accordo di collaborazione con il Comune di Milano e con l’Associazione Italiana Biblioteche, ha permesso di avviare in via sperimentale il progetto in Italia in 4 biblioteche comunali ed ulteriori estensioni del progetto ad altri ambiti territoriali si sono registrate negli ultimi anni (ad es. in Toscana e in Sicilia).

Anche in Romania, il servizio originariamente implementato in via sperimentale in 5 biblioteche regionali è stato esteso ad altre 13 biblioteche di quartiere a Bucarest e in altre città più piccole e viene offerto tuttora. L’assenza però di una fonte di finanziamento continua che consenta un’estensione ulteriore del progetto e la sua stabilizzazione, costituisce un indubbio elemento di criticità. Il progetto si basa, infatti, sul volontariato dei membri dell’Associazione delle Donne Rumene in Italia e su protocolli di intesa volontari con le biblioteche o altre istituzioni in Italia e Romania.

Azioni per agevolare la comunicazione audio-visiva tra i bambini rimasti in Romania ed i genitori emigrati all’estero e per supportare i familiari che si prendono cura dei bambini in assenza dei genitori sono previste da due altre pratiche rumene: il progetto **“Cresciamo insieme”** realizzato da *Save the children Romania* e il progetto **“Supporto per i bambini figli di migranti delle scuole di Lasi”** attuato dall’associazione Alternativa Sociale.

Il progetto **“Programma di supporto al ricongiungimento familiare”** realizzato in Spagna dal Comune di Barcellona - Dipartimento per l’Immigrazione, introduce invece un servizio facilitatore del ricongiungimento familiare e si rivolge agli immigrati/e residenti a Barcellona, operatori e servizi per l’immigrazione.

Obiettivo del programma è quello di fornire assistenza tecnica e sostegno locale a chi intende operare il ricongiungimento. Il servizio verifica in particolare tutte le condizioni necessarie alla presentazione della richiesta, comprese quelle abitative, e i richiedenti vengono supportati e accompagnati nella preparazione del piano di riunificazione familiare. Questa fase prevede l’organizzazione di riunioni per informare il richiedente su aspetti legali, sistema educativo, lingua, codici di comportamento, norme di pari opportunità vigenti (per

prevenire forme di discriminazione e violenza di genere in famiglia), fornisce assistenza psicologica e nel contempo identifica le necessità specifiche di ciascun richiedente.

L'esperienza pilota avviata nel 2007 nel quartiere Horta-Guinardó, considerati i risultati positivi ottenuti, è stata estesa dalle autorità locali a tutti i quartieri di Barcellona. Elemento di successo del programma è stato quello di prevedere un accompagnamento ad ampio raggio, non solo prima ma anche dopo l'avvenuto ricongiungimento.

Il progetto spagnolo "**Accompagnatore sociale**" rileva sia sotto l'aspetto dell'integrazione lavorativa che dell'integrazione sociale e familiare della lavoratrice/accompagnatore sociale, in quanto il nuovo profilo professionale prevede lo svolgimento della prestazione lavorativa nell'arco di una giornata di lavoro di non più di 4 ore.

L'attenzione all'orario di lavoro nasce dal fatto che la maggioranza delle lavoratrici hanno figli piccoli e questa modalità di lavoro consente loro di conciliare impegni familiari e lavorativi. Vengono forniti inoltre servizi informativi per garantire alle lavoratrici sostegno psicologico per problemi personali e familiari, cosicché possano svolgere al meglio la loro professione, e informazioni sulle risorse esistenti per conciliare vita lavorativa e privata con riferimento a vacanze scolastiche e servizi esistenti per la cura dei figli.

Il progetto "**Carer plus**", iniziativa transnazionale che coinvolge fra gli altri Paesi anche **Francia** (capofila), **Romania, Spagna e Italia**, appare particolarmente innovativa nell'ambito degli interventi di conciliazione, perché mettendo a disposizione delle assistenti familiari dispositivi ICT e accompagnandole nel loro utilizzo, oltre a consentire l'acquisizione di competenze professionalizzanti, offre a queste lavoratrici la possibilità di utilizzare gli strumenti digitali per il mantenimento delle relazioni con le famiglie/figli rimasti nel Paese di origine.

Infine, il progetto belga, unica pratica mappata al di fuori dei Paesi europei partner aderenti al progetto, "**Rinforzare il potenziale di integrazione sociale e la conciliazione famiglia/lavoro nella formazione delle donne migranti in ambito domestico e di cura**" appare particolarmente interessante perché nell'ambito di una ricerca – azione individua i fattori impliciti di emancipazione e di supporto alla conciliazione presenti in lavoratrici straniere domestiche e di cura formate per integrarli in una nuova attività formativa dedicata espressamente a questa tipologia di lavoratrici. La formazione, che nel progetto è indicata come "trasformatrice", implica cambiamenti per le lavoratrici formate, in termini non solo di *empowerment* e autonomia personale ma anche di pianificazione e miglioramento delle proprie strategie di conciliazione. La formazione delle lavoratrici porta anche a cambiamenti nelle famiglie per cui lavorano che dovranno adattarsi alle nuove esigenze emerse.

