

**P R O
D O M
E**

**PRODOME
Rapporto
conclusivo 1
"La situazione
attuale del
lavoro
domestico in
Europa"**



Cofinanziato dal
programma Erasmus+
dell'Unione europea

LICENZA E COPYRIGHT

© Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera - FOREM

Questo progetto è stato finanziato con il sostegno della Commissione Europea.

Questa pubblicazione [comunicazione] riflette unicamente il punto di vista dell'autore, pertanto la Commissione declina ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni in essa contenute.



Opera rilasciata con licenza Common Attribuzione non commerciale - ShareAlike 4.0 International, che permette di rimixare, rielaborare e mettere a punto il lavoro non commerciale e di distribuire lavori da esso derivati solo sulla base della stessa licenza

INDICE

DOCUMENTO DI SINTESI	4
1. PANORAMICA DEL PROGETTO	5
1.1. Obiettivi generali	5
1.2. Pacchetti di lavoro (WP) e risultati (CONCLUSIONI)	5
1.3. LAVORO DOMESTICO	6
2. IL LAVORO DOMESTICO IN EUROPA	8
2.1. Fattori socio economici che si riflettono sulla domanda di lavoro domestico	9
2.1.1. Invecchiamento della popolazione e cambiamento della struttura della famiglia	9
2.1.2. Equilibrio tra attività professionale e vita privata	10
2.1.3. Disponibilità di manodopera femminile flessibile e a basso costo	11
3. QUADRO GIURIDICO DEL LAVORO DOMESTICO	12
3.1. LA FRANCIA E IL BUONO UNIVERSALE PER L'OCCUPAZIONE NEI SERVIZI	14
4. QUADRO FORMATIVO	15
4.1. Percorso formativo	16
5. RISULTATI DEL LAVORO SUL CAMPO	17
5.1. Ricerca teorica	17
5.2. Delphi	18
5.3. Colloqui semi strutturati	19
5.3.1. Quadro giuridico	20
5.3.2. Formazione e qualifiche	21
5.3.3. Certificazione e riconoscimento	21
5.3.4. Contesto internazionale	22
5.4. SONDAGGIO	22
BIBLIOGRAFIA	24
ALLEGATO 1	26
ALLEGATO 2	27
ALLEGATO 3	29
ALLEGATO 4	31

DOCUMENTO DI SINTESI

Il documento "La situazione attuale del lavoro domestico in Europa" rappresenta il Rapporto conclusivo 1 ed è stato preparato nell'ambito del "Pacchetto per il lavoro (WP)" 1 "Definizione del quadro di riferimento" del progetto PRODOME. Questo documento descrive i risultati della ricerca svolta in Francia, Italia e Spagna, i cosiddetti paesi del consorzio.

Il documento comprende una panoramica del progetto sugli obiettivi e sulle attività da sviluppare, è suddiviso in dieci pacchetti di lavoro e comprende una breve descrizione del WP1, nell'ambito del quale è stata svolta la ricerca per questo studio. Vi è anche una definizione di quello che noi consideriamo lavoro domestico nel quadro del progetto.

Il capitolo seguente, il lavoro domestico in Europa, comprende dati e cifre relativi alla situazione in Europa, soprattutto nei paesi del consorzio ed un riferimento ai fattori socio-economici che influiscono sulla domanda di lavoro domestico.

Il capitolo tre presenta una panoramica del quadro legale che inquadra il lavoro domestico, si concentra sui paesi del consorzio e comprende una breve descrizione del voucher universale per l'occupazione in Francia.

Il capitolo quattro descrive il quadro educativo dei lavoratori domestici e il percorso formativo che ci sembra utile per loro.

1. PANORAMICA DEL PROGETTO

1.1. OBIETTIVI GENERALI

L'obiettivo principale del progetto è di contribuire alla professionalizzazione dei lavoratori domestici, mettendo a punto un curriculum europeo comune per il profilo di collaboratore familiare.

Il curriculum sarà pienamente realizzato, sia in termini di risorse di apprendimento, che di linee guida, ai fini della sua implementazione, e sarà consegnato a due paesi, Italia e Spagna, consentendo anche la valutazione in contesti reali e di potenziali adeguamenti. Il curriculum sarà trasmesso con degli standard per il riconoscimento di potenziali sbocchi per la certificazione.

