



C E N S I S

**PERCORSI DI PREVENZIONE
PER LA MESSA IN SICUREZZA
DEI LAVORATORI DOMESTICI**

Roma, novembre 2009

INDICE

Premessa	1
Parte I - Indagine presso i lavoratori domestici	3
1. Il profilo del collaboratore domestico	4
2. Le caratteristiche del lavoro domestico	12
2.1. Le specificità della componente straniera	23
2.2. Un profilo articolato e in evoluzione	28
3. Il fenomeno infortunistico: frequenza e conseguenze	34
3.1. L'incidentalità sul lavoro	34
3.2. Le conseguenze degli infortuni domestici	38
3.3. Le cause degli infortuni	44
3.4. Primo soccorso e denuncia dell'infortunio	53
4. Le patologie professionali	64
5. La prevenzione contro i rischi	69
5.1. Senza responsabilità individuale non c'è sicurezza	69
5.2. Il ruolo delle famiglie	77
6. Caratteristiche e specificità del lavoro irregolare	86
7. Nota metodologica	99
Parte 2 - Indagine presso le famiglie	100
1. La domanda di lavoro domestico	101
1.1. Il profilo della famiglia	101
1.2. Il rapporto di lavoro	106
2. La scelta dei collaboratori	114
2.1. Il reclutamento	114
2.2. Motivazioni della scelta e rapporto con il collaboratore	122
3. La sicurezza	125
4. La regolarizzazione	132
5. Nota Metodologica	135

PREMESSA

Il presente Rapporto contiene i risultati dell'attività di ricerca realizzata dal Censis nell'ambito del progetto Percorsi di prevenzione per la messa in sicurezza del lavoro domestico, finanziato dal Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali.

Il rapporto è diviso in due parti.

Una prima, contiene l'**indagine sull'offerta**, ovvero sulla platea dei lavoratori domestici. La ricerca ha avuto l'obiettivo di mettere a fuoco i diversi aspetti su cui si declina il rapporto di questo segmento di lavoratori con la sicurezza, nelle sue tante sfaccettature:

- l'entità e le caratteristiche dell'incidentalità domestica, tramite la ricostruzione "retrospettiva" di eventuali incidenti accaduti nel corso dell'esperienza lavorativa più recente, delle cause principali, degli esiti, e dell'eventuale denuncia/omissione dell'accaduto;
- i rischi connessi allo svolgimento dell'attività lavorativa, attraverso l'individuazione dei luoghi e delle mansioni "più rischiose", dei rischi reali in cui è l'intervistato è incorso nel passato, della denuncia di eventuali sintomatologie connesse allo svolgimento dell'attività professionale, o eventuali situazioni di stress psichico derivanti dall'ambiente di lavoro;
- il livello di "messa in sicurezza" o di insicurezza dei luoghi di lavoro – le abitazioni private – tramite un'analisi delle dotazioni ivi presenti;
- la cultura della sicurezza e la percezione del valore che questa ha, attraverso l'analisi del livello di consapevolezza e responsabilizzazione rispetto alla sicurezza sul lavoro, individuabile tramite l'adozione o meno di procedure di prevenzione (dall'informazione sui prodotti utilizzati "in casa", all'utilizzo di determinati accorgimenti nello svolgimento delle mansioni più rischiose, alla conoscenza di eventuali dispositivi/procedure di sicurezza per diminuire il livello di rischiosità di alcune attività);

- la domanda di tutela che questo segmento di lavoro esprime, attraverso un'analisi del fabbisogno informativo e formativo in materia, delle modalità di informazione, dei soggetti cui ci si rivolge in caso di rischio o patologia derivante dallo svolgimento dell'attività professionale.

La seconda parte del Rapporto contiene invece i risultati dell'**indagine sulla domanda**, realizzata tramite la somministrazione *telefonica* di un questionario a struttura chiusa presso un campione di 1017 famiglie italiane che ricorrono ai servizi di assistenza domestica e familiare.

L'indagine ha consentito di mettere a fuoco l'orientamento della famiglia (nella persona di chi coordina il lavoro di assistenza) rispetto alla salute e alla sicurezza di chi lavora in casa, attraverso l'analisi di alcuni aspetti:

- la cultura della sicurezza "domestica" diffusa presso le famiglie, tramite un'analisi dei problemi di sicurezza avuti nella casa nell'ultimo anno, comportamenti "di messa in sicurezza" dell'abitazione e degli abitanti attuati negli ultimi anni, livello di conoscenza e di consapevolezza dei rischi presenti nelle abitazioni;
- l'orientamento rispetto alla messa in sicurezza del lavoratore, tramite il trasferimento di informazioni sui rischi connessi allo svolgimento di alcune mansioni, l'utilizzo di prodotti/materiali nocivi, il controllo sull'adozione di procedure sicure nello svolgimento del lavoro, e l'analisi dei principali problemi che incontrano nel accrescere il livello di protezione e sicurezza degli assistenti domestici e familiari;
- orientamenti e comportamenti nei confronti del lavoratore, dal livello di regolarità della condizione di lavoro, alla dimensione del rapporto interpersonale.

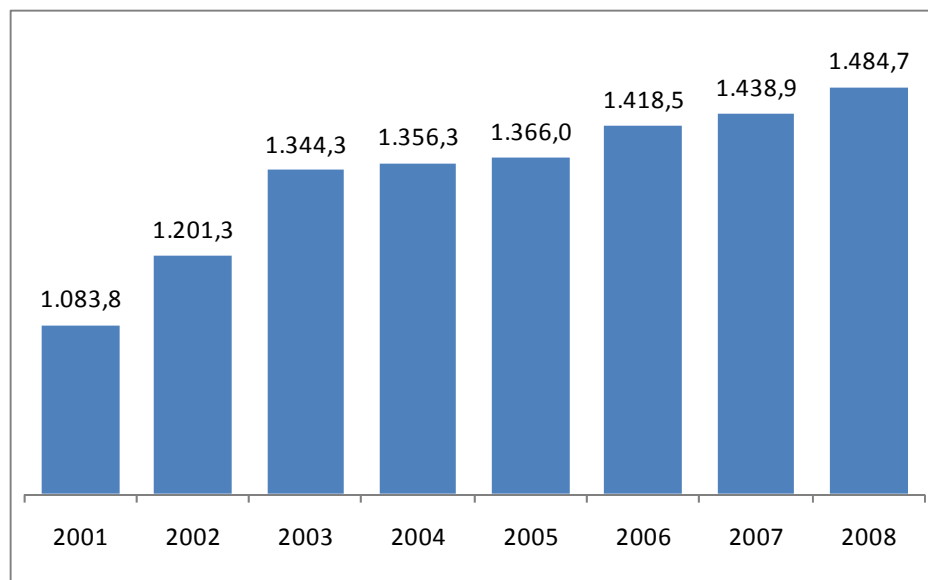
PARTE I
INDAGINE PRESSO I LAVORATORI DOMESTICI

1. IL PROFILO DEL COLLABORATORE DOMESTICO

Donna, giovane e immigrata: è questo il profilo più comune del lavoratore domestico. Un profilo che, una volta accantonata la facile tentazione di delineare categorizzazioni schematiche, perdendo così di vista le differenze – talvolta importanti – che convivono al suo interno, si dissolve in un universo composito e fluido, soggetto a trasformazioni anche repentine e in continua evoluzione, che rispecchia trend demografici e migratori molto diversi, ma pronto, nella sua flessibilità e mobilità, a cogliere i cambiamenti nel bisogno sociale delle famiglie italiane. Un’offerta che fa fronte ad una domanda di assistenza sempre maggiore, ma che non necessariamente continuerà a farlo per sempre, e anzi in prospettiva futura rivela i primi scricchiolii.

Figura sempre più centrale del tessuto sociale del nostro paese, spina dorsale dell’assistenzialismo fai da te e sostegno cruciale per una popolazione che invecchia, ma anche estensione e parte sempre più integrante del nucleo familiare, l’assistente domestico costituisce ormai una presenza stabile in moltissime case italiane. Sono almeno 1 milione 485 mila gli occupati nei servizi alle famiglie (fig. 1), un settore in continua espansione che attualmente interessa 2 milioni e 451 mila famiglie italiane (tab. 1). Una presenza sempre più centrale all’interno della sfera familiare, cui si è guadagnata il diritto di accesso grazie alla condivisione di tempi, spazi e intimità, nella logica di un rapporto di fiducia che arriva a trascendere quello puramente professionale, facendo dell’assistente un vero e proprio componente familiare acquisito. Il processo di esternalizzazione del welfare fatto in casa, inevitabile conseguenza di uno stile di vita sempre più frenetico e frammentato, ha portato badanti e colf ad assurgere a ruolo di supplenti di familiari sempre più assenti e indaffarati, sia nel compito di assistere i componenti più bisognosi, che nei non meno onerosi lavori domestici.

Come già detto, quello di cui parliamo è un profilo strutturale che, pur nella sua eterogeneità, resta grosso modo riconducibile alla formulazione “giovani, donne, immigrate”.

Fig. 1 - Numero dei lavoratori domestici, 2001-2008 (val. ass. in migliaia)

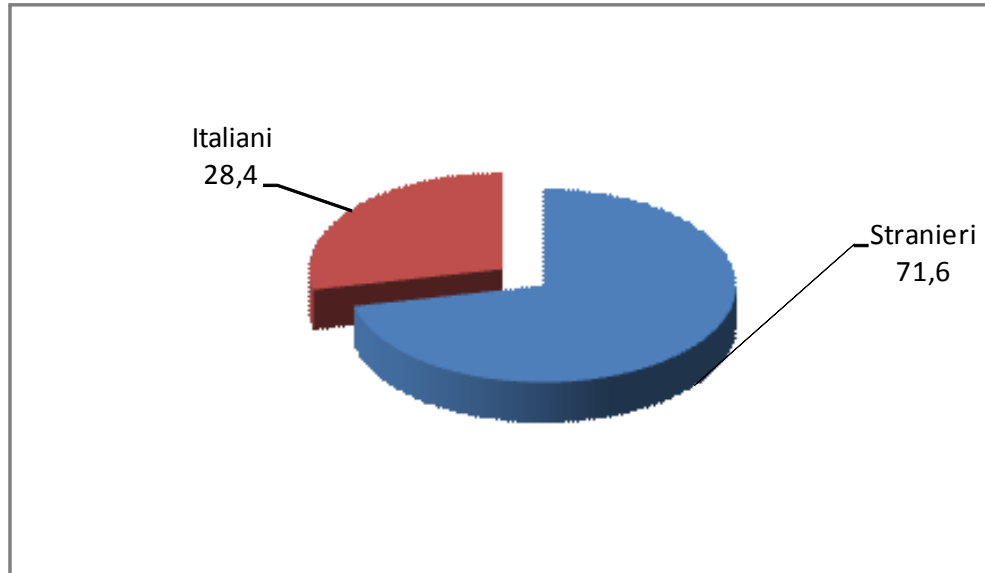
Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

Tab. 1 - Numero di famiglie che ricorrono a un collaboratore domestico, 2003-2007 (val. ass., val. %, var. % e diff. ass.)

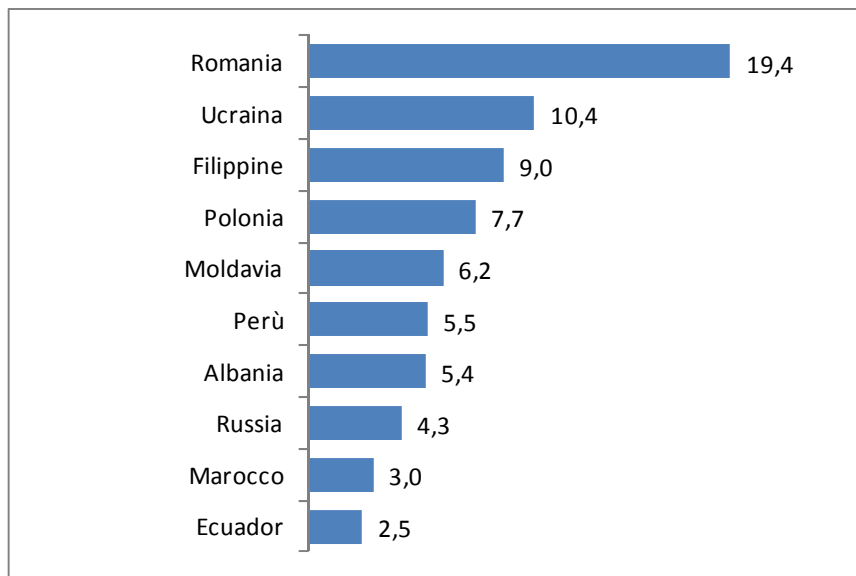
Anno	Numero di famiglie	% sul totale delle famiglie
2003	1.929.990	8,7
2005	2.166.296	9,5
2006	2.227.006	9,7
2007	2.451.615	10,5
2008	2.412.525	10,1
2003-2008 (*)	25,0	1,4

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat, 2009

Partiamo dall'ultimo aspetto: gli immigrati rappresentano il 71,6% del totale (fig. 2) e per la gran parte provengono dall'Europa dell'Est, principalmente Romania (19,4%), Ucraina (10,4%), Polonia (7,7%) e Moldavia (6,2%), ma sono numerosi anche i Filippini (9%) (fig. 3).

Fig. 2 - Lavoratori domestici per cittadinanza (val. %)

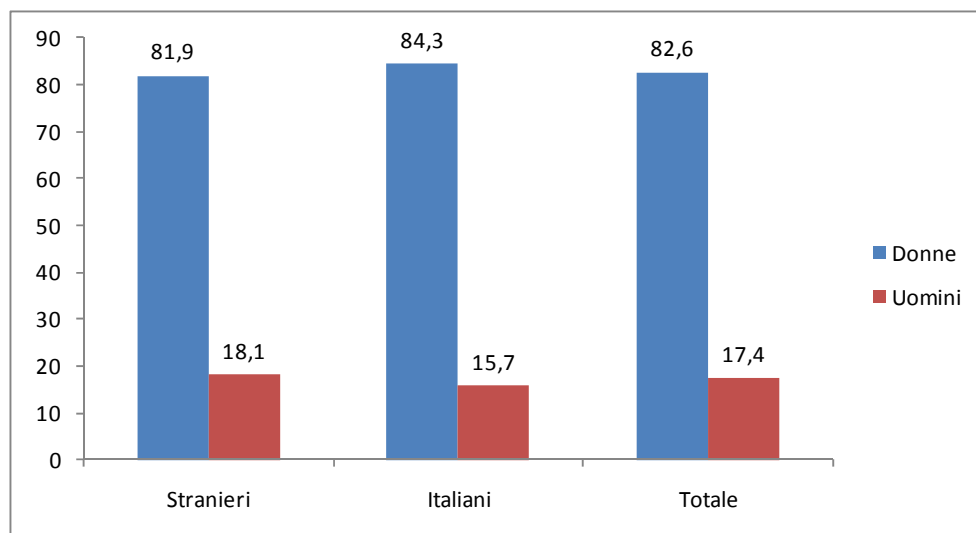
Fonte: indagine Censis, 2009

Fig. 3 - Principali paesi di origine dei lavoratori domestici (val. %)

Fonte: indagine Censis, 2009

Costituiscono un gruppo eterogeneo in cui confluiscono ondate migratorie dalla diversa cornice storica, da quella centro e sudamericana di più lunga data fino al recente boom di arrivi dai paesi neocomunitari o candidati a diventarlo. Per gli immigrati, il lavoro domestico, inserito in un quadro di network informali fatti di famigliari, amici e connazionali, e che trova nel passaparola il suo metodo di reclutamento principale, rappresenta una strada d'accesso al mondo del lavoro più facilmente percorribile di altre. È un impiego che per lo più non richiede esperienza e spesso, fornendo vitto e alloggio oltre che uno stipendio, ben si concilia con le esigenze pratiche di chi è arrivato da poco in un nuovo paese, sollevandolo dalle questioni logistiche legate al suo spostamento. Un impiego, infine, che nell'ambiente familiare–luogo di lavoro, guscio impermeabile e ben protetto dall'esterno, può trovare un rassicurante contesto informale, da cui iniziare a rapportarsi alla nuova dimensione sociale del vissuto quotidiano.

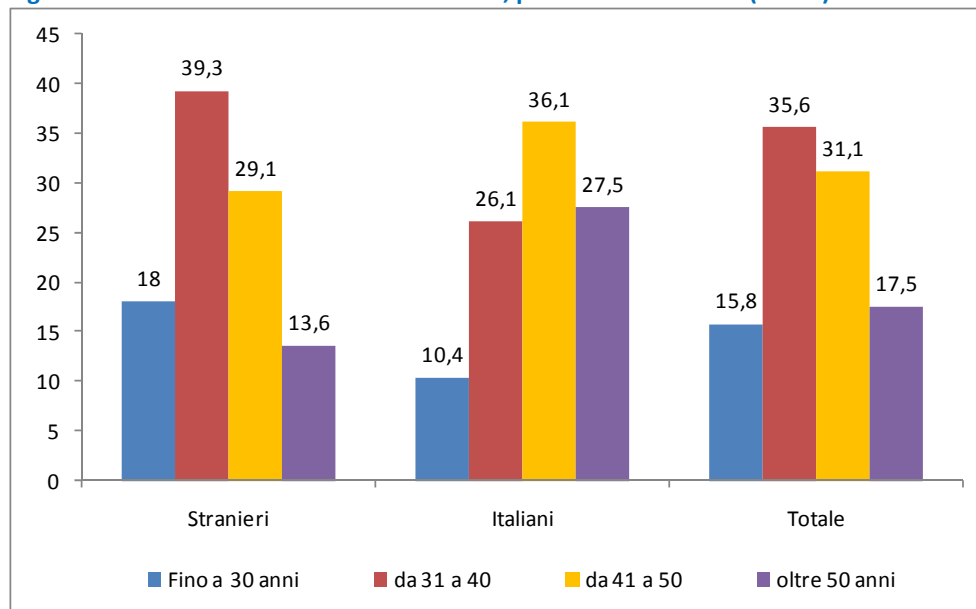
Le donne rappresentano più di otto occupati nel settore su dieci (82,6%), e in effetti il loro peso specifico resta grosso modo costante, che si tratti di lavoratori italiani (84,3%) o stranieri (81,9%) (fig. 4). Pur essendone la componente principale, sono l'anello debole di una categoria già fortemente vulnerabile. Per loro il lavoro domestico appare uno sbocco naturale se non necessario: per quanto tradizionalmente più inclini degli uomini all'attività di assistenza domestica, questa diventa una destinazione quasi obbligata se si pensa che altri settori a forte incidenza di manodopera straniera non qualificata, come l'edilizia e i trasporti, non si configurano come alternative realisticamente percorribili dalle donne.

Fig. 4 - Distribuzione dei lavoratori domestici per sesso e nazionalità (val. %)

Fonte: indagine Censis, 2009

Infine i giovani: il 15,8% degli occupati nel settore ha meno di 30 anni, il 51,4% meno di 40 e soltanto il 17,5% è al di sopra dei 50. La presenza dei giovani è ancora più massiccia tra gli stranieri: in questo caso gli under 30 sono il 18% e gli under 40 addirittura il 57,3% (scendono al 36,4% nel caso degli Italiani) (fig. 5). Le nuove generazioni, provenienti in gran parte dall'Europa dell'est, sono più intraprendenti e dinamiche, portatrici di un'idea proattiva di sviluppo, facendo propri i principi di mobilità e flessibilità sul mondo del lavoro, e non rifiutando mansioni che, pur poco prestigiose e sproporzionate alle loro qualifiche, permettano più che una semplice sopravvivenza nell'immediato, finalizzata a un prosieguo professionale altrove. I giovani non sembrano rassegnarsi a ripetere i passi delle generazioni precedenti: per lo più vedono il lavoro domestico come non un punto di arrivo, ma una necessaria gavetta, rampa di lancio verso un benessere mai sperimentato in patria.

Fig. 5 - Distribuzione dei lavoratori domestici, per età e nazionalità (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2009

Donne, abbiamo detto, ma in gran parte anche mogli e madri: oltre due collaboratori su tre hanno figli (67%), mentre più della metà sono sposati o conviventi (56,2%); esprimono un impianto piuttosto classico di legami affettivi, spesso a distanza, che non soltanto vengono mantenuti, ma rappresentano la ragion d'essere delle scelte migratorie e lavorative, nonché i principali destinatari di progetti e speranze. Tra i più giovani però, il quadro appare ancora una volta in profonda evoluzione, visto che come vedremo questi tendono ad essere più liberi da vincoli sentimentali di ogni genere. Stesso discorso per gli immigrati, per lo più liberi da vincoli affettivi e coniugali: nel complesso quasi uno su tre è single (32%), mentre tra gli Italiani lo è solo uno su cinque (21,2%) (tab. 2).

Tab. 2 - Stato civile per classi di età e nazionalità (val. %)

	Classi di età				Nazionalità		Totale
	Fino a 30 anni	da 31 a 40	da 41 a 50	oltre 50 anni	Stranieri	Italiani	
Celibe/nubile con figli	6,5	10,6	7,3	7,5	10,2	3,6	8,4
Celibe/nubile senza figli	60,0	21,7	8,3	4,6	21,8	17,6	20,6
Coniugato/a, convivente con figli	16,8	48,6	59,1	50,3	46,2	49,3	47,1
Coniugato/a convivente senza figli	12,9	9,7	5,0	11,6	8,7	10,1	9,1
Vedovo/a divorziato/a separato/a con figli	3,2	8,3	16,5	20,8	11,1	15,1	12,2
Vedovo/a, divorziato/a separato/a, senza figli	0,6	1,1	4,0	5,2	2,0	4,3	2,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

I collaboratori domestici godono inoltre di un buon livello medio di istruzione, con punte di eccellenza: il 5,6% di essi ha una laurea e il 33,6% un diploma superiore. È ancora una volta tra gli stranieri che si evidenziano le caratteristiche più interessanti, tanto che questi si dimostrano più istruiti dei loro colleghi italiani: il 37,6% possiede un diploma di istruzione superiore e il 6,8% una laurea (rispettivamente contro il 23,2% e il 2,5%). Restringendo poi il campo ai soli giovani al di sotto dei 30 anni, i numeri crescono molto (rispettivamente 42,9% e 8,3%) fino a divenire praticamente in linea con la media nazionale (tab. 3). È fisiologico che in un mercato in cui, a parità di qualifiche, la differenza la fanno altri tipi di expertise (come le competenze linguistiche), i giovani stranieri – che possono sfruttare un vantaggio competitivo in tal senso – ambiscano ad occupazioni più gratificanti, remunerative e in linea con il proprio background culturale. Condizione irrinunciabile di crescita e sviluppo per una società, ma al tempo stesso fattore di criticità per un'altra: il progressivo innalzamento del livello di istruzione nei paesi d'origine dei

collaboratori stranieri (che rappresentano una quota maggioritaria sul totale), è destinato a drenare energie e risorse dal settore, se non altro finché l'attività domestica manterrà l'attuale carattere poco qualificante e professionale, generando più di un dubbio sul futuro del modello assistenziale fatto in casa.

Tab 3 - Livello di istruzione per classi di età e nazionalità(val. %)

	Classi di età				Nazionalità		Totale
	Fino a 30 anni	da 31 a 40	da 41 a 50	oltre 50 anni	Stranieri	Italiani	
Nessuno	2,6	1,4	1,0	1,7	2,0	0,4	1,5
Licenza elementare	7,1	12,9	14,5	27,9	13,6	18,8	15,1
Licenza media inferiore	39,1	45,3	47,5	40,7	39,9	55,1	44,2
Diploma scuola media superiore	42,9	35,2	31,0	26,2	37,6	23,2	33,6
Laurea	8,3	5,2	5,9	3,5	6,8	2,5	5,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

2. LE CARATTERISTICHE DEL LAVORO DOMESTICO

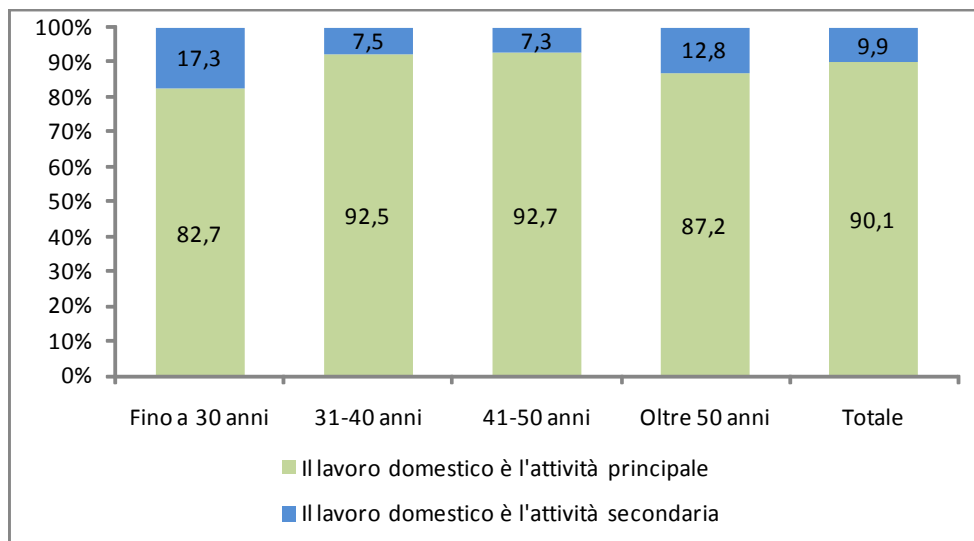
Dal punto di vista professionali, i collaboratori domestici rappresentano ormai una figura centrale e ben definita nell'ambito del mercato di lavoro, con l'acquisizione di un'identità di ruolo e di funzioni che ne ha garantito in questi ultimi anni una sempre maggiore visibilità.

Rispetto al passato, quando l'immagine del collaboratore domestico era sinonimo di marginalità, professionale ed economica, precarietà, scarsa identità, oggi il profilo è mutato radicalmente, e ciò grazie all'evoluzione dei contenuti stessi del lavoro, che richiedono responsabilità, competenze e conoscenze sempre più elevate. Il collaboratore è infatti una figura sempre più consolidata, perché ormai stabilmente radicata nell'organizzazione del mercato del lavoro, sempre più professionalizzata e multifunzionale, la cui capacità contrattuale è andata crescendo anche grazie alla massiccia crescita della domanda di lavoro da parte delle famiglie.

Dovendo infatti individuare i tratti salienti e distintivi del lavoro di collaboratore oggi, rispetto a ieri, è possibile individuarli in:

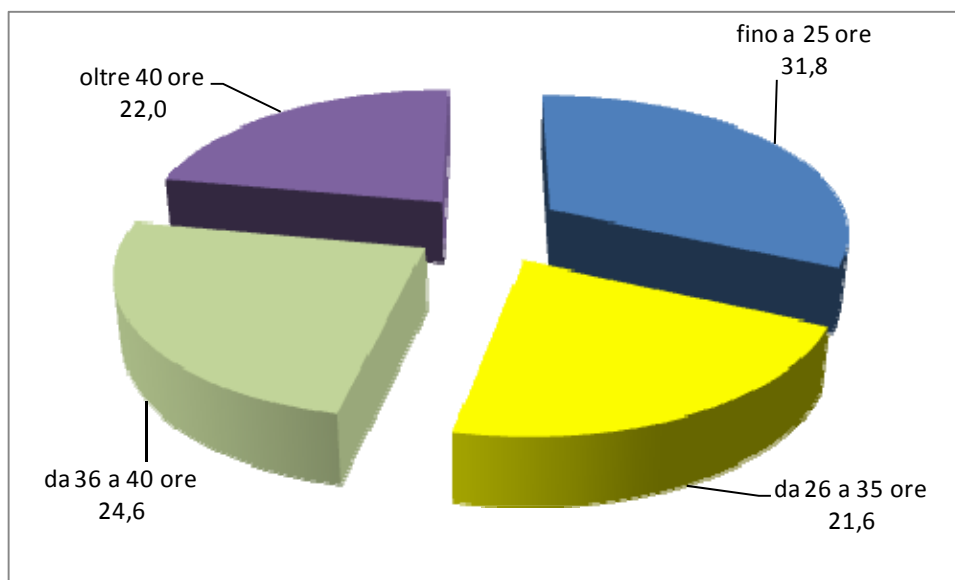
- la *crescente professionalizzazione* del lavoro domestico, derivante dal fatto che chi svolge tale lavoro lo fa nella quasi totalità dei casi in maniera esclusiva: ben il 90,1% dei collaboratori, infatti, dichiara di svolgere tale occupazione in via principale (percentuale che scende all'82,7% tra i giovani con meno di 30 anni) mentre "solo" il 9,9% dichiara di svolgerlo part time, in quanto il lavoro principale è un altro (fig. 6). Tale indicazione è confermata anche dall'orario di lavoro dei collaboratori, che si aggira in media attorno alle 33 ore settimanali: nello specifico, il 31,8% lavora meno di 25 ore, il 21,6% tra le 26 e 35, il 24,6% tra le 36 e 40 ore e il 22% oltre le 40 ore settimanali (fig. 7);

Fig. 6 - Lavoratori per cui l'attività domestica è la principale occupazione, per classe di età (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2009

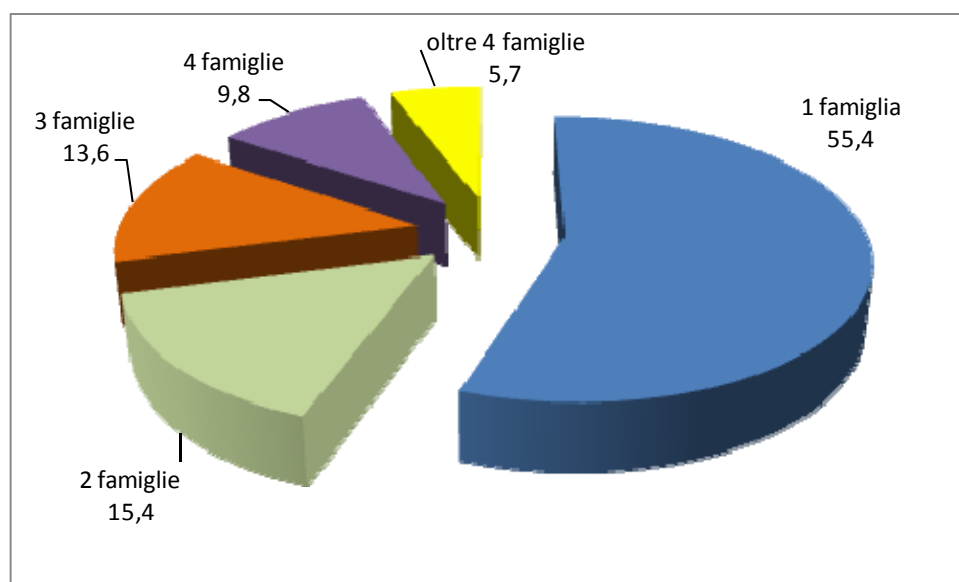
Fig. 7 - Ore di lavoro dei collaboratori domestici (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2009

- la *pluralità dei profili professionali* in cui si declina il lavoro, che vanno sempre più contraddistinguendo al proprio interno la categoria. A fianco infatti a quanti svolgono tale lavoro al servizio di una sola famiglia – e sono il 55,4% - vi è infatti una quota consistente che al contrario vive la propria esperienza lavorativa in una logica sempre più professionale, di mercato, lavorando per più di una famiglia: il 15,4% per due, il 13,6% per tre, il 9,8% per 4 e il 5,7% per più di quattro (fig. 8).

Fig. 8 - Numero di famiglie per cui lavorano i collaboratori domestici (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2009

- *l'esperienza professionale* che contraddistingue tale figura, considerato che l'anzianità lavorativa media è di sette anni, e a fronte del 33,1% delle badanti interpellate che svolgono tale mestiere da meno di 4 anni, il 26,1% lo fa da più di 4 e meno di 7, il 23,4% da 7 a 10 anni, il 17,3% da oltre 10 anni (tab. 4);

Tab. 4 - Anzianità professionale dei lavoratori domestici, per numero di famiglie per cui lavorano e nazionalità (val. %)

	Numero di famiglie		Nazionalità		Totale
	1 sola famiglia	più di una famiglia	Stranieri	Italiani	
meno di 4 anni	39,3	25,5	38,7	19,0	33,1
4-6 anni	26,4	25,8	29,0	18,5	26,1
7-10 anni	18,5	29,6	21,0	29,8	23,4
oltre 10 anni	15,8	19,1	11,3	32,7	17,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

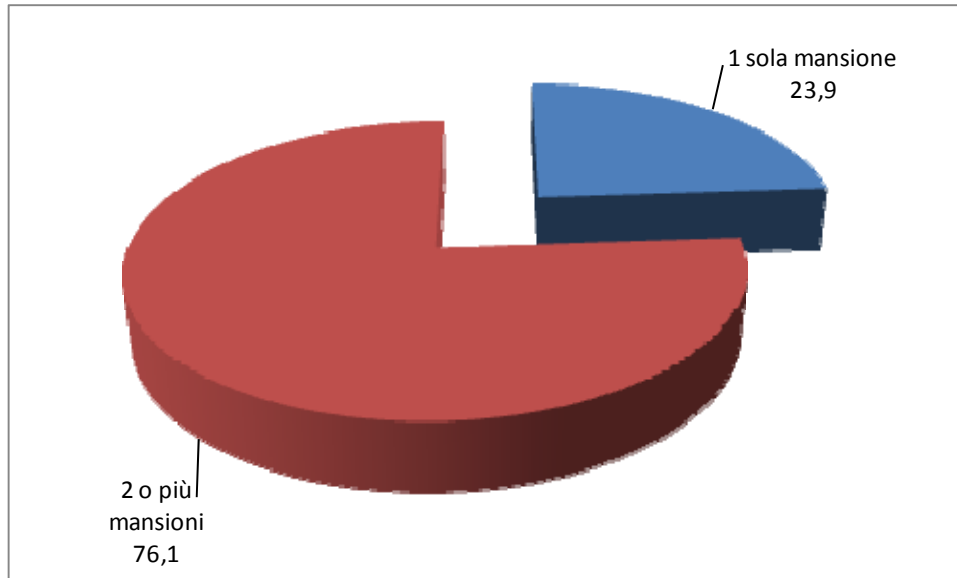
Fonte: indagine Censis, 2009

- l'emergere di *un profilo multifunzionale*, all'interno del quale si iniziano ad intravedere elementi di professionalizzazione dei contenuti di lavoro. Solo il 23,9% dei collaboratori domestici interpellati dichiara infatti di essere occupato in una sola attività, prevalentemente di pulizia, mentre la stragrande maggioranza svolge più di una funzione (fig. 9). Quello che emerge è pertanto un ruolo a tutto tondo, multifunzionale, che va ad inserirsi nel vuoto lasciato dalla tradizionale figura di donna casalinga. Oltre ad occuparsi delle pulizie di casa (80,9%), i collaboratori domestici cucinano (48,7%), fanno la spesa (37,9%), e accudiscono anziani (41,5%) e persone non autosufficienti (27,6%), compiti questi ultimi con cui viene solitamente identificata la figura della badante (fig. 10).

Attorno ad una tale varietà di mansioni si può tratteggiare l'immagine di un aiutante che accompagna la famiglia in tutti i diversi compiti che giornalmente è chiamata a svolgere, compiti che in alcuni casi – assistenza in particolare – richiedono anche competenze specifiche. Non va da questo punto di vista trascurato, come ben il 13% dei collaboratori domestici abbia seguito dei corsi professionalizzanti, per lo più da infermiere (9%) (tab. 5).

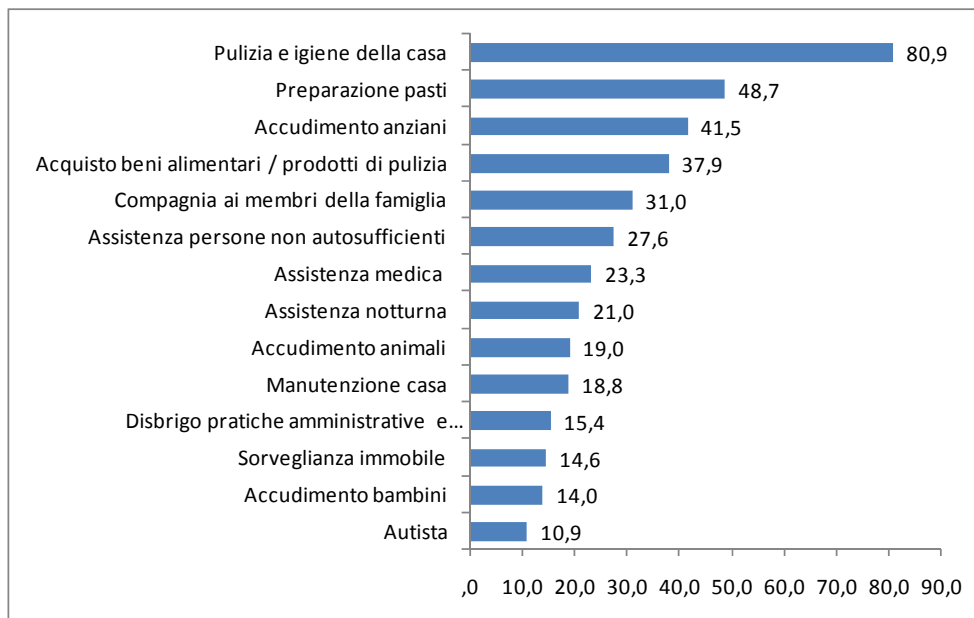
Un valore basso, ma che contribuisce a confermare la sensazione di una categoria all'interno della quale vanno emergendo elementi di professionalizzazione, che, sebbene sembrano ancora poco apprezzati dal mercato, ne stanno ridefinendo il ruolo.

Fig. 9 - Distribuzione dei lavoratori domestici per numero di mansioni cui sono preposti (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2009

Fig. 10 - Attività svolte dai lavoratori domestici (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 5 - Collaboratori domestici che hanno seguito corsi professionalizzanti, per nazionalità ed età (val. %)

	Nazionalità		Classi di età				Totale
	Stranieri	Italiani	Fino a 30 anni	31-40 anni	41-50 anni	Oltre 50 anni	
Corso di infermiera	10,2	7,3	4,0	8,8	11,1	12,3	9,4
Corso di altro tipo	3,2	5,1	6,0	2,6	3,0	5,3	3,8
Non ha seguito nessun corso	86,5	87,6	90,0	88,5	85,9	82,5	86,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

E' infatti da segnalare come l'essere in possesso di requisiti professionali specifici, derivanti dalla frequenza di corsi di formazione, influenzi il tipo di attività cui sono preposti i collaboratori (con una maggiore presenza nelle attività di cura e di assistenza notturna agli anziani) non si traduce ancora in un vantaggio economico, considerato che la paga oraria netta resta praticamente invariata (7,2 euro per quante hanno frequentato un corso euro contro una media del 7,1).