### 6.2.3 Empowerment dei lavoratori domestici e addetti alla cura

La categoria degli interventi classificati come di *empowerment* dei lavoratori di cura è la più numerosa (9 pratiche toccano questo ambito tematico) anche perché l'attenzione alla categoria delle lavoratrici domestiche

e di cura si manifesta soprattutto in relazione agli aspetti più afferenti all'orientamento al lavoro, rafforzamento delle competenze professionali e supporto all'inclusione lavorativa.

Si tratta di esperienze che, come anticipato nella metodologia di analisi, sono rilevanti in quanto rafforzano l'autonomia delle persone coinvolte e quindi appaiono suscettibili di incidere positivamente sulle loro scelte di vita e familiari.

Le tipologie di intervento individuate fanno riferimento alla formazione professionalizzante, servizi per l'inserimento lavorativo e definizione di figure professionali specifiche per il settore della cura, strumenti di (auto)valutazione e di certificazione delle competenze e azioni di vario tipo per il miglioramento delle condizioni di lavoro (sensibilizzazione, informazione, tecniche di counseling, linee guida). Sovente si tratta di interventi attuati nel Paese di origine, quindi pre – partenza per rendere l'inserimento lavorativo degli immigrati nel Paese di accoglienza più semplice.

Alcune delle pratiche rilevano in particolare per caratteristiche specifiche dell'intervento, carattere innovativo ed elementi di successo. Ne citiamo alcune a titolo esemplificativo:

- il progetto spagnolo **“Accompagnatore sociale”** intende rispondere alla duplice necessità, da un lato, di rafforzare lavoratori poco qualificati con gravi difficoltà di accesso al mercato del lavoro e, dall'altro, rispondere alle necessità delle persone anziane di poter fruire di un servizio di accompagnamento in e fuori casa. A questo scopo è stata definita una nuova figura professionale nel settore della cura agli anziani particolarmente qualificata e flessibile nelle modalità di esercizio della prestazione. La definizione del nuovo profilo professionale si accompagna ad attività formativa e di orientamento per la ricerca di lavoro e supporto all'inserimento lavorativo nel settore della cura.
- Il progetto **“AMICO - Valutazione delle competenze dei migranti nel settore dell'assistenza agli anziani”**, iniziativa transnazionale che coinvolge fra gli altri Paesi anche la **Romania**, la **Polonia** e l'**Italia**, costituisce un'esperienza interessante perché intende creare una maggiore trasparenza circa le competenze necessarie per lavorare nell'ambito dell'assistenza agli anziani, promuovendo l'applicazione del sistema di valutazione ECVET. Grazie a un *tool* per l'autovalutazione, gli utenti potranno valutare le proprie esperienze professionali e le competenze acquisite in modo formale e informale così da poterle confrontare con le qualifiche richieste dal mercato del lavoro degli altri Paesi.

Si tratta, in sintesi, di uno strumento di orientamento pre-partenza rispetto a competenze supplementari che andrebbero acquisite prima di emigrare e che supporta la lavoratrice nella scelta di trasferirsi in un altro Paese, permettendole di pianificarla in modo più accurato ed efficace e che soprattutto va nella direzione di aumentare la mobilità di personale qualificato in Europa. Il progetto consente inoltre alle strutture sanitarie, ai servizi di assistenza e alle agenzie di collocamento per privati di assumere personale sulla base di competenze professionali e qualifiche specifiche.