1.2. PACCHETTI DI LAVORO (WP) E RISULTATI (CONCLUSIONI)

Il progetto viene implementato con dieci pacchetti di lavoro interconnessi, di cui il primo si prefigge la preparazione di attività, mentre i cinque successivi riguardano l'applicazione; infine, vi saranno quattro azioni trasversali al progetto, volte a fornire supporto per ottenere dei risultati ottimali a livello di comunicazione, di gestione, di valutazione del monitoraggio e assicurazione della qualità.

Il WP1 ha l'obiettivo di creare un terreno solido e di conoscenza relativamente al lavoro da intraprendere, al fine di essere aggiornato sullo stato dell'arte, sugli attori chiave e sulle opportunità, sui vincoli e sulle esigenze percepite dal settore. Questa serie di attività comprende ricerche sul campo e teoriche e, pur avendo una dimensione europea, presterà particolare attenzione ai contesti nazionali dei paesi del consorzio, al fine di servire da base per la progettazione, lo sviluppo e l'erogazione del programma di studi per i collaboratori domestici.

Gli obiettivi di questo WP sono:

- raffrontare i quadri esistenti ed i bagagli di competenze del profilo in tutta Europa (e.g. NQF, laddove disponibile, standard regionali, ecc.);
- identificare e paragonare le disposizioni per la formazione esistenti ai fini dello sviluppo del profilo;
- identificare e raffrontare la qualifica esistente e/o i processi di certificazione per il profilo;
- comprendere i quadri legali e contrattuali a livello nazionale correlati al profilo;

L'approccio generale nei confronti del WP1 comprende il lavoro teorico e sul campo: il coinvolgimento degli stakeholder verrà vagliato in queste attività di preparazione e si creeranno dei legami a questo livello, che saranno poi approfonditi per tutta la durata di vita del progetto, promuovendo la partecipazione attiva nell'ambito delle azioni previste.

Tra le attività che portano al risultato 1, sono state realizzate le seguenti:

- messa a punto di una metodologia e degli strumenti di raccolta;
- ricerca teorica per identificare almeno: (a) disposizioni correnti sulla formazione per gli operatori domestici e per profili simili/correlati; (b) ambito legale di applicazione per i profili; (c) quadri di competenza disponibili per il profilo (NQF) e loro raffronto; (d) qualifiche potenziali, processi per la certificazione e riconoscimento dell'apprendimento precedente; (e) trend emergenti del contesto internazionale che possono avere ripercussioni sul settore.
- Ricerca sul campo: con gli scopi succitati, il consorzio ha consultato e raccolto dati da
 - (a) esperti sul campo a livello europeo (tramite il metodo Delphi, almeno 20 esperti che rappresentano i politici nazionali, le parti sociali, oltre a quelle del consorzio, che rappresentano i lavoratori e i datori di lavoro);

(b) prestatori di IFP (tramite interviste semi strutturate, 10 minuti per paese);

(c) unità operative di enti pubblici locali/regionali e politici, ad es. Consiglieri, Dipartimenti per la formazione e l'apprendimento permanente, ecc. che si occupano delle problematiche inerenti la certificazione, ed altri enti della comunità implicati, ad es. le Camere di commercio (tramite interviste semi strutturate, 5 minuti per paese);

(d) lavoratori domestici/collaboratori domestici (tramite questionari, min. 100 questionari in totale).

- Analisi dei dati e stesura di resoconti.

Questo documento, la conclusione 1, è il principale risultato del Pacchetto di lavoro 1 "Definizione quadro di riferimento. *"La situazione attuale del lavoro domestico in Europa: collaboratori domestici e profili affini"* è uno studio che comprende una panoramica aggiornata dell'offerta di formazione per il settore del lavoro domestico in tutta Europa ed un'analisi approfondita degli ambiti delle competenze disponibili dei collaboratori domestici nei paesi del consorzio.

