



**“La bilateralità e il welfare contrattuale.  
Colf e Badanti, una risorsa per le famiglie  
e per la società futura”.**

**Il Segretario Confederale  
Liliana Ocmin**

Roma, 2 febbraio 2011

**Indice**

<b>Un fenomeno globale .....</b>	<b>pg. 3</b>
<b>La situazione in Italia.....</b>	<b>pg. 4</b>
<b>La nuova frontiera contrattuale .....</b>	<b>pg. 6</b>
<b>Il lavoro come via dell'Integrazione .....</b>	<b>pg. 9</b>
<b>Il lavoro.....</b>	<b>pg. 9</b>
<b>La famiglia.....</b>	<b>pg. 11</b>
<b>Conclusioni.....</b>	<b>pg. 13</b>

## UN FENOMENO GLOBALE

Come anticipato nella relazione del Segretario Generale della Fisascat, sono circa 5,3 milioni gli stranieri presenti nel nostro Paese. Il 77% di loro svolge una attività lavorativa regolare e di questi il 21% è impiegato come colf o badante. Dati indicativi di un fenomeno assolutamente rilevante e che ha proporzioni sempre più centrali e sovranazionali come dimostrano gli studi dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) secondo cui il lavoro domestico assorbe una quota altamente significativa della forza lavoro: *nei paesi in via di sviluppo rappresenta fra il 4 e il 10% dell'occupazione totale (maschile e femminile), mentre nei paesi industrializzati la cifra varia tra 3 al 5 %.* A livello mondiale sono oltre 100 milioni le persone di cui il 90 % donne, che prestano attività lavorativa in questo settore.

Si tratta di cifre destinate a crescere in futuro, soprattutto in quei paesi in cui fattori quali l'invecchiamento della popolazioni e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro necessitano di politiche pubbliche di welfare innovative e rispondenti ai fabbisogni della popolazione

Il lavoro domestico fatica a conquistare dignità sociale e, anche da noi, è ancora erroneamente pensato, come un lavoro umile, sottostimato, a bassa o inesistente professionalità e a tutela contrattuale debole.

Una problematica questa di cui le organizzazioni sindacali si devono far carico anche a livello internazionali come avvenuto nella Convenzione e Raccomandazione approvata nel giugno scorso, denominato "Lavoro dignitoso per i lavoratori domestici", che sarà sottoposto a nuova votazione in occasione della prossima Conferenza ILO prevista per giugno di quest'anno.

L'obiettivo è di favorire, in tutti i Paesi che ratificheranno la Convenzione, l'adozione di misure concrete a tutela del lavoro di questa categoria di lavoratori e lavoratrici.

Ma quando si analizza il lavoro domestico occorre tenere in debita considerazione, una duplice espressione di vulnerabilità: quella dei datori di lavoro, spesso famiglie e pensionati anziani con limitate possibilità di spesa e basso tenore di vita e, quella del lavoratore/lavoratrice ovvero, delle badanti.

Dobbiamo quindi raccogliere anche le indicazioni provenienti dalle grandi organizzazioni internazionali, calandoli nelle realtà specifiche dei singoli Paesi, finalizzandoli alla ricerca di soluzioni eque e condivise, in grado di favorire i processi di regolarizzazione e di emersione del lavoro nero, per soddisfare le esigenze degli anziani e delle famiglie e di combinare armonicamente servizi di assistenza, integrazione e tutela del lavoro.

## **LA SITUAZIONE IN ITALIA**

In Italia, le famiglie che ricorrono ai servizi dei collaboratori domestici sono circa 2 milioni e 412 mila, di questi, in molti casi si tratta di persone che vivono sole. In due casi su tre si tratta, invece, di un anziano (39,9%), di famiglie con figli – coppie (17,8%) o di nuclei monogenitoriali (14,8%).

Il contributo che viene dai lavoratori e dalle lavoratrici domestiche, impiegati nei servizi di cura e assistenza alla persona, assume una fisionomia ancor più strategica se pensiamo che è anche grazie alla loro attività che le famiglie italiane riescono in parte a conciliare i tempi di vita e di lavoro.

In questo quadro l'”esternalizzazione” del lavoro domestico –che impiega per lo più giovani, donne e immigrate (in oltre l'80% dei casi) – concorre a formare uno stock di tempo liberato di cui si avvalgono le famiglie ed in particolare le donne accrescendo le proprie possibilità di ingresso e permanenza nel mercato del lavoro.

I ritardi del nostro Paese in materia di occupazione femminile ,dipendono anche da retaggi socioculturali che vedono la maternità come ostacolo alla realizzazione professionale.