- La pratica **“Servizi integrati IPERIA: dalla formazione alla certificazione”** presenta i principali servizi offerti dall’istituto francese leader in tema di formazione e qualificazione di lavoratori professionisti nel settore della cura (l’istituto vanta una rete di 380 centri di formazione accreditati in tutta la Francia).  
I servizi spaziano dall’offerta formativa professionalizzante e continua alla realizzazione di attività di certificazione delle competenze in questo ambito.  
A differenza del sistema di (auto) valutazione presentato nella pratica precedente, in questo caso viene realizzata attività di valutazione e certificazione delle competenze dei lavoratori di cura riconosciuta a livello nazionale.  
Tra le attività realizzate dall’Istituto figura anche la promozione di incontri e partnership tra gli operatori professionali che operano in territori limitrofi per condividere problemi comuni, scambiare pareri e pratiche efficaci.
- Il progetto **“Carer plus”**, iniziativa transnazionale già citata, si caratterizza per l’erogazione di attività formativa mirata a supplire la mancanza di professionalizzazione delle assistenti familiari e la loro scarsa familiarità con le nuove tecnologie. Il progetto prevede anche di dotare le assistenti di dispositivi digitali appositi.  
Rafforzare le competenze digitali contribuisce a migliorare l’erogazione delle prestazioni di cura agli assistiti e può significare per le lavoratrici l’accesso a nuove e migliori opportunità formative e occupazionali.
- Anche il progetto **MINGLE - Apprendimento linguistico e integrazione sociale per i migranti**, iniziativa transnazionale che coinvolge tra gli altri Paesi la **Grecia** (capofila) e l’**Italia** si caratterizza per erogare attività formativa.  
Diversamente dal progetto precedente, si tratta di attività linguistica specializzata nella materia del lavoro di cura. La formazione erogata in *e-learning* attraverso una piattaforma digitale specializzata (DLA) è stata sperimentata con successo su un campione di lavoratrici addette alla cura rumene e bulgare intenzionate a trasferirsi in Grecia o in Italia.  
L’intervento è particolarmente interessante perché configura un apprendimento pre-partenza della lingua del Paese di destinazione. La formazione linguistica non disgiunta da competenze specifiche può aiutare inoltre le persone a trovare un lavoro stabile e ne facilita l’integrazione.  
Lo strumento di apprendimento a distanza, essendo on-line, può essere utilizzato dagli utenti in ogni momento e da qualsiasi luogo e ciò unitamente alla messa a disposizione di strutture gratuite da parte delle organizzazioni partner costituisce un sicuro elemento di successo dell’iniziativa, poiché i migranti non sempre possiedono un proprio computer o un accesso ad internet.  
Ai partecipanti è offerta anche la possibilità di interagire e comunicare con altre persone che seguono la stessa formazione linguistico-professionalizzante a distanza, attraverso la creazione di gruppi di apprendimento, che stimolano ulteriormente i/le migranti a partecipare attivamente alle attività del progetto. Il rafforzamento delle competenze contribuisce anche al miglioramento della capacità di

comunicazione delle lavoratrici e alla loro autonomia e sicurezza interiore con potenziali effetti positivi, anche se non diretti, per quanto riguarda l'esercizio dei diritti legati alla genitorialità.

- Anche la pratica spagnola **“La torre di Babele”**, già menzionata, insiste sulla formazione per la professionalizzazione degli assistenti domiciliari per anziani. In questo caso però si tratta di formazione informale e autogestita offerta reciprocamente tra lavoratrici (in maggioranza del settore domestico) nell'ambito di un *network* e gruppo di mutuo-aiuto per l'apprendimento di competenze anche a livello informale.
- Il progetto **“SET CARE”**, iniziativa transnazionale che coinvolge tra gli altri Paesi anche la **Grecia** (capofila) e **l'Italia**, prevede come il precedente progetto Mingle, l'erogazione di auto-formazione per il settore dell'assistenza domiciliare agli anziani in modalità *e – learning*. Si differenzia però dal precedente progetto in quanto frutto di un processo di trasferimento di modelli già attivati in altri Paesi dei quali concorre a capitalizzare i risultati.

Il progetto trasferisce nella fattispecie un programma di formazione denominato ASPASIA, sviluppato originariamente in Italia e che offre formazione sulla cura agli anziani in 7 lingue diverse (italiano, inglese, francese, spagnolo, polacco, russo, arabo) estendendolo in questa nuova edizione alla Grecia e alla Bulgaria.

- Il progetto **“Imparare a prevenire e affrontare gli effetti del Burnout da lavoro”**, iniziativa transnazionale che coinvolge tra gli altri Paesi anche la Polonia, la Romania e Italia, rivolto a assistenti familiari e operatori sanitari, mira a fornire strumenti pratici per prevenire ed affrontare le problematiche relative alla sindrome del burnout vissuta dagli operatori del settore socio-sanitario, contribuendo all'*empowerment* e al rafforzamento di questa categoria di lavoratori particolarmente vulnerabili.

Lo stress correlato al lavoro è da sempre un problema per chi lavora nel settore della cura, in quanto esposto ad un'ampia gamma di situazioni e condizioni potenzialmente molto stressanti.

Tra i fattori di rischio rientrano: il carico di lavoro eccessivo, la fatica fisica, gli orari di lavoro irregolari o difficilmente conciliabili con la vita familiare, il carico emotivo connesso al lavoro con persone anziane e/o malate e con i loro familiari, questioni connesse alla cura del paziente, ecc.

Considerate le cause del burnout, è evidente come affrontare questo tema non solo porti a migliorare le modalità di svolgimento della prestazione di lavoro ma possa anche innescare una riflessione rispetto alle problematiche della conciliazione.