1.3. LAVORO DOMESTICO

Nell'ambito di questo progetto e naturalmente di questo documento, quando si parla di collaboratori domestici si fa riferimento alla descrizione di essi fornita dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO):

I collaboratori domestici comprendono una parte significativa della forza lavoro globale in seno all'occupazione informale e sono tra i gruppi più vulnerabili di lavoratori. Lavorano per soggetti privati, spesso senza che vi sia una chiara definizione delle condizioni di lavoro, non vengono messi in regola e sono esclusi dalla portata della legislazione sul lavoro. Anche se un numero elevato di uomini lavora nel settore – spesso come giardiniere, autista o maggiordomo – questo resta un settore a forte connotazione femminile: l'83 per cento dei lavoratori domestici sono infatti donne.

Le loro mansioni comprendono compiti come pulire la casa, cucinare, lavare e stirare, prendersi cura dei bambini o dei soggetti anziani o malati della famiglia, fare giardinaggio, accudire la casa, fare da autista e occuparsi anche degli animali domestici.

Un lavoratore domestico può lavorare a tempo pieno o part-time; può essere assunto da una singola famiglia o può avere vari datori di lavoro; può risiedere nella casa di residenza del suo datore di lavoro (lavoratore residente) o vivere autonomamente nella sua abitazione (non residente). Un lavoratore domestico può lavorare in un paese di cui non è cittadino, verrà in questo caso definito come lavoratore domestico migrante.

Attualmente i lavoratori domestici percepiscono spesso stipendi molto bassi, con un numero eccessivo di ore di lavoro, non hanno giorni di riposo settimanali garantiti e a volte sono vulnerabili da un punto di vista fisico e mentale e possono essere sottoposti ad abusi sessuali o restrizioni della loro libertà di movimento. Lo sfruttamento dei lavoratori domestici può essere parzialmente attribuito al vuoto giuridico della legislazione nazionale sul lavoro e spesso riflette la discriminazione sessuale, razziale e di casta.

Il settore del lavoro domestico è un paradigma del settore economico femminilizzato, in cui prevale un'elevata percentuale di informalità. Vi sono, inoltre, realtà eterogenee per quanto riguarda le tipologie di lavoratrici donne, il tipo di mansioni domestiche e le condizioni legali in cui si svolgono i lavori. Tutti questi elementi danno luogo ad uno scenario complesso. Al tempo stesso, però, mancano studi statistici esaustivi che permettano di dare un quadro attendibile.

Le mansioni di questi lavoratori includono compiti come pulire la casa, cucinare, lavare e stirare, prendersi cura dei bambini o dei soggetti anziani o malati della famiglia, fare giardinaggio, accudire la casa, fare da autista e anche prendersi cura degli animali domestici.



Cofinanziato dal
programma Erasmus+
dell'Unione europea

Un lavoratore domestico può lavorare a tempo pieno o part-time; può essere assunto da una singola famiglia o può avere vari datori di lavoro; può risiedere nella casa di residenza del suo datore di lavoro (lavoratore residente) o vivere autonomamente nella sua abitazione (non residente). Un lavoratore domestico può lavorare in un paese di cui non è cittadino, verrà in questo caso definito come lavoratore domestico migrante.

2. IL LAVORO DOMESTICO IN EUROPA

Gli stati nell'UE hanno scelto impostazioni legislative e politiche diverse in merito alla problematica ed utilizzano il termine "lavoro domestico" per far riferimento ad un elenco più o meno ampio di compiti correlati alle due ampie branche di cura per la famiglia e cura per la casa, che spaziano da chi accudisce bambini al personale adibito alla sicurezza, fino ai giardinieri, a seconda del contesto nazionale. Tuttavia, sembrano ricorrere almeno due elementi comuni in tutte le definizioni: uno è il carattere privato del luogo di lavoro, che implica una sovrapposizione tra la sfera pubblica normalmente correlata alle relazioni di lavoro e quella privata della famiglia e delle dinamiche domestiche. L'altro elemento è lo stato giuridico del datore di lavoro, che solitamente viene definito come un datore di lavoro privato, non un'azienda, che altrimenti realizzerebbe un guadagno pecuniario dal lavoro del dipendente. Entrambi i fattori sono fondamentali per determinare la peculiarità della relazione di lavoro ed il basso e diffuso livello di tutela garantita ai lavoratori di questo settore. La connotazione della definizione rimane molto ampia e, a seconda del contesto nazionale, potrebbe anche includere un elenco di compiti più o meno specifici che potrebbero essere svolti e far parte delle responsabilità di un lavoratore domestico.