Ad ulteriore conferma di quanto già emerso, va infine sottolineato che, seppure non si possa parlare di una vera e propria vocazione professionale, la maggioranza del campione, il 69,3%, considera la propria condizione professionale stabile: il 51,7% intende infatti continuare a svolgere lo stesso lavoro, possibilmente per famiglie presso cui è occupato; il 17,6% vuole continuare a farlo, ma cambiando possibilmente clientela (tab. 6).

Al contrario, circa il 30,1% dei collaboratori domestici, considera la propria condizione permanente, e tra questi il 18,8% sta cercando un lavoro più soddisfacente e il 5,7% spera di riuscire a smettere di lavorare il prima possibile.

Se tali considerazioni valgono generalmente per l'intera categoria, non si può tuttavia trascurare come all'interno della stessa permanga una distinzione abbastanza netta tra quanti lavorano al servizio per una sola famiglia, e quanti al contrario, svolgono la loro attività per diversi clienti.

Tab. 6 - Il giudizio sulla propria condizione professionale, per età (val. %)

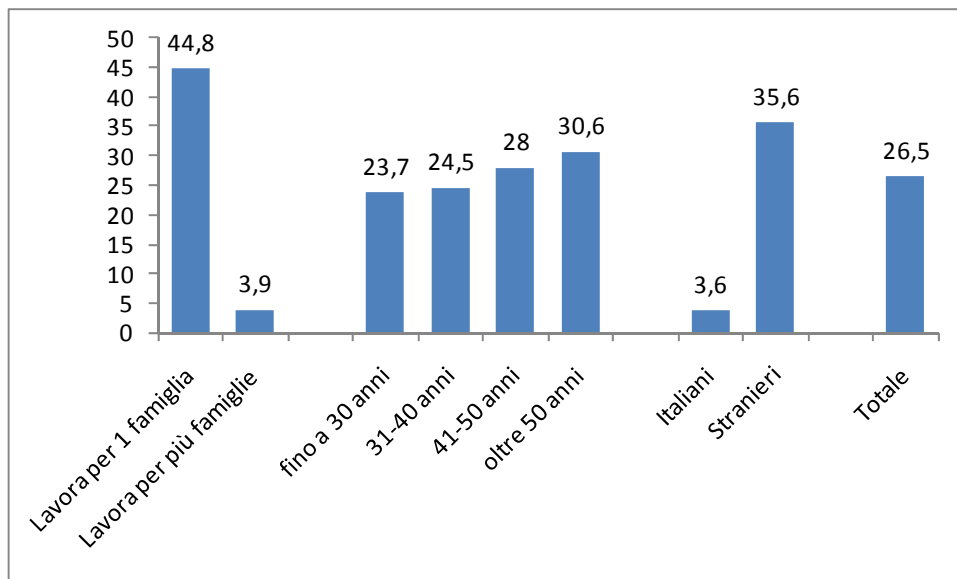
	Classi di età				Totale
	Fino a 30 anni	31-40 anni	41-50 anni	Oltre 50 anni	
Stabile, intendo continuare nella/e famiglie in cui sto ora	30,8	51,3	60,5	56,1	51,7
Stabile, intendo continuare lo stesso lavoro, cambiando tuttavia clienti	16,7	20,2	16,3	15,6	17,6
Temporanea, sto cercando un lavoro più soddisfacente	39,7	19,4	12,4	9,8	18,8
Temporanea smetterò di lavorare il prima possibile	5,8	3,4	6,2	9,2	5,7
Temporanea mi mancano pochissimi anni per andare in pensione	0,0	0,0	0,0	5,2	0,9
Temporanea per altri motivi	7,1	5,7	4,6	4,0	5,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

Nel primo caso, infatti, ci si trova di fronte ad un ruolo che, pur andandosi sempre più professionalizzandosi resta tuttavia ancora di confine tra il familiare e il professionale, non fosse altro perché nel 44,8% dei casi questi alloggiano presso la famiglia per cui lavorano, il che comporta implicazioni di tipo relazionale che fanno sì che il collaboratore venga percepito a tutti gli effetti come un vero e proprio membro supplente, cui sono delegate gran parte delle incombenze svolte dalle famiglie (fig. 11). In questo caso, infatti il profilo multifunzionale del collaboratore diventa ancora più accentuato e le mansioni cui è preposto si moltiplicano: dalla preparazione del pranzo e della cena (60,1%), all'accudimento degli anziani (51%), dall'assistenza notturna (31,3%), all'assistenza medica di persone che hanno bisogno (32,3%), dalla compagnia ai membri della famiglia (39,5%), alla sorveglianza stessa dell'immobile (20,3%), fino al disbrigo di pratiche amministrative o commissioni varie (20,8%) (fig. 12).

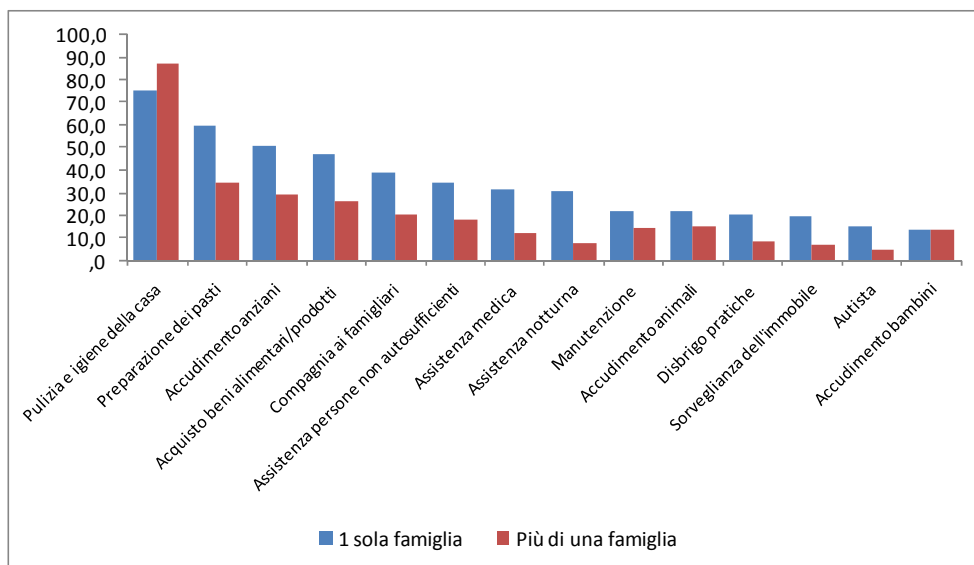
Ciò comporta evidentemente un aggravio di lavoro, considerato che il 50,1% di questi (contro il 42,3% di quanti lavorano per più famiglie) lavorano più di 35 ore la settimana, e addirittura il 26,3% (contro il 16,6%) più di 40 (tab. 7).

Fig. 11 - Lavoratori domestici che alloggiano presso la famiglia per cui lavorano, per alcune caratteristiche (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2009

Fig. 12- Attività svolte dai lavoratori domestici, per numero di committenti (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 7 - Le ore di lavoro svolte settimanalmente dai collaboratori domestici per numero di famiglie committenti (val. %)

	Numero di famiglie		Totale
	1 sola famiglia	più di 1 famiglia	
fino a 25 ore	30,3	33,6	31,8
da 26 a 35 ore	19,6	24,1	21,6
da 36 a 40 ore	23,8	25,7	24,6
oltre 40 ore	26,3	16,6	22,0
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

E' comunque indubbio che, sebbene il mercato sia ancora lontano dal riconoscere e apprezzare anche economicamente il percorso di professionalizzazione che questo gruppo di lavoratori ha vissuto negli ultimi anni, colf e badanti hanno visto comunque crescere la propria forza di mercato, non fosse altro per l'esponenziale aumento della domanda di lavoro rivolta nei loro confronti e per il riconoscimento sociale all'insostituibile ruolo di supplenza che questi rivestono nella struttura del sistema di welfare italiano.

Analizzando le entrate nette derivanti dal lavoro svolto, infatti, il panorama appare abbastanza articolato. Se la maggioranza sta sotto la soglia dei 1.000 euro netti al mese – il 22,9% guadagna meno di 600 euro, il 20,2% da 600 a 800 euro netti al mese, il 24,5% tra 800 e 1000, vi è una fetta consistente, il 32,2%, che sta sopra la soglia dei 1.000 euro, e di questi, il 14,6% supera i 1.200 netti al mese (tab. 8).

Tab. 8 - Reddito netto mensile, per numero di famiglie committenti e anzianità lavorativa (val. %)

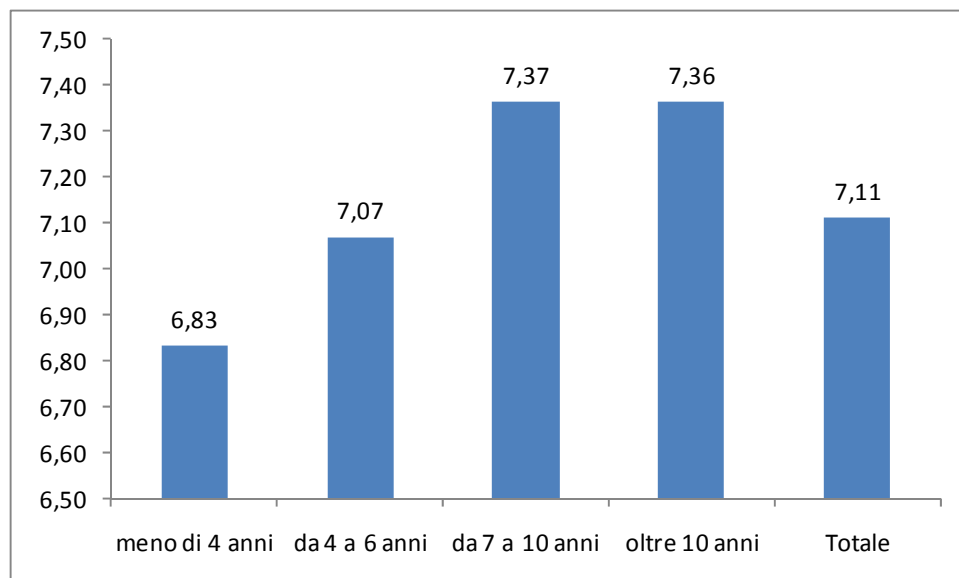
	N. di famiglie committenti		Anzianità lavorativa				Totale
	1 sola famiglia	più di 1 famiglia	Meno di 4 anni	a 4 a 6 anni	da 7 a 10 anni	oltre 10 anni	
Fino a 600 €	23,6	22,0	29,2	21,5	19,1	17,1	22,7
da 601a 800 €	20,5	19,8	23,4	19,1	17,8	18,2	20,1
da 801 a 1.000 €	25,2	23,6	22,2	32,8	23,9	17,6	24,6
da 1.001 a 1.200 €	15,2	21,1	10,8	18,8	23,5	22,9	17,9
oltre 1.200 €	15,5	13,4	14,5	7,8	15,7	24,1	14,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

L'esperienza lavorativa sembra essere il valore più apprezzato dal mercato, considerato che al crescere dell'anzianità professionale le entrate crescono significativamente: ben il 47% delle badanti con più di dieci anni di lavoro alle spalle guadagna più di 1.000 euro netti al mese (tra quante hanno un'esperienza lavorativa inferiore ai 4 anni il dato si colloca al 25,3%); sono il 24,1% quelle che superano la soglia dei 1.200 (contro il 14,5% di quante hanno meno di 4 anni di lavoro alle spalle). Un dato questo che deriva anche dal maggiore apprezzamento da parte delle famiglie delle professionalità più esperte, considerato che (fig. 13) al crescere dell'anzianità lavorativa aumenta la retribuzione oraria netta.

Anche l'aver a che fare con più di un committente produce apparentemente un guadagno maggiore, considerato che se fra i collaboratori che lavorano per una sola famiglia "solo" il 30,7% porta a casa più di 1.000 euro, tra quanti lavorano per più famiglie la percentuale sale al 34,5%.

Fig. 13 - Retribuzione oraria netta per anzianità lavorativa (v.a. in euro)



Fonte: indagine Censis, 2009

2.1. Le specificità della componente straniera

Pur rappresentando la grande maggioranza dei lavoratori, i collaboratori di origine immigrata meritano una trattazione specifica, non solo perché particolarmente caratterizzati rispetto ai colleghi italiani nel profilo strettamente demografico, ma anche per l'importanza strategica che la categoria riveste in chiave sociale. Le politiche di welfare, e specificamente di assistenza alla famiglia e agli anziani, non possono prescindere – oltre che dall'analisi approfondita della domanda sociale attuale, dalla previsione di quella futura – di cui le intenzioni lavorative e il grado di inclusione degli immigrati sono parte integrante.

Si tratta di un gruppo eterogeneo e fluido, che viene significativamente modificato da ogni nuova ondata migratoria; cambiano i profili professionali e anagrafici, i paesi d'origine e dunque le esperienze pregresse e le aspettative future, i progetti lavorativi, la considerazione del lavoro e quella del nostro Paese, e in ultima istanza la natura stessa delle migrazioni, ora circolari – dunque destinate a concludersi con il ritorno in patria, generalmente all'esaurirsi dell'esperienza lavorativa – ora permanenti e decise a stabilirsi in Italia una volta per tutte. Tracciare un quadro generale degli stranieri operanti oggi nel settore, può aiutarci anche a comprendere come sta cambiando l'immigrazione nel nostro Paese e cosa possiamo aspettarci dal futuro.

Gli immigrati sono i principali fornitori di assistenza alle famiglie italiane; con l'eccezione dell'accudimento dei bambini (attività part-time per eccellenza), gli stranieri sono sovra-rappresentati in tutte le attività relative alla cura di anziani e persone non autosufficienti, inclusa l'assistenza medica e quella notturna, la preparazione dei pasti, ecc., a testimonianza di un ruolo ormai consolidato da propaggine della tutela familiare oltre la famiglia stessa. Un ruolo che trova riconoscimento anche nelle modalità con cui viene vissuta la professione, svolta dagli stranieri in forma molto più esclusiva degli italiani, considerato che ben il 92,4% svolge tale lavoro in via esclusiva (tra gli italiani la percentuale scende all'84,2%) e che il 58,1% (contro il 48,6% degli italiani) lavora per una sola famiglia (tabb. 9 e 10).

Tab. 9 - Alcune caratteristiche della condizione di collaboratore domestico, per nazionalità (val. %)

	Nazionalità		Totale
	Stranieri	Italiani	
Il lavoro di badante o colf è l'attività principale?			
Si	92,4	84,2	90,1
No, lo faccio part-time. il mio lavoro principale è un altro	7,6	15,8	9,9
Totale	100,0	100,0	100,0
Clientela di riferimento			
Una sola famiglia	58,1	48,6	55,4
Più di una famiglia	41,9	51,4	44,6
Totale	100,0	100,0	100,0
Alloggia presso la famiglia per cui lavora			
Si	35,6	3,6	26,5
No	64,4	96,4	73,5
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 10 - Le mansioni cui sono preposti i collaboratori domestici, per nazionalità (val. %)

	Nazionalità		Totale
	Stranieri	Italiani	
Pulizia e igiene della casa	82,9	75,7	80,9
Preparazione pasti	54,3	34,6	48,7
Accudimento anziani	49,5	21,4	41,5
Acquisto di beni alimentari / prodotti di pulizia, etc	42,7	25,7	37,9
Compagnia ai membri della famiglia	36,6	16,8	31,0
Assistenza persone non autosufficienti	32,4	15,4	27,6
Assistenza medica (somm. medicinali, iniezioni, etc.)	28,0	11,4	23,3
Assistenza notturna	26,9	6,1	21,0
Accudimento animali	21,6	12,5	19,0
Manutenzione (giardinaggio, idraulica, piccoli lavoretti)	20,5	14,6	18,8
Disbrigo pratiche amministrative e commissioni bancarie	15,1	16,1	15,4
Sorveglianza immobile	17,1	8,2	14,6
Accudimento bambini	11,9	19,3	14,0
Autista	10,0	13,2	10,9

Fonte: indagine Censis, 2009

Il carattere apparentemente totalizzante di questo profilo occupazionale non va però considerato aprioristicamente immutabile, né deve essere confuso con una garanzia di stabilità, ma anzi coesiste con una concezione maggiormente improntata alla temporaneità del lavoro, considerato che mentre tra gli italiani, sono il 74,3% a dichiarare di voler continuare a fare lo stesso lavoro, tra gli stranieri la percentuale scende al 67,5% e sono in diversi – il 21,5% - a cercare un'occupazione migliore: un valore questo che risulta particolarmente elevato tra i giovani (39,7%) (tab. 11).

Tab. 11 - Il giudizio sulla propria condizione professionale, per nazionalità (val. %)

	Nazionalità		Totale
	Stranieri	Italiani	
Stabile, intendo continuare nella/e famiglie in cui sto ora	49,9	56,4	51,7
Stabile, intendo continuare lo stesso lavoro, cambiando tuttavia clienti	17,6	17,9	17,6
Temporanea, sto cercando un lavoro più soddisfacente	21,5	11,8	18,8
Temporanea smetterò di lavorare il prima possibile	5,1	7,1	5,7
Temporanea mi mancano pochissimi anni per andare in pensione	,4	2,1	,9
Temporanea per altri motivi	5,5	4,6	5,3
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

Sta di fatto che questa presenza si è profondamente radicata all'interno delle famiglie (il 35,6% delle colf e badanti intervistate alloggia nella casa in cui lavora) e di riflesso nella società: se uno straniero su tre desidera tornare al proprio paese d'origine (33,3%), la maggioranza vuole stabilirsi definitivamente in Italia (50,6%), mentre il 12,1% dichiara di non avere un progetto ben definito (tab. 12).

Tab. 12 - I progetti di vita dei lavoratori domestici di origine immigrata, per età (val. %)

	Classi di età				Totale
	Fino a 30 anni	31-40 anni	41-50 anni	Oltre 50 anni	
Stabilizzarsi definitivamente in Italia	52,8	53,2	50,7	40,0	50,6
Trasferirsi in un altro paese, diverso dal quello d'origine	6,4	4,0	2,0	5,3	4,0
Tornare nel suo paese d'origine	20,8	32,0	38,0	43,2	33,3
Nessuna, non ha un progetto ben definito	20,0	10,8	9,3	11,6	12,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

E se l'idea di ritornare nel Paese d'origine è presente soprattutto tra i lavoratori più adulti (si esprime in tal senso il 43,2% degli over 50, il 38% di quanti hanno tra i 41 e 50 anni, il 32% di quanti hanno tra i 31 e 40 anni e il 20,8% degli under 30), la voglia di stabilizzarsi definitivamente in Italia non sembra invece essere particolarmente condizionata dall'età, interessando in tutti i diversi segmenti generazionali circa uno straniero su due.

Tra quanti intendono lasciare l'Italia, il motivo di gran lunga prevalente è legato a ragioni di carattere affettivo (69,5%), e solo in seconda battuta, viene indicata l'impossibilità di migliorare la propria condizione professionale (10,4%) o di trovare condizioni migliori di quelle del paese d'origine (6,6%) (tab. 13).

Tra i giovani in particolare questi ultimi motivi sembrano pesare di più considerato che sono il 30,3% quelli che pensano che in Italia non ci sono possibilità di migliorare la propria condizione di vita (12,1%) o di trovare condizioni migliori di quelle del proprio paese (18,2%).

Tab. 13 - Motivi per cui i lavoratori domestici di origine immigrata lascerebbero l'Italia, per età (val. %)

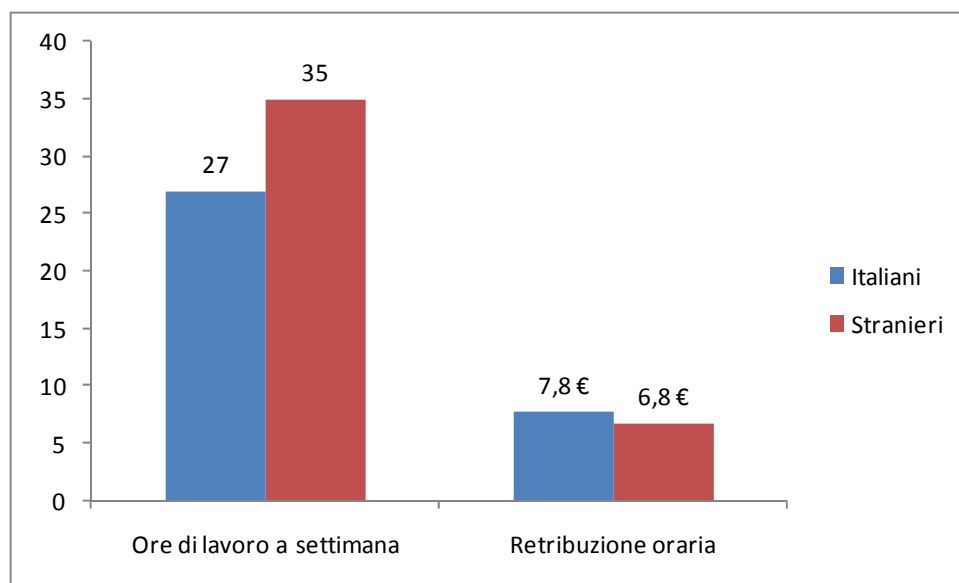
	Classi di età				Totale
	Fino a 30 anni	31-40 anni	41-50 anni	Oltre 50 anni	
Motivi affettivi, perchè i miei cari non sono in Italia	54,5	67,0	75,0	76,1	69,5
In Italia non c'è possibilità di migliorare la condizione di vita	12,1	12,0	7,5	10,9	10,4
Perchè non riesco a trovare condizioni di lavoro migliori	18,2	5,0	2,5	8,7	6,6
Non mi piacciono gli italiani non mi trovo in questa società	,0	5,0	5,0	,0	3,5
Perchè ho voglia di fare esperienze altrove	6,1	1,0	3,8	4,3	3,1
Perchè in Italia si sta diffondendo un clima di intolleranza	3,0	5,0	5,0	,0	3,9
Perchè l'Italia è un paese difficile in cui vivere	6,1	5,0	1,3	,0	3,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

Questo quadro delinea un'immigrazione tutto sommato integrata nella nostra società e spesso intenzionata a restarvi, piuttosto istruita, in gran parte regolarizzata sia sul piano contrattuale che della residenza, e che pur se di lungo periodo, quando non permanente, comprensibilmente mantiene forti legami con la terra d'origine, destinazione naturale di rientro a fine carriera. Una categoria non propriamente di invisibili, ma al tempo stesso esposta a fattori di criticità e non esente dal rischio di discriminazioni, se non altro salariali. Non va infatti trascurato che, pur lavorando in media più degli italiani (35 ore contro le 27 dei secondi), i lavoratori stranieri ricevono una paga oraria più bassa (€ 6,8 l'ora contro € 7,8) (fig. 14). Una contraddizione difficilmente imputabile alle leggi del mercato, ma che sembra piuttosto un corollario della condizione giuridicamente ed economicamente più fragile degli immigrati. Una vulnerabilità che, ancor prima di penalizzarli sul piano dei diritti e delle garanzie, li colpisce nel portafoglio. Questa sorta di tacita discriminazione, accettata a buon viso da tutti, perché comoda per le famiglie e priva di

alternative per i lavoratori, permette in effetti di contenere i costi sociali di un servizio vitale per la società italiana, ma crea squilibri e disparità difficilmente giustificabili nel lungo periodo.

Fig. 14 - Ore di lavoro a settimana e retribuzione oraria (v.a.)



Fonte: indagine Censis, 2009

2.2. Un profilo articolato e in evoluzione

Pur tra i tanti tratti comuni che lo caratterizzano, quello dei collaboratori domestici non è un universo monolitico, ma anzi presenta al suo interno differenze fenomenologiche significative.

La prima riguarda l'età, e attiene al fatto che dai più giovani provengono i primi segnali di trasformazione del profilo dei lavoratori domestici che a lungo andare, non sembra compatibile con le aspirazioni delle nuove generazioni, soprattutto straniera, che sempre più vedono nel settore uno sbocco solo transitorio, passaggio obbligato per il raggiungimento di una posizione migliore.

La nuova generazione sembra aver abbandonato l'assillo – dettato ora dalla necessità, ora dalla mancanza di altre opportunità – del “qualsiasi lavoro è meglio di niente”, e punta con decisione al salto di qualità, avendo i mezzi per farlo e sfruttando un momento storico che sembra quanto mai appropriato – si pensi alla crescita economica dei paesi dell'Est europeo, da cui proviene la maggioranza dei nuovi collaboratori.

La rassicurante immagine dell'arrivo costante e continuo di badanti e colf dall'Est europeo e non solo, sembra appartenere più che altro a generazioni passate ormai vicine al tramonto della propria vita lavorativa, e dunque destinata a dissolversi nell'eterogeneità degli attuali flussi migratori, contraddistinti da una composizione molto diversa per istruzione, provenienza e aspettative di vita. Si intravede all'orizzonte la prospettiva di una rottura generazionale che risulti in un deciso calo dell'offerta di lavoro domestico, e dunque rappresenti un fattore di criticità per la sopravvivenza stessa dell'attuale modello di welfare fatto in casa.

Più istruiti dei loro colleghi, i giovani – in particolare gli stranieri – sono dirottati sempre più lontano dal lavoro domestico, per orientarli su mestieri più qualificanti e che richiedono alla vita sociale sacrifici minori. Meno inclini alla coabitazione (23,7%) e meno impegnati sul lavoro (lavorano in media 29,4 ore settimanali contro le 33 degli altri), sono proiettati per lo più nella ricerca di un altro lavoro: solo il 47,5% pensa infatti di continuare a fare questo mestiere, mentre il 39,7% dichiara di essere in cerca di un'occupazione migliore.

Ma soprattutto, sono artefici di un cambiamento sostanziale nel ruolo del collaboratore, che da aiutante a tutto tondo e membro di famiglia, diventa, frammentandosi nella sua polivalenza, una sorta di lavoratore specializzato adibito a poche e specifiche mansioni. Al di là dei compiti di pulizia, l'assistenza agli anziani resta comunque l'incarico più diffuso (svolto dal 36,5% di essi), ma in generale si registra un minore coinvolgimento nell'opera di assistenza e compagnia ai membri della famiglia, ad eccezione dei bambini: il baby-sitting è infatti principalmente appannaggio di questa fascia d'età, (essendo svolta dal 23,1% a fronte di una media del 14%), forse perché si tratta di un'attività meno onerosa e compatibile con interessi di altro tipo.

Vi è inoltre da segnalare come anche a livello territoriale emergano delle differenze significative, che in parte rispecchiano esigenze diverse da parte della domanda delle famiglie. Se a un profilo più professionale e specializzato al Nord Ovest fa da contraltare un altro più polivalente e meno istruito al Centro, al Sud si ravvisano gli elementi tipici che caratterizzano il mercato occupazionale dell'area (una maggiore irregolarità e stipendi più bassi) e, soprattutto, si contano meno immigrati ma molti più italiani.

Al Nord Ovest è presente una figura di collaboratore domestico particolarmente *professionalizzata* e formata (il 13,2% ha seguito corsi da infermiere), meno generalista ma più *specializzata* nelle mansioni che svolge, e che sembra penetrare poco nell'intimità della vita familiare (meno di uno su cinque vive sul luogo di lavoro, pari al 17% del totale), un profilo non sovrapponibile allo stereotipo – pur spesso veritiero – del domestico tuttofare relegato nel grande magma dell'economia informale (tabb. 14-16).

Tab. 14 - Alcune caratteristiche della condizione di collaboratore domestico, per area geografica (val. %)

	Area geografica				Totale
	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e isole	
Il lavoro di badante o colf è l'attività principale?					
Si	97,1	88,7	83,6	89,7	90,1
No, lo faccio part-time. il mio lavoro principale è un altro	2,9	11,3	16,4	10,3	9,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Clientela di riferimento					
Una sola famiglia	52,9	51,7	61,6	53,9	55,4
Più di una famiglia	47,1	48,3	38,4	46,1	44,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Alloggia presso la famiglia per cui lavora					
Si	18,8	31,5	31,5	27,2	26,5
No	81,2	68,5	68,5	72,8	73,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 15 - Il giudizio sulla propria condizione professionale, per area geografica (val. %)

	Area geografica				Totale
	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e isole	
Stabile, intendo continuare nella/e famiglie in cui sto ora	61,7	46,1	45,3	50,5	51,7
Stabile, intendo continuare lo stesso lavoro, cambiando tuttavia clienti	25,9	13,5	13,8	14,1	17,6
Temporanea, sto cercando un lavoro più soddisfacente	7,0	20,8	29,1	20,4	18,8
Temporanea smetterò di lavorare il prima possibile	1,6	10,1	5,2	8,7	5,7
Temporanea mi mancano pochissimi anni per andare in pensione	0,6	1,7	0,7	1,0	0,9
Temporanea per altri motivi	3,2	7,9	5,9	5,3	5,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 16 - Le mansioni cui sono preposti i collaboratori domestici, per area geografica (val. %)

	Area geografica				Totale
	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e isole	
Pulizia e igiene della casa	82,5	88,8	72,7	83,0	80,9
Acquisto di beni alimentari/prodotti di pulizia, etc.	29,9	56,2	33,6	40,3	37,9
Disbrigo pratiche amministrative e commissioni bancarie	8,9	16,9	17,0	21,8	15,4
Preparazione dei pasti	40,8	59,0	51,2	48,5	48,7
Autista	10,2	9,0	10,7	14,1	10,9
Sorveglianza dell'immobile	10,2	28,1	10,7	15,0	14,6
Manutenzione (giardinaggio, idraulica, piccoli lavoretti)	17,2	26,4	15,6	19,4	18,8
Accudimento animali	16,2	36,0	17,0	11,7	19,0
Compagnia ai membri della famiglia	22,0	43,8	33,9	29,6	31,0
Accudimento anziani	39,5	46,1	40,5	42,2	41,5
Assistenza persone non autosufficienti	27,4	37,6	18,7	31,6	27,6
Accudimento bambini	8,9	21,3	15,6	13,1	14,0
Assistenza notturna	17,5	25,8	19,4	24,3	21,0
Assistenza medica (somm. medicinali, iniezioni, etc.)	19,7	23,0	22,5	30,1	23,3

Fonte: indagine Censis, 2009

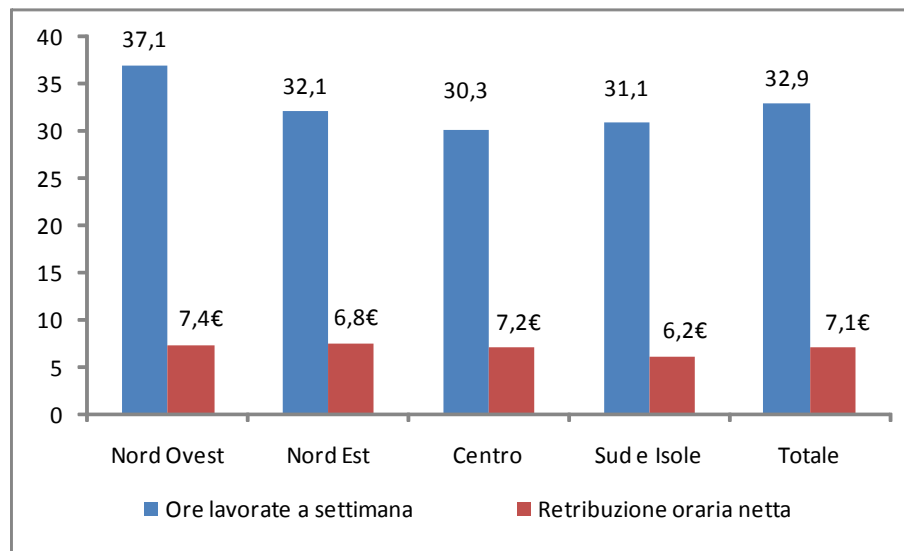
Per la quasi totalità degli occupati nel settore in questa zona, il lavoro domestico è la principale attività lavorativa (97,1%), attività svolta in media da circa 9 anni (contro i 7 e mezzo a livello nazionale) e che l'87,5% dichiara di voler continuare a svolgere (ben oltre la media nazionale di 69,4%). I collaboratori qui lavorano 37 ore a settimana (quattro più della media), guadagnando 1.047 euro al mese (+16,5%). Specializzati, ma soprattutto coinvolti più in quelle mansioni squisitamente fattuali che nell'assistenza personale (solo il 22% tiene compagnia ai membri della famiglia, il 17,5% fornisce assistenza notturna, e l'8,9% accudisce i bambini, tutti dati ben al di sotto della media nazionale).

A marcare una forte distinzione geografica, il profilo degli occupati nell'Italia centrale sembra speculare a quello appena descritto. Quella che sembra delinearci è una figura più vicina alla concezione tradizionale di collaboratore: un aiutante *tuttofare* (le mansioni sono infatti distribuite in modo piuttosto omogeneo), che lavora meno (30 ore in media) e in molti casi sceglie la formula del part-time (16,4%). Una presenza occasionale e soprattutto transitoria: il 40,8% degli occupati dichiara di voler smettere o cambiare lavoro. Tutto suggerisce che chi fa questo mestiere qui si trovi per lo più di passaggio, per arrangiarsi finché non si trova di meglio, e forse non è un caso che il livello di istruzione sia più alto che altrove: il 40,2% possiede un diploma superiore, e addirittura l'8,7% una laurea. E forse anche per questo sono così diffusi i rapporti di monocommittenza (61,6%) e soprattutto la coabitazione (31,5%), una soluzione abitativa che permette maggiore flessibilità e mobilità rispetto all'affitto, magari in attesa di definire meglio le prospettive future.

Se più frammentata e difficilmente categorizzabile è la situazione al Nord Est, abbastanza chiara appare l'immagine della categoria al Sud, un microcosmo meno inquadrabile in un profilo distinto nella realtà globale del mondo del lavoro nella regione, e fatto di informalità, scarsa formazione – cui si accompagna un'altrettanto bassa remunerazione – e tanta italianità. Si ha qui la paga oraria più bassa d'Italia (€6,2 l'ora), un record al ribasso che fa il paio con il livello medio d'istruzione (solo il 2,5% ha una laurea e il 27% un diploma superiore) (fig. 15). Si tratta del profilo meno qualificato in assoluto (si pensi che solo il 7,6% ha seguito corsi professionalizzanti di un qualche tipo, a fronte di una media nazionale di 13,2%) e tuttavia demograficamente più eterogeneo: più di un

collaboratore su cinque è di sesso maschile (20,4%), mentre quasi uno su due (45,6%) è di origine italiana, caratteristiche queste che distanziano nettamente il Sud dal resto d'Italia. Sembra dunque che il lavoro domestico sia un'attività qui vista, più che altrove, come uno sbocco occupazionale al pari dei tanti possibili, e non appannaggio di immigrati in cerca di una sistemazione temporanea. Un quadro che tutto sommato sembra confermare l'immagine di un Meridione povero di opportunità lavorative, ulteriormente esasperata dall'irregolarità dilagante che riguarda il 58,8% dei lavoratori.

Fig. 15 - Ore di lavoro a settimana e retribuzione oraria (v.a.)



Fonte: indagine Censis, 2009

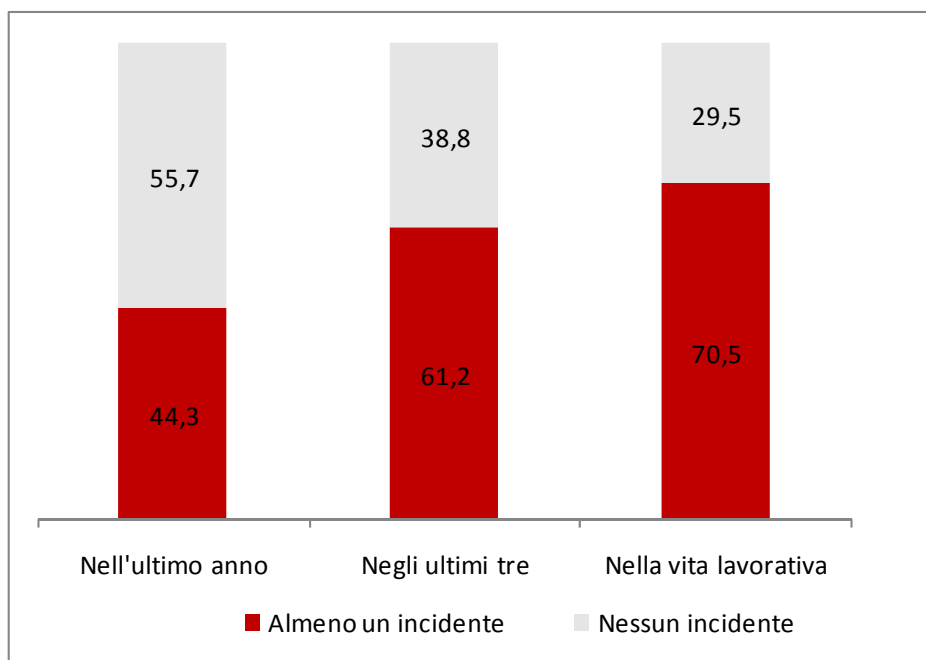
3. IL FENOMENO INFORTUNISTICO: FREQUENZA E CONSEGUENZE

3.1. L'incidentalità sul lavoro

A dispetto di quanto potrebbe suggerire il senso comune, quello domestico è un lavoro pericoloso: dietro l'apparente senso di sicurezza trasmesso dall'ambiente casalingo, si cela una molteplicità di rischi grandi e piccoli che distrazioni e imperizie possono tramutare in danni fisici anche seri. In casa ci si fa male, più spesso di quanto normalmente si creda. Le cifre dell'infortunistica sono allarmanti: più di due collaboratori su tre hanno avuto almeno un incidente sul lavoro (70,5%) nell'arco della propria esperienza professionale. Il fenomeno interessa il 44,3% dei collaboratori solo nel loro ultimo anno di attività, e addirittura il 61,2% se si prendono in considerazione gli ultimi tre. Un quadro infortunistico che mostra dunque un andamento esponenziale, con una tendenza degli eventi a ripetersi nel corso della carriera lavorativa (fig. 16).