Nel corso del progetto sono state effettuate campagne di sensibilizzazione, scambio di buone pratiche per la prevenzione, sviluppate metodologie e tecniche per interventi individuali o di gruppo (counselling) sperimentate nelle organizzazioni partner, erogata formazione specifica ed elaborati manuali di intervento per affrontare questa problematica.



#### 6.2.4 Attività di networking e auto-aiuto tra lavoratrici domestiche/addette alla cura e in generale tra immigrate

Gli interventi di “*networking e di mutuo aiuto tra donne immigrate*” consistono nella creazione di reti e spazi fisici o virtuali di aggregazione e supporto reciproco attivati a livello informale per rispondere ai più svariati bisogni delle lavoratrici straniere, dalla professionalizzazione e apprendimento di competenze, alla conciliazione fino, al bisogno di dialogo e confronto per migliorare il proprio livello di integrazione nella comunità.

In particolare, il progetto “**Torre di Babele – Spazio di incontro e mutuo-aiuto**”, già menzionato, ha previsto la creazione di uno spazio fisico e un network che amplia la rete sociale delle persone immigrate in cui le stesse possano sentirsi valorizzate anche grazie alla possibilità di condividere le proprie esperienze/conoscenze con gli altri partecipanti in un’ottica di *empowerment* reciproco. Il gruppo di confronto e relazione fra migranti costituisce una forma di mutuo supporto sociale, favorendo processi di cittadinanza attiva e una maggiore integrazione nella società di accoglienza per le lavoratrici immigrate, con particolare attenzione a chi lavora nel settore domestico e della cura. Il progetto ha mirato anche alla costituzione di reti con altre organizzazioni che raggruppano donne migranti per sviluppare ulteriormente la rete di supporto.

Anche la pratica francese **Servizi integrati del CDAFAL** (Conseil Départemental des associations familiales laïques du Haut - Rain) rileva come esempio di *network* e esperienza di mutuo -aiuto in quanto prevede spazi di incontro e dialogo a supporto della genitorialità e del ruolo educativo nell’ambito dei cd. “*café des parents*”. Ai gruppi, costituiti da 10-14 persone, partecipano anche genitori stranieri che stanno apprendendo la lingua, talora insieme ai loro figli.

#### 6.2.5 Sensibilizzazione per i policy makers e le famiglie che adoperano lavoro domestico e di cura

Questo ambito tematico, come già anticipato nella metodologia, intende ricomprendere una vasta gamma di azioni di comunicazione e sensibilizzazione (campagne video, a mezzo stampa, social network, tavole rotonde, convegni ecc) dirette sia alle famiglie che hanno alle proprie dipendenze donne straniere che, più in generale, ai *policy makers* sull’importanza di rispettare i bisogni di conciliazione delle lavoratrici domestiche e di cura.

Si tratta di azioni molto utili per innescare una maggiore attenzione alle condizioni di lavoro e riflettere su un tema “egoisticamente” troppo spesso accantonato dalle famiglie preoccupate in via prioritaria di far fronte ai propri bisogni di conciliazione e assistenza familiare. Si tratta inoltre di un tema ancora poco considerato dagli stessi *policy makers*.

La ricognizione a livello europeo ha individuato due pratiche particolarmente significative realizzate in Romania.

La prima **“La mamma ti vuole bene”**, già citata per i servizi offerti alle badanti rumene e alle loro famiglie per il mantenimento di relazioni familiari stabili, prevede nello specifico azioni di diffusione, comunicazione e sensibilizzazione sulla problematica dei cd. “orfani bianchi”, ossia bambini che hanno uno o entrambi i genitori all'estero per lavoro e che colpisce i Paesi a forte emigrazione come la Romania. Si tratta di un fenomeno in costante crescita con conseguenze negative sullo stato psico-fisico dei bambini e sul loro rendimento scolastico.

Attraverso l'ideazione di una campagna di sensibilizzazione, il progetto ha inteso aumentare la consapevolezza delle autorità rumene ed italiane sulla gravità del fenomeno e sugli effetti negativi che una comunicazione limitata o assente tra genitori e figli può provocare, oltre che sui bambini, anche sullo stato psico-fisico delle madri che si trovano all'estero.

Le azioni di sensibilizzazione su questo tema hanno previsto in Italia un ricorso diffuso alla stampa nazionale, mentre in Romania sono state organizzate tavole rotonde di discussione e riflessione sul problema e ricerca di possibili soluzioni.

La seconda pratica rumena **“Cresciamo insieme”**, realizzata da *Save the Children*, ha previsto invece l'organizzazione di 92 riunioni sulla problematica degli orfani bianchi che hanno visto la partecipazione di ben 667 rappresentanti delle istituzioni coinvolte nel progetto (Direzioni Generali di Assistenza Sociale e Protezione dei Bambini di 15 città rumene, 15 comuni, scuole e Ispettorati Scolastici in diverse città rumene).