Nonostante la natura scarsamente definita e le diverse forme che il lavoro domestico può assumere anche in Europa, si possono identificare varie caratteristiche comuni, a volte preoccupanti, come le seguenti:

- È un fenomeno crescente in termini quantitativi;
- Viene prevalentemente svolto ed è ancora percepito come "tipicamente femminile" ed è quindi scarsamente considerato in termini socio-economici;
- È altamente personalizzato, isolato e spesso emotivamente pesante;
- Comprende una varietà di compiti eterogenei di natura domestica che spaziano dalla cura della famiglia a quella della casa sino alle pulizie, tutti percepiti come richiedenti un "basso livello di qualifiche";
- Implica una "relazione di lavoro atipica", che spesso non rientra nella portata del diritto del lavoro generale;
- Viene spesso svolto in un contesto non regolamentato dell'economia informale. È sempre più dominato dalla presenza di lavoratori migranti ed implica una combinazione di diseguglianze di genere, sociali, etniche e razziali, nonché di relazioni di potere asimmetriche.

Fino al 2010, circa 3,6 milioni di lavoratori domestici hanno vissuto in Paesi sviluppati, il che rappresenta un incremento modesto di circa 210.000 lavoratori domestici rispetto ai 15 anni precedenti. Il settore comunque rappresenta solo lo 0,9% del reddito totale da occupazione.

In Europa, i maggiori datori di lavoro dei domestici sono in Spagna, Francia e Italia, i paesi di questo consorzio. Una caratteristica che li accomuna, anche con altri paesi dell'Europa occidentale, è l'occupazione delle donne migranti, per le quali il lavoro domestico è uno dei principali punti di ingresso nel mercato del lavoro. I dati dell'indagine sulla forza lavoro della Comunità Europea del 2004 mostrano che il 36% di tutte le lavoratrici migranti in Spagna trova lavoro come collaboratrice domestica. Analogamente, il 27,9% e il 21,1% di tutte le lavoratrici migranti è assunto da nuclei familiari rispettivamente in Italia e in Francia.

La Spagna ha registrato un aumento particolarmente rapido del numero di lavoratori domestici, che sono passati da 355.000 nel 1995 a 747.000 nel 2010. Il settore è altamente femminilizzato, con le donne che rappresentano oltre il 90% del totale, come percentuale del totale dell'occupazione femminile. I lavoratori domestici sono stati l'8,4% nel 2010. La maggior parte delle lavoratrici domestiche è di origine straniera e proviene soprattutto dai paesi ispanofoni dell'America Latina. I dati relativi al 2005 indicano che il 32% dei lavoratori domestici migranti in Spagna proviene dall'Ecuador e il 13% dalla Colombia (Consejo Económico y Social, 2006).

Il settore del lavoro domestico in Italia ha caratteristiche simili. L'occupazione dei lavoratori è cresciuta in modo significativo negli ultimi anni, passando da 200.000 nel 1995 a 419.400 nel 2008. Le donne hanno rappresentato la netta maggioranza in tutto questo periodo e, in effetti, la percentuale è passata dal 79 all'88%. Come in Spagna, il lavoro domestico è caratterizzato da un'elevata percentuale di immigrati. Secondo i dati amministrativi sui lavoratori domestici registrati, nel 2008 il 78,4% era di origine straniera. Questi lavoratori provengono da tre regioni principali: il 61% dall'Europa orientale, il 18% dall'Asia (in particolare dalle Filippine) e il 10% dal Sudamerica.

In Francia, nel 2009, circa 589.900 persone erano occupate come collaboratrici domestiche (in leggera diminuzione rispetto alle 650.000 del 2003). Di queste, l'85% erano donne e il settore rappresentava il 4,1% dell'occupazione femminile totale. Come in Spagna e in Italia, molti lavoratori domestici in Francia sono migranti e, spesso, provengono dall'Africa francofona, in particolare dall'Algeria, dal Marocco e dalla Tunisia.