Se la correlazione tra anzianità di servizio e numero di infortuni appare in assoluto abbastanza ovvia, d'altro canto la maggiore esperienza sembra giovare ai più esperti. Se si prende in considerazione l'ultimo anno di servizio – così da rendere confrontabili i dati per tutte le classi di anzianità – l'incidenza degli infortuni risulta significativamente più alta tra chi svolge questo lavoro da meno di quattro anni: il 47,4% dei lavoratori in questa fascia ha avuto almeno un incidente, contro il 40,6% di chi ha più di dieci anni di esperienza. E per di più la casistica mostra un andamento proporzionale all'anzianità, dal momento che il numero di eventi nell'ultimo anno diminuisce al crescere dell'esperienza del lavoratore (tab. 17).

Fig. 16 - Lavoratori domestici che hanno dichiarato di avere avuto almeno un infortunio sul lavoro, per periodo (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 17 - Incidenti occorsi nell'ultimo anno di attività per classi di anzianità lavorativa (val. %)

	Anzianità lavorativa				Totale
	Meno di 4 anni	Da 4 a 6 anni	Da 7 a 10 anni	Oltre 10 anni	
Nessun incidente	52,6	55,9	57,0	59,4	55,7
Un incidente	37,2	31,6	29,1	32,4	33,0
2 o più incidenti	10,2	12,5	13,9	8,2	11,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

Una differenza che non trova però congruo riscontro nell'andamento infortunistico per fasce di età, tanto che tra i due fattori non sembra esserci correlazione. Prendendo in considerazione l'ultimo anno di attività, se si riscontra una certa differenziazione tra i due sottogruppi marginali –

vale a dire gli under 30 e gli over 50 – tra l'altro di carattere opposto a quanto potremmo aspettarci (se il 59% dei primi ha avuto almeno un incidente la percentuale sale al 76,3% nei secondi), questa è principalmente imputabile alla presenza di lavoratori con pochi mesi di esperienza che presumibilmente non hanno avuto infortuni, concentrati perlopiù proprio nella fascia d'età più bassa, e il cui computo tende a distorcere l'analisi. Tant'è vero che non si nota un aumento degli infortuni proporzionale all'età dei lavoratori, ma anzi nelle classi d'età centrali, e cioè tra i 31 e i 50 anni, i dati sono discordanti, con la fascia 41-50 che si infortuna almeno una volta meno spesso di quella 31-40 (70,4% e 72,9% rispettivamente) (tab. 18). Ciò suggerisce che non vi sia una relazione lineare tra età e frequenza degli eventi infortunistici, come invece si ravvisava per l'anzianità lavorativa; è semmai vero che i giovani si infortunano meno, in parte perché sottorappresentati in tutte quelle le mansioni che sono più a rischio (pulizia di casa, manutenzione e riparazioni, assistenza alle persone), in parte per le caratteristiche fisiologiche connaturate all'età meno avanzata, che li rendono certamente più freschi, forti, resistenti e dotati di maggiore prontezza di riflessi.

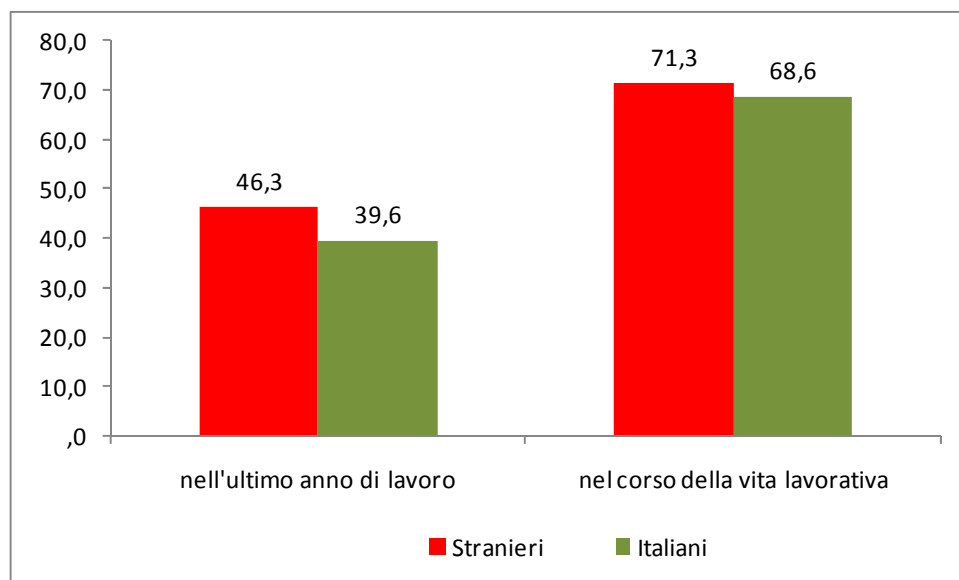
Tab. 18 - Incidenti occorsi nell'ultimo anno, per Classi di età e sesso (val. %)

	Classi di età				Sesso		Totale
	Fino a 30 anni	da 31 a 40	da 41 a 50	oltre 50 anni	Maschio	Femmina	
Nessun incidente	41,0	27,1	29,6	23,7	52,9	56,2	55,7
Un incidente	23,1	29,3	27,4	24,9	39,5	31,8	33,0
2 o più incidenti	35,9	43,6	43,0	51,4	7,6	12,0	11,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

Sembrerebbe invece che tra gli stranieri il problema abbia un'incidenza più alta, non solo nell'intera vita lavorativa (nel qual caso è occorso almeno un incidente al 71,3% dei primi e al 68,6% dei secondi), ma anche prendendo in considerazione il solo ultimo anno di lavoro (rispettivamente 46,3% e 39,6%) (fig. 17). Ciò è tanto più rilevante se si pensa che l'anzianità lavorativa degli stranieri è mediamente molto più bassa (poco più di 6 anni, contro gli oltre 10 anni degli Italiani).

Fig. 17 - Collaboratori che hanno avuto almeno un infortunio sul lavoro nell'ultimo anno e nel corso della vita lavorativa, per nazionalità (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2009

Non sembra poi esserci una correlazione diretta tra la frequenza degli infortuni nell'ultimo anno di lavoro e la quantità di lavoro svolta, tanto che i valori per le due classi marginali prese in considerazione (meno di 25 ore settimanali e più di 40) tendono a coincidere. D'altronde, l'andamento degli eventi non è proporzionale alle ore lavorate, visto che le classi centrali (chi svolge tra 26 e 35 e tra 36 e 40 ore di lavoro settimanali) sono anche quelle con la maggior presenza di lavoratori che non hanno mai subito infortuni (rispettivamente 39% e 41,6%) (tab. 19).

Quanto appena detto vale in linea di massima anche per la distinzione di genere, che però richiede una precisazione: se nel corso dell'intera vita lavorativa l'incidenza degli infortuni è praticamente la stessa tra uomini e donne, quando prendiamo in considerazione solo l'ultimo anno di lavoro i dati diventano più complessi da leggere. E infatti se in assoluto le donne si infortunano meno (il 56,2% non ha avuto alcun incidente, 52,9% nel caso dei maschi), quelle che lo fanno sembrano farlo più spesso: il 12% ha infatti subito almeno due infortuni nell'anno considerato, contro solo il 7,6% dei colleghi maschi.

Tab. 19 - Incidenti occorsi nell'ultimo anno, per ore lavorate (val. %)

	Ore di lavoro settimanali				Totale
	fino a 25	26-35	36-40	oltre 40	
Nessuno	37,9	39,0	41,6	36,9	55,7
Un incidente	31,2	28,6	26,3	31,8	33,0
2 o più	30,9	32,4	32,1	31,3	11,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

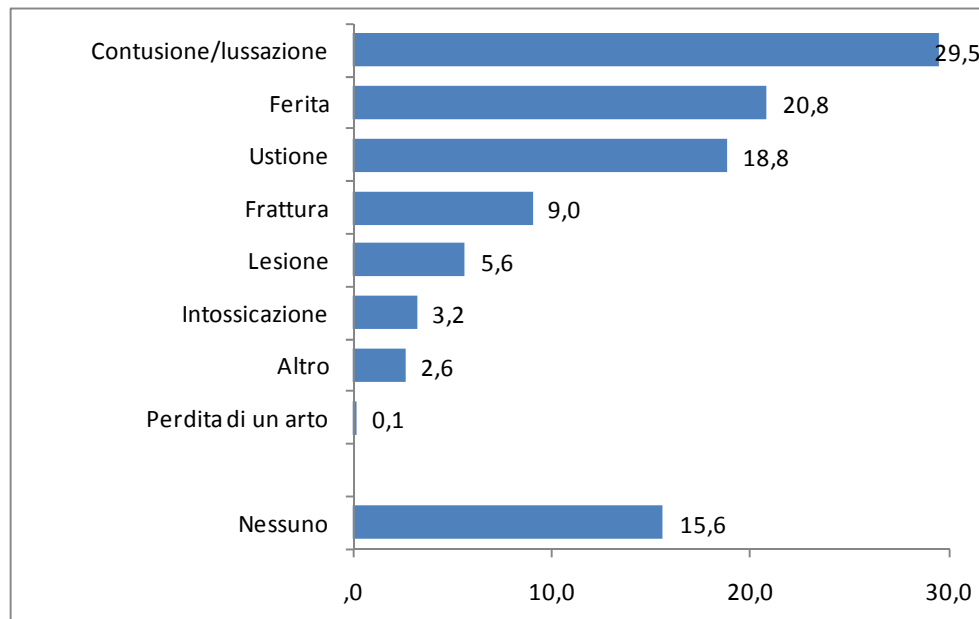
Nei casi di monocommittenza il rapporto di lavoro che lega il collaboratore ad una sola famiglia lascia immaginare una relazione più intima e diretta tra gli attori, condizione propedeutica alla realizzazione di un ambiente generalmente più sensibile ai bisogni e alla salute del lavoratore, e a rima vista i dati sembrano confermare l'ipotesi: chi lavora per una sola famiglia si infortuna meno spesso, ma con conseguenze più serie. Tra i monocommittenti, quasi uno su tre non ha mai subito infortuni nel corso della propria vita lavorativa (32,2%), contro il 26,1% dei committenti plurimi. Eppure questa interpretazione è fortemente viziata dalla diversa composizione dei due gruppi, laddove tra i primi c'è una netta prevalenza di lavoratori con meno esperienza, la cui situazione non si può dunque confrontare con quella di chi invece lavora da più di sette o dieci anni. Confrontando il solo ultimo anno di attività, si vede che gli incidenti sono leggermente più frequenti tra i monocommittenti (45,2% contro 43,4%), i quali peraltro lavorano anche di più.

3.2. Le conseguenze degli infortuni domestici

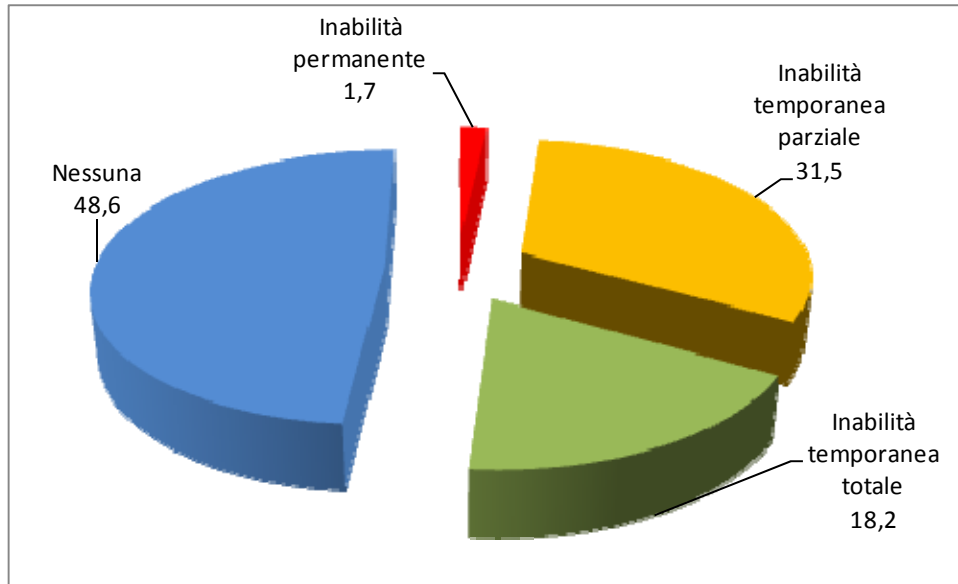
Più di quattro incidenti su cinque producono conseguenze fisiche (84,5%), principalmente contusioni o lussazioni (29,6%), ferite (21%) e ustioni (18,7%) (fig. 18). Va detto che la gran parte degli infortuni è di lieve entità e non condiziona il normale svolgimento del lavoro: se il 51,4% degli incidenti provoca inabilità di qualche tipo, queste sono in massima parte temporanee e parziali (31,5% del totale), ma non di rado costringono ad assenze forzate dal lavoro (18,5%) (figg. 19 e 20). È interessante notare

come più di un collaboratore su dieci subisce un infortunio abbastanza serio da tenerlo lontano dal lavoro per oltre sette giorni (11,9% del totale intervistati), una cifra equivalente al 16,8% di chi ha avuto almeno un incidente nel corso della vita lavorativa. Il 13,8% degli eventi infortunistici comporta invece un'assenza non più lunga di tre giorni, e il 9,8% tra quattro e sette giorni. È un dato significativo che ci mostra come, sebbene la maggior parte degli incidenti non comporti conseguenze che pregiudicano il prosieguo dell'attività, esiste una casistica piuttosto ampia di incidenti più seri che comportano un'assenza prolungata dal lavoro.

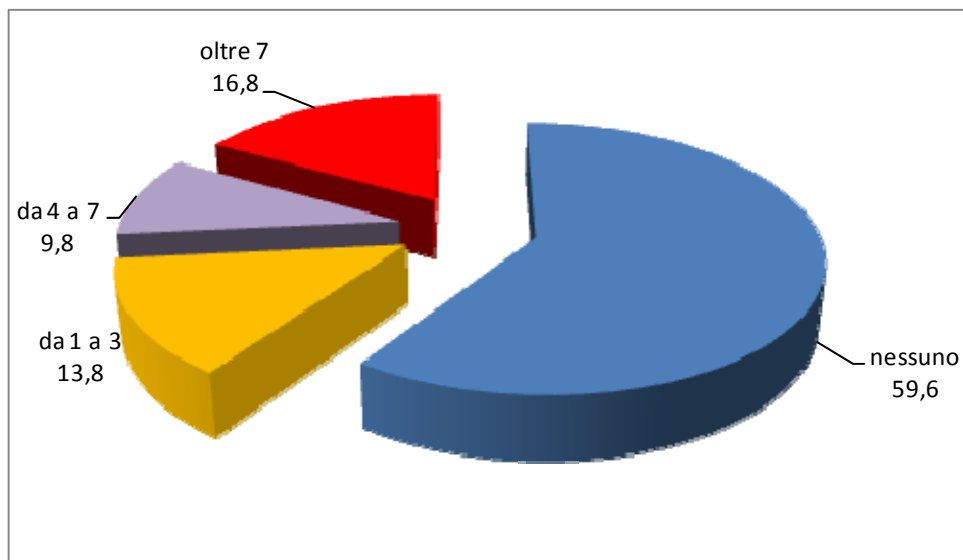
Fig. 18 - Conseguenze derivanti dall'incidente (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2009

Fig. 19 - Conseguenze derivanti dall'infortunio (val.%)

Fonte: indagine Censis, 2009

Fig. 20 - Giorni di assenza dal lavoro a seguito dell'infortunio (val.%)

Fonte: indagine Censis, 2009

Se la frequenza degli infortuni non cresce al crescere dell'età, le conseguenze diventano più gravi nelle fasce di età e anzianità lavorativa più avanzate. Tra gli over 50, più di un lavoratore su due in caso di infortunio deve fare i conti con un'inabilità a svolgere il lavoro, temporanea (51,8%) o addirittura permanente (3,6% contro una media generale di 1,7%), mentre tra gli under 30 le conseguenze sono generalmente più contenute (38,4% per le inabilità temporanee e 1,4% per quelle permanenti) (tab. 20).

Per quanto riguarda i lavoratori più esperti, si delinea una situazione in chiaroscuro, per cui la maggiore esperienza lavorativa sembra in parte supplire alle negligenze delle famiglie, decisamente meno attente all'aspetto della sicurezza, forse perché influenzate da un'idea di collaboratore più "esperto" e capace di badare a se stesso. Se da una parte i collaboratori con oltre dieci anni di servizio sembrano a prima vista trarre giovamento dall'esperienza accumulata, che si tramuta in una minore frequenza di infortuni, dall'altra sono proprio loro a subire gli incidenti più gravi, che nel 25,9% dei casi producono un'assenza forzata di oltre una settimana (contro il 4,3% dei novizi), mentre solo il 57,6% delle volte non causano alcun giorno di assenza (82,2% per chi lavora da meno di quattro anni) (tab. 21). Al di là della distinzione tra le diverse tipologie di lavoro effettivamente svolto in casa, i meno giovani sono più vulnerabili anche sul piano fisico; ciò che per un trentenne è un incidente trascurabile, può nel caso di un sessantenne portare a fastidiose complicazioni e strascichi anche di lungo periodo.

Tab. 20 - Conseguenze derivanti dall'infortunio, per Classi di età (val. %)

	Classi di età				Totale
	Fino a 30 anni	da 31 a 40	da 41 a 50	oltre 50 anni	
Inabilità permanente	1,4	1,8	0,5	3,6	1,7
Inabilità temporanea ma parziale	27,4	26,6	33,3	40,5	31,5
Inabilità temporanea ma totale	11,0	22,0	19,9	11,7	18,2
Nessun tipo di conseguenza	60,3	49,5	46,2	44,1	48,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 21 - Conseguenze e giorni di assenza dal lavoro a seguito di incidente, per anzianità lavorativa (val. %)

	Anzianità lavorativa				Totale
	meno di 4 anni	da 4 a 6 anni	da 7 a 10 anni	oltre 10 anni	
Conseguenze					
Inabilità permanente	0,7	1,3	1,9	3,1	1,7
Inabilità temporanea ma parziale	35,8	29,9	29,7	30,7	31,5
Inabilità temporanea ma totale	8,8	16,2	25,2	22,8	18,2
Nessun tipo di conseguenza	54,7	52,6	43,2	43,3	48,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Giorni di assenza dal lavoro					
nessun giorno	82,2	73,0	65,2	57,6	71,6
da 1 a 3 giorni	10,8	9,8	8,3	8,8	9,6
da 4 a 7 giorni	2,8	8,6	10,4	7,6	6,9
oltre 7 giorni	4,3	8,6	16,1	25,9	11,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

Allo stesso modo, gli uomini riportano conseguenze più serie delle donne (il 60,4% degli infortuni porta ad inabilità, contro il 49,2% per le donne) (tab. 22), nonostante una frequenza infortunistica equiparabile, e proprio perché le due categorie rappresentano profili lavorativi fundamentalmente diversi: se le donne incarnano una figura più tradizionale di collaboratore domestico, in gran parte dedita alla pulizia di casa e all'assistenza personale, gli uomini sono più specializzati nei compiti maggiormente esposti ai rischi esterni, come quello di autista, oppure legati alla manutenzione e alla sorveglianza dell'immobile.

Tab. 22 - Conseguenze e giorni di assenza dal lavoro a seguito di incidente, per sesso e numero di famiglie committenti (val. %)

	Famiglie committenti		Sesso		Totale
	Una sola famiglia	Più di una famiglia	Uomini	Donne	
Conseguenze					
Inabilità permanente	1,3	2,2	2,8	1,5	1,7
Inabilità temporanea ma parziale	34,8	27,7	37,7	30,1	31,5
Inabilità temporanea ma totale	17,4	18,7	19,8	17,6	18,0
Nessun tipo di conseguenza	46,5	51,4	39,6	50,8	48,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Giorni di assenza dal lavoro					
nessun giorno	73,9	68,6	68,6	72,1	71,5
da 1 a 3 giorni	9,1	10,5	11,6	9,3	9,7
da 4 a 7 giorni	4,4	10,0	4,1	7,5	6,9
oltre 7 giorni	12,6	10,9	15,7	11,0	11,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

Chi lavora per una sola famiglia sembra subire le conseguenze maggiori, con un 53,5% di inabilità sopravvenute contro il 48,6% di chi lavora per più famiglie, eppure quasi tre su quattro non rinunciano a lavorare (73,9%). C'è peraltro da considerare che il 44,8% dei collaboratori monocommittenti alloggia presso il datore di lavoro, il che conferisce al ruolo quel carattere totalizzante che tende a far coincidere la convalescenza con l'abituale routine quotidiana: lo stesso è il luogo di ricovero, le stesse le persone che lo abitano e la stessa è pure l'assistenza di cui hanno bisogno. Difficilmente può il riposo essere un momento di completo distacco dalle mansioni giornaliere e dallo spazio lavorativo nonché abitativo, che anzi spesso rappresenta l'unico ricovero possibile.

C'è da dire che il rapporto di lavoro unico, specie se associato alla coabitazione con il datore – come abbiamo visto essere una situazione piuttosto ricorrente – garantisce il più delle volte una maggiore autonomia del lavoratore e la libertà di scegliere, almeno nei tempi, come e quando

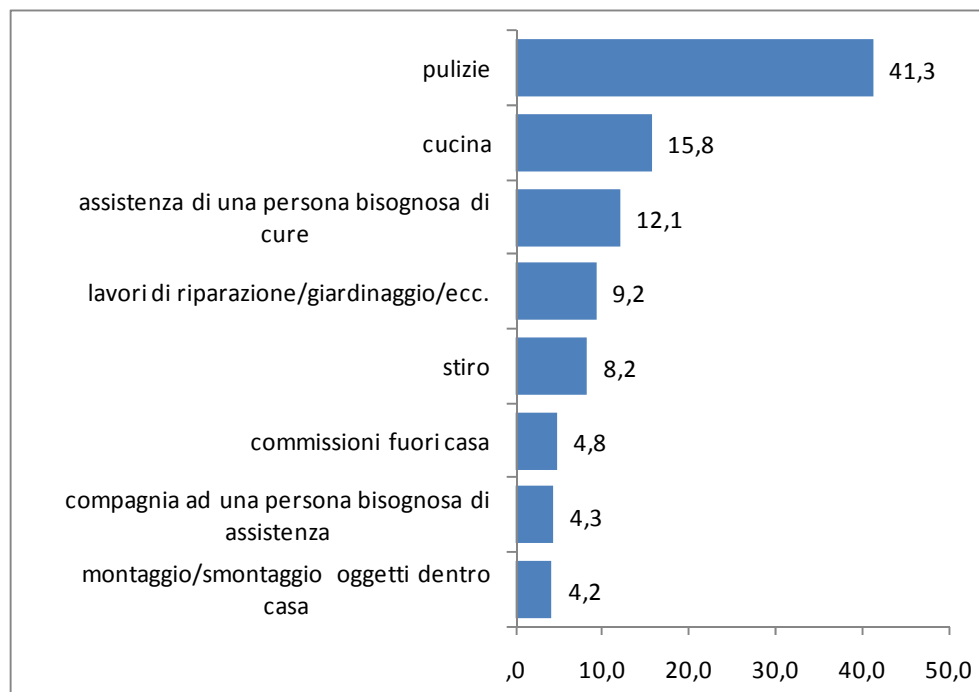
svolgere le proprie mansioni, rimandando se necessario le più onerose. Al contrario, nelle pluricommitenze e in particolar modo in quelle più frammentate, fatte di poche ore settimanali o magari del tutto occasionali, il lavoro va svolto necessariamente negli orari prestabiliti e sospenderlo vorrebbe dire rinunciare alla relativa paga, una barriera sufficiente a scoraggiare i più da tale eventualità. E non è un caso che i pluricommittenti, quando si assentano, lo fanno generalmente per pochi giorni, mentre sono in pochi a star via dal lavoro per più di una settimana (10,9% contro il 12,6% dei monocommittenti, che peraltro più spesso coabitano con i datori).

3.3. Le cause degli infortuni

Ma come ci si infortuna nella realtà quotidiana? Quali attività nascondono le maggiori insidie per la salute e quali sono le situazioni a rischio? Quali le principali cause endogene ed esogene degli incidenti?

Innanzitutto, è da segnalare che la gran parte degli incidenti avviene mentre si fanno le pulizie (41,4%), ma si dimostrano attività a rischio anche cucinare (15,8%), stirare (8,2), assistere persone bisognose (12,1%) ed eseguire lavori di manutenzione (9,2%) (fig. 21). E poiché ogni situazione lavorativa implica compiti sostanzialmente diversi, si possono individuare tipi di infortunio associabili a questa o quell'attività in particolare.

Se in cucina fuoco, coltelli e pentole bollenti contribuiscono più che altro a scottature, ferite e intossicazioni, infortunarsi nello svolgimento delle pulizie ha a che fare più che altro con superfici scivolose e fili aggrovigliati. Si scopre così che le bruciature costituiscono il più frequente tra gli incidenti domestici (18,8%), ma capita spesso anche di scivolare (16,2%), inciampare (9,5%) o cadere da una scala (12,2%), ferirsi con utensili o apparecchiature (8,6%) e farsi male sollevando una persona (7,6%) (tab. 23).

Fig. 21 - Attività svolta nel momento in cui è avvenuto l'incidente (val. %)

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 23 –Ultimo tipo di incidente occorso, per nazionalità (val. %)

	Nazionalità		Totale
	Stranieri	Italiani	
Mi sono bruciato/a (mentre cucinavo, stiravo, etc.)	18,5	19,4	18,7
Sono scivolato/a (ad esempio pulendo per terra etc.)	15,3	18,3	16,1
Sono caduto/a da una scala	10,9	15,7	12,2
Sono inciampato/a	10,1	7,9	9,5
Ferito/a utilizzando coltelli, elettrodomestici, utensili	9,3	6,8	8,6
Ho avuto uno strappo/ contusione sollevando una persona	8,5	5,2	7,6
Ho sbattuto fortemente una parte del corpo	7,8	5,2	7,1
Mi sono intossicato/ustionato con prodotti per pulire	3,2	6,8	4,2
Mi è caduto qualcosa addosso/ oggetto che si è rotto	4,0	4,2	4,0
Ho preso una scossa elettrica	3,8	3,1	3,6
Sono caduto/a da un'altra struttura (tetto, sedie, etc.)	2,4	2,1	2,3
Ho fatto un incidente stradale mentre ero in servizio	2,4	2,1	2,3
Altro	1,8	2,1	1,9
Sono stato/a investito	2,0	1,0	1,7
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

Evidentemente, a seconda delle mansioni di cui si è incaricati variano i rischi cui si è più esposti; e così, chi è principalmente adibito alle pulizie subisce più spesso bruciature (21,7%), scivola (17,6%) o inciampa (10%); chi fa lavori di manutenzione è più soggetto al rischio di cadere da una scala (18,7%) o di ferirsi con gli attrezzi del mestiere (17,2%); contusioni e strappi sono invece gli eventi più ricorrenti tra chi si dedica all'assistenza personale degli anziani (15%) o di altre persone non autosufficienti (17,7%) (tab. 24).

Tab. 24 - Ultimo tipo di incidente occorso, per alcune mansioni svolte dai collaboratori (val. %)

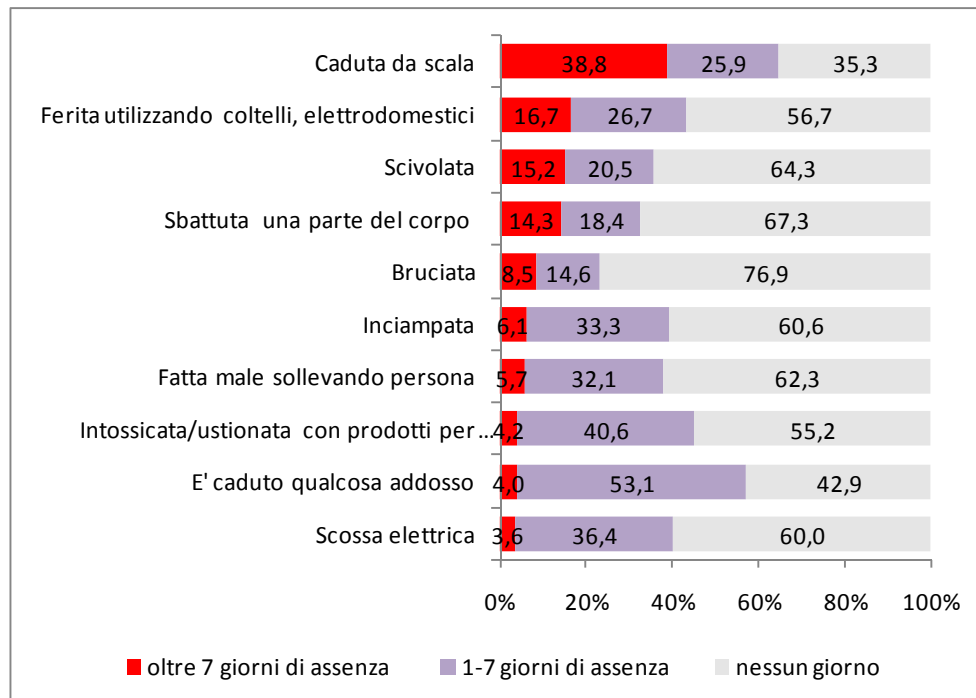
	Mansioni svolte dai lavoratori				Totale
	Pulizia e igiene della casa	Manutenzione	Accudimento anziani	Assistenza persone non autosufficienti	
Mi sono bruciata/o (mentre cucinavo, stiravo, etc.)	21,7	9,0	19,3	17,1	18,7
Sono scivolato/a (ad esempio pulendo per terra etc.)	17,6	11,2	14,3	14,3	16,1
Sono caduto/a da una scala	12,5	18,7	11,1	9,7	12,2
Sono inciampato/a	10,0	11,9	8,6	5,7	9,5
Ferito/a utilizzando coltelli, elettrodomestici, utensili	7,6	17,2	6,8	8,0	8,6
Ho avuto uno strappo/contusione sollevando una persona	4,9	2,2	15,0	17,7	7,6
Ho sbattuto fortemente una parte del corpo	6,9	3,7	9,3	6,9	7,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

Indipendentemente dalla loro frequenza, determinate tipologie di infortunio si dimostrano più temibili di altre, perché portatrici di conseguenze più serie. Scopriamo così che l'infortunio più ricorrente, le bruciature, non ha generalmente ripercussioni gravi, tanto che il 76,9% delle volte non comporta alcun giorno di assenza dal lavoro, e solo nell'8,5% dei casi l'assenza si prolunga oltre i sette giorni. Al contrario le cadute da scale, anch'esse piuttosto frequenti, provocano generalmente conseguenze più serie, con un'assenza dal lavoro che supera i sette giorni

nel 38,8% dei casi. E prevedibilmente, tra le eventualità meno auspicabili figura l'incidente stradale, che provoca un'assenza così prolungata il 43,8% delle volte. Scivolare, inciampare, sbattere una parte del corpo o farsi male sollevando una persona, sono invece esempi di infortuni meno seri che nella gran parte dei casi non producono alcuna assenza forzata: si torna subito al lavoro, rispettivamente il 64,3%, 60,6%, 67,3% e 62,3% delle volte (fig. 22).

Fig. 22 - I giorni di assenza dal lavoro, per tipologia di infortunio (val. %)



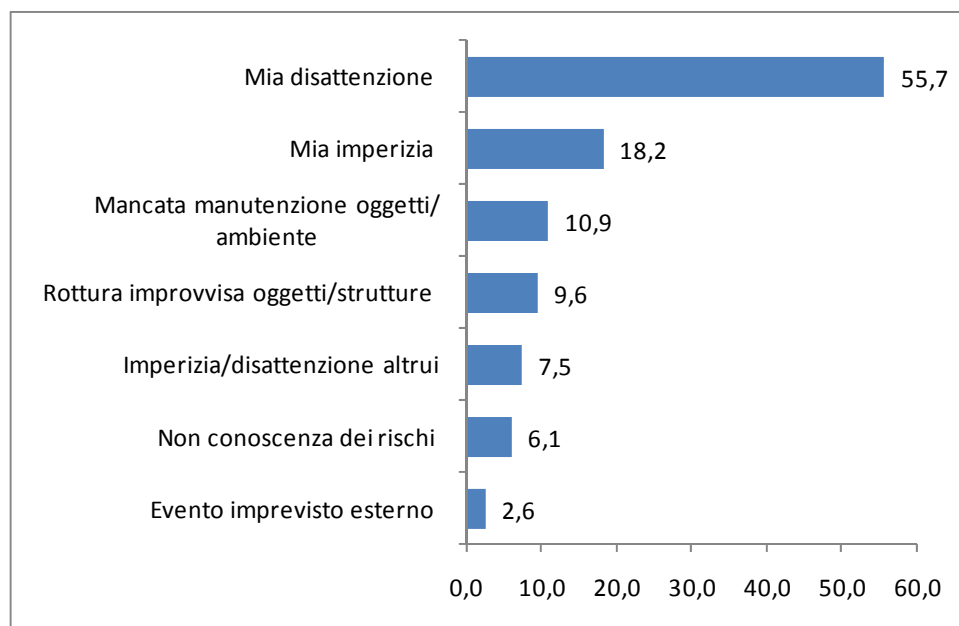
Fonte: indagine Censis, 2009

Se il tipo di incidente dipende principalmente dai compiti che si stavano svolgendo, e dunque scottature, cadute, contusioni e quant'altro colpiscono indiscriminatamente tra coloro che si trovano indaffarati in alcune attività, le cause dell'incidente, che siano imputabili al collaboratore stesso o a fattori esterni, rappresentano un più interessante oggetto di analisi perché ci permettono di confrontare tipologie di lavoratori che differiscono non solo per mansioni svolte, ma anche sotto il profilo anagrafico e contrattuale.

I pericoli che vengono, per così dire, dall'esterno sono principalmente correlati alla mancata manutenzione di oggetti (10,9%), ad eventi imprevisti come la rottura di strutture (9,6%), oppure a disattenzione ed imperizia altrui (7,5%), ma c'è anche una porzione di eventi attribuibili alla non conoscenza delle situazioni di rischio (6,1%).

Se, dunque, la casualità resta un fattore importante nella casistica degli incidenti, è anche vero che raramente questa ne è la causa principale, tanto più se correlata a situazioni che perlopiù si potrebbe prevenire se non prevedere, o all'assenza di una corretta informazione sui rischi del lavoro. D'altro canto, le cause di gran lunga più frequenti di infortunio sono endogene: disattenzione e imperizia contribuiscono insieme al 73,9% degli eventi, responsabilità quindi imputabili ai collaboratori stessi e che lasciano supporre che questi fossero consapevoli sì dei rischi legati ai compiti che stavano svolgendo, ma forse non anche delle loro conseguenze (fig. 23).

Fig. 23 - Le principali cause degli infortuni (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2009

Sono gli uomini, molto più delle donne, ad imputare gli accadimenti a cause esterne; imperizia e disattenzione sono infatti considerati fattori primari dell'incidente dal 63,6% degli uomini contro il 76,1% delle donne,

mentre i comportamenti altrui o eventi esterni improvvisi sono alla base del 30,6% degli infortuni (tab. 25). Un valore attribuibile al fatto che gli uomini svolgono in massima parte mansioni particolari, che richiedono frequenti contatti con l'esterno, spostamenti e dunque una maggiore interazione con l'ambiente circostante, non solo quello domestico. Si pensi a chi fa l'autista o si occupa di manutenzione: gli incidenti stradali, così come la presenza di oggetti e apparecchiature difettosi, sfuggono al totale controllo del collaboratore, che rimane solo un attore, magari protagonista, ma tra i tanti presenti sulla scena e che possono influenzarne l'esito. Oltre che in tutte quelle attività che implicano un costante rapporto con l'ambiente esterno, i fattori esogeni di rischio diventano rilevanti per chi svolge attività di assistenza personale, e a ben vedere disattenzione e imperizia altrui sono indicate come causa principale dell'ultimo infortunio occorso dal 13,8% di chi assiste persone non autosufficienti e dal 13% dei babysitter.

Tab. 25- Le principali cause degli infortuni per sesso e nazionalità (val. %)

	Sesso		Nazionalità		Totale
	Maschio	Femmina	Stranieri	Italiani	
Disattenzione	42,1	58,6	55,6	56,0	55,7
Imperizia (comportamenti azzardati, etc.)	21,5	17,5	17,0	21,5	18,2
Mancata manutenzione dell'oggetto/ambiente del danno	13,2	10,4	11,2	9,9	10,9
Rottura improvvisa oggetti o strutture	13,2	8,8	9,4	9,9	9,6
Imperizia/disattenzione altrui	13,2	6,3	8,6	4,7	7,5
Non conoscevo i rischi derivanti da alcuni comportamenti	5,8	6,1	5,4	7,9	6,1
Evento imprevisto esterno	4,1	2,3	3,0	1,6	2,6

Fonte: indagine Censis, 2009

Dall'altra parte, i fattori endogeni restano la causa più comune degli incidenti, e non a caso vi si possono ricondurre tutti quei comportamenti che, dettati ora da distrazione ora da inesperienza, finiscono per favorire il verificarsi di infortuni. Sbadataggine, distrazione, disattenzione: stati mentali leggeri e un po' assenti che tutti sperimentiamo di frequente. Atteggiamenti naturali e di per sé innocui, che però nel lavoro domestico assumono una nota di serietà perché, a conti fatti, rappresentano la prima causa di incidenti; in un lavoro che, pur svolto in un ambiente casalingo, porta ad aver a che fare con tutte le fonti di rischio presenti in casa (si pensi a prese e fili elettrici, gas, finestre, elettrodomestici, ecc.) oltre che a compiere movimenti innaturali e talvolta sforzi rilevanti, è richiesta una concentrazione costante sul comportamento da tenere nelle specifiche situazioni.

Dalla postura nel sollevare oggetti e persone, alle norme sull'utilizzo degli apparecchi elettrici, dalle inside legate ai fornelli, al fuoco e al gas, alla presenza di oggetti mal funzionanti o pericolosi, sono tante le situazioni che richiedono, al di là della consapevolezza dei rischi presenti, l'adozione di piccoli accorgimenti dettati innanzitutto dal buon senso. Si tratta di pensieri che spesso passano in secondo piano, per leggerezza, noncuranza o semplice fretta. E tuttavia è bene insistere sulla necessità di un atteggiamento più attento, maturo e consapevole sul lavoro: in fatto di sicurezza, sono gli stessi lavoratori i primi responsabili del proprio destino, e solo un po' di attenzione in più potrebbe evitare quegli infortuni frutto di disattenzione o azzardo, vale a dire la stragrande maggioranza degli eventi.