#### 6.2.6 Interventi di inclusione sociale e di partecipazione alla vita pubblica per il sostegno ai lavoratori domestici/addetti alla cura e in generale agli immigrati

In questo ambito sono stati individuati interventi di inclusione sociale rivolti in generale agli immigrati, implicitamente includenti anche i lavoratori domestici. Si è trattato soprattutto di azioni mirate all'integrazione di lavoratori e lavoratrici che spaziano da iniziative e servizi di orientamento per l'utilizzo dei servizi del territorio e per la fruizione del tempo libero al supporto per l'espletamento di pratiche amministrative, dotazioni tecnologiche per la partecipazione alla vita attiva, formazione linguistica non professionalizzante, fino anche al supporto alla fruizione di misure economiche ed altri benefit, politiche di *housing*, ecc.

Citiamo di seguito alcuni progetti a titolo esemplificativo:

- la pratica francese **“Servizi integrati del CDAFAL”** (*Conseil Départemental des associations familiales laïques du Haut - Rain*), già menzionata, rileva anche per i servizi offerti volti a supportare l'integrazione dei singoli individui e delle famiglie, in buona parte straniere. Si tratta di servizi che mirano in generale a rimuovere le discriminazioni e favorire l'*empowerment* delle persone. Elemento di successo della pratica è l'aver coniugato più aspetti fondamentali per l'inclusione sociale e l'integrazione nel Paese di accoglienza: dal supporto alla partecipazione alla vita pubblica e sociale

mediante l'allestimento di laboratori informatici e accompagnamento all'uso delle nuove tecnologie, orientamento ai servizi del territorio e supporto per il disbrigo di pratiche amministrative, fino all'apprendimento linguistico e dei valori alla base della cittadinanza e iniziative a tutela della salute in via preventiva nell'ambito di laboratori appositi.

- Il progetto "**Carer plus**" contribuisce a promuovere l'inclusione sociale con riferimento specifico alle assistenti familiari grazie alla dotazione di dispositivi digitali e l'accompagnamento all'uso delle nuove tecnologie informatiche.

Il progetto che abbiamo già menzionato tra gli interventi di *empowerment per i lavoratori domestici e di cura* per la sua natura professionalizzante e tra le *azioni servizi e supporti per la conciliazione* per la sua capacità di rispondere anche al bisogno di mantenere relazioni da parte delle lavoratrici con le proprie famiglie all'estero, rileva più in generale sotto il profilo dell'inclusione sociale e miglioramento della qualità della vita. Il ricorso a Internet e a sistemi di social *networking*, l'apprendimento reciproco fra assistente e assistito consente infatti di superare situazioni di isolamento lavorativo e personale, offrendo nel contempo maggiori opportunità di inclusione sociale e partecipazione alla vita pubblica sia agli anziani che alle assistenti.

In particolare, le persone anziane assistite dalle lavoratrici di cura intervengono direttamente e significativamente nel processo formativo delle lavoratrici e, attraverso la stimolazione di processi di apprendimento intergenerazionale, beneficiano anch'esse delle opportunità offerte dalle tecnologie digitali, diventando più autonome e "liberando" tempo per le assistenti.

- Un esempio di servizi informativi per l'inclusione sociale delle lavoratrici di cura è dato dal progetto spagnolo precedentemente citato del "**Accompagnatore sociale**", i cui servizi supportano le lavoratrici straniere nell'utilizzo del tempo libero, fruizione di vantaggi economici (assegni sociali, prestiti personalizzati ecc...) ed in generale contribuiscono a facilitarne l'integrazione sociale ed economica.
- Il "**Programma housing e non discriminazione per le persone immigrate**", pratica spagnola realizzata da *Provivienda Association* nel comune di Madrid, è invece l'unica tra le esperienze individuate a occuparsi di *housing*.

Con la finalità di prevenire e contrastare la discriminazione nell'accesso all'abitazione, implementa azioni di informazione dirette ai media e agli operatori del settore, campagne di sensibilizzazione per i proprietari di case e realizza scambi di buone pratiche. L'inadeguata offerta di abitazioni e di informazioni, i pregiudizi verso gli immigrati (che concretizzano casi di discriminazione diretta), insieme alla mancanza di reti familiari e sociali che fungano da facilitatori, rendono infatti particolarmente difficile l'accesso all'abitazione per gli immigrati.

Rispetto al tema della conciliazione, il programma appare potenzialmente rilevante soprattutto con riferimento alle assistenti familiari che condividono l'alloggio con il proprio assistito, per le quali un supporto in materia di *housing* diventa fondamentale per effettuare scelte di ricongiungimento familiare.

### 6.2.7 Interventi volti all'inclusione socio-educativa e supporto psicologico dei figli di lavoratori immigrati.

Più strettamente correlati al nostro tema di indagine sono gli *interventi volti all'inclusione socio-educativa e al supporto psicologico per i figli dei lavoratori immigrati*, ancor di più laddove specificamente rivolti ai lavoratori domestici/addetti alla cura.