Il lavoro domestico è meno diffuso in Germania che nei paesi mediterranei, dove rappresenta solo lo 0,5% dell'occupazione totale. Tuttavia, vi è motivo di ritenere che l'indagine sulla forza lavoro abbia sottostimato i lavoratori domestici: nel Regno Unito, circa 138.000 di essi lavoravano in nuclei familiari. Sebbene le donne siano la maggioranza, la quota femminile del 61% è molto più bassa che in altri paesi europei.

Nei paesi nordici è molto raro che le famiglie assumano personale domestico. La domanda di lavoratori domestici è rimasta bassa in questi paesi e i dati disponibili non mostrano cambiamenti significativi negli ultimi anni. Questo è in parte dovuto alla disponibilità di servizi pubblici, di assistenza all'infanzia e agli anziani, compiti spesso svolti da lavoratori domestici in altri paesi.

La maggior parte dei lavoratori domestici in Europa sono migranti, anche se è difficile entrare in possesso di cifre esatte. In media, un lavoratore su cento in Europa è un domestico. In Spagna e in Italia, circa una donna su 20 è una collaboratrice domestica.

Un numero crescente di persone oltrepassa le frontiere internazionali alla ricerca di un lavoro. In Europa, gran parte di queste trovano lavoro in case private. Questi lavoratori domestici sono pagati per passare l'aspirapolvere e pulire, per fare i piatti e lavare i vestiti, per fare acquisti di generi alimentari e cucinare, lavorare in giardino o come autista e prendersi cura di bambini, anziani, malati o disabili.

Svolgono il lavoro che permette ad altri di lavorare fuori casa. Molti lavoratori domestici migranti non trovano così facile condurre una vita soddisfacente nel loro Paese di destinazione, in quanto il loro lavoro in famiglia (il loro posto di lavoro) è raramente riconosciuto come lavoro. Questi fattori, e altri ancora, li rendono molto **vulnerabili allo sfruttamento e agli abusi sul posto di lavoro**.

Il lavoro domestico fornisce servizi importanti ed essenziali alla società. Ad esempio, prendersi cura della famiglia, del figlio o di un soggetto appartenente ad un'altra famiglia, è un compito molto intimo. Richiede qualcosa di più che saper pulire. La capacità di adattarsi alle preferenze del datore di lavoro in casa e di saper affrontare questioni personali ed emotive sono solo alcuni esempi che fanno comprendere come le lavoratrici domestiche migranti si debbano integrare nella società del paese ospitante. Nonostante siano quasi invisibili al di fuori del loro posto di lavoro, e abbiano poca voce in capitolo nella sfera pubblica, molti lavoratori domestici migranti trovano soluzioni creative e responsabili per affrontare le sfide che li attendono sul lavoro e nella loro vita personale.

2.1. FATTORI SOCIO ECONOMICI CHE SI RIFLETTONO SULLA DOMANDA DI LAVORO DOMESTICO

Vi sono molti fattori interconnessi che determinano le dimensioni e la relativa rilevanza del lavoro domestico nelle economie nazionali. Le ragioni e le implicazioni di questa domanda crescente sono complesse, eterogenee, di natura economica, sociale e culturale e non possono essere analizzate senza inserire la questione nella più ampia prospettiva delle dinamiche di genere sul mercato del lavoro europeo.

2.1.1. INVECCHIAMENTO DELLA POPOLAZIONE E CAMBIAMENTO DELLA STRUTTURA DELLA FAMIGLIA

A causa dei **bassi tassi di fertilità**, si prevede che la **popolazione europea diminuirà** significativamente nei prossimi decenni, con una struttura che invecchierà sempre più con particolare riferimento alla popolazione in età lavorativa.

Entro il 2030, l'Europa registrerà uno dei tassi di dipendenza dagli anziani più elevati. Questa situazione mette in difficoltà i **sistemi previdenziali europei**.

Secondo fonti UE, entro il 2030 l'Europa potrebbe avere una popolazione composta da "persone molto anziane (80+) su quasi 34,7 milioni del totale, rispetto ai 18,8 milioni attuali". Di conseguenza, aumenterà anche il numero di persone che vivono sole, in particolare le donne.