Meno distratti ma egualmente negligenti: sono i lavoratori più anziani e più esperti, che se da un lato sembrano adoperare più cautela nello svolgimento dei propri compiti, dall'altro mostrano di non aver del tutto capitalizzato la maggiore esperienza, continuando a farsi male a causa di comportamenti azzardati. La disattenzione resta infatti la causa principale degli infortuni, ma non è più così predominante. Se il 55,7% del totale dei collaboratori la indica come fattore chiave negli incidenti, tra chi ha più di dieci anni di anzianità la percentuale scende al 52,1% e addirittura al 47% tra gli over 50 (tabb. 26 e 27).

Tab. 26 - Le principali cause degli infortuni per età (val. %)

	Classi di età				Totale
	Fino a 30 anni	da 31 a 40	da 41 a 50	oltre 50 anni	
Mancata manutenzione dell'oggetto/ambiente del danno	6,6	9,4	13,6	12,1	10,9
Non conoscevo i rischi derivanti da alcuni comportamenti	5,5	6,3	5,6	6,8	6,1
Disattenzione	57,1	58,3	57,5	47,0	55,7
Evento imprevisto esterno	1,1	2,8	2,3	3,8	2,6
Imperizia (comportamenti azzardati, etc.)	22,0	13,8	19,2	22,7	18,2
Da rottura improvvisa oggetti o strutture	11,0	8,3	11,2	8,3	9,6
Imperizia/disattenzione altrui	6,6	7,9	6,1	9,8	7,5

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 27 - Le principali cause degli infortuni per anzianità lavorativa (val. %)

	Anzianità lavorativa				Totale
	meno di 4 anni	da 4 a 6 anni	da 7 a 10 anni	oltre 10 anni	
Disattenzione	59,3	57,2	53,0	52,1	55,7
Imperizia (comportamenti azzardati, ecc.)	18,6	18,3	16,7	19,3	18,2
Mancata manutenzione dell'oggetto/ambiente del danno	9,0	8,9	12,5	14,3	10,9
Rottura improvvisa oggetti o strutture	8,0	6,7	10,7	13,6	9,5
Imperizia/disattenzione altrui	8,5	6,7	7,7	7,1	7,6
Non conoscevo i rischi derivanti da alcuni comportamenti	7,0	6,7	4,8	5,7	6,1
Evento imprevisto esterno	2,5	2,2	3,0	2,9	2,6

Fonte: indagine Censis, 2009

Lo stesso non può dirsi dell'imperizia, un atteggiamento duro a morire che presuppone il "concorso di colpa" dei lavoratori stessi negli eventi infortunistici. Un atteggiamento che non mostra segni di cedimento con l'avanzare dell'età e dell'esperienza lavorativa, ma anzi sembra diventare più significativo proprio nel segmento più anziano della categoria, tanto che interessa il 22,7% degli over 50 e il 19,3% di chi lavora da più di dieci anni (per fare un raffronto, la media complessiva è del 18,2% in entrambi i casi). Si può ipotizzare che, se l'età e l'esperienza favoriscono un approccio differente al lavoro, caratterizzato da ritmi meno frenetici e un atteggiamento più tranquillo e paziente, al tempo stesso queste inducano i lavoratori a sentirsi più sicuri di sé e meno soggetti a errori: è come se l'accresciuta tranquillità sul luogo di lavoro sia accompagnata da una sorta di presunzione che fa perdere di vista la dimensione del rischio.

È interessante notare che gli stranieri, se nel 17% dei casi riconoscono l'imperizia propria come causa principale dell'incidente, molto più spesso degli Italiani la fanno risalire al comportamento altrui (8,6% per i primi e 4,7% per i secondi). D'altronde anche in questo caso c'è una motivazione di ordine strutturale: essendo molto più presenti nelle attività di assistenza alla persona, nel caso degli immigrati il corretto svolgimento dei compiti può dipendere anche dalla "collaborazione" degli assistiti o di altre persone, e non è un caso che il 18,6% degli infortuni avvenga mentre si presta assistenza o si tiene compagnia ad un familiare.

A parziale spiegazione della maggiore incidenza di infortuni tra i lavoratori immigrati vi sono anche le difficoltà linguistiche, che non solo inficiano la capacità di leggere eventuali istruzioni sulla sicurezza e l'utilizzo di prodotti e apparecchi, ma anche di comprendere quelle che vengono date a voce, dai datori stessi o da altri soggetti. Alla domanda sul grado di comprensione di istruzioni ed etichette, solo il 37,7% dei lavoratori di origine immigrata dichiara di capirne completamente il significato, mentre il 15,3% una piccola parte o nulla. Il problema è particolarmente serio tra chi lavora da meno di quattro anni (il 22,5% comprende poco o nulla) ma la situazione tende a migliorare con l'anzianità, scendendo al 7,4% tra chi lavora da oltre dieci anni (tab. 28).

Tab. 28 - Grado di comprensione etichette dei prodotti e istruzioni dei lavoratori domestici stranieri per classe d'età (val. %)

	Classi di età				Totale
	Fino a 30 anni	da 31 a 40	da 41 a 50	oltre 50 anni	
Riesco a comprendere completamente il significato	29,8	38,6	39,0	42,1	37,7
Comprendo la gran parte, anche se non tutto	47,6	44,4	48,8	50,5	47,1
Comprendo una piccola parte	17,7	14,8	10,2	7,4	13,0
Non capisco quasi mai nulla	4,8	2,2	2,0	,0	2,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

3.4. Primo soccorso e denuncia dell'infortunio

Analizzare il momento successivo all'infortunio, capire a chi si rivolgono i collaboratori per ricevere aiuto o semplicemente sapere se informano la famiglia dell'accaduto, ci permette di scoprire un altro lato interessante del fenomeno, e quindi di comprendere meglio quanto sia davvero solido e intimo il rapporto con i datori. Ci dà anche l'idea di quanto i lavoratori – soprattutto stranieri – conoscano le strutture di assistenza, e più in generale quanto siano disposti a farsi curare e dunque a rendersi in un certo senso “visibili” al di fuori dell'ambiente di lavoro. Abbiamo visto come i circuiti informali rivestano un ruolo di assoluta preponderanza nelle modalità di formazione e informazione sul tema della sicurezza, ed è lecito attendersi un trend analogo nel comportamento post-infortunistico.

Il primo dato da evidenziare è che un collaboratore su due non chiede alcun tipo di assistenza, o perché non richiesto dalla lieve entità dell'infortunio (26,1%) o perché decide di fare da sé (23,9%). Ironicamente, questa forma di auto-assistenzialismo sembra ricalcare il welfare fai-da-te dalle famiglie italiane di cui gli stessi collaboratori sono i principali protagonisti. È dunque praticamente un lavoratore su due a non richiedere assistenza in caso di infortunio; chi lo fa, invece, preferisce rivolgersi ai circuiti “istituzionali” più sicuri, e cioè medici (6,3%) e farmacie (5,7%) nei

casi meno gravi, ospedali (2,9%) e pronto soccorso (16,3%) quando le conseguenze sono più serie, mentre meno di uno su cinque ricorre all'aiuto più informale di datori di lavoro, vicini di casa o altre persone (18,7%) (tab. 29). Complessivamente, dunque, il 42,6% dei lavoratori che si infortuna, pur ritenendo di dover ricevere un'assistenza di qualche tipo, preferisce rivolgersi ai canali informali legati al luogo di lavoro (famiglia e vicini di casa su tutti), a ulteriore conferma della diffidenza a praticare strade più "ufficiali", vuoi per poca consapevolezza, vuoi per comodità, e talvolta anche per timore di essere "schedati", soprattutto nel caso degli stranieri irregolari.

Tab. 29 - Tipo di assistenza ricevuta a seguito di incidente per classi di anzianità lavorativa e nazionalità (val. %)

	Anzianità lavorativa				Nazionalità		Totale
	meno di 4 anni	da 4 a 6 anni	da 7 a 10 anni	oltre 10 anni	Stranieri	Italiani	
Non necessario, l'incidente non ha comportato danni fisici	35,4	24,7	18,3	22,7	25,0	28,9	26,1
Ha provveduto per conto mio	23,4	30,3	21,3	19,1	24,0	23,5	23,9
Si è recato al pronto soccorso	9,9	15,7	21,3	20,6	16,7	15,5	16,3
Famiglia per cui lavoro	15,6	13,5	14,0	18,4	15,7	13,9	15,2
Si è recato da un medico	2,6	9,0	9,1	5,0	5,9	7,5	6,3
Si è recato in farmacia	5,7	3,4	6,7	7,8	6,1	4,8	5,7
Ricovero in ospedale	1,0	1,7	4,3	5,7	2,6	3,7	2,9
E' stato soccorso da altre persone	5,2	1,7	1,2	0,0	2,6	1,1	2,2
E' stato soccorso dai vicini di casa	1,0	0,0	3,7	0,7	1,4	1,1	1,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

Lo stesso discorso non vale però per tutti i segmenti della categoria: i più esperti sono molto più propensi a battere la strada delle strutture formali, cui si rivolge il 39% di essi di chi lavora da più di dieci anni, ma solo il 19,3% dei novizi con meno di quattro anni di anzianità. E come si può immaginare le soluzioni fai-da-te sono meno utilizzate dai primi (19,1%), mentre riscuotono maggiore successo tra i meno esperti (23,4%); questo diverso atteggiamento può essere imputabile da un lato alla maggiore entità degli infortuni occorsi ai più anziani, dall'altro proprio alla diversa esperienza che porta i più navigati ad essere maggiormente consapevoli degli strumenti di assistenza a loro disposizione, ma li pone anche in una posizione sia lavorativa che giuridica più certa, definita e quindi tutelata e tutelabile.

Quanto detto per l'anzianità lavorativa può tutto sommato applicarsi anche all'analisi per fasce di età, pur con qualche distinguo. In generale, infatti, il ricorso a un'assistenza più "istituzionale" è più frequente tra i più anziani, anche se non aumenta proporzionalmente al crescere dell'età. Se meno di un giovane su quattro sotto i 30 anni si avvale delle strutture più formali (23,5%), lo fa quasi uno su tre fra gli over 50 (31,3%) e ancor di più nella fascia 31-40 anni (36,9%) (tab. 30). Peraltro, è singolare come i più anziani si "curino" da sé tanto spesso quanto i più giovani (29,8% e 28,2% dei casi rispettivamente), pur subendo infortuni generalmente più seri; se è vero che d'altronde finiscono più spesso al pronto soccorso (18,3% contro 12,9%), si tratta pur sempre di un'attitudine post-incidente a rifiutare l'intervento, probabilmente doveroso, di uno specialista. Se nel caso dei giovani un atteggiamento più incosciente oltre che diffidente è comprensibile – ed è anche legato alle migliori capacità di recupero dell'organismo – negli over 50 la cautela sembra lasciare il campo a una sorta di presunzione di poter fare tutto da soli, anche laddove non si possiedono le competenze necessarie.

Infine, le donne, il cui comportamento in caso di incidente ricalca perlopiù quello dei lavoratori più inesperti, tanto che se meno di un uomo su cinque si assiste da sé (18,5%), tra le donne lo fa una su quattro (25%). Sono poche di più quelle che si rivolgono a strutture e operatori sanitari (29,6%) ma pur sempre in misura minore rispetto ai colleghi maschi (39,5%).

Tab. 30 - Tipo di assistenza ricevuta per classi di età e sesso (val. %)

	Classi di età				Sesso		Totale
	Fino a 30 anni	da 31 a 40	da 41 a 50	oltre 50 anni	Maschi	Femmine	
Non necessario, l'incidente non ha comportato danni fisici	27,1	26,6	28,0	21,4	23,5	26,6	26,1
Ha provveduto per conto mio	28,2	18,7	24,6	29,8	18,5	25,0	23,9
Si è recato al pronto soccorso	12,9	19,4	12,8	18,3	23,5	14,8	16,3
Famiglia per cui lavoro	16,5	14,7	14,7	16,0	15,1	15,2	15,2
Si è recato da un medico	3,5	7,5	6,6	5,3	8,4	5,9	6,3
Si è recato in farmacia	5,9	7,1	4,7	4,6	2,5	6,4	5,7
Ricovero in ospedale	1,2	2,8	3,8	3,1	5,0	2,5	2,9
E' stato soccorso da altre persone	2,4	1,6	3,3	1,5	1,7	2,3	2,2
E' stato soccorso dai vicini di casa	2,4	1,6	1,4	,0	1,7	1,3	1,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

Il momento successivo all'incidente è anche occasione per analizzare la comunicazione tra famiglia e lavoratore, e ci dice molto del rapporto tra le parti. L'evidenza principale è che nella maggior parte dei casi le famiglie sono a conoscenza dell'infortunio, perché presenti al momento dell'incidente (38,6%), ma spesso è lo stesso collaboratore a comunicare l'accaduto ai datori, perché ritenuto doveroso (20,2%), reso necessario dalle conseguenze (15,8%) o per avere un rimborso assicurativo (2,3%). Non bisogna però sottovalutare la restante parte di casi in cui l'evento viene tenuto nascosto, non già perché privo di conseguenze (17,7%), ma per una scelta ponderata dettata dalla paura di essere rimproverati (5,1%) o addirittura licenziati (4,7%) (tab. 31). Quest'aspetto, che va contestualizzato in una situazione generalmente improntata alla comunicazione aperta e alla trasparenza, dovrebbe destare comunque

qualche interrogativo, se non altro per cercare di capire quanti di questi timori siano effettivamente fondati e quanti invece autoindotti.

Tab. 31 - La conoscenza da parte della famiglia, dell'incidente, per nazionalità e sesso dei lavoratori (val. %)

<i>La famiglia è stata messa al corrente dell'incidente occorso</i>	Nazionalità		Sesso		Totale
	Stranieri	Italiani	Uomini	Donne	
Si	70,9	76,7	75,6	71,8	72,6
- erano presenti e hanno visto tutto	38,7	38,6	41,2	38,1	38,7
- perchè le conseguenze fisiche sono state significative	16,4	13,8	18,5	15,1	15,7
- perchè era doveroso informarli	14,2	20,6	12,6	16,7	16,0
- per avere il rimborso dell'assicurazione	1,6	3,7	3,4	2,0	2,2
No	29,1	23,3	24,4	28,2	27,5
- perchè l'incidente è stato di lieve entità	17,0	20,6	18,5	17,9	18,0
- per paura di essere rimproverato/a	6,5	1,1	1,7	5,7	5,0
- per paura di essere licenziato/a	5,7	1,6	4,2	4,6	4,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

Il problema è particolarmente diffuso tra gli immigrati: uno su otto (12,5%) ha infatti paura di mettere i membri della famiglia per cui lavora al corrente dell'incidente. E questo genere di preoccupazioni aumenta in contesti di maggiore precarietà, basti pensare che tra gli immigrati irregolari il problema riguarda un lavoratore su tre (37,5%), mentre tra chi lavora totalmente in nero uno su sette (13,8%). Insomma, sembra che le condizioni di vulnerabilità non vengano mai da sole, ma anzi tendano ad accumularsi mettendo al tempo stesso il lavoratore (in nero, straniero regolare o irregolare che sia) in una posizione di debolezza e impossibilità

di tutelare i propri diritti, e lasciando al datore una pressoché totale discrezionalità nel decidere le condizioni lavorative.

Oltre agli stranieri, chi sembra soffrire maggiormente questo tipo di situazioni sono donne, giovani e lavoratori meno esperti. Le prime, già penalizzate in altre situazioni, mostrano rispetto agli uomini anche in questo caso un atteggiamento più remissivo, che probabilmente, se non sempre trova giustificazione in un atteggiamento menefreghista quando non “dispotico” dei datori, certamente ha un legame con quel 9,9% di famiglie che non si preoccupano in alcun modo della sicurezza. Resta comunque un fatto che se il 5,9% degli uomini esprime questi timori, tra le donne la percentuale cresce parecchio, raggiungendo il 10,3%.

Ma è ancora più allarmante il dato che riguarda i giovani al di sotto dei 30 anni: addirittura il 15,3% dei collaboratori in questa fascia d’età preferisce non riferire dell’incidente al datore per paura. Più che motivi reali di preoccupazione dovuti a un atteggiamento ostile delle famiglie, è probabile che qui entrino in gioco altri fattori che condizionano l’attitudine dei più giovani, ingenerando una percezione di maggiore vulnerabilità e fragilità, e che alla fine li spingono a rifuggire ogni possibile attrito con i datori. È peraltro un fatto che proprio i più giovani rappresentino il segmento di collaboratori domestici verso i quali i datori mostrano un atteggiamento più attento e in un certo senso protettivo.

Infine, lungo la direttrice dell’esperienza lavorativa si snoda la distinzione più evidente: quella tra i lavoratori più e meno esperti. Se i primi dimostrano di aver acquisito, dopo oltre 10 anni di lavoro, una sicurezza in se stessi e una consapevolezza della loro condizione tali che li portano a non temere praticamente mai situazioni di questo genere (ad eccezione di un poco rilevante 1,4%), i secondi (con meno di quattro anni di anzianità) devono non solo prendere coscienza dei propri diritti, ma anche acquisire maggiore confidenza nel rapporto con i datori, visto che il 16% di essi condivide la paura di raccontare dell’avvenuto incidente (tab. 32).

Tab. 32 - Conoscenza da parte della famiglia dell'incidente occorso per classi di anzianità lavorativa (val. %)

<i>La famiglia è stata messa al corrente dell'incidente occorso</i>	Anzianità lavorativa				Totale
	meno di 4 anni	da 4 a 6 anni	da 7 a 10 anni	oltre 10 anni	
Si	62,2	72,1	77,1	83,0	72,6
- erano presenti e hanno visto tutto	31,6	39,1	42,2	44,7	38,7
- perchè le conseguenze fisiche sono state significative	11,4	17,3	18,1	17,0	15,7
- perchè era doveroso informarli	1,0	1,7	3,0	3,5	16,0
- per avere il rimborso dell'assicurazione	18,1	14,0	13,9	17,7	2,2
No	37,8	27,9	22,9	17,0	27,5
- perchè l'incidente è stato di lieve entità	21,8	16,8	16,3	15,6	18,0
- per paura di essere rimproverato/a	6,7	7,8	3,6	0,7	5,0
- per paura di essere licenziato/a	9,3	3,4	3,0	0,7	4,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

Questi dati peraltro suggeriscono una chiave di lettura trasversale delle dinamiche di integrazione sociale e interculturale che si combinano all'interno della società italiana, e l'immagine che restituiscono della situazione attuale sembra essere poco confortante. Se da un lato, infatti, occorre tenere ben distinta la percezione di una problematica dalla sua effettiva espressione in concreto, è sintomatico che così tanti collaboratori esprimano un reale disagio nei rapporti con il datore di lavoro, una condizione difficilmente compatibile con la componente più "intima" del lavoro domestico, quella condivisione del quotidiano che si esplica in un rapporto diretto poggiato sulla reciproca fiducia. È di certo un campanello d'allarme, avvisaglia del rischio che la figura del collaboratore domestico come "persona di famiglia" possa venir meno, ma anche rivelatore di un modello di integrazione sfilacciato, non pianificato ma demandato ai comportamenti dei singoli, che proprio nel riprodurre quegli stessi percorsi informali che caratterizzano i rapporti di lavoro in altri ambiti del mercato occupazionale privato, genera nuove precarietà e insicurezze, crea nuove

dimensioni di vulnerabilità, e in definitiva mette in dubbio la possibilità di un'integrazione autentica nel lungo periodo.

Un'ultima considerazione, non di secondaria importanza, è quella che riguarda il possesso di un'assicurazione per gli infortuni sul lavoro; una condizione che, se in contesti lavorativi più stabili e sicuri può darsi per scontata, nel lavoro domestico, con tutti i suoi distinguo tra vari gradi di informalità e irregolarità non solo contrattuale, costituisce ancora una volta l'eccezione più che la regola.

Complessivamente, poco più di un lavoratore su tre è titolare di un'assicurazione sul lavoro (34,3%), mentre una fetta significativa di collaboratori dichiara di non saperlo neanche (8,8%), ma è facile immaginare che la gran parte di questi ultimi ne sia esclusa. I più penalizzati sono nuovamente i giovani al di sotto dei 30 anni, assicurati la metà delle volte rispetto ai colleghi più anziani (20,7% contro 40,9%), e spesso del tutto inconsapevoli della loro posizione (14,1%) (tab. 33), a riprova di come molti di loro non si siano mai posti il problema. Le classi di età più avanzate sono invece progressivamente più "protette" e consapevoli di quest'aspetto del loro lavoro.

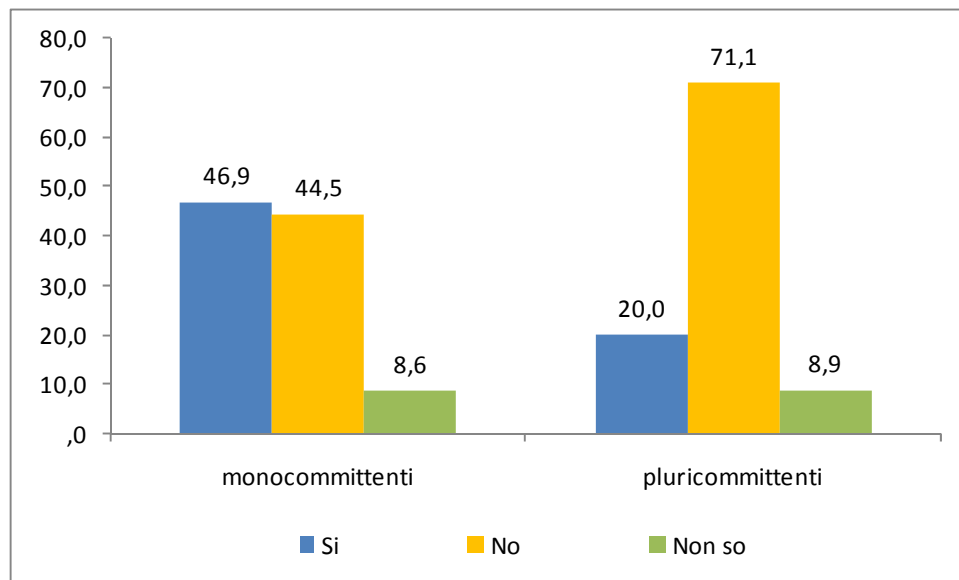
Tab. 33 - Possesso di assicurazione al momento dell'infortunio per classi di età (val. %)

	Classi di età				Totale
	Fino a 30 anni	da 31 a 40	da 41 a 50	oltre 50 anni	
Si	20,7	31,3	39,8	40,9	34,3
No	65,2	58,2	55,1	51,5	56,9
Non sa	14,1	10,5	5,1	7,6	8,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

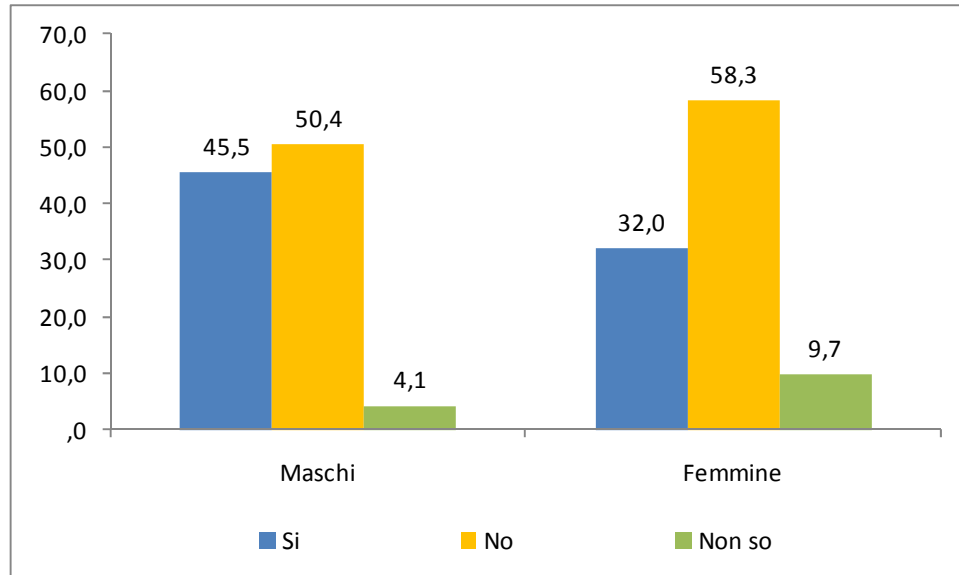
Chi lavora per una sola famiglia è tendenzialmente più tutelato di chi ha rapporti di lavoro plurimi: in questo caso il rapporto è ancora più sbilanciato che tra giovani e anziani, con quasi un monocommittente su due che dispone di un'assicurazione (46,9%) ma solo un pluricommittente su cinque (20%) (fig. 24). Infine, tra donne e uomini si evidenzia un'altra spaccatura profonda, con le prime ancora una volta penalizzate sia nella copertura assicurativa (32% a 45,5%) sia nella padronanza dell'aspetto sicurezza e forse pure in dimestichezza con le questioni burocratiche (il 9,7% non sa se possiede un'assicurazione, a fronte del 4,1% degli uomini) (fig. 25). È questa un'ulteriore evidenza che sembra confermare l'ipotesi che le vulnerabilità difficilmente restino isolate a un singolo aspetto del lavoro, ma piuttosto che irregolarità generi altra irregolarità.

Fig. 24 - Possesso di assicurazione al momento dell'infortunio per committenza (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2009

Fig. 25 - Possesso di assicurazione al momento dell'infortunio per sesso (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2009

La presenza di copertura assicurativa riveste un'importanza fondamentale non soltanto perché rende visibili i lavoratori domestici sul piano legale, riconoscendo loro pari dignità rispetto ad altre categorie, ma soprattutto in seguito al verificarsi di un incidente, sancendo il diritto ad un rimborso e all'assenza per malattia. Accade purtroppo spesso che in caso di infortunio il lavoratore non possa godere di alcuna tutela, e dunque si ritrovi intrappolato tra la scelta di continuare a lavorare per non perdere lo stipendio, mettendo ulteriormente a rischio la propria salute, o fermarsi rinunciando così agli introiti e forse mettendo a rischio anche il posto di lavoro. Interrogato sull'eventuale denuncia degli infortuni presso l'Inail o l'ospedale, più di un collaboratore su quattro risponde di non averlo fatto perché non possedeva l'assicurazione (26,5%), ed esattamente la stessa percentuale la si registra tra chi ha subito un incidente che lo ha costretto ad assentarsi dal lavoro per oltre una settimana (tab. 34).

Tab. 34 - Denuncia all'Inail/ospedale per gravità dell'infortunio, in giorni di assenza dal lavoro (val. %)

	Giorni di assenza dal lavoro				Totale
	nessun giorno	da 1 a 3 giorni	da 4 a 7 giorni	oltre 7 giorni	
No, perchè non avevo l'assicurazione	22,2	38,5	35,3	26,5	26,5
No, non ce ne è stato bisogno	70,6	43,8	29,4	6,0	51,6
Si, non ho detto che si è trattato di infortunio sul lavoro	1,2	10,4	14,7	29,1	8,7
Si per avere il rimborso dell'assicurazione/per altri motivi	6,0	7,3	20,6	38,5	13,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

4. LE PATOLOGIE PROFESSIONALI

Se il lato pericoloso del lavoro domestico è più evidente laddove situazioni di rischio ben definite danno luogo ad eventi infortunistici, non bisogna trascurare tutti quei disturbi e patologie legati al naturale svolgimento dell'attività, magari derivanti da comportamenti impropri protratti nel tempo, ritmi troppo pesanti, e così via. Il disturbo più frequente è il mal di schiena, che affligge il 61,3% dei lavoratori domestici, seguito da mal di testa (22,2%) e dolori al collo (19,2%), mentre lo stress ne colpisce uno su quattro (25%); frequenti anche i disturbi alle gambe, che siano dolori (14,7%) o gonfiore (24,1%) (tab. 35). Quanto detto vale in particolare per le donne, perché gli uomini, in virtù del fatto che svolgono compiti differenti, sono meno colpiti da mal di schiena (53,7%), mal di testa (15,7%) e gonfiore alle gambe (12,7%), disturbo quest'ultimo principalmente imputabile alle pulizie da cui gli uomini sono virtualmente assenti. D'altra parte, è più alta tra gli uomini l'insorgenza di sindromi da stress (26,9%) o depressive (10,4%).

Tab. 35 - I disturbi alla salute avvertiti dai lavoratori domestici, per sesso (val.%)

	Sesso		Totale
	Maschio	Femmina	
Mal di schiena	53,7	62,7	61,3
Gonfiore alle gambe/piedi	12,7	26,2	24,1
Stress	26,9	24,7	25,0
Mal di testa	15,7	23,4	22,2
Sindrome depressiva	10,4	6,5	7,1
Dolore agli arti inferiori	14,9	14,7	14,7
Dolore al collo	11,9	20,6	19,2
Insonnia	8,2	9,1	9,0
Artrosi	7,5	6,7	6,8
Altro	1,5	1,2	1,3

Fonte: indagine Censis, 2009

I disturbi non colpiscono tutti allo stesso modo, anzi alcuni possono essere considerati congeniti in determinate tipologie di lavoro: chi svolge

un'attività piuttosto che un'altra può essere maggiormente soggetto al rischio, ad esempio, di dolori articolari ma meno soggetto allo stress. Chi fa le pulizie è più colpito di altri dai dolori fisici in senso stretto (muscolari e ossei), soprattutto mal di schiena (63%), gonfiore alle gambe (26%), dolore al collo (20,1%) e artrosi (7,1%); ciò non sorprende, trattandosi di mansioni prettamente manuali che comportano fatica e un notevole rischio di compiere movimenti scorretti (tab. 36).

Se i disturbi più strettamente fisici sono correlati ad attività più onerose per il lato più "meccanico" dell'organismo, quelli di natura nervosa colpiscono perlopiù chi presta assistenza alle persone. Lo stress, per esempio, ha un'incidenza molto elevata tra chi accudisce anziani (29,9%), bambini (30,6%), persone non autosufficienti (30,8%) o tiene semplicemente compagnia ai familiari (35,7%). Lo stesso vale per mal di testa, sindrome depressiva (riguarda più di un assistente alle persone su dieci) e insonnia (almeno uno su sette, a seconda dei destinatari delle cure). Quest'ultimo disturbo affligge in modo particolare chi presta assistenza notturna (20,8%): un problema pur connesso allo squilibrio forzato dei normali ritmi biologici, ma comunque preoccupante nelle dimensioni, considerato che può indurre ulteriori disturbi psico-fisici nel lungo periodo.

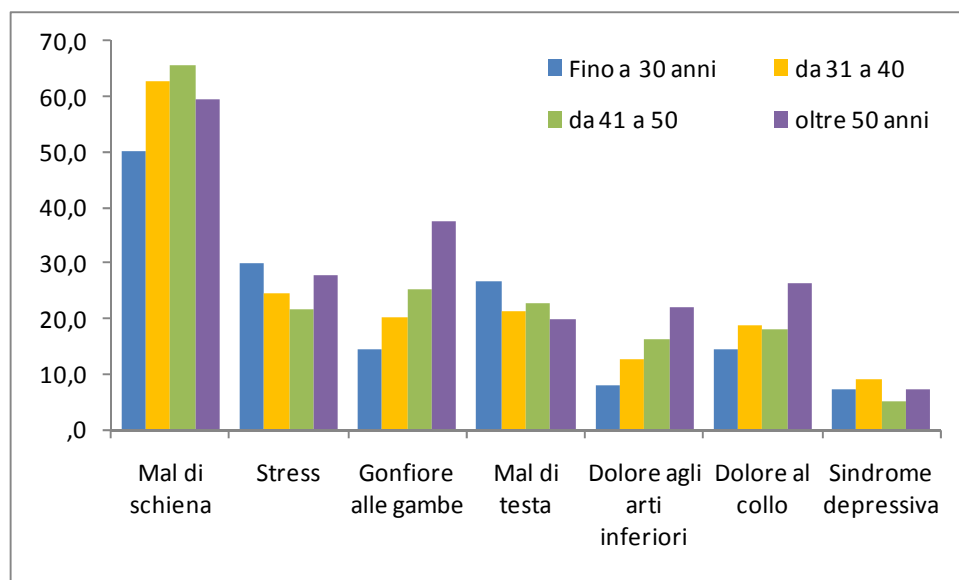
E le malattie professionali non risparmiano i più giovani, che sono anzi particolarmente penalizzati dalla frequente insorgenza di disturbi di natura psicofisica, su tutti stress (colpisce il 29,8% degli under 30) e insonnia (12,9%). Disturbi probabilmente sintomatici di una situazione generale di malessere e insoddisfazione legata al ritrovarsi sradicati dalle proprie origini, e calati in un contesto sociale e lavorativo del tutto nuovo, logorante e spesso totalizzante. Dopo i 50 anni prevalgono invece i classici acciacchi dell'età: dolori al collo (26,5%) e agli arti inferiori (21,9%), gonfiore a gambe e piedi (37,4%) e artrosi (10,3%) (fig. 26). Se c'è invece un rapporto tra carico di lavoro e malattie professionali, questo non è così immediato come ci potrebbe pensare. Alcuni disturbi, come dolori al collo, depressione e mal di testa, rispecchiano infatti l'andamento della mole di lavoro, crescendo all'aumentare delle ore lavorate, mentre altri mostrano un trend meno lineare; è il caso di artrosi e dolori alle gambe, che colpiscono rispettivamente il 10,2% e il 17,7% di chi lavora meno di 25 ore a settimana, ma il 5% e 13,4% di chi di ore ne fa più di 40.

Tab. 36 - Disturbi alla salute riscontrati nelle principali mansioni (val. %)

	Principali mansioni								Totale
	Pulizia e igiene della casa	Preparazione dei pasti	Manutenzione	Accudimento anziani	Assistenza persone non autosufficienti	Accudimento bambini	Compagnia ai membri della famiglia	Assistenza notturna	
Mal di schiena	63,0	60,8	52,3	62,5	58,1	22,3	20,1	21,9	61,3
Stress	24,6	28,0	27,5	29,9	30,8	54,5	61,1	54,7	25,0
Gonfiore alle gambe/piedi	26,0	27,1	19,6	25,7	29,2	30,6	35,7	32,8	24,1
Mal di testa	21,7	27,6	20,9	27,3	28,9	4,1	10,2	13,0	22,2
Dolore al collo	20,1	21,3	15,7	19,7	18,6	35,5	31,4	31,3	19,2
Dolore agli arti inferiori	15,1	14,8	18,3	12,6	12,6	15,7	13,8	13,0	14,7
Insonnia	8,2	12,3	5,9	12,9	16,6	25,6	29,0	26,6	9,0
Sindrome depressiva	6,7	7,8	7,8	11,3	12,3	9,1	13,1	20,8	7,1
Artrosi	7,1	7,2	9,2	5,8	4,7	6,6	6,0	4,2	6,8

Fonte: indagine Censis, 2009

Fig. 26 - Principali disturbi alla salute riscontrati per classe d'età (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2009

È bene ricordare che l'attività domestica è un lavoro logorante, sia fisicamente che psicologicamente. Il deterioramento dell'organismo è fisiologicamente connesso all'avanzare dell'età, ma un'opera mirata di prevenzione consapevole può frenare l'insorgenza di alcuni disturbi e ridurne la portata. Se i lavoratori più anziani tendono ad avere maggiori problemi articolari e muscolari, nei giovani si ha il problema opposto: laddove il corpo sembra reggere molto meglio alle fatiche quotidiane, è il sistema psichico quello che risente di più del carico di lavoro. O più probabilmente della natura stessa del lavoro e in generale delle condizioni di vita.

Se l'incessante ripetersi anno dopo anno delle attività domestiche, onerose e logorante, non può che condurre allo sfinimento non soltanto delle energie ma del corpo stesso, non si può dimenticare quella ampia fascia di giovani che soffrono il disagio di vivere una situazione nuova e sconosciuta, lontana dagli affetti e dai loro costumi sociali, pesante per mole di lavoro e talvolta per il poco conforto ambientale, popolata di volti non familiari. Un

vero e proprio disorientamento generazionale, terreno fertile per l'esplosione di una serie di effetti collaterali, peraltro ancor più allarmanti proprio per il target particolarmente giovane che colpiscono.

Eppure una condotta impeccabile sul lavoro, unita all'accomodamento delle reciproche esigenze tra datori e lavoratori e a un'informazione completa sui rischi e le buone condotte, possono ridurre l'incidenza di infortuni e disturbi fisici. E simultaneamente è da portare avanti un lavoro di supporto all'integrazione, all'inclusione sociale e allo sviluppo di attività extra-lavorative che aiuti i collaboratori, in primo luogo stranieri, a realizzare bisogni che vanno al di là di quelli più immediati e materiali. Il raggiungimento del benessere psico-fisico, oltre che economico, è condizione fondamentale di un'effettiva integrazione dei collaboratori stranieri e deve essere, in ultima istanza, l'obiettivo ultimo delle politiche a loro sostegno.