Per questo ambito tematico si sono individuati interventi realizzati sia nel Paese di origine che nel Paese di arrivo dei lavoratori immigrati.

Gli interventi realizzati nel Paese di origine sono soprattutto azioni volte al benessere psico-fisico e al supporto scolastico delle famiglie *"left behind"* e dei cd. *"Orfani bianchi"*, ossia bambini rimasti soli perché figli di genitori (soprattutto badanti) che lavorano all'estero.

Si tratta soprattutto di servizi di supporto scolastico, di supporto psicologico centri di aggregazione giovanile e di socializzazione e azioni di sostegno e orientamento ai familiari responsabili della cura dei bambini/e in assenza dei genitori ovvero anche servizi di sostegno per bambini e genitori che decidono di rientrare nel proprio Paese.

Gli interventi realizzati nel Paese di accoglienza afferiscono soprattutto ad azioni a supporto dei figli di famiglie ricongiunte che si trovano ad affrontare problematiche legate al ripristino di relazioni familiari per molto tempo negate e ai difficili percorsi di integrazione in un Paese straniero. Si tratta per lo più di servizi di orientamento e supporto scolastico per i bambini, centri di aggregazione, servizi informativi e formazione linguistica per i genitori.

A titolo esemplificativo, il progetto rumeno *"Cresciamo insieme"*, già menzionato nell'ambito dei progetti di sensibilizzazione, costituisce un esempio di intervento le cui azioni sono realizzate nel Paese di origine delle lavoratrici domestiche straniere.

Il progetto intende rispondere ad una serie di gravi problematiche che secondo molti studi affliggono i bambini con un genitore o entrambi i genitori all'estero: scarso rendimento e frequente abbandono scolastico, problemi di ansia o altri problemi di salute fisica e mentale; depressione causata dalla mancanza di affetto, elevato tasso di suicidi tra gli orfani bianchi e delinquenza giovanile.

Per fronteggiare questi problemi, il progetto realizza un programma di sostegno e prevenzione dell'abbandono scolastico (creazione di 16 centri dopo scuola), eroga servizi di supporto psicologico per i bambini e per le persone che sono responsabili della loro cura in assenza dei genitori e predispone servizi di socializzazione per i figli di lavoratori immigrati.

I principali fattori di successo del progetto sono stati il coinvolgimento attivo delle scuole e delle persone che si prendono cura dei bambini in assenza dei genitori, che in qualche modo aderendo al progetto sono riusciti a condividere, seppur parzialmente, il peso della responsabilità loro attribuita.

Anche la pratica rumena **“Supporto per i bambini figli di migranti delle scuole di Lasi”**, come quella precedente costituisce un esempio di intervento le cui azioni sono realizzate nel Paese di origine delle lavoratrici domestiche straniere.

Il progetto fa parte di un programma più ampio di interventi per il sostegno dei bambini con problematiche da migrazione avviato dall'Associazione Alternative Sociale sin dal 2005.

Diversamente dalla pratica precedente, i servizi per il supporto scolastico e a sostegno dei ragazzi (creazione di due centri per la gioventù con il supporto di scuole di lasi), e la definizione di metodologie specifiche per l'integrazione scolastica e sociale vengono offerti sia a supporto dei cd. orfani bianchi che dei bambini rientrati in Romania dopo un periodo di immigrazione.

Il programma si propone quindi di offrire soluzioni per entrambi i fenomeni.

In particolare, il rientro dei figli di genitori ex immigrati a seguito della crisi economica che ha colpito l'Europa Occidentale ed in particolare Italia e Spagna, costituisce un fenomeno più recente e ancora sottostimato dalle autorità rumene.

Il progetto oltre che ai bambini, offre anche assistenza ai genitori rientrati in Romania per accompagnare il reinserimento scolastico e sociale dei loro figli.

Il progetto realizza infine attività di ricerca su entrambi i fenomeni ed eroga formazione per gli operatori scolastici, assistenti sociali e polizia sull'uso delle metodologie predisposte.

Un esempio di pratica realizzata invece nel Paese di accoglienza è quella fornita dal progetto **“Programma di supporto al ricongiungimento familiare”**, già menzionato, il quale mira a supportare le famiglie ricongiunte che devono affrontare un nuovo contesto sociale, economico, culturale e giuridico, evitando che si creino conflitti sociali e familiari.

Elemento innovativo del programma è quello di prevedere il supporto sia prima che durante e dopo l'avvenuto ricongiungimento in un'ottica di accompagnamento continuo della famiglia e soprattutto dei minori ricongiunti ai quali si dedica in maniera prioritaria (e che rappresentano il 35% delle domande di ricongiungimento familiare).