Soprattutto nell'Europa Meridionale, i recenti trend demografici di invecchiamento sono accompagnati da significativi cambiamenti nelle strutture familiari, caratterizzati da un aumento dei nuclei monoparentali e dall'indebolimento delle reti di sostegno reciproco tra famiglie e comunità. Come sottolinea il Libro verde dell'UE sui cambiamenti demografici, le famiglie (e le donne all'interno delle famiglie) non saranno in grado di affrontare da sole questa preoccupante sfida.

La maggior parte dei Paesi dell'UE ha registrato un aumento massiccio della partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Questo è un obiettivo che figura in cima all'agenda politica dell'UE e dei suoi Stati membri, in quanto questione relativa ai diritti umani e come soluzione pratica, tra l'altro, per compensare il previsto declino della forza lavoro.

La parità di opportunità e di trattamento sul mercato del lavoro figura nell'agenda politica dell'Unione Europea sin dall'inizio. Poiché si è riconosciuto che la parità tra i sessi nel mondo del lavoro è un fattore chiave per lo sviluppo sociale ed economico, sono state adottate misure politiche e normative a livello regionale e nazionale per promuovere l'occupazione delle donne e garantire un maggiore equilibrio tra la loro vita professionale e quella privata. Grazie a queste, ad altre misure proattive e alla volontà politica a livello nazionale e regionale, negli ultimi decenni si sono verificati cambiamenti significativi nella struttura del mercato del lavoro e il divario tra le percentuali di occupazione femminile e maschile si è ridotto in misura significativa.

Esistono, però, ancora modelli di segregazione verticale e orizzontale sul mercato del lavoro, discriminazioni notevoli nell'accesso all'occupazione e nel trattamento, grandi differenze nella retribuzione per un lavoro di pari valore (divario retributivo) e spesso per le donne aumentano le difficoltà nel conciliare le responsabilità familiari e lavorative.

2.1.2. EQUILIBRIO TRA ATTIVITÀ PROFESSIONALE E VITA PRIVATA

L'ingresso massiccio di donne europee nella forza lavoro retribuita non è stato accompagnato da una corrispondente e più equa **ridistribuzione del lavoro domestico tra i sessi**. Sussistono differenze persistenti nell'utilizzo del proprio tempo tra donne e uomini, soprattutto per quello dedicato al lavoro domestico e, quindi, in generale le donne hanno meno tempo libero rispetto agli uomini.

Le disparità tra i sessi continuano a persistere e persino ad aumentare sia nella sfera pubblica che in quella privata e le donne hanno grandi difficoltà a conciliare le loro responsabilità professionali e familiari.

La disponibilità di servizi di baby sitting e di altre politiche favorevoli alla famiglia, come il congedo parentale, la flessibilità dell'orario di lavoro e le indennità finanziarie, incidono chiaramente sia sul tasso di partecipazione delle donne al lavoro retribuito, sia sulla misura in cui esse ricorrono alle lavoratrici domestiche per poter conciliare le responsabilità private e professionali.

Sembra che vi sia una certa dicotomia tra gli approcci politici alla questione. Da un lato, l'UE chiede con forza una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro, in modo da garantire, tra l'altro, la sostenibilità dei sistemi di previdenza sociale, minacciati dai cambiamenti demografici. D'altro canto, a livello nazionale, i tagli progressivi alla spesa sociale e alla fornitura di servizi sociali, soprattutto per i bambini in età prescolare e per gli anziani, hanno, di fatto, con notevoli differenze subregionali e nazionali, ridotto la copertura pubblica dei servizi di assistenza e minato alcuni principi di finanziamento dei tradizionali stati assistenziali dell'Europa occidentale. Questa tendenza ha continuato ad esistere o ad aggravarsi a causa della crisi finanziaria del 2008. Un mercato in crescita di imprese private e di singoli lavoratori sta quindi aumentando la domanda di questi servizi.