Non è quindi un caso che in presenza di figli, anziani e/o persone non autosufficienti siano ancora tante le famiglie che provvedono, attraverso soluzioni individuali, a colmare le carenze di un welfare che ha bisogno di essere innovato.

L'attività svolta da colf e badanti è, dunque, indispensabile per garantire la tenuta di un sistema di welfare familiare che ha determinato, nel contempo, un risparmio per lo Stato quantificabile intorno ai 26 miliardi di euro. Ecco perché dobbiamo relazionarci alla complessità di questo settore tenendo presente che esso rappresenta una risorsa economica e sociale preziosa a fronte di alcune carenze e ritardi nell'intervento pubblico sui servizi di assistenza e cura domiciliare.

Come evidenziato nella ricerca condotta dal Censis, si tratta, in tempo di crisi, di uno dei pochi settori che conferma nel tempo un trend di crescita, con un'espansione progressiva che ha sfiorato, nel solo 2009, quota 1 milione 538 mila addetti, grazie anche all'effetto della regolarizzazione selettiva che ha consentito l'emersione di diverse posizioni lavorative

Si tratta di problemi reali che nel nostro Paese hanno trovato una prima risposta importante nel CCNL di settore, frutto di una efficace azione di tutela e rappresentanza che la Fisascat Cisl, ha saputo costruire negli anni e che ancora oggi la vede protagonista sui temi della contrattazione collettiva e soprattutto della bilateralità, oggetto di attenzione anche nell'iniziativa odierna che non a caso, vede insieme CISL, FISASCAT E FNP.

## **LA NUOVA FRONTIERA CONTRATTUALE**

Per consolidare ed estendere gli istituti contrattuali esistenti dobbiamo, innanzitutto, ricordare che il lavoro domestico costituisce, sotto certi punti di vista, una “nuova dimensione del lavoro” nel senso che, rispetto al tradizionale “luogo-lavoro”, lo svolgimento della prestazione avviene, prevalentemente, nel “luogo-domicilio” della persona/famiglia beneficiaria del servizio.

Tutto ciò determina un rapporto di lavoro inedito e “relazioni” inconsuete: il datore di lavoro non è, infatti, la figura classica dell'imprenditore ma una famiglia o un pensionato, magari iscritto alla Federazione dei Pensionati della Cisl, mentre sull'altro versante il lavoratore/lavoratrice svolge le proprie mansioni in una condizione di convivenza permanente con l'assistito che richiede continuità ed impegno.

La contrattazione ha consentito di disciplinare i principali elementi di criticità espressi da questa categoria di lavoratori e lavoratrici e, attraverso la bilateralità, che ha consentito di dare vita alla CASSA Colf, la quale interviene per integrare tutele già esistenti, aggiungendone di nuove per “costruire ” congiuntamente, migliori condizioni di vita e di lavoro sia dei lavoratori/lavoratrici, che delle famiglie.

Le misure realizzate, ad oggi, attraverso la Cassa Colf, come ricordato dal Segretario Raineri, sono estremamente importanti perché si tratta di segnali concreti di quelle potenzialità, parzialmente inesprese, che sono proprie del sistema bilaterale basato sul dialogo costruttivo e condiviso tra le Parti coinvolte.

A riguardo riteniamo che proprio la CASSA Colf, come ricordato dall' possa consolidare la propria mission focalizzandosi operativamente in diverse aree di intervento:

- Nell'ambito delle **TUTELE**: mediante il riconoscimento/potenziamento delle tutele riconosciute a questa tipologia di lavoratori/lavoratrici, come ad esempio, la maternità, l'infortunio, la previdenza complementare a sostegno delle coperture già previste per la malattia.
  
- Attraverso la **FORMAZIONE**: con iniziative e progetti specifici in materia di qualificazione e certificazione professionale, in raccordo con le regioni e gli Enti competenti. Tale formazione dovrebbe riguardare sia il datore di lavoro sia l'operatore. A riguardo pensiamo che percorsi di formazione ad hoc, dovrebbero essere previsti anche nei luoghi di origine e dovrebbero riguardare, per esempio, la conoscenza della lingua italiana. Quest'ultimo intervento, in particolare, è coerente anche con quanto contemplato nel *"Piano per l'integrazione nella sicurezza, identità e incontro"* del Ministro Sacconi. Il processo di formazione e informazione dei lavoratori e delle lavoratrici del settore in esame va valutato in tutta la sua importanza nell'ottica di colmare quei limiti linguistici e culturali che possono ostacolare lo svolgimento di una attività di così elevata importanza sociale. La formazione e la professionalizzazione del lavoro di assistenza domestica può rappresentare, tra l'altro per le famiglie, un riferimento importante di affidabilità e professionalità del lavoratore/lavoratrice.