5. LA PREVENZIONE CONTRO I RISCHI

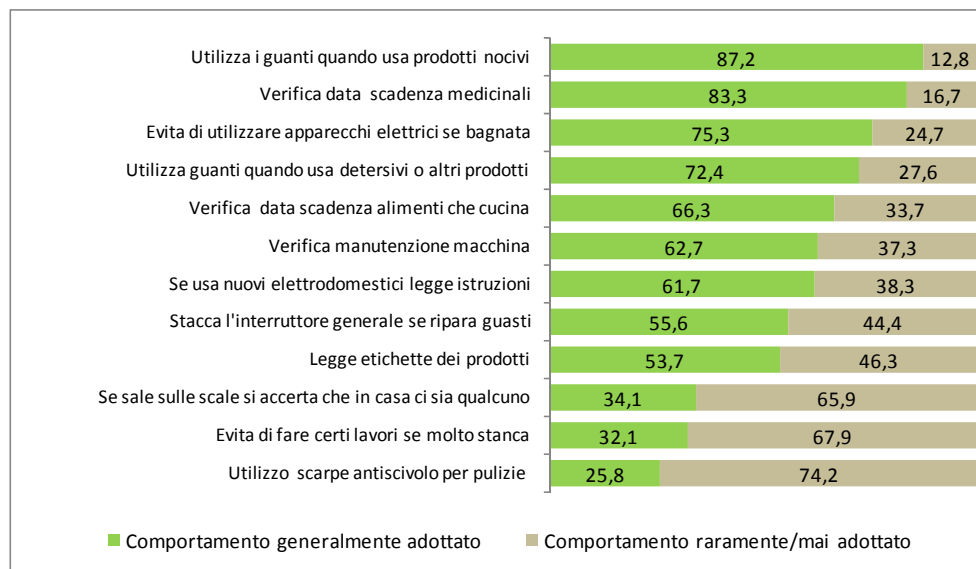
5.1. Senza responsabilità individuale non c'è sicurezza

Se una componente di rischio, per lo più imputabile a disattenzioni e casualità, è fisiologica e intrinseca a qualsiasi contesto lavorativo, un'opera di prevenzione completa, integrata e organizzata su più livelli può contribuire a ridurre drasticamente il fenomeno infortunistico. La strategia di prevenzione deve dunque agire in ambiti diversi e rivolgersi alla pluralità dei soggetti coinvolti: un'informazione completa sulle situazioni di rischio, le buone pratiche, i diritti e le garanzie previdenziali dei lavoratori; un'azione normativa che rafforzi le tutele e favorisca l'emersione dall'irregolarità; la responsabilizzazione dei datori, oltre che degli stessi lavoratori, allo scopo di evitare il verificarsi di quelle situazioni limite (carichi di lavoro eccessivi, presenza di rischi in casa, e così via) che costituiscono terreno fertile per gli incidenti.

E in effetti, quanto emerge dall'indagine testimonia non solo l'assenza di una strategia globale di prevenzione, ma anche una comunicazione piuttosto lacunosa tra collaboratori e famiglie e la scarsa consapevolezza dei fattori di rischio, che una maggiore cultura della sicurezza potrebbe invece incentivare tramite l'adozione di piccoli accorgimenti, contribuendo così a ridurre gli infortuni più comuni.

Basti pensare che, se i collaboratori indicano come rischio più frequente quello di cadere o scivolare, ben pochi prendono precauzioni in tal senso (solo il 22% utilizza scarpe antiscivolo, mentre il 30% si accerta che in casa sia presente qualcuno quando sale sulle scale o compie lavori pericolosi). Allo stesso modo, capita spesso di usare detersivi e prodotti nocivi senza precauzioni (13,2%), spegnere apparecchi elettrici tirando i fili (10%) e dimenticare il ferro da stiro acceso (7,6%) (fig. 27).

Fig. 27 - Alcune precauzioni adottate nello svolgimento del lavoro (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2009

Le donne sono generalmente più attente al problema della sicurezza rispetto alle loro controparti maschili; una particolare sensibilità che si esplica innanzitutto nella diffusa adozione delle precauzioni di cui abbiamo discusso, ma anche in un atteggiamento più aperto e, se vogliamo, umile nei confronti della questione (tab. 37).

Allo stesso modo, il senso di responsabilità, almeno nella pratica lavorativa, sembra aumentare al crescere dell'età. Sono molti di più gli over 50 che adottano precauzioni nello svolgimento dei propri compiti rispetto a quanto facciano gli under 30, ma più in generale l'andamento dei comportamenti di prevenzione sembra essere grosso modo proporzionale all'avanzare dell'età.

Tab. 37 - Alcune precauzioni adottate nello svolgimento del lavoro, per sesso e nazionalità (val. %)

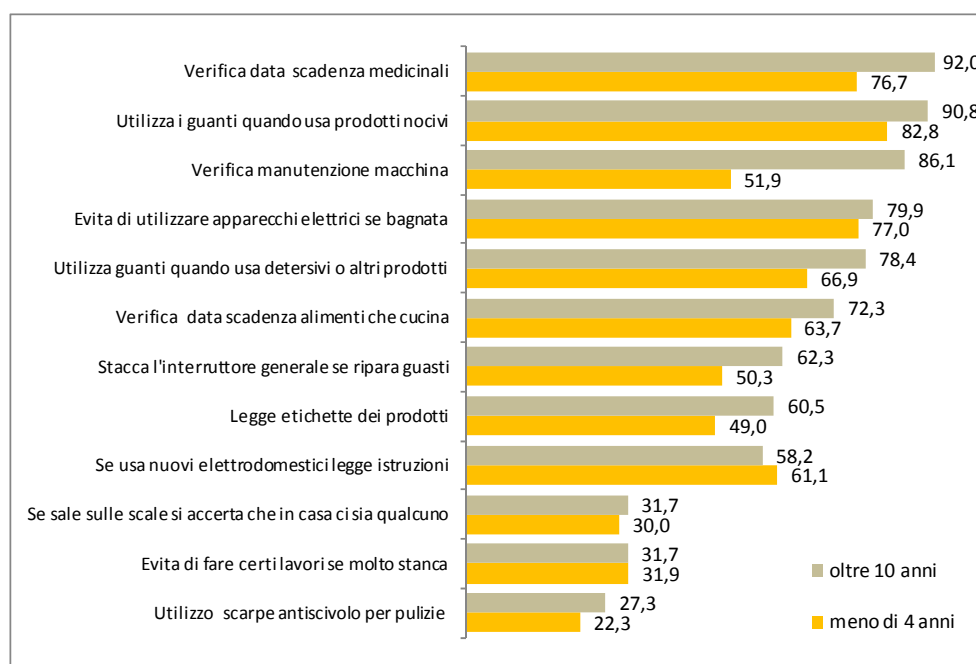
	Sesso		Nazionalità		Totale
	Uomini	Donne	Stranieri	Italiani	
Utilizza i guanti quando usa prodotti nocivi	79,0	88,8	86,3	89,5	87,2
Verifica data scadenza medicinali	83,9	83,2	81,8	89,4	83,3
Evita di utilizzare apparecchi elettrici se bagnata	65,4	77,1	73,7	79,9	75,3
Utilizza guanti quando usa detersivi o altri prodotti	60,7	74,2	69,5	79,9	72,4
Verifica data scadenza alimenti che cucina	57,1	67,2	62,9	78,2	66,3
Verifica manutenzione macchina	71,6	54,8	60,0	69,8	62,7
Se usa nuovi elettrodomestici legge istruzioni	50,9	63,3	60,7	64,5	61,7
Stacca l'interruttore generale se ripara guasti	58,9	54,5	52,7	63,6	55,6
Legge etichette dei prodotti	45,3	55,4	50,2	62,7	53,7
Se sale sulle scale si accerta che in casa ci sia qualcuno	23,1	36,4	32,5	38,5	34,1
Evita di fare certi lavori se molto stanca	20,5	34,4	29,1	39,9	32,1
Utilizzo scarpe antiscivolo per pulizie	25,5	25,8	24,0	30,6	25,8

Fonte: indagine Censis, 2009

Il *leit-motiv* sociale della figura dell'anziano più responsabile sembra dunque essere vero anche per i collaboratori domestici. E come prevedibile, anche quelli con maggiore esperienza dimostrano di aver acquisito un atteggiamento più prudente: chi lavora da più di dieci anni adotta infatti precauzioni in misura maggiore rispetto ai più inesperti, e tuttavia si tratta di accorgimenti che agiscono perlopiù su situazioni di rischio marginali. Scopriamo così che la stragrande maggioranza dei collaboratori più consumati indossa regolarmente i guanti quando usa prodotti nocivi (90,7%) e quando usa detersivi (78,3%), oppure evita di utilizzare apparecchi elettrici con mani o piedi bagnati (79,8%); si tratta di un segnale importante di consapevolezza dei rischi sul lavoro, che tuttavia acquista una luce diversa se contestualizzato nel quadro infortunistico generale (a ben guardare, infatti, intossicazioni o ustioni da prodotti nocivi

e scosse elettriche rappresentano solo una piccola porzione degli incidenti complessivi) (fig. 28). Al contrario, in quelle situazioni da cui origina il maggior numero di eventi infortunistici, le precauzioni adottate anche dai più esperti appaiono decisamente insufficienti. Laddove cadute e scivolate rappresentano complessivamente il 30,7% degli incidenti, sono in pochi tra i collaboratori del gruppo in esame a indossare scarpe antiscivolo (27,3%), assicurarsi che in casa sia presente qualcuno prima di salire su una scala (31,7%) oppure a evitare di compiere determinati lavori se troppo stanchi (31,7%).

Fig. 28 - Alcune precauzioni adottate nello svolgimento del lavoro, per anzianità lavorativa (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2009

Il quadro appare ancora più preoccupante tra i collaboratori meno esperti (quelli con meno di quattro anni di lavoro alle spalle), se si pensa che uno su due fa a meno di staccare l'interruttore generale della corrente quando ripara guasti elettrici (49,7%) o non legge le etichette di prodotti

potenzialmente dannosi (51%). Se è comprensibile come tra i più giovani la scarsa esperienza induca comportamenti più imprudenti, anche perché non si sono vissute personalmente le conseguenze degli incidenti, tra i più esperti le negligenze sono sintomatiche dell'assenza di una cultura della sicurezza e di un'adeguata comunicazione.

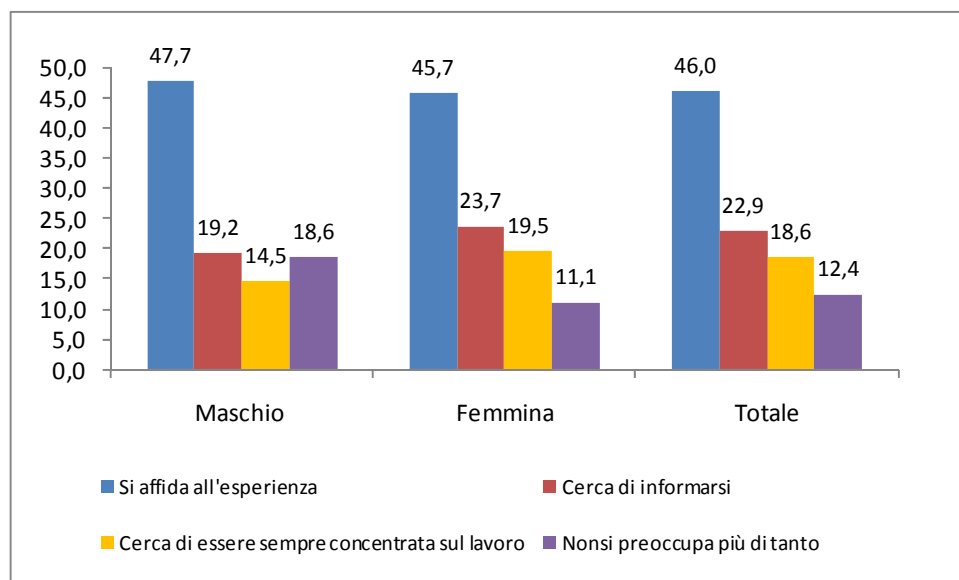
In generale, emerge l'immagine di un lavoratore che non sembra del tutto cosciente dei rischi del mestiere e delle possibili conseguenze per la propria salute, quando non addirittura indifferente alla questione, come conferma la frequenza di comportamenti imprudenti e pericolosi: un collaboratore su quattro usa regolarmente gli elettrodomestici con mani o piedi bagnati (24,7%), quasi uno su due effettua piccole riparazioni elettriche senza curarsi di staccare la corrente (44,5%) e più di due su tre continuano a lavorare anche in caso di stanchezza e malessere fisico (67,9%).

E va sottolineato come sono i lavoratori stranieri a porre in essere i comportamenti più azzardati e a mostrare una generale minore attenzione rispetto alle più basilari norme di sicurezza: "solo" il 52,7% (contro il 63,6% degli italiani) stacca l'interruttore generale prima di riparare i guasti elettrici, solo il 62,9% (contro il 78,2%) verifica la data di scadenza degli alimenti da cucina, solo il 29,9% evita di fare certi lavori se molto stanco.

In questo caso, è ipotizzabile che all'imperizia subentrino valutazioni di opportunità o comprensibili timori nel chiedere ai membri della famiglia l'autorizzazione a smettere di lavorare; in un settore lavorativo caratterizzato da una così diffusa informalità, non stupisce che il lavoratore possa temere per il suo impiego, tanto più se il rapporto con il datore non è sufficientemente solido e confidenziale.

Generalmente inconsapevoli o poco sensibili al problema, e per lo più autodidatti della sicurezza: basti pensare che il 12,4% dei collaboratori dichiara di non preoccuparsene più di tanto, e chi lo fa preferisce le soluzioni fai-da-te, tanto che alla richiesta di indicare come tutela la propria sicurezza, dichiara nel 46,1% dei casi di affidarsi all'esperienza, mentre il 18,6% si limita a mantenere la concentrazione durante il lavoro. Più di un lavoratore su due mostra comunque curiosità e attenzione al problema, informandosi qualora si verificano situazioni nuove (22,1%) (fig. 29 e tab. 38).

Fig. 29 - Modalità con cui i lavoratori domestici tutelano la loro sicurezza sul lavoro per sesso (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 38 - Modalità con cui i lavoratori domestici tutelano la sicurezza, per nazionalità e esperienza lavorativa (val.%)

	Nazionalità		Anzianità lavorativa				Totale
	Stranieri	Italiani	meno di 4 anni	da 4 a 6 anni	da 7 a 10 anni	oltre 10 anni	
Mi affido alla mia esperienza	44,4	50,0	43,8	45,9	50,2	44,1	46,0
Cerco di informarmi se ci sono situazioni che non conosco	23,1	19,6	24,7	22,0	18,9	22,4	22,1
Leggo ciò che mi aiuta a fare in sicurezza il mio lavoro	0,7	1,1	0,9	0,8	0,4	1,2	0,8
Cerco di essere sempre concentrata sul lavoro	18,4	19,3	17,0	18,8	19,4	20,0	18,6
Non mi preoccupa più di tanto	13,4	10,0	13,6	12,5	11,0	12,4	12,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

Le donne si dimostrano più curiose e interessate a capire e conoscere eventuali fattori di rischio, basti pensare che se il 18,6% degli uomini dichiara di non preoccuparsi più di tanto di questo aspetto del proprio lavoro, tra le donne lo fa soltanto l'11,1%. Allo stesso modo, quasi una su quattro cerca di informarsi quando si trova davanti a situazioni nuove (23%, contro il 18% degli uomini), mentre quasi una su cinque si affida alla concentrazione sul lavoro (19,5%). Gli uomini si dimostrano al contrario più fiduciosi nelle proprie capacità o semplicemente più incoscienti, tanto da ricorrere ad un aiuto esterno: se il 14,5% di essi cerca di tutelare la sua sicurezza restando concentrato sul lavoro, quasi uno su due decide di affidarsi soltanto alla propria esperienza (47,7%).

Tra i soggetti esterni cui rivolgersi per ottenere informazioni sulla sicurezza, vengono ancora una volta privilegiati i circuiti informali, primo fra tutti l'ambiente familiare in cui si lavora (60,2%), poi gli amici (18,7%) e le associazioni di volontariato per immigrati (3,4%). I percorsi istituzionali e più generalmente formali sono nel complesso i meno battuti: tecnici e professionisti in questo caso sono il primo punto di riferimento (si rivolge a loro il 5,5% dei collaboratori), seguiti da sindacati (3,3%) e medici (2,9%) (tab. 39). Non è questa che un'ulteriore declinazione dell'informalità che attraversa tutto il settore, e che conferma ancora una volta come, specialmente tra gli stranieri, i network sociali siano il canale preferenziale da percorrere in caso di bisogno. E forse c'è poca consapevolezza del ruolo delle istituzioni, anche a causa di una comunicazione che fatica a raggiungere i target meno visibili della società, senza contare la diffidenza che chi già si trova in una posizione incerta può nutrire nei confronti delle autorità "ufficiali".

Tab. 39 - Modo di informarsi sulla sicurezza per classi di anzianità lavorativa e nazionalità (val. %)

A chi chiede informazioni sulla sicurezza sul lavoro?	Anzianità lavorativa				Nazionalità		
	meno di 4 anni	da 4 a 6 anni	da 7 a 10 anni	oltre 10 anni	Stranieri	Italiani	Totale
A qualcuno della famiglia	60,2	64,5	59,8	53,3	60,8	58,6	60,0
A qualche professionista	6,5	3,1	3,5	10,1	3,4	10,7	5,5
A qualche amico	21,3	19,1	16,2	16,6	20,3	14,6	18,7
Al sindacato	1,2	2,3	4,4	7,1	3,1	3,6	3,3
Ad un medico	2,2	4,3	3,5	1,8	2,0	5,4	3,0
All'Inail	0,6	0,8	1,3	1,2	0,4	2,1	,9
Ad associazioni di volontariato per gli immigrati	5,2	3,5	2,6	,6	4,7	,0	3,4
Altro	2,8	2,3	8,7	9,5	5,3	5,0	5,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

I circuiti informali sono preferiti in particolar modo dai novizi: oltre otto lavoratori su dieci tra quelli con meno di quattro anni di anzianità si rivolgono a famiglie e amici per chiarire i propri dubbi (81,5%), ma anche alle associazioni di volontariato (5,2%), mentre soltanto uno su dieci sceglie medici, professionisti, sindacati o gli sportelli dell'Inail (10,5%). I più esperti, al contrario, lavoratori navigati ma anche più addentro alla società italiana, alle norme che regolano il lavoro ed i relativi diritti, hanno evidentemente imparato a orientarsi meglio tra i meccanismi di tutela previsti dalla legge. Se anche in questo segmento i canali sociali continuano a rivestire grande importanza, sono comunque in molti a rivolgersi a figure professionali specializzate, in particolare professionisti (10,1%) e sindacati (7,1%), segno quest'ultimo di una migliore integrazione nel sistema occupazionale e nel mondo del lavoro.

La stessa distinzione vale grosso modo tra uomini e donne, laddove i primi costituiscono la categoria più restia in assoluto a rivolgersi al datore di

lavoro: lo fa solo il 44,8% di essi, contro il 63,4% delle donne. Gli uomini al contrario privilegiano altri canali, soprattutto amici (22,1%), professionisti (14%), ma non pochi optano per medici (5,8%) e sindacati (4,1%).

Se la famiglia presso cui si lavora si conferma il referente principale per la grande maggioranza dei lavoratori, non si registrano grosse differenze in tal senso tra monocommittenti e pluricommittenti: nel caso dei primi c'è infatti un aumento di poco conto rispetto al valore medio (62% contro 60,2%), segno che forse la famiglia, come interlocutore sulla sicurezza, è canale preferenziale non tanto per una questione di fiducia, quanto piuttosto per comodità e immediatezza di accesso alle informazioni. D'altronde, le problematiche connesse al lavoro domestico sono perlopiù legate ad aspetti pratici e di facile risoluzione, senza dimenticare che in molti casi è necessario l'intervento della stessa famiglia per eliminare situazioni di rischio.

I collaboratori domestici dimostrano dunque di avere autonomia, fiducia in se stessi e capacità di adattamento, pur restando ben ancorati alle reti di parentele, amicizie e comunità etniche, referenti immediati e volti (e lingue) familiari. Eppure la scelta di contare solo sulle proprie forze non sembra convincere molto, se a un tale approccio non fanno seguito condotte opportune sul lavoro, come peraltro i dati precedenti sembrano dimostrare. C'è evidentemente un problema generalizzato di scarsa sensibilità al tema della sicurezza, dovuto in parte ad una comprensibile sottovalutazione dei rischi, in parte al carattere improvvisato e certamente poco professionalizzato della stragrande maggioranza dei lavoratori del settore.

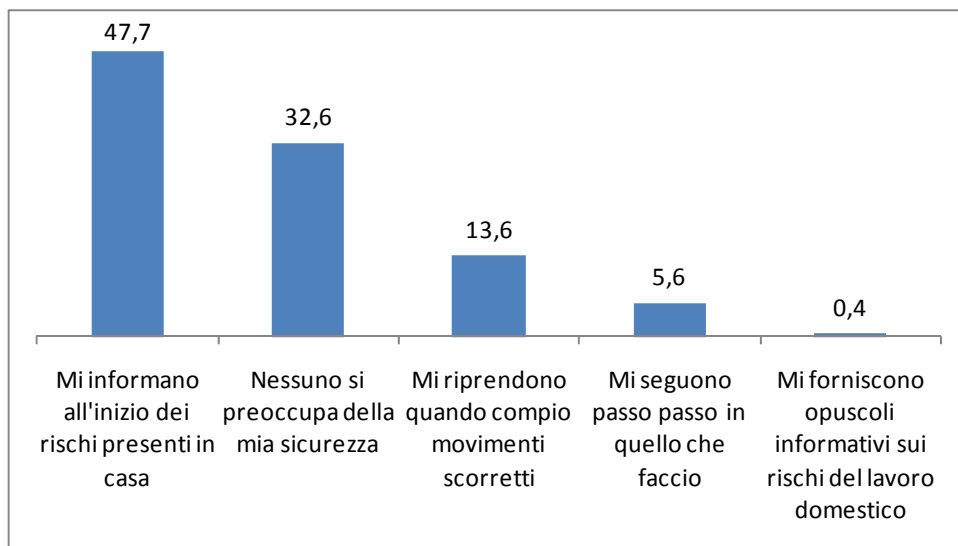
5.2. Il ruolo delle famiglie

Se i primi responsabili della propria sicurezza sono gli stessi lavoratori, è anche vero che non sempre questi sono messi in condizione di tutelarla; fondamentale in tal senso è il ruolo delle famiglie, capaci tanto di scoraggiare una maggiore attenzione alle situazioni di pericolo (per indifferenza, negligenza o semplice superficialità) quanto di incentivarla, fino ad imporla, laddove vi sia un impegno proattivo ad assicurare il

rispetto delle regole e, in ultima istanza, delle misure di sicurezza più elementari. Ciò che emerge dall'analisi è l'immagine di una famiglia italiana che perlopiù si preoccupa poco della sicurezza di chi lavora dentro casa sua, piuttosto per inconsapevole negligenza che per una cosciente irresponsabilità. Sembra insomma che dei datori di lavoro improvvisati, che fino a poco fa svolgevano quelle stesse mansioni domestiche di persona – come molti continuano a fare – non siano naturalmente portati a considerare i rischi del mestiere, perché loro per primi non davano troppa importanza alla questione. Le cose cambiano però quando le famiglie vengono messe di fronte all'evidenza di un rischio reale e concreto: in tal caso, il senso di responsabilità sembra prevalere e la gran parte agisce in prima persona per rimuoverne le cause. A fronte di ciò, esiste una minoranza purtroppo significativa di famiglie che non sembrano essere interessate in alcun modo al problema della sicurezza. Ed è lì che una strategia di prevenzione deve battere in primo luogo.

A ben guardare, quello della sicurezza sembra essere un problema sentito solo in parte dalle famiglie: quasi un lavoratore su tre denuncia infatti di non ricevere alcun supporto in tal senso da parte dei datori (32,7%) per semplice disinteresse o perché nessuno è presente in casa durante il lavoro domestico. Principalmente, i famigliari che si preoccupano della sicurezza dei loro collaboratori, lo fanno informandoli sulle eventuali situazioni di rischio presenti in casa, il funzionamento e il corretto utilizzo delle apparecchiature (47,8% dei casi), rimproverandoli in caso di comportamenti o movimenti scorretti (13,5%), mentre sono in pochi a seguirli passo dopo passo nelle loro mansioni (5,6%).

Un atteggiamento questo che risulta differenziato sul territorio: mentre al Nord-est "solo" il 18,5% dei collaboratori dichiara che la famiglia non si preoccupa di questo aspetto, al Centro e al Nord-ovest la percentuale sale rispettivamente al 35,7% e 40% (fig. 30 e tab. 40).

Fig. 30 - Modo in cui la famiglia si occupa della sicurezza del lavoratore domestico (val. %)

Fonte: indagine Censis, 2009

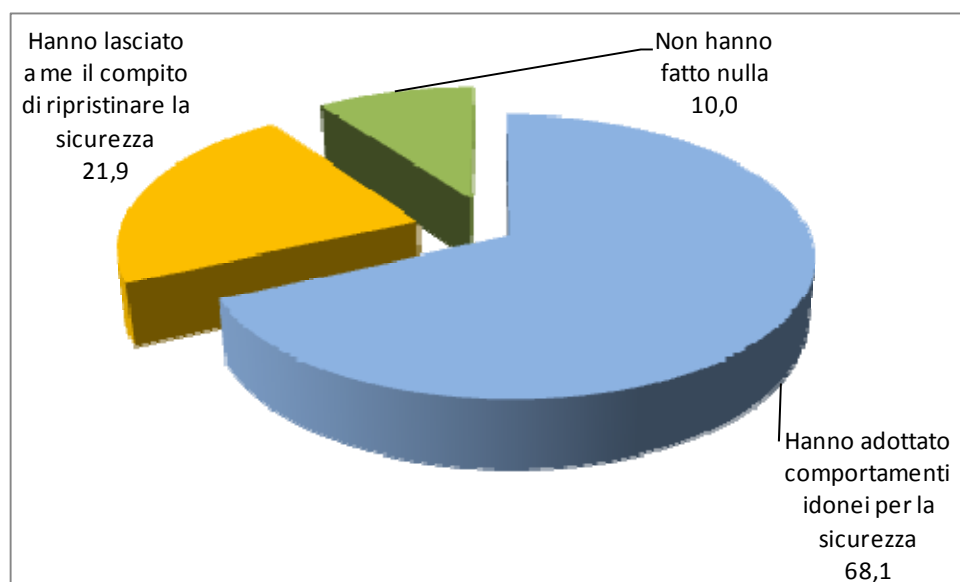
Tab. 40 - Modo in cui la famiglia si occupa della sicurezza del lavoratore domestico per area geografica (val. %)

	Area geografica				Totale
	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e isole	
Mi informano all'inizio dei rischi presenti in casa	54,0	55,1	39,3	43,7	47,8
Mi riprendono quando compio movimenti scorretti	8,3	21,3	13,0	15,5	13,5
Mi forniscono opuscoli informativi sui rischi del lavoro domestico	0,0	0,6	0,4	1,0	0,4
In genere mi seguono passo passo in quello che faccio	1,9	4,5	7,4	9,7	5,6
In genere nessuno si preoccupa della mia sicurezza	12,1	6,7	18,6	9,2	12,4
Nessuno si è preoccupato di questo aspetto del mio lavoro	23,6	11,8	21,4	20,9	20,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

Dalla parte della domanda, dunque, quella della sicurezza non sembra essere una preoccupazione spontanea e immediata; le cose però cambiano se le famiglie vengono messe al corrente della presenza di situazioni di rischio. In tal caso affiora un senso di responsabilità piuttosto diffuso, che per lo più spinge i datori di lavoro ad occuparsi personalmente del problema e ripristinare le condizioni di sicurezza (68,1% dei casi), oppure a delegare tale compito ai collaboratori (21,9%). D'altra parte, rimane comunque l'evidenza preoccupante di una fetta importante di famiglie che dimostrano un comportamento davvero negligente, non facendo nulla in un caso su dieci (10%) (fig. 31).

Fig. 31 - Comportamento dei datori di lavoro in seguito a segnalazione di presenza di rischi (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2009

A ben vedere, si ha l'idea che le implicazioni di quest'aspetto lavorativo non vengano avvertite in tutta la loro serietà, sia dalle famiglie che dagli stessi lavoratori, piuttosto che colpevolmente ignorate; è sintomatico, in tal senso, come i datori assumano un atteggiamento ben più responsabile se messi di fronte alle effettive situazioni di rischio o agli incidenti avvenuti. Un tale approccio dicotomico è in parte connaturato alla natura dell'attività e alla tipologia del rapporto di lavoro: in un contesto già di per sé altamente informale, le famiglie si improvvisano datori di lavoro senza perlopiù avere esperienza di certe dinamiche e consapevolezza di

determinati rischi. In altri termini, se quella della sicurezza non è una preoccupazione che sorge spontaneamente all'avvio di un rapporto di lavoro, diventa un problema con cui ci si confronta anche a viso aperto laddove si presentino situazioni che richiedono un intervento.

I datori si dimostrano leggermente più attenti con i lavoratori meno esperti: se il 69,8% dei novizi trova nella famiglia un referente diretto per le questioni di sicurezza (da cui ottenere informazioni, essere seguiti sul lavoro, o quant'altro), questa percentuale va diminuendo al crescere dell'anzianità, per scendere al 64,7% di chi ha maturato più di dieci anni di lavoro (tab. 41). Ma se l'opera di prevenzione da parte delle famiglie si sostanzia innanzitutto nell'informare i lavoratori sulle situazioni di rischio presenti in casa – un accorgimento adottato in egual misura con tutte le fasce di anzianità – la presenza continua del datore di lavoro si fa sentire maggiormente con chi ha meno esperienza. I novizi sono i più seguiti in casa, sia passo dopo passo nello svolgimento del lavoro (7,4%) o quando ricevono rimproveri per aver compiuto movimenti o tenuto comportamenti rischiosi (15,1%); complessivamente, dunque, nel 22,5% dei casi c'è qualcuno che si preoccupa della loro sicurezza anche dopo la sorta di "briefing" iniziale che coinvolge in totale quasi un collaboratore su due (47,7%). Per fare un paragone, soltanto il 17% dei collaboratori più esperti viene seguito in qualche modo durante il lavoro.

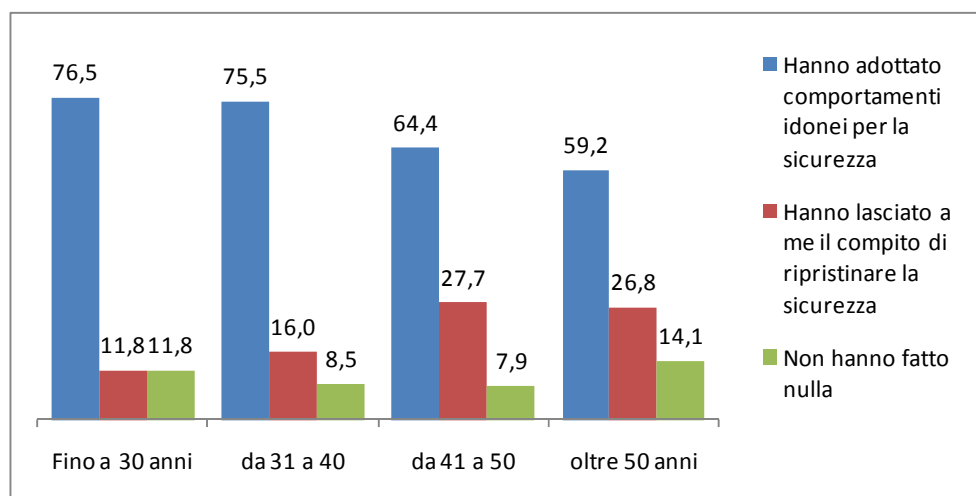
Tab. 41 - Modo in cui la famiglia si occupa della sicurezza del lavoratore domestico per anzianità lavorativa (val. %)

	Anzianità lavorativa				Totale
	meno di 4 anni	da 4 a 6 anni	da 7 a 10 anni	oltre 10 anni	
Mi informano all'inizio dei rischi presenti in casa	47,4	47,6	48,5	47,6	47,7
Mi riprendono quando compio movimenti scorretti	15,1	13,0	12,8	12,9	13,6
Mi forniscono opuscoli informativi sui rischi del lavoro domestico	0,0	1,2	0,4	0,0	0,4
In genere mi seguono passo passo in quello che faccio	7,4	5,1	4,8	4,1	5,6
In genere nessuno si preoccupa della mia sicurezza	30,2	33,1	33,5	35,3	32,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

Analogamente, il segmento degli over 50 sembra essere il più trascurato dall'attenzione dei datori di lavoro, che nel 44,8% dei casi non si preoccupano in alcun modo della loro sicurezza. C'è d'altra parte una sorta di maggiore fiducia riposta nei più anziani, da cui ci si aspetta che sappiano sbrigare il proprio lavoro in piena autonomia ed eliminare da sé le situazioni di rischio: il datore di lavoro delega al collaboratore il ripristino delle condizioni di sicurezza nel 26,8% dei casi, mentre non prende nessuna iniziativa in un caso su sette (14,1%) (fig. 32). Il differente approccio delle famiglie ha peraltro una sua logicità: è abbastanza normale riporre maggiore fiducia nell'esperienza di chi fa questo lavoro da più anni, ed essere invece più cauti nell'abbandonare i meno esperti a loro stessi. E del resto non si può pretendere che i datori, che spesso ricorrono all'aiuto dei collaboratori domestici perché non hanno tempo sufficiente da dedicare alle faccende di casa, li seguano per tutta la durata del lavoro.

Fig. 32 - Comportamento dei datori di lavoro in seguito a segnalazione di presenza di rischi per classi di età (val. %)

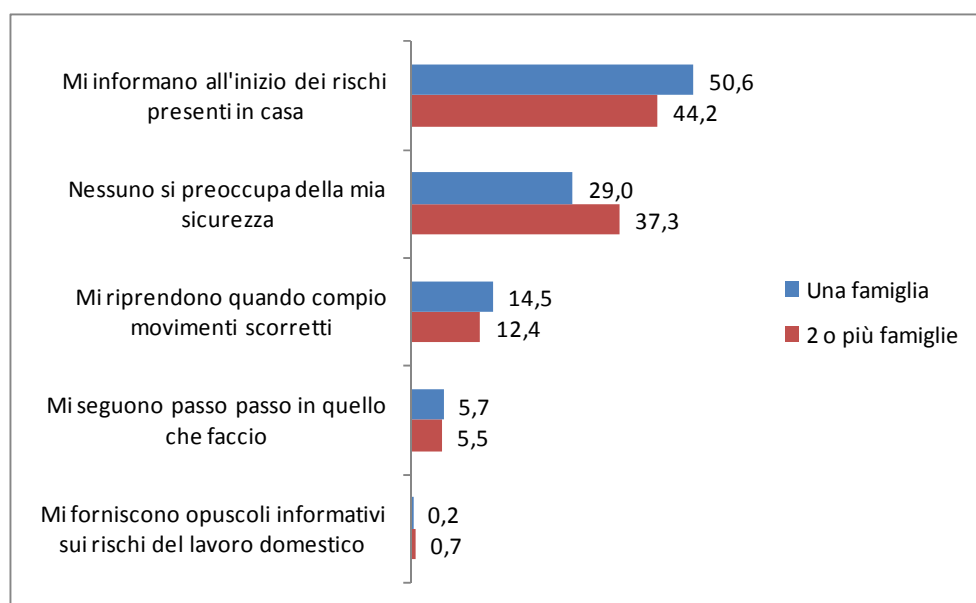


Fonte: indagine Censis, 2009

Non sorprende che i monocommittenti siano oggetto di attenzioni maggiori da parte delle famiglie, eppure questa sorta di "privilegio" tende in gran parte ad esaurirsi dopo il primo giorno di lavoro. Nel primo giorno

di lavoro, un monocommittente su due viene informato dal proprio datore sulla presenza di eventuali rischi dentro casa (50,6%, pari al 6,4% in più rispetto ai pluricommittenti), ma successivamente, quando si tratta di essere seguiti durante il lavoro o di essere redarguiti se si tengono comportamenti scorretti o rischiosi, le differenze diventano minime (20,2% e 17,9% rispettivamente). E tuttavia resta il fatto che se il 29% di chi lavora per una sola famiglia dichiara che nessuno si preoccupa della sua sicurezza, tra chi ha rapporti lavorativi plurimi la frequenza cresce notevolmente, fino al 37,3% (fig. 33).

Fig. 33 - Modo in cui la famiglia si occupa della sicurezza del lavoratore domestico per numero di famiglie committenti (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2009

Le responsabilità delle famiglie sono più evidenti se si analizza come queste si comportano una volta messe al corrente, da parte del lavoratore, dell'esistenza di una situazione di rischio. Anche in questo caso i più giovani ricevono una maggiore attenzione: in più di tre casi su quattro il datore di lavoro provvede in prima persona a ripristinare le condizioni di sicurezza (76,5%), un impegno che però va gradualmente diminuendo al crescere

dell'età del lavoratore; se le stesse richieste provengono da un over 50, soltanto il 59,2% dei datori adotta tale comportamento, mentre gli altri lasciano il compito al collaboratore stesso (26,8%) quando non se ne disinteressano completamente (14,1%).

Sebbene sia lecito aspettarsi che la situazione dei più giovani non si discosti troppo da quella di chi finora ha lavorato per meno tempo, nella realtà i due gruppi non sono affatto coincidenti (anche se tra i novizi prevalgono ovviamente i giovani), e la differenza principale sta proprio nelle mansioni svolte. Se gli under 30 sono principalmente destinati alle pulizie e al babysitting, ma sottorappresentati in ogni altra attività, la fascia al di sotto dei quattro anni di anzianità lavorativa è di gran lunga la più coinvolta in tutte le mansioni di assistenza personale, non soltanto bambini, ma anche anziani e persone bisognose. E non è un caso che proprio questo gruppo sia quello che più di ogni altro riferisce le condizioni di rischio al comportamento di alcuni membri della famiglia (22,3% dei casi), presumibilmente bambini nella gran parte dei casi. Ciò spiega anche la frequente "negligenza" dei famigliari in queste situazioni, frutto forse di una naturale avversione a intervenire sui comportamenti di altri famigliari (magari a volte imputati allo stesso collaboratore) ma soprattutto anche alla natura del "rischio": qui non ci sono oggetti pericolosi da rimuovere o attrezzi da sostituire. È invece più difficile convincere un bambino vivace a star fermo, e forse non è neanche il caso di provarci.

Tra mono e pluricommittenti non si registrano divergenze significative, almeno nella sostanza; se da un lato si ravvisa una maggiore propensione dei datori ad intervenire personalmente nei riguardi dei secondi (70,5% contro il 66,7% dei primi), dall'altro i primi vengono spesso delegati a ripristinare la sicurezza del luogo di lavoro (24%), con il risultato che i casi in cui i datori non si curano per niente delle richieste sono quasi equamente distribuiti (9,3% dei monocommittenti e 10,9% dei pluricommittenti) (tab. 42).