Il programma nello specifico, facilita l'inclusione socio-educativa dei figli dei lavoratori immigrati, fornendo informazioni e orientamento personalizzato, supporto speciale - psicologico e per il reinserimento scolastico - e organizzando attività di gruppo per agevolare la socializzazione. Il programma ha fatto ricorso a metodologie partecipative per promuovere l'impegno e la corresponsabilità: gruppi di lavoro, indagini, colloqui individuali e di gruppo.

Per la sua implementazione hanno operato istituzioni, servizi sociali e volontari.

Il progetto greco **“Le mamme imparano il greco”**, realizzato dal Comune di Atene, fornisce un esempio di formazione linguistica di base per le madri straniere.

Nasce in un contesto territoriale che si caratterizza per un'elevata presenza di lavoratrici immigrate (più del 50% impiegate nel settore della cura) e una conseguente elevata concentrazione di studenti stranieri. Per queste lavoratrici supportare i figli per quanto concerne i programmi scolastici e formativi è particolarmente difficile, perché non sono in grado di comunicare efficacemente con le istituzioni scolastiche e i servizi del territorio.

Il corso formativo predisposto e già trasferito in altri contesti territoriali mira in questo senso a sviluppare competenze linguistiche per garantire la capacità di comunicazione delle madri nella vita quotidiana e con gli insegnanti e consentire loro di seguire e aiutare i propri figli durante i percorsi educativi. Si tratta di un intervento che rileva più in generale anche in termini di inclusione sociale e integrazione, in quanto contribuisce a rafforzare la condizione sociale delle donne immigrate e il dialogo interculturale.

Il progetto spagnolo "**Accompagnatore sociale**" già citato più volte in quanto esperienza che riunisce un pacchetto di servizi integrati, rileva anche per il supporto fornito a famiglie riunificate che necessitano di accompagnamento per conoscere e utilizzare al meglio le risorse esistenti per l'integrazione scolastica dei figli e per affrontare questo delicato e nuovo momento di transizione per la famiglia.

## Bibliografia

- Alzheimer's Disease International, 2013, World Alzheimer Report 2013. Journey of Caring. An analysis of long-term care for dementia, Alzheimer's Disease International (ADI), London.
- Baldwin- Edwards, M. and Kraler, A., *Regularisations in Europe*, European Commission/Amsterdam, (eds.) REGINE, University Press, 2009
- Bureau International du Travail (BIT), *Suivi de la résolution concernant les mesures visant à faire du travail décent une réalité pour les travailleuses et les travailleurs domestiques du monde entier: Rapport d'activité*, Ginevra, settembre 2013.
- Carls K., *Lavoro dignitoso per le lavoratrici e i lavoratori domestici. Lo stato dei diritti dei lavoratori, la protezione sociale e le iniziative sindacali in Europa*, Rapporto ACTRAV/ITCILO in cooperazione con CES e EFFAT, 2012.
- Commissione Europea, *Libro Verde sul diritto al ricongiungimento familiare per i cittadini di Paesi terzi che vivono nell'Unione Europea* (COM/2011/0735)
- Commissione Europea, *Comunicazione della Commissione "Verso una ripresa fonte di occupazione"* (COM (2012) 173).
- Commissione Europea, *Documento di lavoro dei servizi della commissione. Sfruttare il potenziale di occupazione offerto dai servizi per la persona e la famiglia* (SWD (2012) 95) che accompagna la Comunicazione della Commissione "Verso una ripresa fonte di occupazione" (COM (2012) 173).
- Di Iorio P., 2013, Migrazioni, crisi e lavoro di cura, in *Qualificare* n. 35, maggio.
- European Union Agency for fundamental rights (FRA), *Migrants in an irregular situation employed in domestic work: Fundamental rights challenges for the European Union and its Member States*, Vienna 2011
- Fedyuk O., Piperno F., Vianello F.A., 2013, Un welfare transnazionale per le lavoratrici domestiche, in Pasquinelli, Rusmini G. (a cura di) *Badare non basta*, Roma, Ediesse, pp. 93-115.
- Education, Audiovisual & Culture Executive Agency, *L'integrazione scolastica dei bambini immigrati in Europa*, Bruxelles, Aprile, 2009
- International Labour Office, 2013, *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection*, ILO, Geneva.
- International Labour Office, *Rapporto IV (1), Lavoro dignitoso per i lavoratori domestici. Quarto elemento del programma*, Ginevra, 2009.
- Iref, 2014, *Viaggio nel lavoro di cura. Le trasformazioni del lavoro domestico nella vita quotidiana tra qualità del lavoro e riconoscimento delle competenze, anticipazione dei risultati della ricerca*.
- Marouf, M. (2013) "With all the cares in the world": Irregular migrant domestic workers in Greece in A. Triandafyllidou (ed.) 'Irregular Migrant Domestic Workers in Europe: Who Cares?', Aldershot: Ashgate.
- Mesini D., Pasquinelli S., Rusmini G., 2006, *Il lavoro privato di cura in Lombardia*, Rapporto di ricerca.
- Irs, 2011, *Le assistenti familiari a Genova*, Rapporto di ricerca.
- Lamura G., Melchiorre M.G., Chiatti C., Di Rosa M., Barbabella F., INRCA, *Migrant long-term care work in the European Union: Opportunities, challenges and main policy options*, Discussion paper Peer Review on long-term professional care, Germany 2013.