- **SALUTE E SICUREZZA:** attuando dei corsi di formazione ad hoc al fine di prevenire i frequenti infortuni sul lavoro che spesso sono anche conseguenza della scarsa conoscenza della lingua italiana e delle norme sulla sicurezza. Basti pensare che l'incidenza delle malattie professionali collegate allo stress, sia nell'ambito delle molestie sul luogo di lavoro e delle discriminazioni legate al genere è più alta nelle donne. Il tema della sicurezza in un'ottica di genere e di stress lavoro correlato è un tema cardine per la Cisl e per il Coordinamento Donne, basti pensare alla Campagna di informazione/sensibilizzazione RLS Donna attuata lo scorso anno e sulla quale siamo impegnate a ritornare con forza nella nuova tornata contrattuale.
  
- **PREVENZIONE RISCHI DI TIPO PSICO-SOCIALE** connessi a fenomeni di mobbing/sfruttamento sul lavoro. In questo sarebbe opportuno che la bilateralità istituisca un Osservatorio finalizzato a monitorare/contrastare/prevenire tutti i fenomeni di questo genere, compresi quelli evidenziati dalla Cisl nella *"Piattaforma sulla prevenzione della violenza sulle donne e i minori"*. Anche in questo riteniamo che la contrattazione collettiva possa svolgere un ruolo prezioso per la definizione di buone pratiche e codici di condotta.
  
- **INCONTRO DOMANDA-OFFERTA:** prevedere servizi di matching domanda-offerta, nonché sistemi di agevolazione degli utenti per sostituzione (ferie, malattia, giorno di riposo ecc). A riguardo riteniamo che la bilateralità, operando soprattutto a livello territoriale e aziendale, possa "gestire" anche l'uso esteso dei *buoni lavoro-voucher* quale strumento di flessibilità, ma anche di salvaguardia dei lavoratori e delle lavoratrici immigrati/e impiegati nei settori dove è più debole la loro capacità negoziale.  
Come CISL riteniamo che il buono prepagato – disciplinato dalla Legge Biagi e previsto anche in molti altri Paesi europei – possa consentire, se ben gestito, di far



emergere agevolmente importanti segmenti di lavoro sommerso, la cui regolarizzazione garantirebbe tutele previdenziali, assicurative e retributive ai lavoratori e delle lavoratrici, nonché oneri ridotti per i beneficiari della prestazione lavorativa.

Crediamo che proprio dalla bilateralità applicata nell'ambito del lavoro domestico possa venire un contributo notevole in favore di quello che, per la Cisl, resta un obiettivo prioritario, vale a dire l'INTEGRAZIONE.

## **IL LAVORO COME VIA DELL'INTEGRAZIONE**

Proprio sul tema dell'integrazione è chiaro che questo obiettivo è realizzabile laddove si creino condizioni effettive di lavoro che si accompagnino a reali percorsi di inclusione sociale.

## **IL LAVORO**

Il lavoro è l'elemento fondamentale per il successo di una convivenza **rispettosa delle leggi, della legalità e della dignità della persona. Esso costituisce un'attività primaria di sostentamento e di produzione del reddito**, ma anche veicolo di vita privata e **cemento di rapporti sociali** tra le "persone".

E' bene ricordare che la crisi ha colpito pesantemente anche gli immigrati. In particolare in Italia, il numero di immigrati disoccupati è aumentato di oltre 95 mila unità e un disoccupato su 4 è straniero (fonte: Fondazione Moressa) con tutto ciò che la perdita di occupazione comporta, compreso il rischio di ingresso nell'illegalità.

Lo svolgimento dell'attività professionale e lavorativa quotidiana, adeguatamente regolata dalla contrattazione, diviene fondamentale per la costruzione di un capitale sociale capace di prevenire i rischi impliciti dell'emarginazione sociale.

Fornire dignità al lavoro è, dunque, l'obiettivo centrale della Cisl. A tale riguardo siamo impegnati su più fronti:

In relazione al lavoro sommerso:

1. Prevedere l'ampliamento della dichiarazione di emersione dei lavoratori e delle lavoratrici italiani/e e immigrati/e, già sperimentata per la regolarizzazione di colf e badanti nel settembre 2009, (in forma temporanea e non di sistema altrimenti incentiverebbe l'ingresso irregolare) anche per tutti gli altri comparti produttivi a partire dai settori agricolo, edile etc etc....
2. Prevedere la possibilità, riservata alla vittima di sfruttamento lavorativo, di poter denunciare e ottenere i benefici del permesso di soggiorno ex art. 18 (Bossi – Fini).
3. Sviluppare i benefici a sostegno della legalità per le imprese e per i lavoratori/lavoratrici, mediante il recepimento della Direttiva europea n. 52/2009 la quale stabilisce che ai lavoratori vengano:
  - tutelate le spettanze contrattuali;
  - fornita protezione in attesa di giustizia;
  - garantito inserimento in percorsi di regolarizzazione.