Tab. 42 - Comportamento dei datori di lavoro in seguito a segnalazione di presenza di rischi per numero di famiglie committenti (val. %)

	Numero di famiglie committenti		Totale
	Una famiglia	2 o più famiglie	
Hanno adottato comportamenti idonei per la sicurezza	66,7	70,5	68,3
Hanno lasciato a me il compito di ripristinare la sicurezza	24,0	18,6	21,8
Non hanno fatto nulla	9,3	10,9	9,9
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

Un lavoratore su tre è completamente “dimenticato” dalle famiglie, che decidono – quando si tratta di una scelta consapevole – di delegare a lui tutto ciò che attiene alla sua sicurezza, per di più senza neanche informarlo sui possibili rischi presenti sul luogo di lavoro; uno su dieci può essere meglio definito come “invisibile”, se le sue richieste cadono nel vuoto e le sue osservazioni non producono alcun effetto. Che si tratti di un comportamento inconsapevole, o peggio, colpevolmente negligente, fa poca differenza al fine di una maggiore sicurezza sul lavoro. Alla luce di quanto detto, si può concludere che una campagna di prevenzione e informazione dovrebbe puntare innanzitutto a ridurre quella zona d’ombra, ancora troppo diffusa, in cui regna la completa negligenza delle famiglie, e in cui è complessivamente relegato non solo quel 32,6% di collaboratori che non riceve alcun supporto a livello informativo dai datori, ma soprattutto quel 9,9% che, quando segnala situazioni di rischio esistenti, non trova nel comportamento dei famigliari un riscontro idoneo al ripristino della sicurezza.

6. CARATTERISTICHE E SPECIFICITÀ DEL LAVORO IRREGOLARE

Come accennato in precedenza, un segmento particolarmente interessante da analizzare è quello dei collaboratori che gravitano nell'orbita del sommerso. L'irregolarità della condizione lavorativa, oltre ad essere un fattore cruciale di interpretazione delle fenomenologie legate al lavoro domestico, permette di valutare anche le condizioni e le interrelazioni esistenti con la dimensione della sicurezza, rispetto alla quale la regolarità o meno delle condizioni contrattuali, rappresenta un elemento imprescindibile di partenza.

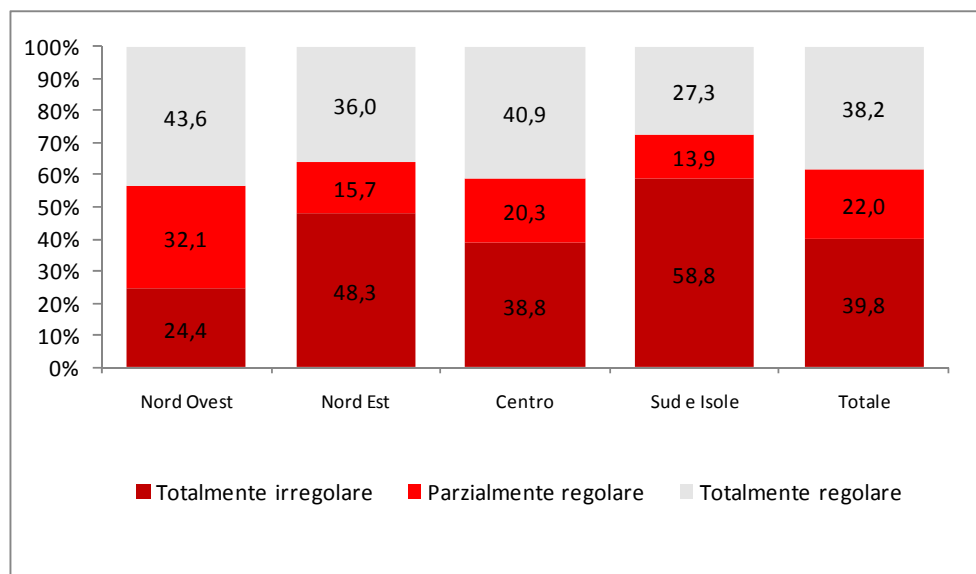
E' noto che nell'ambito del lavoro domestico l'irregolarità rappresenta una condizione estremamente diffusa, vuoi per la natura dell'attività domestica, che si svolge in luoghi "invisibili" all'esterno, vuoi per la natura dei rapporti di lavoro con famiglie che si ritrovano ad essere datori di lavoro senza spesso cogliere le responsabilità che il ruolo implica e collaboratori spesso impreparati ad orientarsi nel grande magma delle regolamentazioni legislative. A ciò si aggiunga l'alta incidenza di manodopera poco qualificata e perlopiù straniera, dunque particolarmente vulnerabile e soggetta ad irregolarità di vario genere – non solo contrattuali.

Se il sommerso costituisce pertanto una variabile tutto sommato fisiologica qui come in altri ambiti di attività economica, il fenomeno assume una valenza particolare per la specifica natura del settore, già in gran parte sottratto alle dinamiche formali e ai requisiti legali che regolano la maggior parte dei rapporti di lavoro, e che rischia di sfuggire quasi totalmente al controllo della legge, creando nuovi *vacuum* sociali che alla lunga possono pregiudicare l'adeguata risposta del mercato alla domanda crescente.

Il primo dato che emerge dall'analisi è che la maggior parte dei collaboratori lavora in condizioni di semi o totale irregolarità: sono infatti il 39,8% del totale gli intervistati che dichiarano di essere totalmente irregolari, e il 22% quelli che si districano in una giungla fatta di rapporti a volte regolari, altre no, o rispetto ai quali vengono praticate forme di irregolarità diverse, come il versamento di contributi per un orario inferiore a quello effettivamente lavorato. A fronte di questa maggioranza, pari al

61,8% degli intervistati, vi è invece un 38,2% che dichiara di svolgere un lavoro totalmente regolare (fig. 34).

Fig. 34 - La regolarità del lavoro domestico per area geografica (val. %)

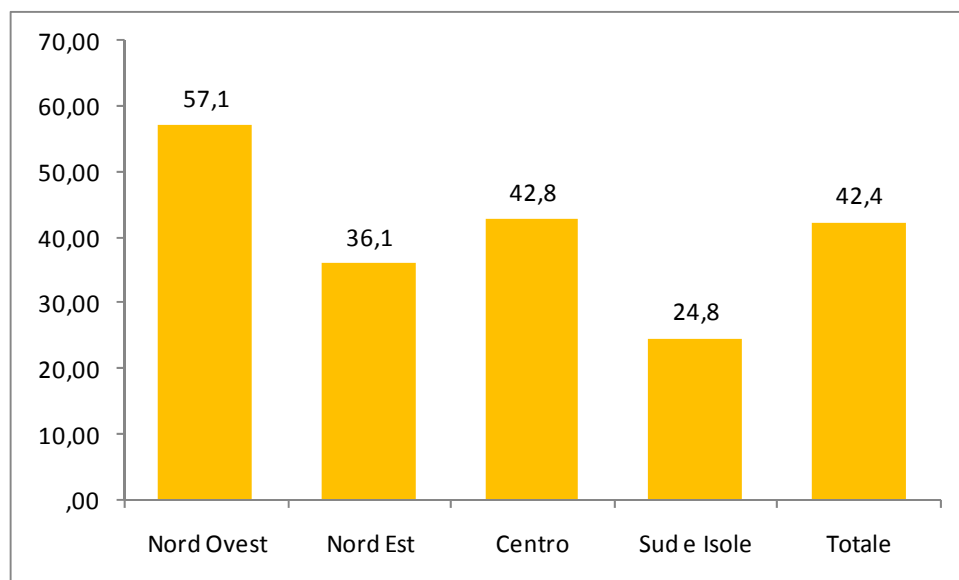


Fonte: indagine Censis, 2009

Volendo calcolare quanto ciò incide in termini di evasione contributiva, si consideri che su cento ore di lavoro, sono soltanto 42,4 quelle per cui vengono effettivamente versati i contributi; ciò significa che quasi 6 ore di lavoro su dieci risultano prive di qualsiasi forma di copertura previdenziale, e dunque che più della metà del lavoro svolto avviene al di fuori del quadro di regole, tutele e garanzie previste dalla legge (fig. 35).

Ovviamente, com'è noto, il livello di informalità del rapporto di lavoro risulta fortemente condizionato dal contesto territoriale. Al sud, il livello di irregolarità sale al 72,7%, con il 58,8% dei lavoratori (contro il 24,4% del nord ovest e il 38,8% del centro) che dichiarano di essere totalmente irregolari, e il 13,9% parzialmente irregolari. Più alto risulta anche il livello di contribuzione evasa, considerato che su 100 ore lavorate, solo 24,8 sono coperte da contributi.

Fig. 35 - Contributi versati al lavoratore domestico ogni 100 ore lavorate, per area geografica (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2009

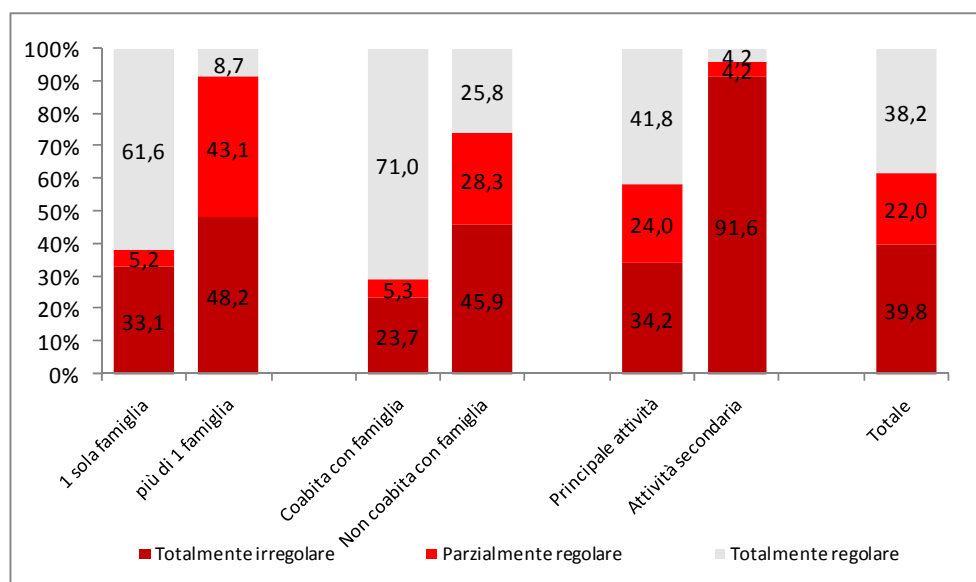
Di contro, al nord ovest e al centro, il livello di regolarità risulta più alto; in particolare al nord ovest, dove sono “solo” il 24,4% i lavoratori totalmente irregolari, e più diffuse le forme di irregolarità parziale (32,1%): un dato che si riflette anche sul versante fiscale, considerato che è l’unica area del Paese dove vengono versati contributi per la maggior parte (57,1%) delle ore lavorate.

Diversa è invece la situazione del nord est, dove permangono sacche di irregolarità contrattuale e fiscale, più basse del sud, ma molto maggiori rispetto all’area del centro e del nord ovest.

Al di là delle differenziazioni territoriali, è inoltre interessante constatare come all’interno della categoria l’irregolarità tenda a presentarsi come una condizione particolarmente diffusa tra alcune tipologie di figure professionali.

Il primo distinguo è d'obbligo farlo tra quanti svolgono l'attività in via esclusiva, e quanti al contrario, la svolgono come secondo lavoro: in quest'ultimo caso, infatti, il livello di informalità della professione è quasi totale, considerato che è il 91,6% degli intervistati a dichiarare di lavorare completamente in nero, mentre tra i primi tale percentuale si attesta al 34,2% (fig. 36).

Fig. 36 - La regolarità del lavoro domestico per alcune caratteristiche dell'occupazione (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2009

Diversa è anche la condizione tra quanti si muovono in una logica di mercato, e chi al contrario, è incardinato molto più stabilmente all'interno di una famiglia. In quest'ultimo caso, infatti, le famiglie e gli stessi collaboratori tendono infatti molto più frequentemente a regolare il rapporto di lavoro con formule contrattuali: ben il 61,6% dei lavoratori domestici al servizio per una sola famiglia, e ben il 71% di quanti alloggiato presso la stessa, dichiarano che il lavoro è totalmente regolare: al contrario, tra quanti lavorano per più famiglie la percentuale scende

all'8,7%, e risulta molto alta la quota di chi lavora irregolarmente, in modo totale (48,2%) o parziale (43,1%).

Se la dimensione professionale è quella che sembra influenzare maggiormente la condizione di regolarità del rapporto, non vanno tuttavia trascurate anche altre variabili, legate alle caratteristiche anagrafiche dei lavoratori.

Il fenomeno dell'irregolarità colpisce maggiormente i lavoratori giovani (è totalmente irregolare il 56,3% dei giovani sotto i 30 anni) e inesperti (48% dei lavoratori con meno di quattro anni di anzianità, ben al di sopra del 30% di chi ne ha almeno dieci) (tab. 43).

Tab. 43 - La regolarità del lavoro domestico per classe d'età e nazionalità (val. %)

	Classe di età				Nazionalità		Totale
	Fino a 30 anni	31-40 anni	41-50 anni	Oltre 50 anni	Stranieri	Italiani	
Totalmente irregolare	56,3	36,3	31,1	47,6	34,7	53,9	39,8
Parzialmente irregolare	14,6	28,2	22,5	14,9	23,3	18,6	22,0
Regolare	29,1	35,4	46,4	37,5	42,1	27,5	38,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

E spesso su questa situazione vanno a gravare fattori ulteriori di insicurezza derivanti da irregolarità d'altro natura (si pensi agli immigrati clandestini), dando luogo ad una condizione amplificata di vulnerabilità. Anche se i risultati dell'indagine mostrano come, diversamente da quanto ci si potrebbe aspettare, sono gli italiani ad essere maggiormente coinvolti nel fenomeno: lavora infatti completamente in nero il 34,7% degli stranieri e il 53,9% degli italiani (tab. 44). Un dato questo, che risente evidentemente del fatto che tra gli italiani vi sono molti più lavoratori che tendono a svolgere il lavoro domestico come attività secondaria, anche transitoria, e

al servizio per più famiglie, il che comporta più frequentemente la tendenza alla negoziazione di condizioni contrattuali, con l'obiettivo di un accordo combinato tra le parti nell'interesse economico di entrambe.

Tab. 44 - La regolarità del lavoro domestico per anzianità lavorativa (val. %)

	Anzianità lavorativa				Totale
	meno di 4 anni	da 4 a 6 anni	da 7 a 10 anni	oltre 10 anni	
Totalmente irregolare	48,0	41,1	33,8	30,1	39,8
Parzialmente irregolare	16,0	20,6	27,5	28,2	21,9
Regolare	36,1	38,3	38,7	41,7	38,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

Ovviamente va ricordato che tra gli stranieri permangono situazioni di irregolarità che derivano spesso e volentieri dall'essere presenti in Italia come clandestini. Un gruppo di lavoratori questo, che presenta una stratificazione di situazioni di fragilità che non solo contribuiscono a diffondere precarietà e insicurezza all'interno di un gruppo sempre più importante e consistente della nostra società – gli immigrati – ma producono conseguenze ben più pratiche e immediate sul piano della sicurezza.

L'irregolarità contrattuale non può da questo punto di vista essere vista come un mero vizio di forma che alla peggio produce null'altro che evasione fiscale, e contributiva, ma, soprattutto quando questa si lega ad altri fattori di vulnerabilità o colpisce gruppi più esposti ai rischi di altri, il discorso assume una valenza più ampia dai notevoli risvolti sociali.

È un fatto che, se si prende in considerazione l'ultimo anno di attività, l'incidenza infortunistica sia maggiore tra gli irregolari, anche se le differenze tendono ad appiattirsi allargando la prospettiva di analisi all'intera vita lavorativa.

Nell'ultimo anno infatti quasi un collaboratore irregolare su due ha avuto almeno un incidente (48,2% contro il 43,7% dei lavoratori totalmente regolari), ma le cifre complessive calcolate sull'intera vita lavorativa definiscono una situazione molto più equilibrata, che registra una sostanziale parità tra i due gruppi e anzi una leggera prevalenza infortunistica tra i regolari (il 42,3% di essi ha avuto almeno due incidenti, contro il 41,6% dei primi) (tab. 45). Questa contraddizione si spiega col fatto che la gran parte degli irregolari si concentra nella fascia dei lavoratori con meno di quattro anni di esperienza (di cui costituisce il 48% del totale), e come abbiamo visto è proprio ad inizio carriera che si registra la frequenza di infortuni più alta (il 47,4% di questo gruppo riporta almeno un incidente nell'ultimo anno di attività). Tra l'altro, col passare del tempo il nero tende gradualmente all'emersione, così come gli infortuni si riducono al crescere dell'esperienza lavorativa.

Tab. 45 - Frequenza di infortuni occorsi nell'ultimo anno, e conseguenze riportate per condizione contrattuale (val. %)

	Condizione contrattuale			Totale
	Regolare	Parzialmente irregolare	Irregolare	
nessun incidente	56,3	60,2	51,8	55,4
uno o più incidenti	43,7	39,8	48,2	44,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Giorni di assenza dal lavoro a seguito dell'infortunio</i>				
nessun giorno	73,5	65,4	73,0	71,5
da 1 a 3 giorni	5,7	9,5	13,4	9,6
da 4 a 7 giorni	5,5	8,1	7,9	7,0
oltre 7 giorni	15,3	17,1	5,8	11,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

La condizione di irregolarità non sembra quindi incidere particolarmente sulla frequenza infortunistica, e ancora meno sulla gravità delle conseguenze riportate. Chi lavora in nero sembra subire infortuni tendenzialmente meno seri degli altri: se infatti la percentuale di quanti

dichiarano che l'incidento avuto non ha comportato alcun giorno di assenza dal lavoro è uguale in entrambi i gruppi (circa 73%), tra i primi risulta più bassa la quota di incidenti che si traducono in un'assenza dal lavoro superiore ai 7 giorni (15,3% contro 5,8%).

Un dato questo che se da un lato può essere ricondotto alla diversità di ruoli professionali che ricoprono lavoratori irregolari e regolari, dall'altro risente anche del fatto che questi ultimi sono molto meno presenti in quelle attività più "feconde" di infortuni, fra tutte manutenzione (la fanno il 17,3% degli irregolari contro il 23,8% dei regolari), assistenza agli anziani (35,6% contro 50%) e guida (7,6% contro 17,8%).

Dove effettivamente esiste un problema, e in tal senso anche una condizione di discriminazione – autoindotta o reale che sia – è semmai l'ambito del rapporto con le famiglie, con i canali istituzionali di supporto, e più in generale della comunicazione con l'esterno. Gli irregolari tendono ad essere più chiusi in se stessi, a risolvere da sé i propri problemi, a rifuggire le strutture formali e le figure professionali, in definitiva a comunicare meno con l'ambiente che li circonda. Qui salta subito agli occhi come evitino il più possibile il confronto con le figure che in un certo senso rappresentano l'"autorità", ora datore di lavoro, ora medico, ospedale, e così via. Infatti, nel caso in cui accada un incidente, solo il 64,1% dei collaboratori che lavora irregolarmente informa il datore dell'accaduto, mentre è alta la quota di quanti omettono di informare la famiglia (34,9% degli irregolari contro il 18,9% dei regolari), perché considerano l'incidente di lieve entità (22,1%), perché hanno paura di essere rimproverati (6,9%) o licenziati (6,9%) (tab. 46).

Tab. 46 - Conoscenza dell'infortunio da parte dei membri della famiglia per condizione contrattuale (val. %)

<i>I membri della famiglia sono a conoscenza dell'infortunio?</i>	Condizione contrattuale			Totale
	Regolare	Parzialmente irregolare	Irregolare	
Si, erano presenti e hanno visto tutto	44,5	39,7	32,4	38,6
Si, perchè le conseguenze fisiche sono state significative	17,4	20,5	11,5	15,8
Si, per avere il rimborso dell'assicurazione	3,6	3,8	,0	2,3
Si, perchè era doveroso informarli	15,4	9,0	20,2	15,8
No, perchè l'incidente è stato di lieve entità	12,1	19,2	22,1	17,7
No, perchè avevo paura di essere rimproverata	4,0	3,8	6,9	5,1
No, perchè avevo paura di essere licenziata	2,8	3,8	6,9	4,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

L'irregolarità è del resto una condizione della cui vulnerabilità sembrano essere ben coscienti anche i datori di lavoro – i quali si mostrano ancor meno coinvolti dal discorso sicurezza – e che gli stessi lavoratori sembrano voler giustificare appieno con il loro comportamento. E' indicativo da questo punto di vista che, alla domanda di indicare in che modo ad inizio dell'attività lavorativa presso la famiglia in cui lavora il collaboratore è stato informato dei rischi presenti nell'abitazione o derivanti dallo svolgimento del lavoratore, si riscontra una minore attenzione proprio rispetto ai lavoratori irregolari: se il 39,1% di questi (contro il 54,4% dei regolari) dichiara infatti di essere stato informato, e il 15,2% (tra i regolari la percentuale è del 13,8%) di venire ripreso se compie movimenti scorretti o pericolosi, vi è una quota consistente (39,1% contro il 26,2% dei regolari) che al contrario sottolinea come la famiglia sia tendenzialmente disinteressata all'argomento (tab. 47).

Tab. 47 - Modalità con cui la famiglia informa i collaboratori domestici sui rischi del lavoro, per condizione contrattuale (val. %)

	Condizione contrattuale			Totale
	Regolare	Parzialmente irregolare	Irregolare	
Mi informano all'inizio dei rischi presenti in casa	54,4	50,7	39,1	47,5
Mi riprendono quando compio movimenti scorretti	13,8	10,4	15,2	13,6
Mi forniscono opuscoli informativi sui rischi del lav. dom.	0,3	0,0	0,8	0,4
In genere mi seguono passo passo in quello che faccio	5,2	6,2	5,8	5,7
In genere nessuno si preoccupa della mia sicurezza	6,9	14,7	16,3	12,4
Nessuno si è preoccupato di questo aspetto del mio lavoro	19,3	18,0	22,8	20,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

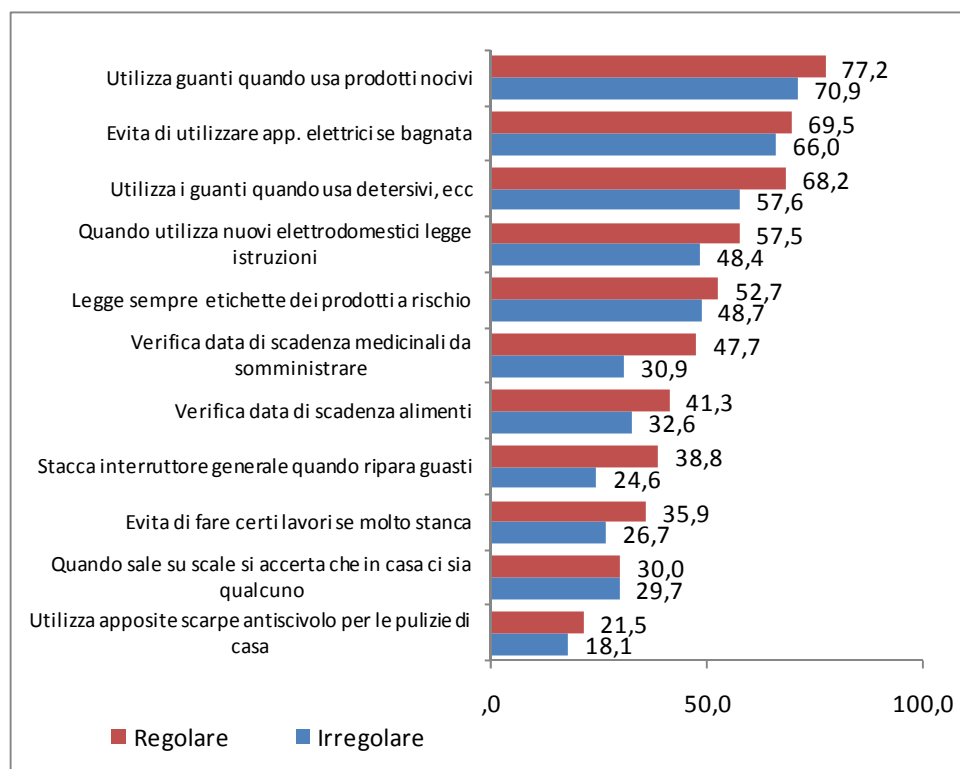
Forse perché in molti casi sono i lavoratori per primi a non curarsi troppo del problema. Non solo sembrano complessivamente più disinteressati alla questione, considerato che “solo” il 26,1% degli irregolari (contro il 38,1% dei regolari) segnala alle famiglie per cui lavora l’esistenza di eventuali situazioni di pericolo e rischio (tab. 48). Ma soprattutto è la maggiore rischiosità dei comportamenti posti in essere da questi ultimi, che mostrano, rispetto ai lavoratori regolari, una minore conoscenza e consuetudine nell’adozione delle più elementari precauzioni di sicurezza e un più basso rispetto delle norme di prevenzione nello svolgimento del lavoro (fig. 37).

Tab. 48 - Segnalazione da parte dei collaboratori domestici di eventuali rischi alla sicurezza esistenti in casa, per condizione contrattuale (val. %)

	Condizione contrattuale			Totale
	Regolare	Parzialmente irregolare	Irregolare	
Si	38,1	31,9	26,1	31,9
No	61,9	68,1	73,9	68,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

Fig. 37 - Comportamenti di prevenzione adottati dai collaboratori domestici, per condizione contrattuale (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2009

Si sovrappongono qui due livelli di analisi: da una parte, considerazioni di ordine più strettamente etico e giuridico – con corollario di questioni pertinenti alle politiche previdenziali, fiscali, di sicurezza sul lavoro, e così via; dall'altra, le implicazioni sociali di un'integrazione a singhiozzo e i rischi che il bisogno crescente di assistenza familiare e la corrispondente offerta di lavoro domestico prendano strade divergenti. La seconda questione desta più di una preoccupazione per il futuro del welfare fatto in casa, tanto più in un paese il cui invecchiamento demografico è solo parzialmente compensato dagli immigrati, molti dei quali svolgono proprio l'attività assistenziale. I due aspetti sono legati indissolubilmente e meritano una riflessione approfondita; ora più che mai sono necessarie delle politiche tese ad eliminare le vulnerabilità delle categorie che, pur essendo tra le più deboli, dimostrano ancora una volta di essere la spina dorsale della società italiana e il bastone della sua vecchiaia. È questo infatti un momento storico di particolare importanza: la crescita graduale ma continua delle economie dei paesi da cui proviene la gran parte dei collaboratori domestici (si pensi in primo luogo all'Europa dell'Est), molte delle quali sono già entrate in Europa mentre altre si apprestano a farlo, dovrebbe spingerci a immaginare forme di assistenzialismo "oltre le badanti"; non si può infatti sperare che il flusso migratorio rimanga per molto tempo ancora sugli attuali ritmi, né che resti immutabile nelle sue componenti demografiche e nei suoi progetti di vita (è bene ricordare che gli immigrati più giovani hanno in media un'istruzione pari a quella dei loro coetanei Italiani).

L'integrazione passa anche dal riconoscimento del valore del lavoro, dalla tutela dei diritti e dalla qualità delle condizioni lavorative, ed è indubbio che sotto questi aspetti il settore dell'assistenza domestica presenti al momento più di una criticità. Peraltro, il problema non rimane confinato alla sfera interculturale, ma acquista una rilevanza più ampia se analizzato alla luce dell'interazione tra sommerso – inteso qui come assenza di tutele previdenziali – e sicurezza sul luogo di lavoro. Il rapporto causale tra i due aspetti è intuitivo e richiama la necessità di politiche concrete di sostegno alle situazioni di debolezza reale o percepita, con interventi che favoriscano l'emersione di queste zone d'opacità contrattuale. I segmenti economici e occupazionali che sopravvivono all'ombra della regolarità, costituiscono naturalmente terreno fertile per il riprodursi di situazioni di rischio, tanto più pericolose nell'assenza di responsabilità, ruoli e referenti ben definiti.

C'è però un altro aspetto da non trascurare, che restituisce al lavoro irregolare la dignità della necessità. Al sommerso va infatti riconosciuto il ruolo di valvola di sfogo nei passaggi sociali ed economici più delicati, come è appunto la congiuntura attuale. L'informale, il nero, l'irregolare, costituiscono tutto sommato un canale occupazionale che, pur con tutte le sue controindicazioni, rappresenta un percorso forse obbligato verso uno stipendio, in tempi di contenimento dei budget e tagli dei costi fissi. Al tempo stesso, dunque, l'informalità del rapporto lavorativo permette al datore di abbattere i costi del lavoro (tagliando tasse e contributi previdenziali) e dunque di assumere, e al lavoratore di mantenere una fonte d'introito, magari guadagnando anche qualcosa in più. Una valvola di sfogo, dunque, che permette al sistema produttivo di reggersi a galla in tempi di crisi, laddove una fiscalità eccessiva potrebbe soffocare soprattutto i più fragili tessuti produttivi dell'Italia meridionale ovvero, nel merito, impedire alle famiglie di soddisfare i propri bisogni assistenziali. È una situazione che spesso si risolve nella reciproca convenienza delle parti, ed è proprio su questa impasse "motivazionale" che l'azione politica deve concentrare i suoi interventi, per restituire a datori e lavoratori incentivi a far emergere, regolarizzare e dunque mettere in sicurezza – in tutti i sensi – il rapporto di lavoro.

7. NOTA METODOLOGICA

L'indagine presso i lavoratori domestici è stata condotta da maggio a luglio 2009 su un campione di 997 lavoratori. Le interviste sono state condotte con metodo diretto, *face to face*, attraverso la somministrazione di un questionario a struttura chiusa.

Il campione è stato individuato rispettando i criteri di distribuzione territoriale dei lavoratori domestici.

PARTE 2

INDAGINE PRESSO LE FAMIGLIE

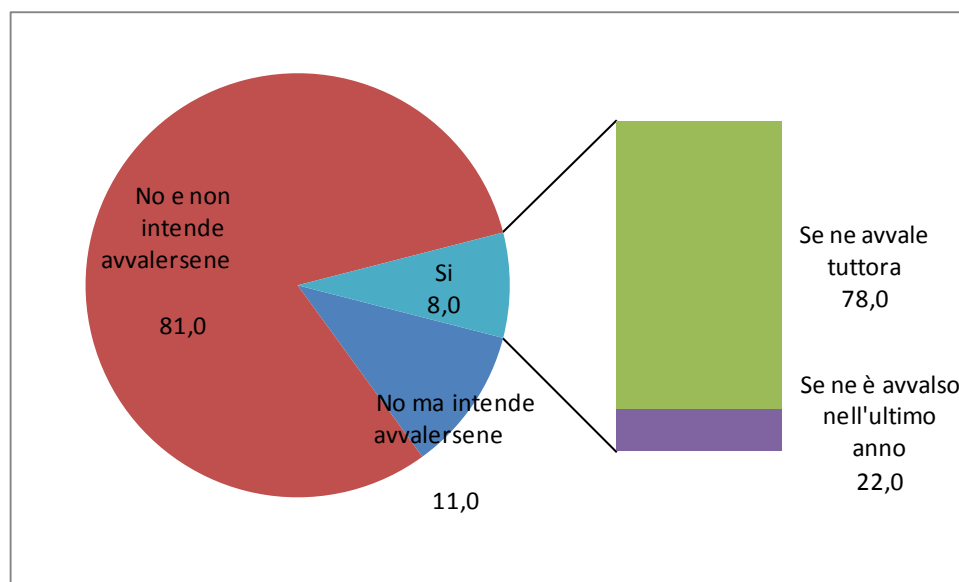
1. LA DOMANDA DI LAVORO DOMESTICO

1.1. Il profilo della famiglia

La maggior parte delle famiglie italiane (92%) dichiara di non avvalersi, e di non averlo fatto negli ultimi 3 anni, del lavoro prestato da un collaboratore domestico. Di queste, solo l'11% intende comunque farvi ricorso in futuro (fig. 1).

Tra le famiglie che, invece, affermano di avere al momento presente, o aver avuto nell'ultimo anno, alle proprie dipendenze un assistente domestico, ben il 78% fa riferimento ad un'esperienza che non si è ancora conclusa.

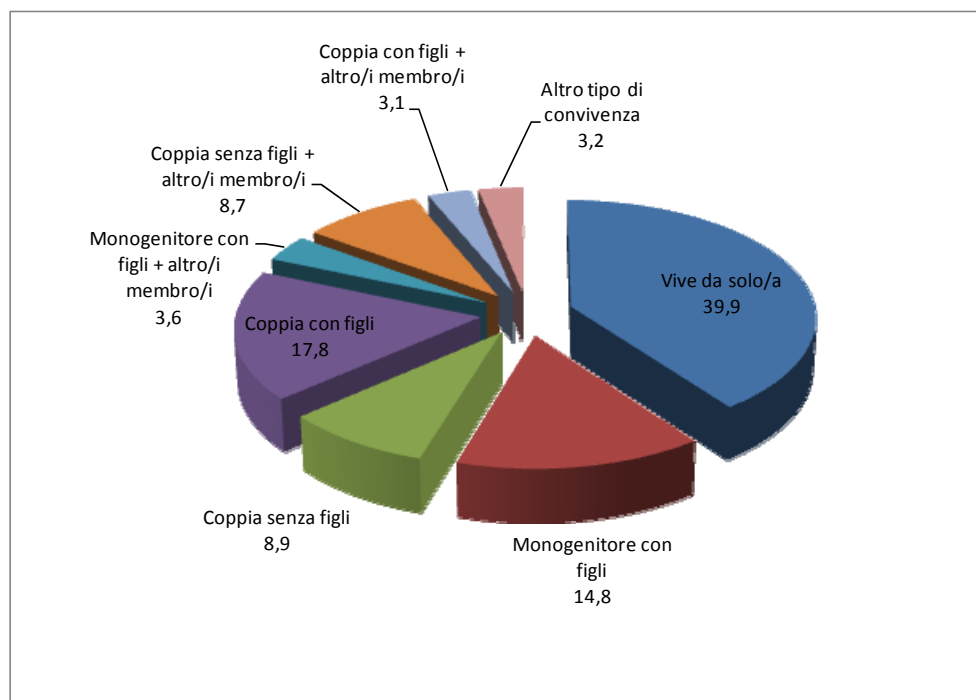
Fig. 1 - Famiglie per ricorso al lavoro del collaboratore domestico negli ultimi tre anni (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2009

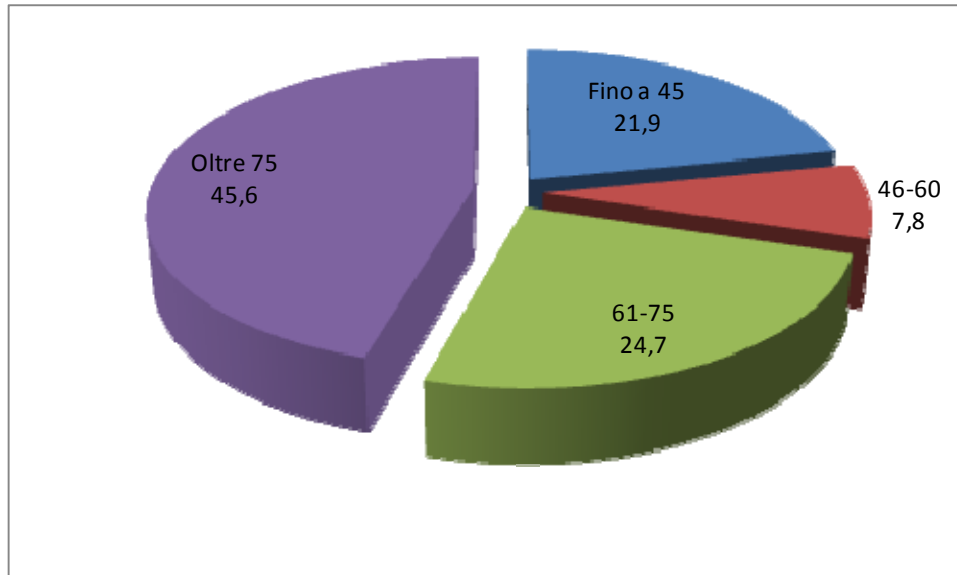
Entrando nel dettaglio della composizione dei nuclei famigliari, risulta che a ricorrere al collaboratore è soprattutto chi vive da solo (39,9%), che in due casi su tre è un anziano (figg. 2-3). Di fatti, di queste persone solo il 29,7% ha meno di 60 anni, mentre il 24,7% ha tra i 61 e i 75 anni e l'incidenza degli *over 75* arriva a toccare il 45,6%. A fruire delle prestazioni offerte dai collaboratori domestici ci sono poi i nuclei con figli, si tratti di coppie (17,8%) o di monogenitori (14,8%). Meno numerose sono invece le coppie senza figli (8,9%), seguite da quelle famiglie che includono nel nucleo anche uno o più altri membri diversi dalla prole: coppie senza figli (8,7%), o monogenitori e coppie con figli (rispettivamente il 3,6% e il 3,1%). Coloro che sperimentano diverse forme di convivenza da quelle citate e si avvalgono dell'aiuto di un collaboratore domestico sono invece solo il 3,2%.

Fig. 2 - Composizione dei nuclei delle famiglie che si avvalgono o si sono avvalse nell'ultimo anno del lavoro del collaboratore domestico (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2009

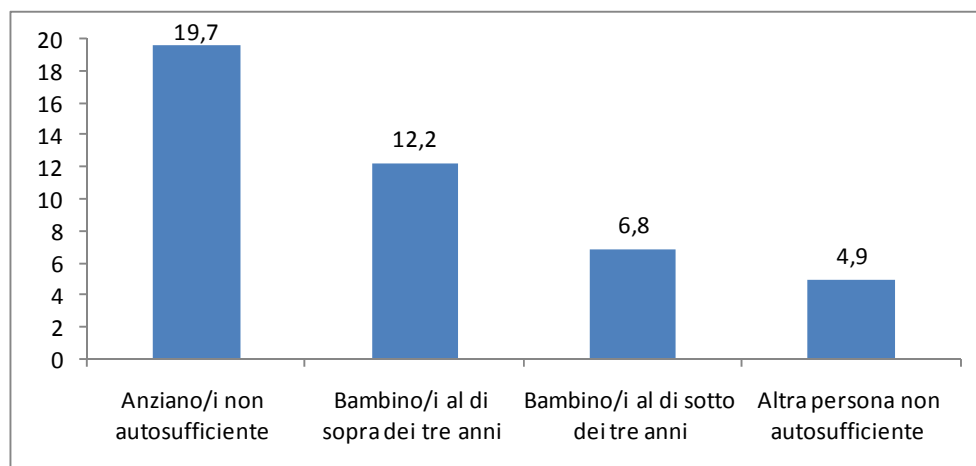
Fig. 3 - Età in classe dei nuclei composti da una sola persona (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2009

In molti casi l'esigenza di avere un collaboratore è riconducibile alla presenza di alcuni soggetti che necessitano di un'assistenza particolare. Tra questi, al primo posto all'interno delle famiglie italiane ci sono gli anziani non autosufficienti (19,7% delle famiglie), seguiti dai bambini al di sopra dei tre anni (12,2%), da quelli più piccoli (6,8%) e da altre persone del nucleo che non sono in grado di badare a sé stesse (4,9%) (fig. 4).