- Lamura G., Melchiorre M.G., Chiatti C., Di Rosa M., Migrant LTC Workers: What Role, What Challenges, What Policies?, OECD Expert Meeting on Long-term Care Workforce and Finances, Paris, 15-16 November 2010.
- Lamura G., 2013, *I migrant care workers* in Europa, in Pasquinelli, Rusmini G. (a cura di) *Badare non basta*, Roma, Ediesse, pp. 117-140.
- OECD, 2009, *International Migration Outlook*. Paris: Organization for Economic Co-operation and Development.
- OECD, 2011, *Help wanted? Providing and paying for long-term care*, OECD, Paris.
- Pasquinelli S., 2013, *Le badanti in Italia: quante sono, chi sono, cosa fanno*, in Pasquinelli S., Rusmini G. (a cura di), 2013, *Badare non basta*, Roma, Ediesse.
- Pasquinelli S., Rusmini G., 2008, *Badanti. La nuova generazione. Caratteristiche e tendenze del lavoro privato di cura*, Rapporto di ricerca.
- Rostgaard T., Chiatti C. & Lamura G. (2011). *Tensions Related to Care Migration – The North-South Divide of Long-Term Care*. In B. Pfau-Effinger & T. Rostgaard (eds.), *Care between Work and Welfare in European Societies*. Houndmills: Palgrave Macmillan.



## ALLEGATI

Allegato 1 - Pratiche europee e italiane

Allegato 2 - Scheda pratiche (pagina successiva)

Lavoro domestico e di cura

## SCHEMA PRATICHE

per l'integrazione e la conciliazione della vita familiare e lavorativa

<b>Titolo</b>			
<b>Nome Attuatore</b>			
<b>Tipologia</b>	<input type="checkbox"/>	Pubblico	
	<input type="checkbox"/>	Privato	
<b>Principale ambito tematico</b>	<input type="checkbox"/>	Informazione e supporto alla regolamentazione delle condizioni di lavoro, fruizione di diritti/emolumenti (supporto per famiglie e lavoratori)	
	<input type="checkbox"/>	Azioni, supporti e servizi per la conciliazione famiglia-lavoro e ricongiungimento familiare (Interventi sia nel Paese di origine che nel Paese di accoglienza)	
	<input type="checkbox"/>	Empowerment dei lavoratori domestici e addetti alla cura	
	<input type="checkbox"/>	Attività di networking e auto-aiuto tra lavoratrici domestiche/addette alla cura e in generale tra immigrate	
	<input type="checkbox"/>	Sensibilizzazione per i policy makers e le famiglie che adoperano lavoro domestico e di cura	
	<input type="checkbox"/>	Interventi di inclusione sociale e di partecipazione alla vita pubblica per il sostegno ai lavoratori domestici/addetti alla cura e in generale agli immigrati	
	<input type="checkbox"/>	Interventi volti all'inclusione socio-educativa e supporto psicologico dei figli di lavoratori immigrati. (Interventi sia nel Paese di origine che nel Paese di accoglienza)	
	<input type="checkbox"/>	Altro:	
<b>Tipologia di intervento</b>			
<b>Destinatari</b>			
<b>Partnership e altri attori coinvolti</b>			
<b>Territorio/i di riferimento dell'intervento</b>	<input type="checkbox"/>	di Quartiere:	
	<input type="checkbox"/>	Comunale:	
	<input type="checkbox"/>	Provinciale:	
	<input type="checkbox"/>	Interprovinciale:	
	<input type="checkbox"/>	Regionale:	

	<input type="checkbox"/>	Interregionale:	
	<input type="checkbox"/>	Nazionale:	
	<input type="checkbox"/>	transnazionale:	
<b>Costo dell'intervento</b>			
<b>Fonte di finanziamento</b>	<input type="checkbox"/>	Pubblico:	
	<input type="checkbox"/>	Privato:	
<b>Periodo di realizzazione</b>	inizio		
	fine		
<b>Referente progetto</b>	Nome		
	e-mail		
	tel.		
<b>Contesto e problema a cui si vuole rispondere</b>			
<b>Obiettivi</b>			
<b>Attività</b>			
<b>Risultati raggiunti</b>			
<b>Elementi di successo</b>			
<b>Eventuali elementi di criticità</b>			