A riguardo crediamo che un contributo positivo possa venire dalla costituzione della Cabina di regia tra le Parti Sociali e l'Unar, tesa ad agevolare e a fornire un contributo positivo all'insieme di questi temi.

Si tratta, dunque, di individuare misure che possano favorire l'occupabilità dei lavoratori e delle lavoratrici immigrati/e, a partire da quelli già presenti sul territorio nazionale e per i quali proprio la Cisl ha avanzato proposte concrete, tra le quali:

- Garantire le politiche attive del lavoro attraverso la riqualificazione e la ricollocazione dei lavoratori/lavoratrici immigrati già presenti sul territorio.

A riguardo è necessario estendere la durata del permesso di soggiorno per attesa occupazione, attualmente di sei mesi (art. 22 della Bossi-Fini). Tale misura è funzionale al riconoscimento e alla certificazione delle competenze professionali dell'immigrato.

- Svincolare l'accesso dei lavoratori e delle lavoratrici adeguatamente formati nei paesi di origine dal sistema delle quote flussi ed equiparlo a quello inerente i fuori quota, attualmente riservato solo ad alcune categorie professionali, ottimizzando una vera programmazione dei flussi coerentemente con le esigenze del Mercato del Lavoro.

Come Cisl riteniamo che per prevenire distorsioni in tema di immigrazione e approcciarsi ad essa come ad un fattore di sviluppo positivo, sia necessario programmare e governare una nuova modalità di gestione dei flussi, che sia pienamente coerente con i fabbisogni del mercato del lavoro.

## **LA FAMIGLIA**

L'identikit del lavoro domestico vede in gran parte protagoniste le giovani donne immigrate. Un popolo silenzioso e operoso che concorre, come abbiamo visto, a tenere in piedi un sistema di relazioni e di welfare che ha bisogno di innovarsi per rapportarsi con le trasformazioni dell'economia e della società.

Queste donne bene incarnano un aspetto interessante e cioè quanto la femminilizzazione dei fenomeni d'integrazione possa contribuire all'affermarsi di una cultura della legalità, dell'accoglienza e dell'incontro solidale tra le culture. In generale la donna immigrata si caratterizza, quindi, come "ponte tra le culture" specie per il ruolo che ella riveste nell'integrazione tra la propria famiglia e la comunità di accoglienza.

In questo quadro di integrazione possibile ed auspicabile la *cultura della famiglia*, i vincoli affettivi e le pratiche di cura prodotte dalle donne possono rappresentare il principale terreno di investimento in direzione di politiche di integrazioni davvero efficaci.

Stando alle più recenti statistiche è in aumento la quota di immigrati che vive in famiglia (+5% dal 2005 al 2009) a riprova dell'evoluzione non più transitoria ma stanziale del fenomeno migratorio nel nostro Paese.

Si tratta di un dato interessante a cui come Cisl guardiamo con attenzione, nella ferma convinzione che la **promozione dell'unità familiare** dei migranti, sancita dalla legislazione internazionale, rappresenti uno strumento premiante di integrazione anche per una spiccata propensione all'apertura, alla costruzione di relazioni sociali, all'interazione con le istituzioni, allo sviluppo di scambi culturali e di momenti di partecipazione alla vita del territorio e della comunità locale.

La Cisl è, dunque, impegnata sul versante del riconoscimento del diritto all'unità familiare così come sul versante del **riconoscimento della cittadinanza basata sul principio dello jus soli** in favore dei minori nati in Italia o giunti in tenera età, e inclusi in famiglie di immigrati che vivono e lavorano onestamente nel nostro Paese.

Una società integrata non può prescindere dalle attenzioni che deve dedicare alla famiglia e ai minori attorno ai quali costruire percorsi di inclusione che creino reali opportunità di cittadinanza e di condivisione delle responsabilità.

## **CONCLUSIONI**

Quello delle colf e delle badanti è un punto di vista dotato di una sua specificità ed assume una valenza generale di “finestra sul mondo” alla quale, grazie a questa giornata di riflessione comune ne abbiamo evidenziato le sfaccettature, in particolare guardando a temi quali l’immigrazione, l’integrazione, il welfare, la solidarietà e la contrattazione, ossia temi che caratterizzano la nostra identità di Sindacato partecipativo e di Organizzazione capace di trasformare la parzialità in proposte costruttive.