Fig. 4 - Famiglie per persone all'interno della famiglia che necessitano di un'assistenza particolare (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2009

Nonostante le famiglie con figli risultino ben distribuite dal punto di vista geografico, la presenza di bambini, come soggetti bisognosi di un'assistenza particolare, è maggiormente segnalata dai nuclei del Nord Ovest rispetto a quelli del resto d'Italia, indipendentemente dall'età (si arriva al 10,2% delle famiglie per i bambini sotto ai 3 anni e al 17,7% per quelli al di sopra) (tab. 1). Questo è probabilmente dovuto al fatto che nelle regioni settentrionali si riscontra una prevalenza di nuclei monogenitoriali con figli (con un picco nel Nord Ovest dove raggiungono il 16,9%) e in quelle meridionali di coppie (19,5% al Sud e Isole) (tab. 2). L'inverso accade invece per quanto riguarda gli anziani non autosufficienti, essendo maggiormente concentrate nel Centro-Sud le famiglie che includono soggetti che per motivi legati all'età avanzata sono incapaci di provvedere a sé stessi.

Tab. 1 - Persone che nella famiglia necessitano di assistenza particolare, per area geografica (val. %)

	Area geografica				Totale
	Nord ovest	Nord est	Centro	Sud e isole	
Si, anziano/i non autosufficiente	21,8	5,9	24,1	23,6	19,7
Si, bambino/i al di sopra dei tre anni	17,7	9,6	6,7	13,1	12,2
Si, bambino/i al di sotto dei tre anni	10,2	5,3	5,7	5,6	6,8
Si, altra persona non autosufficiente	6,5	8,7	2,6	2,6	4,9

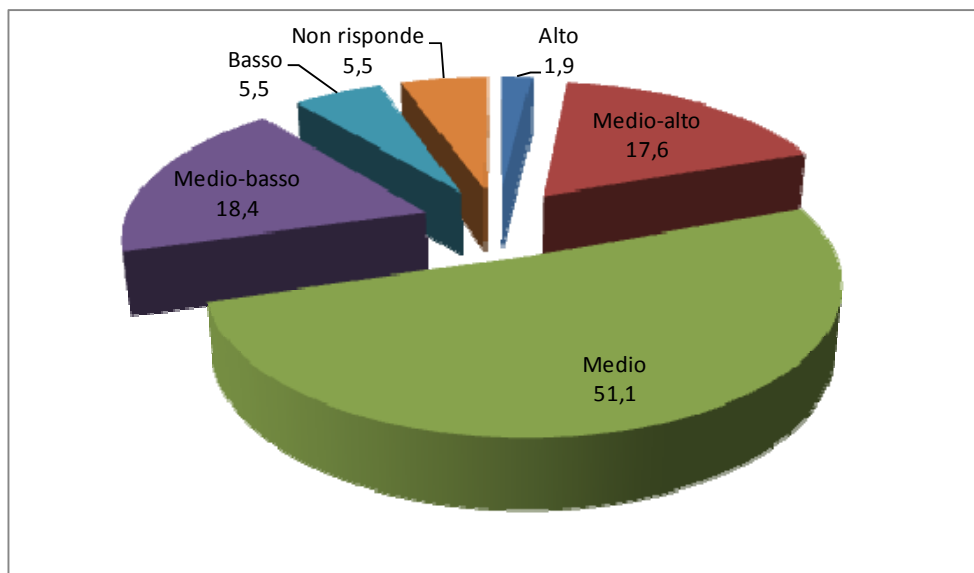
Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 2 – Composizione del nucleo familiare per area geografica (val. %)

	Area geografica				Totale
	Nord ovest	Nord est	Centro	Sud e isole	
Solo/a	35,9	43,1	39,8	41,6	39,9
Coppia con figli	17,7	18,7	15,0	19,5	17,8
Monogenitore con figli	16,9	15,8	11,7	14,5	14,8
Coppia senza figli	8,3	9,6	12,4	6,4	8,9
Coppia senza figli + altro/i membro/i	10,0	8,7	9,6	6,8	8,7
Monogenitore con figli + altro/i membro/i	4,8	0,0	5,6	3,3	3,6
Altro tipo di convivenza	2,4	2,8	3,3	4,1	3,2
Coppia con figli + altro/i membro/i	4,0	1,3	2,6	3,8	3,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

Le famiglie che possono permettersi di ricorrere ad un aiuto esterno, come quello offerto da badanti, colf e baby sitter, per l'adempimento di faccende domestiche così come per la cura di bambini, anziani o di altri soggetti bisognosi, presentano nella maggior parte dei casi un livello socio-economico medio (87,1%), e di questi il 17,6% si riconosce in una condizione medio-alta, il 18,4% in una medio-bassa e il restante 51,1% in quella centrale (fig. 5).

Fig. 5 - Famiglie per livello socioeconomico (val. %)

Fonte: indagine Censis, 2009

Non è quindi polarizzato l'universo dei nuclei famigliari che fruiscono di queste prestazioni a domicilio: solo il 5,5% è riconducibile alla fascia inferiore, e ancora di meno sono coloro che si collocherebbero su quella più alta (1,9%).

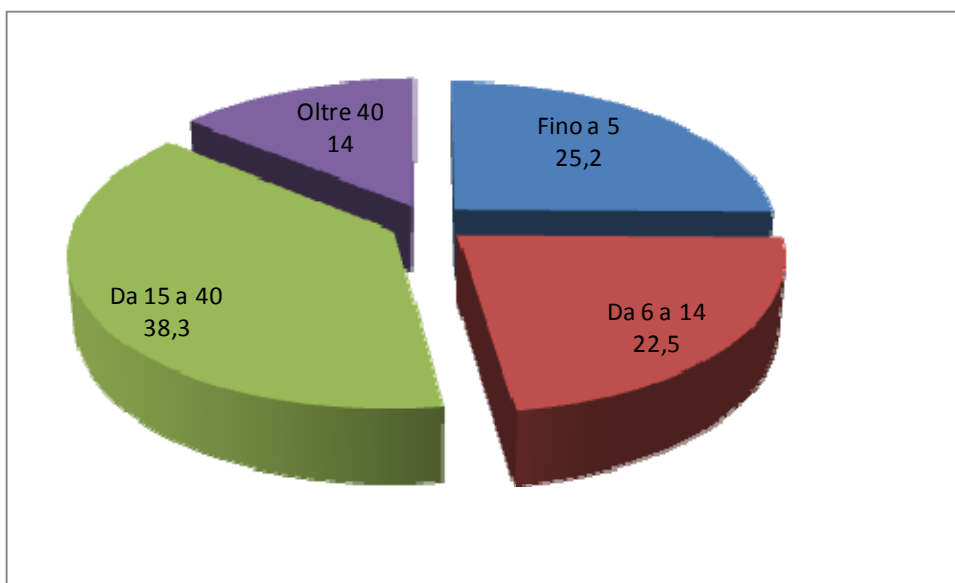
1.2. Il rapporto di lavoro

Tra quanti ricorrono ai servizi di assistenza domestica, nella grande maggioranza dei casi (95,4%) le famiglie dichiarano di avvalersi dell'aiuto di un solo collaboratore, anche se va comunque segnalato come una ristretta minoranza (4,6%), invece, affermi di mantenerne in servizio più d'uno contemporaneamente.

Presso il 38,3% delle famiglie, inoltre, l'assistente lavora dalle 15 alle 40 ore alla settimana, prestando quindi un'assistenza che presenta, di fatto, un

carattere più continuativo che saltuario (fig. 6). Nel 25,2% delle famiglie, invece, sono al massimo 5 le ore settimanali di servizio svolte e nel 22,5% dalle 6 alle 14, mentre il restante 14% necessita di un aiuto costante che occupa il collaboratore a tempo pieno, cioè per più di 40 ore la settimana.

Fig. 6 - Famiglie per ore di servizio settimanali svolte dal collaboratore principale (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2009

I nuclei famigliari che si avvalgono di un sostegno esterno per non più di 5 ore la settimana sono in maggior misura le coppie senza figli (34,8%), mentre quelle con figli hanno bisogno di un'assistenza un po' più costante, e nel 32% dei casi fanno lavorare l'assistente dalle 6 alle 14 ore la settimana. I monogenitori con figli (47,6%) e soprattutto coloro che sperimentano altre forme di convivenza (60%) tendono ad fare ricorso in modo più continuativo alle prestazioni di una persona esterna (dalle 15 alle 40 ore settimanali), mentre rispetto alla media del 13,9% ben il 22,8% delle persone che vivono da sole domandano assistenza domestica per più di 40 ore la settimana (tab. 3).

Tab 3 - Ore di servizio settimanali svolte dal collaboratore principale per composizione del nucleo familiare (val %)

	Composizione del nucleo familiare					Totale
	Solo/a	Mono- genitore con figli	Coppia senza figli	Coppia con figli	Altro tipo di convivenza	
fino a 5 ore	32,6	28,3	34,8	19,2	11,9	26,0
da 6 a 14 ore	20,6	19,8	25,1	32,0	16,9	22,2
da 15 a 40 ore	24,0	47,6	28,8	42,9	60,0	37,9
oltre 40 ore	22,8	4,3	11,2	5,9	11,1	13,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

Il *range* di prestazioni che un collaboratore domestico può offrire è molto vario: dal disbrigo della faccende legate alla pulizia e alla cura della casa fino all'assistenza a favore di soggetti cui bisogna "badare". In Italia, le famiglie ricorrono in maggior misura a colf (56,7%), ma anche a badanti (29,5%) e a baby sitter (13,8%) (tab. 4). È quindi l'aiuto per la manutenzione della casa quello ad essere più richiesto, anche se non è da sottovalutare la percentuale di famiglie che necessitano di un ausilio esterno per accudire i propri cari. Di fatto, se in questo secondo caso le famiglie italiane fanno ricorso alle badanti in misura pressoché uniforme in tutta Italia, sono quelle del Centro (59,4%) e del Nord Est (67,4%) a fruire maggiormente dei servizi prestati dalle colf, mentre le famiglie del Nord Ovest, in linea con quanto sopra detto, sono quelle che fanno più ricorso a baby sitter (19,7%).

Le famiglie che fanno lavorare il proprio assistente fino alle 15 ore alla settimana assumono in maggior misura colf (42,9% fino a 5 ore e 32,9% dalle 6 alle 14 ore), mentre quelle che hanno bisogno di un aiuto più prolungato, cioè più di 14 ma non oltre le 40 ore, sono soprattutto i nuclei che hanno in servizio *baby sitter* (70,6%). Infine, tra coloro che fanno lavorare l'assistente oltre le 40 ore si trovano, in maggior misura, quelli che ricorrono alle prestazioni di una badante (36,7%) (tab. 5).

Tab. 4 - Attività svolta dal collaboratore principale per area geografica di residenza della famiglia (val. %)

	Ripartizione				Totale
	Nord ovest	Nord est	Centro	Sud e isole	
Colf	46,4	67,4	59,4	56,8	56,7
Badante	32,8	23,2	31,1	29,5	29,5
Baby sitter	20,8	9,4	9,5	13,7	13,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

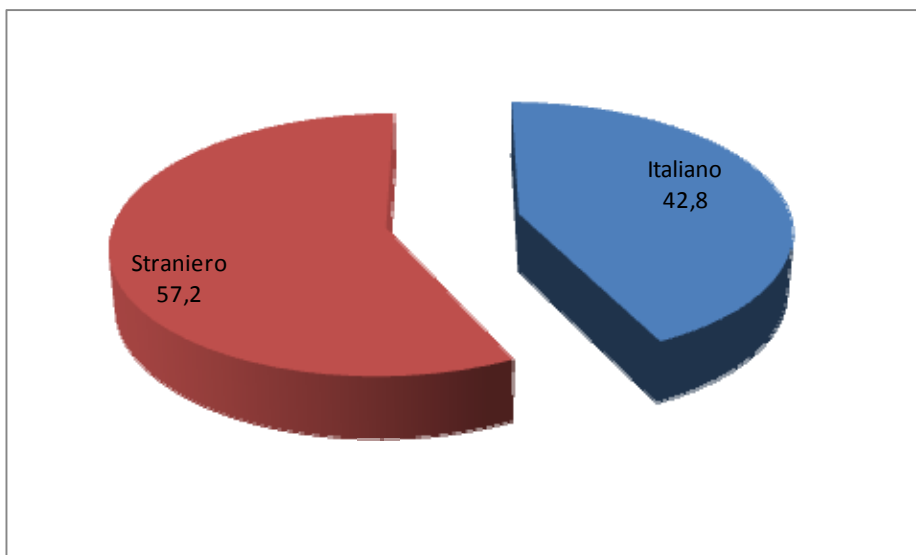
Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 5 - Ore settimanali di servizio svolte dal collaboratore principale per attività svolta (val. %)

	Attività			Totale
	Colf	Badante	Baby sitter	
fino a 5 ore	42,9	3,8	3,5	25,9
da 6 a 14 ore	32,9	3,4	19,1	22,3
da 15 a 40 ore	20,4	56,2	70,6	37,9
oltre 40 ore	3,8	36,7	6,8	13,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

Presso le famiglie italiane prestano servizio più collaboratori stranieri che italiani: nel 57,2% dei casi, infatti, essi sono di una nazionalità diversa da quella del Paese dove soggiornano (fig. 7).

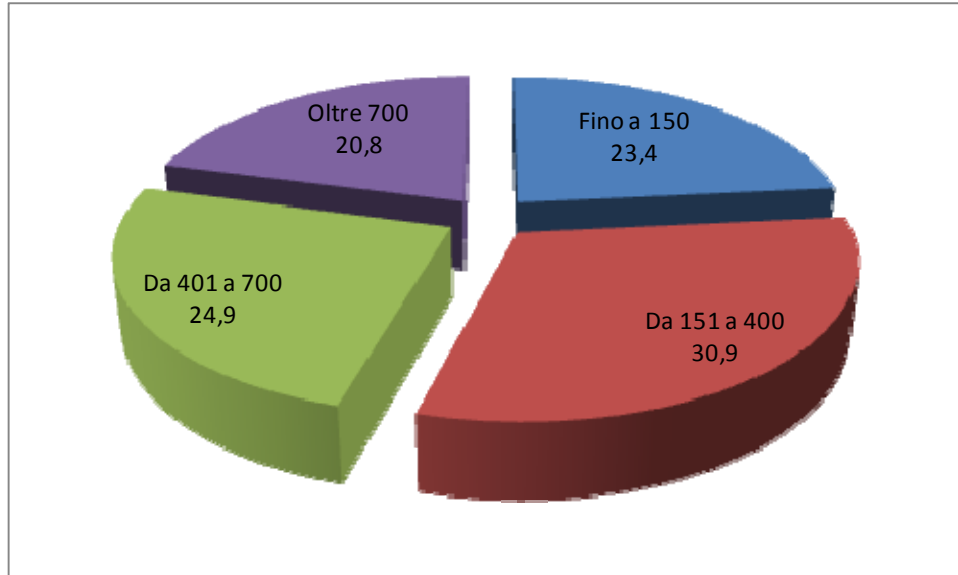
Fig. 7 - Famiglie per nazionalità del collaboratore (val. %)

Fonte: indagine Censis, 2009

La retribuzione che la famiglia corrisponde mensilmente al collaboratore può variare sensibilmente, principalmente sulla base delle ore di servizio effettuate. La gran parte dei nuclei (30,9%) dichiara di spendere dai 150 ai 400 euro al mese, e il 24,9% dai 401 ai 700 euro. Si mantiene sotto ai 150 euro il 23,4% delle famiglie, mentre il 20,8% afferma di sostenere un esborso mensile maggiore ai 700 euro (fig. 8).

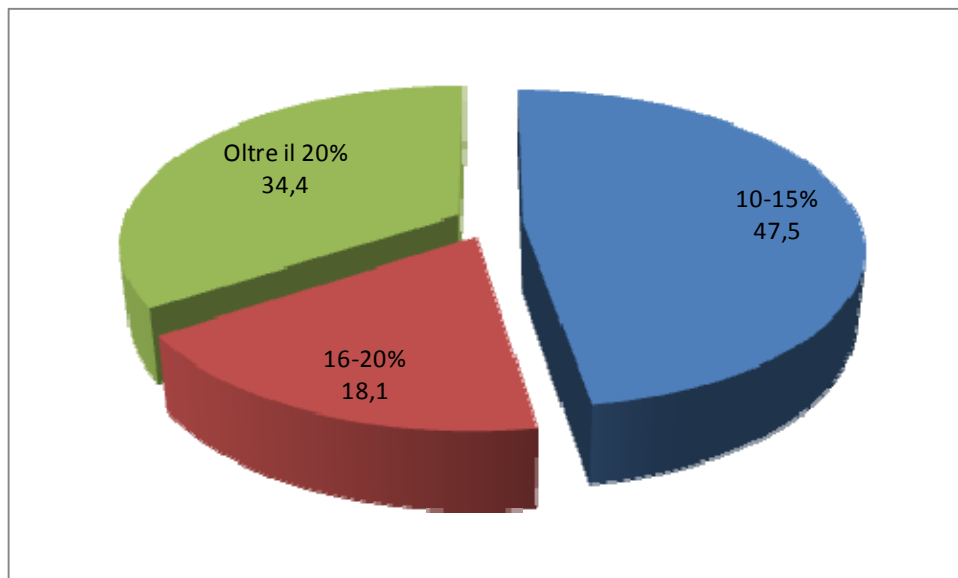
In termini di incidenza della spesa sul reddito, quasi la metà delle famiglie (47,5%) destina dal 10% al 15% delle proprie entrate mensili alla retribuzione del collaboratore domestico; ma rilevante risulta essere anche la quota di quelle (34,4%) che vi riservano una parte più sostanziosa delle proprie entrate, cioè più del 20%. I nuclei restanti (18,1%) dichiarano invece che la paga della persona in questione impegna tra il 16% e il 20% del proprio reddito mensile (fig. 9).

Fig. 8 - Famiglie per spesa media mensile per il collaboratore (v.a. in euro)



Fonte: indagine Censis, 2009

Fig. 9 - Famiglie per incidenza della spesa sul reddito mensile della famiglia (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2009

Una spesa che, come altre, ha in parte risentito anche dell'attuale cattiva congiuntura economica. Infatti, se il 60,6% delle famiglie dichiara che nell'ultimo anno il rapporto lavorativo è rimasto invariato, va comunque segnalato come il 18% ha ridotto l'orario di lavoro del collaboratore e il 16,7% gli ha fatto esplicita richiesta di ridurre i consumi di casa (tab. 6). La crisi, quindi, ha impattato anche su questa dimensione, e alcune famiglie hanno dovuto assumere un atteggiamento più oculato: l'8,1% di esse ha risparmiato sulla spesa per prodotti di igiene domestica e per i sanitari nel corso dell'anno precedente. Infine, sono solo il 2,6% del totale le famiglie che hanno cercato un altro assistente che chiedesse una retribuzione inferiore, il 2,4% ha rinunciato ad averne uno, l'1,9% ha dovuto fare a meno dell'assistenza domestica e lo 0,7% ha proposto e ottenuto di diminuirgli la paga.

Tab. 6 - Decisioni prese nell'ultimo anno dalle famiglie per area geografica di residenza (val. %)

	Area geografica				Totale
	Nord ovest	Nord est	Centro	Sud e isole	
Il rapporto è rimasto invariato	70,6	70,1	49,6	53,5	60,6
Ridotto l'orario di lavoro del collaboratore domestico	14,4	23,2	11,5	22,3	18,0
Chiesto al collaboratore di risparmiare sui consumi di casa	10,3	8,9	31,9	16,5	16,7
Risparmiato sulla spesa per i prodotti domestici e sanitari	4,9	5,7	14,0	8,3	8,1
Cercato un nuovo collaboratore che chiedesse una paga inferiore	1,5	3,5	1,7	3,5	2,6
Rinunciato ad avere un collaboratore	2,9	1,7	3,4	1,8	2,4
Dovuto rinunciare all'assistenza domestica	1,6	0,3	3,6	1,8	1,9
Proposto e ottenuto di diminuirgli la paga	0,9	1,1	0,0	0,8	0,7

Fonte: indagine Censis, 2009

Va comunque evidenziato che, se al Nord la percentuale di famiglie che testimoniano di non aver cambiato nulla nell'ultimo anno è decisamente più alta rispetto al resto d'Italia (70,6% Nord Ovest, 70,1% Nord Est), al Centro e al Sud, invece, esse sembrano aver risentito maggiormente degli effetti della crisi, avendo fatto ricorso a tagli di risorse, orari e spesa in percentuali che si mantengono sempre al di sopra della media delle altre regioni.

2. LA SCELTA DEI COLLABORATORI

2.1. Il reclutamento

Per la maggior parte delle famiglie italiane, la nazionalità non influisce minimamente sulla scelta della persona da reclutare. Ben il 61,1%, infatti, dichiara che la cittadinanza del collaboratore è del tutto indifferente, mentre il 27,6% ammette di preferire gli italiani, e solo il restante 11,3% gli stranieri (tab. 7).

Tab. 7 - Preferenze delle famiglie rispetto alla cittadinanza del collaboratore per area geografica di residenza (val. %)

	Area geografica				Totale
	Nord ovest	Nord est	Centro	Sud e isole	
Preferiva italiano	31,5	36,2	14,8	27,8	27,6
Preferiva straniero	8,6	6,2	11,1	17,2	11,3
Non aveva preferenze	59,9	57,6	74,1	55,0	61,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

Va però fatto notare come questi valori subiscano delle sensibili variazioni a seconda delle aree geografiche. Infatti, se nel Nord sono di più le famiglie che dichiarano un'esplicita propensione per i collaboratori di cittadinanza italiana (36,2% nel Nord Est e 31,5% nel Nord Ovest), al Sud e nelle Isole sono il 17,2%, rispetto ad una media nazionale dell'11,3%, quelle che opterebbero volentieri per uno straniero. È invece al Centro che si riscontrano le percentuali più alte di nuclei che dichiarano di non avere preferenze precise sulla nazionalità della persona da assumere.

Il vantaggio principale nella scelta di un assistente italiano risulta essere la conoscenza della stessa lingua, così come indicato dalla grande maggioranza delle famiglie (70,3%), in maggior misura del Centro (76,4%) (tab. 8). Una determinante che oscura per importanza le altre, decisamente meno rilevanti: solo nel 24,9% dei casi il beneficio derivante dall'assunzione di un italiano sta nella condivisione degli stessi valori, percentuale che sale al 32,5% nel Nord Est, e nel 18,8% dei casi nella maggiore fiducia che questo gli ispira (23,1% nel Nord Ovest). Infine, ben poche famiglie dichiarano di optare per concittadini perché lavorano meglio o di più (6,1%), e ancora meno ammettono di non volere uno straniero in casa (6%), valori che lievitano rispettivamente al 13,2% e all'8,5% nel Nord Est.

Tab. 8 - Vantaggi nell'assunzione di un collaboratore italiano per area geografica di residenza delle famiglie (val. %)

	Area geografica				Totale
	Nord ovest	Nord est	Centro	Sud e isole	
Conosce meglio la lingua	68,5	65,0	76,4	71,3	70,3
Un italiano gli dà maggiore fiducia	23,1	18,3	9,9	21,3	18,8
Condivide i suoi stessi valori	23,2	32,5	22,7	23,0	24,9
Gli italiani lavorano meglio/di più	3,1	13,2	3,7	5,9	6,1
Non vuole stranieri in casa	8,9	8,5	4,0	3,2	6,0

Fonte: indagine Censis, 2009

La prevalenza netta di una delle motivazioni delinea chiaramente l'esistenza di una certa dinamica di preferenze, cosa che invece non accade quando si chiede quali potrebbero essere i vantaggi dell'assunzione degli stranieri. Non emerge infatti un orientamento ben definito: il 43,5% sostiene che in tal modo si aiuta una persona bisognosa ad integrarsi meglio nella società italiana (tab. 9). Si tratta di una percentuale che cresce tra le famiglie del Centro (51,1%) e del Nord Est (47,7%) che evidentemente avvertono maggiormente questo genere di esigenze di carattere sociale. Ci sono poi i vantaggi insiti nel fatto che gli stranieri hanno minori pretese (34,9%) e che la paga richiesta è più bassa (33,2%), in entrambi i casi maggiormente percepite dalle famiglie del Nord Ovest

(rispettivamente 44% e 43,7%). Infine, secondo il 20,2% dei nuclei famigliari (24,4% al Sud), gli stranieri lavorano meglio o di più.

Tab. 9 - Vantaggi nell'assunzione di un collaboratore straniero per area geografica di residenza delle famiglie (val. %)

	Area geografica				Totale
	Nord ovest	Nord est	Centro	Sud e isole	
Si aiuta una persona bisognosa ad integrarsi meglio nella società italiana	38,1	47,7	51,1	40,7	43,5
Gli stranieri hanno minori pretese	44,0	34,0	29,2	31,0	34,9
La paga richiesta è più bassa	43,7	34,6	23,0	29,7	33,2
Gli stranieri lavorano meglio/di più	17,3	17,2	20,6	24,4	20,2
Gli stranieri comportano meno preoccupazioni di ordine giuridico	3,4	5,9	4,4	3,4	4,1

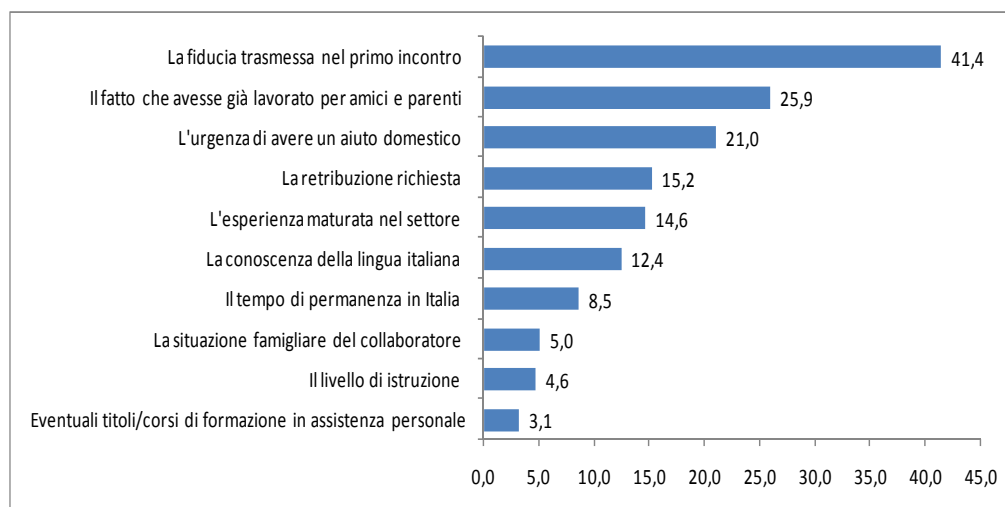
Fonte: indagine Censis, 2009

Una tale dispersione di preferenze mette in luce sia la mancanza di una motivazione preponderante e condivisa in grado di orientare la scelta in direzione dei collaboratori stranieri, ma al tempo stesso la pluralità di vantaggi che l'offerta straniera presenta rispetto a quella italiana. Di fatti, se la componente italiana è in grado di attrarre su di sé l'opzione delle famiglie principalmente in virtù della conoscenza della lingua, quella straniera risulta più competitiva su una molteplicità di altri piani, come quello retributivo *in primis*, che invece quella italiana trascura.

Il reclutamento della persona deputata a svolgere le diverse mansioni di cura della casa, dei bambini e degli anziani o di altri soggetti bisognosi di assistenza, può di volta in volta essere condizionato da una serie di circostanze. I fattori che risultano aver maggiormente influenzato la scelta sono infatti la fiducia trasmessa al primo incontro (41,4%), i suggerimenti di amici e parenti presso i quali l'assistente ha già lavorato (25,9%) e l'urgenza di avere un aiuto domestico (21%) (fig. 10). Altre variabili in grado di incidere sul processo di selezione sono la retribuzione richiesta (15,2%), l'esperienza maturata nel settore (14,6%), la conoscenza della lingua italiana (12,4%) e il tempo di permanenza in Italia (8,5%). Infine, le

considerazioni riguardanti la situazione familiare del collaboratore (ad esempio l'eventuale presenza di figli) e i requisiti formativi, dal più generale livello di istruzione al più specifico possesso di titoli o attestati riferiti a corsi in assistenza personale, risultano in ogni caso determinanti per meno del 5% delle famiglie italiane.

Fig. 10 - Fattori che incidono maggiormente sulla scelta del collaboratore (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2009

Potrebbe risultare utile evidenziare come, in base all'area geografica di riferimento, le variabili alle quali le famiglie attribuiscono più peso nella scelta cambino: se al Sud contano maggiormente le dinamiche in primo luogo retributive, nel caso dell'entità del compenso da corrispondere (21,2%), e poi relazionali, dal momento che le famiglie si orientano sulla base della prima impressione (41,6%) o di quella, più completa, veicolata da amici e parenti sulla scorta di precedenti esperienze (27,8%), al Nord influiscono di più tutti quei fattori legati al grado di integrazione sociale, alla formazione e alla competenza professionale (tab. 10). Rispetto al resto d'Italia, infatti, nel Nord Est le famiglie si basano di più sull'esperienza maturata nel settore (22,2%) e sul più generale livello di istruzione dei collaboratori (9,1%), e nel Nord Ovest sulla conoscenza della lingua italiana (13,8%), sul tempo già trascorso in Italia (9,3%) e sul grado di specializzazione nel campo assistenziale (7,7%).

Tab. 10 - Fattori che incidono maggiormente sulla scelta del collaboratore per area geografica di residenza delle famiglie (val. %)

	Area geografica				Totale
	Nord ovest	Nord est	Centro	Sud e isole	
La fiducia trasmessa nel primo incontro	42,7	40,7	40,1	41,6	41,4
Il fatto che avesse già lavorato per amici e parenti	26,4	19,9	28,3	27,8	25,9
L'urgenza di avere un aiuto domestico	25,9	20,2	22,2	16,1	21,0
La retribuzione richiesta	13,3	11,2	13,2	21,2	15,2
L'esperienza maturata nel settore	13,9	22,2	8,3	14,8	14,6
La conoscenza della lingua italiana	13,8	9,0	11,0	14,6	12,4
Il tempo di permanenza in Italia	9,3	5,5	9,5	8,9	8,5
La situazione familiare del collaboratore	5,0	4,5	11,1	0,8	5,0
Il livello di istruzione	3,9	9,1	3,2	3,1	4,6
Eventuali titoli/corsi di formazione in assistenza personale	7,7	3,3	0,2	1,1	3,1

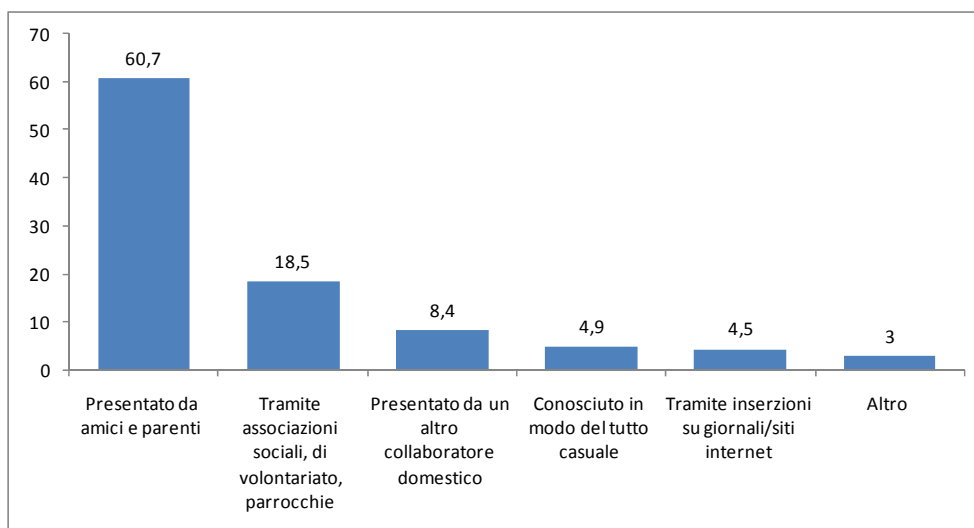
Fonte: indagine Censis, 2009

La ricerca dell'assistente domestico è un'operazione talvolta onerosa per le famiglie che può passare attraverso i canali più svariati. Tra le famiglie italiane, quello di fatto più utilizzato è il passaparola di amici e parenti (60,7%), che rappresenta lo strumento più veloce e affidabile per raccogliere informazioni sul lavoro svolto da un collaboratore (fig. 11). L'intermediazione di associazioni sociali, di volontariato e parrocchie (18,5%), di altri collaboratori domestici (8,4%) o la pubblicazione di inserzioni su giornali o siti internet, risultano utili per l'individuazione della persona solo in misura minore, così come la conoscenza casuale.

Anche se molteplici sono le strade percorribili per la ricerca di un assistente, in Italia ben il 66,5% delle famiglie dichiara di aver avuto una qualche difficoltà nel processo di reclutamento. Di fatto, le problematiche si riscontrano soprattutto nel trovare una persona che sia in grado di ispirare da subito una certa fiducia (33,5%), mentre per la restante parte si è trattato soprattutto di scontare la mancanza di informazioni in grado di orientare la ricerca (15,4%), la sopravvenuta indisponibilità di persone con le quali si erano già presi accordi (10,8%) e la difficoltà nel raggiungere un accordo con le persone contattate (6,8%). Per un terzo delle famiglie,

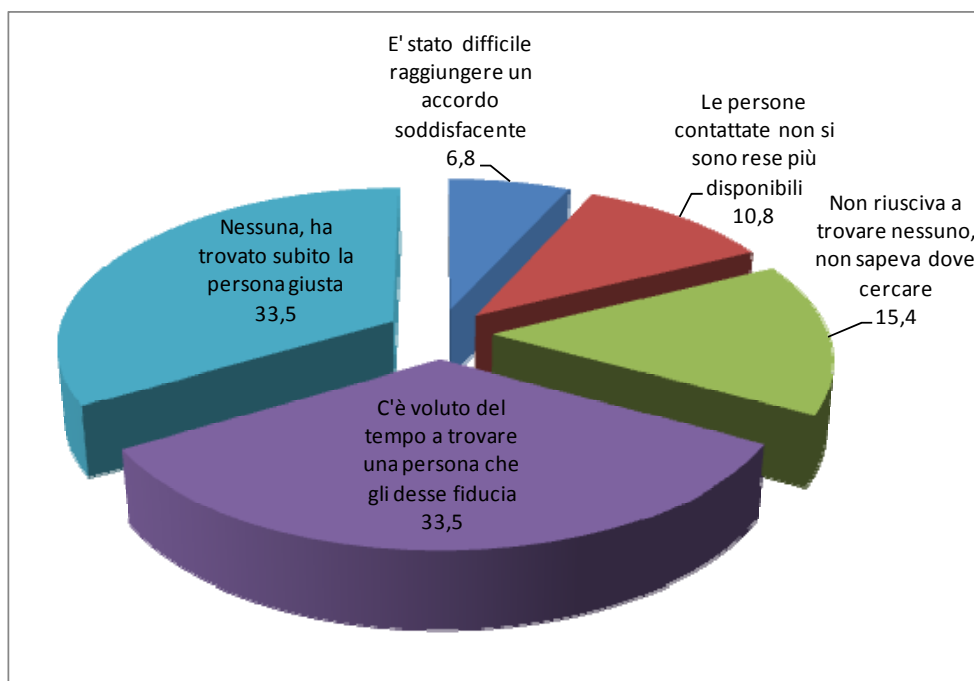
invece, la fase di reclutamento si è conclusa velocemente e con successo, avendo trovato subito la persona giusta (fig. 12).

Fig. 11 - Modalità di conoscenza dell'attuale o ultimo collaboratore avuto (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2009

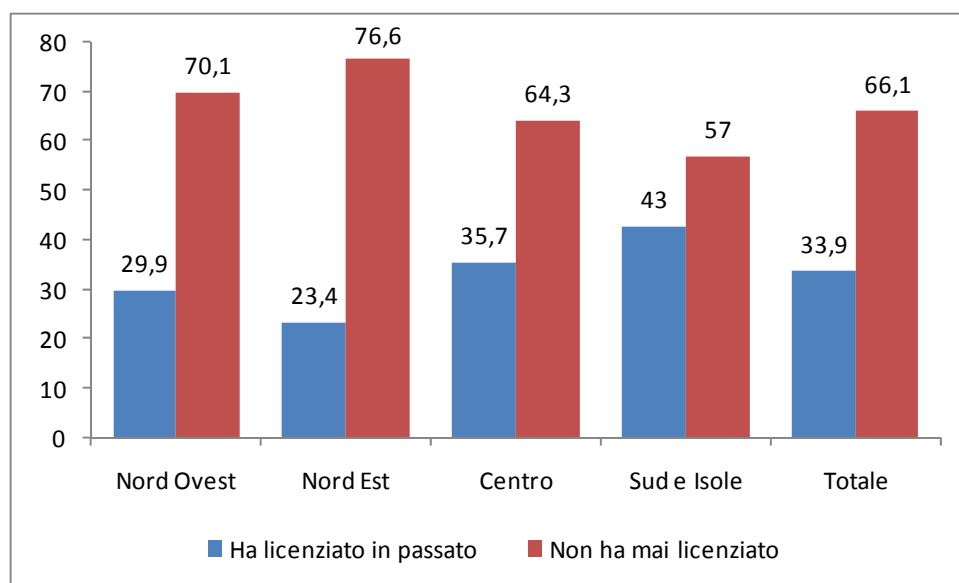
Fig. 12 - Difficoltà incontrate nel reclutamento del collaboratore (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2009

Anche se per gran parte delle famiglie in Italia non è così semplice individuare il collaboratore da assumere, sia perché si verificano “cortocircuiti informativi”, sia perché può risultare complesso raggiungere un compromesso tra le diverse esigenze di domanda e offerta, di fatto la scelta che conclude il processo selettivo risulta nella gran parte dei casi debitamente ponderata. Infatti, su 100 famiglie sono circa 66 quelle che dichiarano di non essersi mai trovate in una situazione tale da dover mandar via l’assistente domestico. Nelle regioni settentrionali questo valore cresce, e si arriva 70 famiglie nel Nord Ovest e a 76 nel Nord Est (fig. 13).

Fig. 13 - Famiglie per esperienza di licenziamento del collaboratore e per area geografica di residenza (val. %)

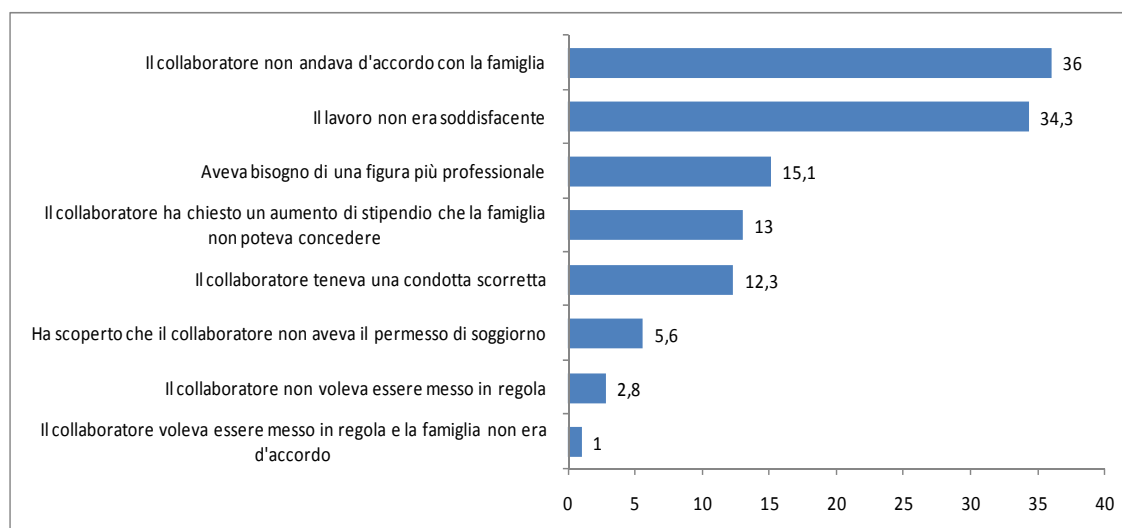


Fonte: indagine Censis, 2009

Tra i nuclei familiari che, invece, ammettono di aver dovuto interrompere un rapporto lavorativo in passato (33,9%), ciò può essere stato in primo luogo causato da un disaccordo tra il datore di lavoro o la persona assistita e il collaboratore (36%) o dall’insoddisfazione della famiglia nei confronti della qualità del lavoro svolto (34,3%) (fig. 14). La necessità di avere in casa

una figura più professionale (15,1%), la richiesta di un aumento di stipendio che la famiglia non poteva o non voleva concedere (13%) e la tenuta di una condotta scorretta da parte dell'assistente (12,3%), consistente ad esempio in abuso di alcool o nel furto di oggetti o soldi in casa, rappresentano nell'ordine ulteriori cause di fine rapporto. Le motivazioni relative alla regolarità della posizione del lavoratore impattano su questa scelta in misura decisamente minore: sono poche le famiglie che dichiarano di aver mandato via la persona in questione perché non aveva il permesso di soggiorno (5,6%) o perché non voleva essere messo in regola (2,8%), mentre scendono all'1% i casi di coloro che ammettono di aver licenziato il collaboratore perché aveva avanzato una richiesta di regolarizzazione.

Fig. 14 - Famiglie che hanno licenziato un collaboratore in passato per motivo della scelta (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2009

2.2. Motivazioni della scelta e rapporto con il collaboratore

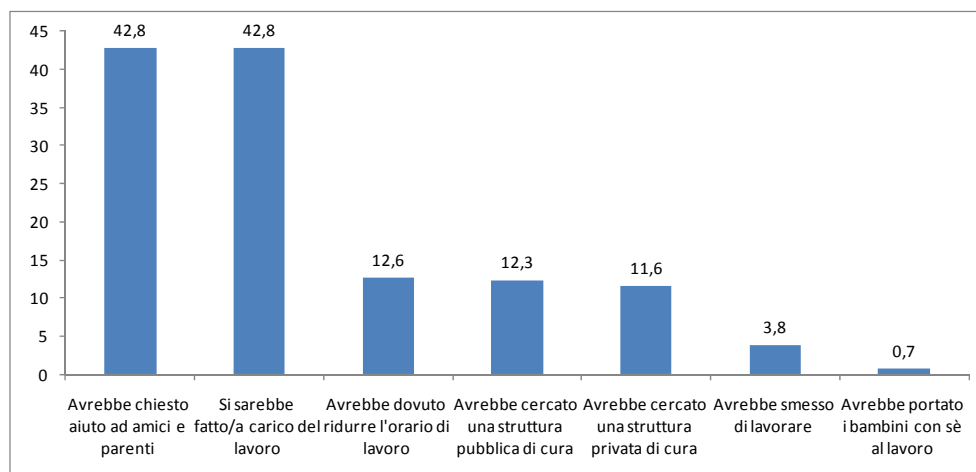
Le motivazioni che possono spingere una famiglia a cercare un sostegno esterno da inserire nell'ambiente domestico possono essere molteplici. Di fatto, sia che si tratti di faccende domestiche piuttosto che di assistenza a componenti della famiglia, una prima distinzione può essere operata tra chi cerca un collaboratore per ridurre un carico di lavoro che potrebbe comunque espletare da solo, anche se con maggiore sacrificio, o tramite un aiuto contingente prestato da persone vicine alla famiglia, e chi invece si trova in uno stato di necessità più urgente, nella quale l'ausilio dell'assistente risulta imprescindibile.

Chiedendo alle famiglie come avrebbero soddisfatto le proprie necessità se non fosse stato possibile assumere un collaboratore, emerge chiaramente come per la maggior parte di esse la prestazione resa risulta di fatto utile ma non indispensabile. Infatti, nel 42,8% dei casi in assenza di un aiuto esterno sarebbe stato un membro della famiglia a farsi carico del lavoro aggiuntivo, e in altrettanti casi si sarebbe fatto ricorso all'aiuto di un amico o parente (fig. 15). Si tratta quindi di esigenze contingenti e comunque non così onerose da non poter essere risolte con uno sforzo aggiuntivo da parte propria o di qualche persona vicina.

Sono invece molte meno le famiglie nelle quali, qualora non si fosse potuto assumere un collaboratore, uno dei componenti sarebbe stato costretto ridurre l'orario di lavoro (12,6%) o ci si sarebbe rivolti ad una struttura pubblica (12,3%) o privata (11,6%) di cura per soddisfare le necessità in questione. Infine, solo il 3,8% afferma che nell'eventualità un membro della famiglia avrebbe smesso di lavorare e lo 0,7% che avrebbe portato con sé i bambini a lavoro.

Va in particolare evidenziato come tutte le soluzioni che presuppongono un trasferimento del carico di lavoro non su stessi ma su altri soggetti, nel caso di amici o parenti, o su strutture di cura, sia pubbliche che private, vengano preferite in maggior misura dalle famiglie del Nord. Quando si tratta invece di ovviare alla mancanza di un aiuto esterno attivandosi in prima persona per il soddisfacimento delle proprie esigenze, le percentuali più elevate si registrano al Centro (48,7%) e al Sud e Isole (47,6%) (tab. 11).

Fig. 15 - Famiglie per modalità di soddisfazione delle proprie necessità senza poter assumere un collaboratore (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2009

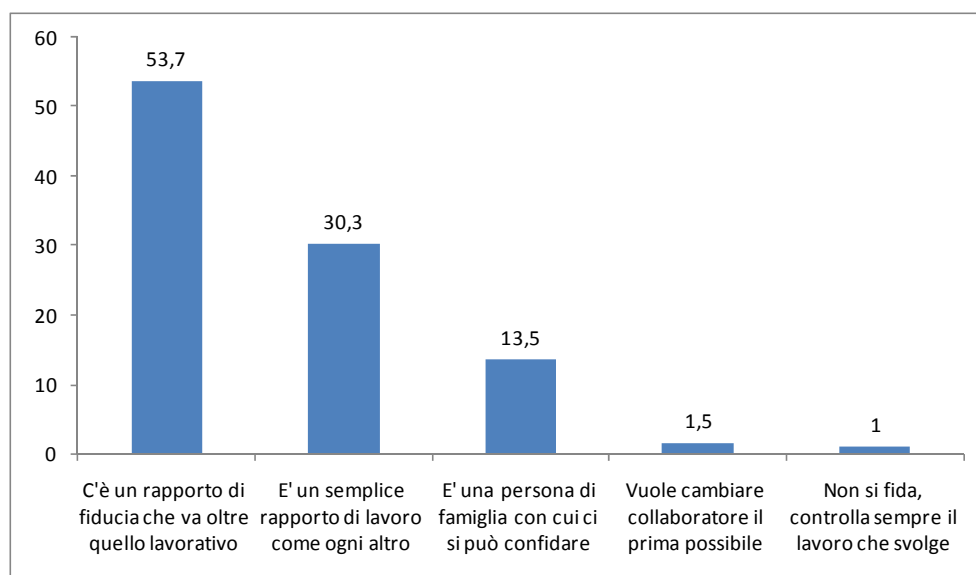
Tab. 11 – Modalità di soddisfazione delle proprie necessità senza poter assumere un collaboratore per area geografica di residenza delle famiglie (val. %)

	Area geografica				Totale
	Nord ovest	Nord est	Centro	Sud e isole	
Avrebbe chiesto aiuto ad amici e parenti	49,6	40,0	36,9	42,9	42,8
Si sarebbe fatto/a carico del lavoro	32,4	43,0	48,7	47,6	42,8
Avrebbe dovuto ridurre l'orario di lavoro	12,4	11,1	16,6	10,8	12,6
Avrebbe cercato una struttura pubblica di cura	22,0	16,3	5,7	5,7	12,3
Avrebbe cercato una struttura privata di cura	15,0	14,2	10,5	7,6	11,6
Avrebbe smesso di lavorare	3,6	7,1	3,1	2,2	3,8
Avrebbe portato i bambini con sé al lavoro	0,5	1,5	0,4	0,6	0,7

Fonte: indagine Censis, 2009

Per la maggior parte delle famiglie italiane (53,7%) il rapporto di fiducia che si instaura col collaboratore domestico va oltre quello prettamente lavorativo, e addirittura per il 13,5% sfocia in un legame di carattere confidenziale che fa sì che la persona venga considerata di famiglia (fig. 16). Delle restanti famiglie la quasi totalità (30,3%) nega invece l'esistenza di un rapporto più personale, affermando che esso si limita invece alla sfera professionale. È invece quasi irrilevante la quota di famiglie che ammettono di voler cambiare assistente il prima possibile (1,5%) e di quelle che non si fidano e controllano continuamente il lavoro che svolge (1%).

Fig. 16 - Famiglie per valutazione del rapporto con il proprio collaboratore domestico (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2009

3 LA SICUREZZA

In che misura le famiglie italiane si occupano della sicurezza domestica dei collaboratori che prestano servizio all'interno delle mura della propria casa?

Di fatto, la quota di famiglie che sostengono di aver informato il proprio assistente prima che iniziasse a lavorare sulle situazioni di rischio presenti in casa e sulle procedure da seguire per l'utilizzo delle apparecchiature domestiche non supera il 45,6%; questo valore cresce tra coloro che hanno in servizio uno straniero (47,9%) e nel Nord Ovest (62,6%) (tab. 12-13). Ben il 25,1%, invece, ammette di non preoccuparsi più di tanto dal momento che il collaboratore sembra una persona attenta e coscienziosa; percentuale che potrebbe risultare sottodimensionata rispetto alle sue proporzioni reali, considerando la naturale reticenza a confessare un atteggiamento di superficialità e disinteresse quando si tratta dell'incolumità fisica di altre persone. Questa percentuale sale al 27,7% tra le famiglie che hanno alle proprie dipendenze un italiano e al 39,1% nel Nord Est.

Tab. 12 – Azioni intraprese dalle famiglie per la messa in sicurezza del lavoro collaboratore domestico per area geografica di residenza (val. %)

	Area geografica				Totale
	Nord ovest	Nord est	Centro	Sud e isole	
L'ha informato sulle situazioni di rischio presenti in casa	62,6	46,7	41,1	32,8	45,6
Lo segue le prime volte per stare tranquillo sulla sicurezza	4,1	3,2	18,2	16,4	10,8
Lo riprende se effettua comportamenti scorretti o pericolosi	4,4	1,4	12,5	14,7	8,8
Lo invita a non lavorare o evitare compiti pesanti se stanco	2,0	7,0	3,3	4,4	4,0
Fornisce raccomandazioni sulla sicurezza	3,3	2,6	5,1	9,1	5,3
Fornisce opuscoli sui rischi del lavoro domestico	0,8	0,0	0,4	0,3	0,4
Non si preoccupa più di tanto, il collaboratore è una persona attenta	22,8	39,1	19,4	22,3	25,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 13 - Azioni intraprese dalle famiglie per la messa in sicurezza del lavoro del collaboratore per esperienza di incidente e nazionalità del collaboratore (val. %)

	Incidenti domestici capitati a un collaboratore durante il lavoro		Nazionalità collaboratore	
	Si	No	Italiano	Straniero
L'ho informato sulle situazioni di rischio presenti in casa	62,1	43,0	42,6	47,9
Lo seguo le prime volte per stare tranquillo sulla sicurezza	10,3	10,9	10,1	11,3
Lo riprendo se effettua comportamenti scorretti o pericolosi	7,4	9,0	8,3	9,1
Lo invito a non lavorare o evitare compiti pesanti se stanco	2,4	4,3	6	2,4
Fornisco raccomandazioni sulla sicurezza	4,0	5,5	4,5	6,0
Fornisco opuscoli sui rischi del lavoro domestico	0,3	0,4	0,8	0,1
Non mi preoccupa più di tanto, è una persona attenta	13,4	27,0	27,7	23,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

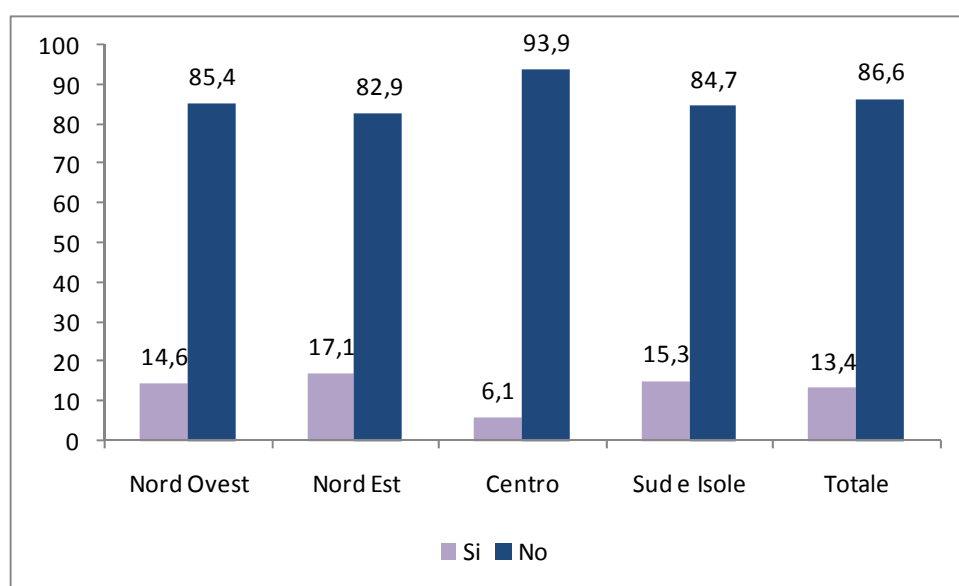
Fonte: indagine Censis, 2009

Il 10,8% delle famiglie si occupa della sicurezza dell'assistente seguendo le sue mosse pedissequamente le prime volte che questi presta servizio per assicurarsi che tenga comportamenti idonei, e l'8,8% riprendendolo se effettua movimenti o tiene atteggiamenti scorretti o pericolosi per la sua salute. Infine, il 5,3% dei nuclei ammette di fornire al collaboratore generali raccomandazioni sulla sua sicurezza, ma di non occuparsene di persona, il 4% lo invita a smettere di lavorare o evitare compiti faticosi quando è stanco e solo lo 0,4% gli fornisce opuscoli informativi sui rischi del lavoro domestico.

L'86,6% delle famiglie italiane sostiene che il collaboratore non è mai stato vittima di incidenti domestici mentre lavorava alle sue dipendenze (fig. 17). La percentuale di coloro che ammettono che un evento accidentale a scapito del collaboratore si sia verificato in casa propria (13,4%) è di

conseguenza piuttosto ristretta, probabilmente perché la nozione stessa di incidente domestico potrebbe essere stata intesa come riferita esclusivamente agli infortuni più gravi, di fatto escludendo una buona fetta di casi minori (bruciature di lieve entità, contusioni, tagli, distorsioni etc.) ma comunque degni di considerazione.

Fig. 17 - Famiglie per esperienza di incidente occorso ad un collaboratore durante il lavoro e per area geografica di residenza (val. %)



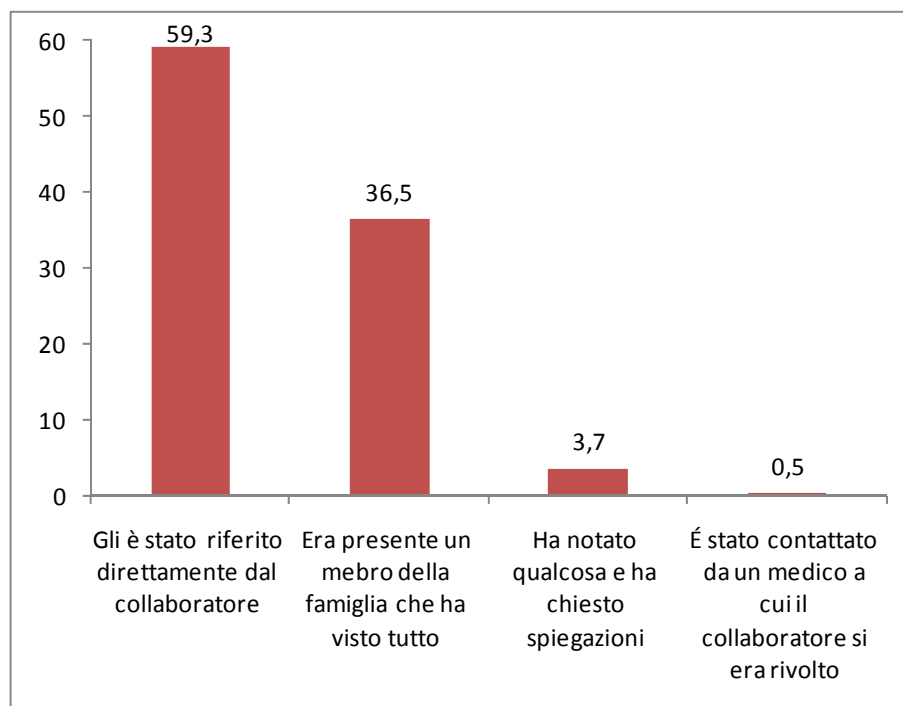
Fonte: indagine Censis, 2009

Tra le famiglie che dichiarano di aver fatto esperienza di un incidente domestico occorso al proprio collaboratore, ben il 62,1% afferma di aver informato la persona sulle insidie e i rischi potenziali che la casa nascondeva prima che iniziasse a lavorare. Un valore che scende al 43% tra le famiglie cui non è mai capitato un tale evento accidentale; tra queste sale invece la percentuale che dichiara di fidarsi della prudenza e serietà del proprio assistente, non preoccupandosi più di tanto di informarlo adeguatamente sui pericoli della casa (27%, contro il 13% delle famiglie presso le quali si è verificato un incidente).

Ciononostante, in un'ottica territoriale, salta all'occhio come proprio nel Nord Est, dove, come sopra menzionato, la quota di famiglie che dimostra un atteggiamento più superficiale riguardo alla messa in sicurezza del lavoro domestico del collaboratore è molto al di sopra della media nazionale (39,1%), ben il 17,1% dei nuclei dichiara che al proprio assistente è occorso almeno un incidente mentre era in servizio. È invece nelle regioni del Centro Italia che in maggior misura (93,9% dei nuclei) non vengono registrati eventi accidentali coinvolgenti il collaboratore.

Nel 59,3% dei casi, le famiglie vengono a conoscenza dell'incidente perché è il collaboratore a riferirlo, mentre nel 36,5% era presente un componente della famiglia che ha quindi visto tutto (fig. 18). Accade invece molto più raramente che il membro della famiglia cui solitamente l'assistente fa riferimento si accorga di qualcosa e chieda spiegazioni (3,7%), quasi mai che sia il medico cui l'infortunato si è rivolto a contattare la famiglia (0,5%).

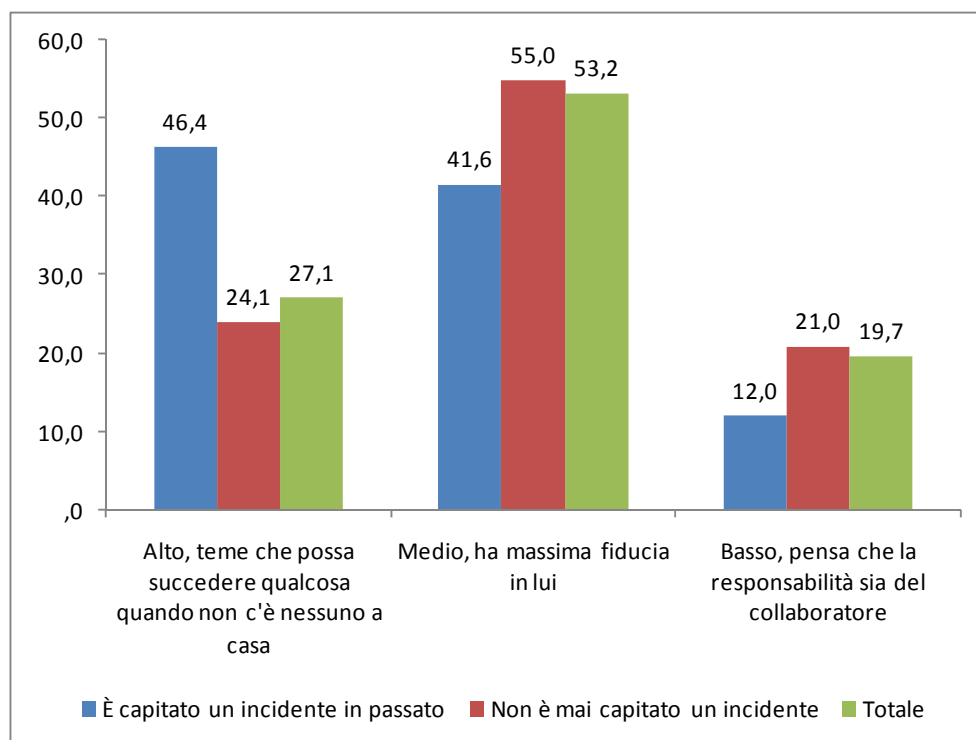
Fig. 18 - Modo in cui le famiglie sono venute a conoscenza dell'incidente (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2009

Riguardo al più generale senso di responsabilità per la salute e la sicurezza dell'assistente nell'ambiente domestico, il quadro che emerge, e che conferma le tendenze già evidenziate, è che le famiglie di fatto raramente se ne sentono investite, sia perché non ritengono debba ricadere su di loro, sia perché confidano nella coscienziosità dell'assistente stesso. Infatti, al 53,2% di famiglie che dichiara di sentire su di sé tale responsabilità solo parzialmente, ma di riporre piena fiducia nel collaboratore, si aggiunge un 19,7% che reputa che tale onere gravi in definitiva principalmente in capo all'interessato (fig. 19). Solo il 27,1% sostiene di avere piena consapevolezza del proprio ruolo come garante della sicurezza della persona in servizio e di temere per il verificarsi di incidenti in assenza di uno dei membri della famiglia.

Fig. 19 - Livello di responsabilità percepito dalle famiglie nei confronti della sicurezza del collaboratore per esperienza di incidente (val. %)

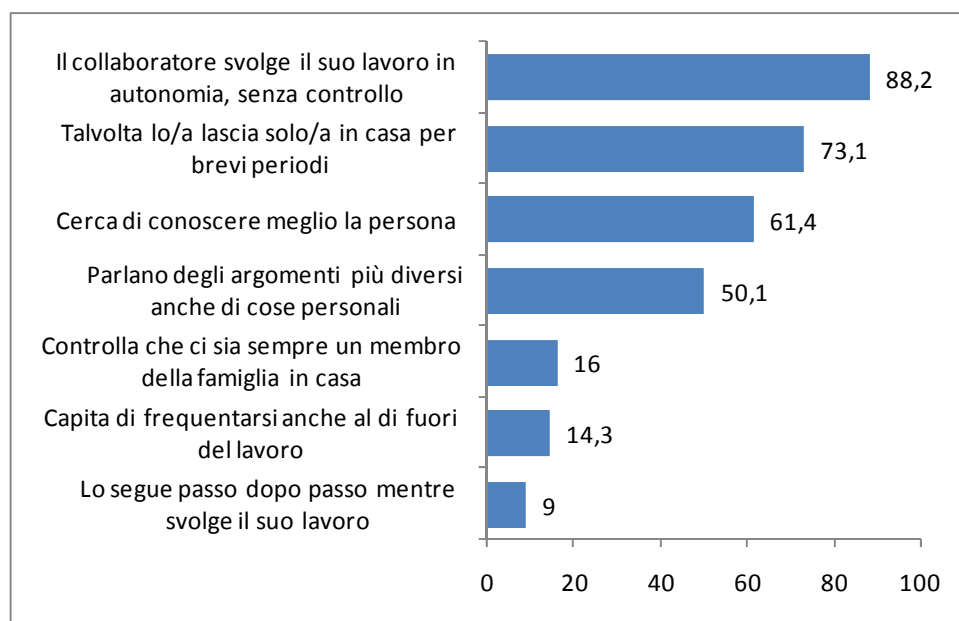


Fonte: indagine Censis, 2009

È importante sottolineare come le famiglie che si sentono pienamente responsabili della sicurezza del collaboratore sono soprattutto quelle cui è capitato di vivere un evento accidentale entro le mura domestiche (46,4%), mentre tra chi demanda, anche se in misura variabile, in capo all'interessato la responsabilità per la propria incolumità fisica ci sono soprattutto quelle che non si sono mai trovate in situazioni del genere.

Di conseguenza, i comportamenti che le famiglie sono solite tenere nei confronti del collaboratore domestico riflettono proprio lo scarso livello di responsabilizzazione delle stesse, nella maggioranza dei casi. Infatti, l'88,2% dichiara di non esercitare alcun controllo sull'operato dell'assistente, che di fatto lavora in autonomia, e il 73,1% di lasciarlo a volte da solo in casa per brevi periodi; si tratta di percentuali che fanno registrare picchi in particolare nel Nord Ovest e nel Centro (fig. 20, tab. 14). Diversa è invece l'attenzione rivolta al collaboratore nelle regioni meridionali, dove, a fronte di una media nazionale del 16%, nel 22,7% delle famiglie ci si assicura che ci sia sempre qualcuno in casa mentre la persona lavora, anche se non si esercita una supervisione costante, e nel 13,8% di esse lo si segue passo dopo passo nelle sue attività (contro una media italiana del 9%).

Fig. 20 - Famiglie per comportamenti tenuti nei confronti del collaboratore domestico (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 14 - Comportamenti tenuti dalle famiglie nei confronti del collaboratore domestico per area geografica di residenza (val. %)

	Area geografica				Totale
	Nord ovest	Nord est	Centro	Sud e isole	
Il collaboratore svolge il suo lavoro in autonomia, senza controllo	92,6	85,3	92,3	83,3	88,2
Talvolta lo/a lascia solo/a in casa per brevi periodi	75,9	57,5	80,9	75,5	73,1
Cerca di conoscere meglio la persona	64,6	53,0	59,2	66,0	61,4
Discute con il collaboratore degli argomenti più diversi anche di cose personali	44,8	28,8	76,4	50,3	50,1
Controlla che ci sia sempre un membro della famiglia in casa	10,2	11,5	18,3	22,7	16,0
Capita di frequentarsi anche al di fuori del lavoro	14,4	7,1	25,3	11,1	14,3
Lo segue passo dopo passo mentre svolge il suo lavoro	5,4	9,4	6,4	13,8	9,0

Fonte: indagine Censis, 2009

Tutti questi valori possono però prestarsi ad un duplice interpretazione: il disinteresse nei confronti del lavoro svolto dal collaboratore può essere indicativo di una sostanziale indifferenza nei confronti della messa in sicurezza del suo operato, ma anche dell'esistenza di un rapporto fiduciario per il quale non si dubita né della sua prudenza né della qualità della sua prestazione in assenza di un controllo più o meno serrato.

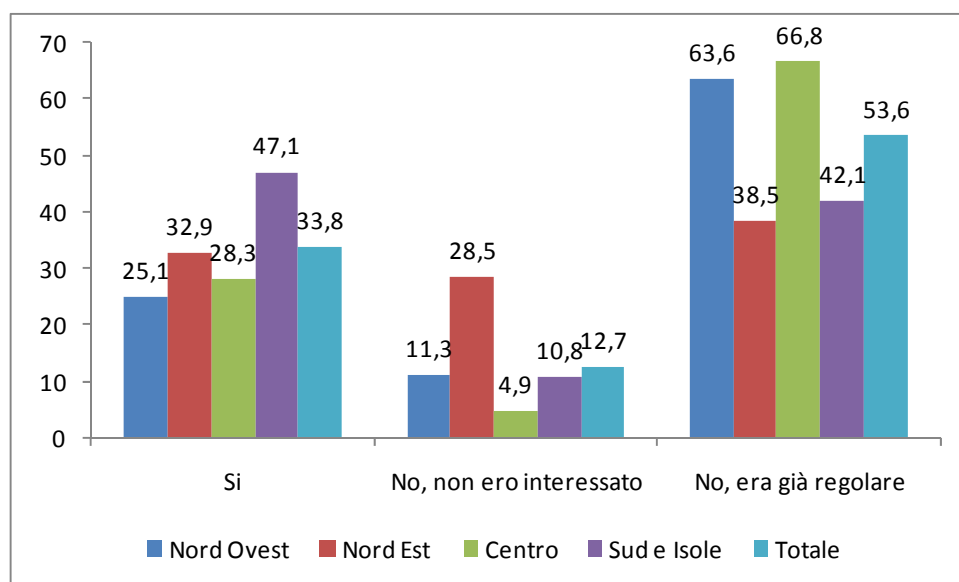
Inoltre, sono molti i casi di coloro che tentano di instaurare un rapporto col collaboratore che vada oltre quello strettamente professionale: il 61,4% cerca di conoscere meglio la persona che ha di fronte (66% nel Sud e Isole), informandosi sulle sue vicende personali, il 50,1% ci discute degli argomenti più diversi, anche di quelli personali, e il 14,3% afferma addirittura che capita di frequentarsi al di fuori del lavoro. Questi due atteggiamenti vengono registrati in misura maggiore tra le famiglie del Centro (76,4% nel primo caso, 25,3% nel secondo), dove sembra più diffusa la tendenza a creare commistioni tra la dimensione lavorativa e quella più personale.

4 LA REGOLARIZZAZIONE

Nell'ambito dell'indagine condotta presso le famiglie si è voluto indagare l'impatto prodotto dalla sanatoria del 2009, sia in termini di incidenza del ricorso alla stessa che delle motivazioni che hanno spinto le famiglie a sfruttare o meno le possibilità che offriva.

Escluse quelle famiglie presso le quali presta servizio un collaboratore di nazionalità italiana, tra coloro che invece danno lavoro a stranieri va segnalato come il 33,8% abbia provveduto a regolarizzarne al posizione per mezzo della sanatoria del 2009. Più della metà (53,6%, 63,6% al Nord Ovest) delle famiglie, invece, sostiene di non averlo fatto perché la persona era già regolare, mentre il 12,7% ammette di non aver sfruttato l'occasione perché non interessato (fig. 21).

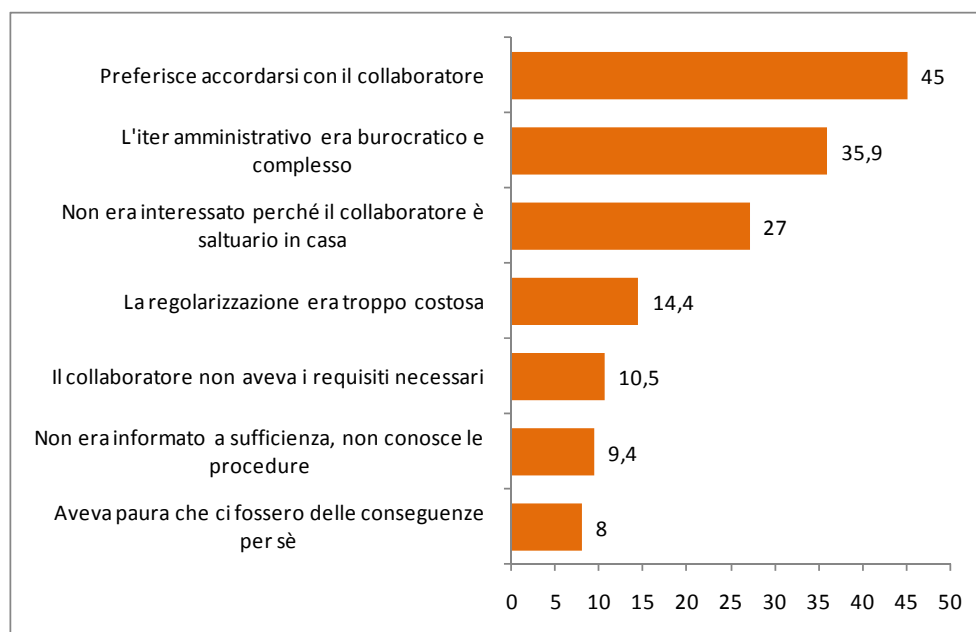
Fig. 21 - Famiglie per regolarizzazione del collaboratore con la sanatoria del 2009 e per area geografica di residenza (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2009

Le motivazioni che hanno spinto queste famiglie, comunque più numerose al Nord Est (28,5%), a non mettere in regola il collaboratore che ne aveva bisogno, possono essere molteplici. Il 45% delle famiglie dichiara di preferire l'accordo diretto con l'assistente domestico, che consente, ad esempio, una negoziazione sulla paga oraria, e il 35,9% ammette che a scoraggiarlo è stata la farraginosità dell'iter amministrativo, giudicato troppo complesso (fig. 22). Ci sono poi percentuali minori, ma comunque importanti, di famiglie che puntano il dito contro l'onerosità della regolarizzazione (14,4%); che sostengono che il collaboratore non era in possesso dei requisiti necessari (10,5%); che non conoscono o non sono informate a sufficienza sulle procedure da seguire (9,4%) o che temevano di subire ricadute negative in seguito alla regolarizzazione (8%).

Fig. 22 - Famiglie che non hanno voluto regolarizzare il collaboratore per motivazione della decisione (val. %)

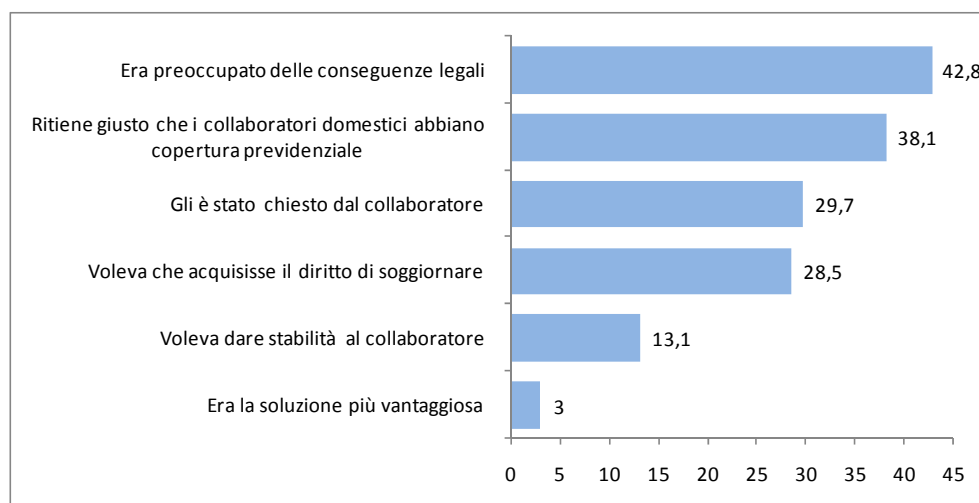


Fonte: indagine Censis, 2009

Invece, tra coloro che hanno sfruttato le possibilità offerte dalla sanatoria del 2009, presenti soprattutto al Sud e nelle Isole (47,1% contro una media nazionale del 33,8%), la ragione che in misura maggiore ha determinato la scelta muove dalla preoccupazione di subire conseguenze legali o fiscali derivanti dalla condizione di irregolarità del rapporto di lavoro (42,8%) (fig. 23). Nel 38,1% dei casi era considerato giusto che gli assistenti domestici ricevessero anch'essi una copertura previdenziale e nel 29,7% la decisione è stata il frutto di una richiesta esplicita proveniente dalla persona interessata.

Per alcune famiglie, invece, il *driver* principale della scelta è stata la volontà di far acquisire al collaboratore il pieno diritto di soggiornare in Italia (28,5%), o quella di favorire la stabilità della sua presenza dentro casa (13,1%); infine la motivazione prettamente economica, secondo la quale la regolarizzazione rappresentava la soluzione più vantaggiosa, ha mosso solamente il 3% delle famiglie.

Fig. 23 - Famiglie che hanno messo in regola il collaboratore per motivazione della decisione (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2009

5. NOTA METODOLOGICA

L'indagine sulla domanda di lavoro domestico è stata realizzata nel mese di settembre tramite la somministrazione telefonica di un questionario a struttura chiusa.

Il campione, rappresentativo per area geografica e ampiezza demografica, si compone di 1017 famiglie italiane che ricorrono ai servizi di assistenza domestica e familiare.