La combinazione dei fattori citati, vale a dire il progressivo inserimento delle donne dell'UE nel mercato del lavoro, le crescenti esigenze di assistenza di una popolazione che invecchia, la struttura mutevole della famiglia e delle strutture domestiche, la persistenza di ruoli e responsabilità di genere all'interno della famiglia e della società e l'insufficiente disponibilità di servizi domestici, il tempo dedicato finora dalle donne all'assistenza e le attività domestiche, hanno pertanto subito una notevole contrazione.

Pertanto, in molti paesi europei, **“si è verificato un diverso tipo di redistribuzione del lavoro domestico, ovvero l'esternalizzazione del lavoro a un'altra donna”**, per lo più di un altro background sociale ed etnico. È quindi molto probabile che la domanda di posti di lavoro “poco qualificati” e di basso livello in questo settore aumenti, poiché non può essere esportata o esternalizzata in paesi in cui la manodopera è più a buon mercato.

Appare chiaro che il crescente inserimento nella forza lavoro europea di donne nate nel paese in cui vivono è stato agevolato da una crescente partecipazione delle migranti come lavoratrici domestiche e assistenti. Nonostante lo scarso riconoscimento di questo fenomeno, le donne migranti spesso sostituiscono de facto le donne europee nei loro ruoli tradizionali di lavori domestici ed assistenza alla famiglia (sostituendo il sostegno istituzionale e familiare decrescente). Tuttavia, queste sembrano essere per lo più escluse o emarginate dalle agende politiche europee in materia di parità tra i sessi.

2.1.3. DISPONIBILITÀ DI MANODOPERA FEMMINILE FLESSIBILE E A BASSO COSTO

Oltre ai fattori che influenzano la domanda di lavoratori domestici nei paesi europei, c'è un altro elemento che determina in larga misura le dimensioni e la rilevanza del settore: la disponibilità di una forza lavoro flessibile e relativamente a basso costo per svolgere questi compiti principalmente costituita da donne migranti. I fattori socio-economici e le disuguaglianze di genere sono alcune delle ragioni che spingono un numero sempre crescente di donne a lasciare la famiglia alla ricerca di opportunità di lavoro all'estero. Le disparità economiche, le responsabilità familiari a casa, la mancanza di informazioni e di supporto alla rete, nonché la percezione di temporaneità dell'esperienza migratoria, sono tutti fattori che influenzano in molti modi la disponibilità e la flessibilità delle donne migranti ad accettare un lavoro spesso al di sotto delle loro qualifiche, con condizioni di lavoro difficili. Rappresentano una forza lavoro flessibile e disponibile che diventa quindi vulnerabile allo sfruttamento e agli abusi.

I paesi europei hanno regimi previdenziali, e migratori molto diversi e i loro orientamenti politici, codificati dai quadri normativi, influenzano in modo diverso l'interazione tra di loro. Analogamente, il lavoro domestico non è disciplinato in modo uniforme in tutta Europa. In alcuni casi, rientra nel diritto del lavoro generale, in altri è regolato da specifici regimi normativi.

Anche la domanda di manodopera straniera in questo settore viene affrontata in modi molto diversi. Ad esempio, mentre alcuni paesi hanno adottato normative specifiche per consentire l'assunzione di migranti in questo settore (cfr. Italia e Spagna), altri non contemplano questa possibilità.

Anche i regimi previdenziali sono molto eterogenei in Europa. Mentre alcuni paesi, per lo più nordici, hanno optato per la fornitura di servizi di assistenza di ampia portata, altri hanno fortemente ridotto la loro offerta pubblica. Queste politiche hanno portato alla privatizzazione del settore e all'aumento degli accordi informali individuali. In alcuni casi gli Stati forniscono sussidi ai singoli e alle famiglie affinché possano sostenere il costo di servizi di assistenza privati.

3. QUADRO GIURIDICO DEL LAVORO DOMESTICO

Storicamente il rapporto tra un lavoratore domestico e il suo datore si è basato su un modello paternalistico, piuttosto che su un contatto lavorativo esplicito in base al quale le parti stabiliscono in modo chiaro diritti e doveri.

L'estrema dipendenza da un datore di lavoro, unita alla mancanza di diritti e alla natura isolata e non tutelata del lavoro domestico, può rendere il lavoratore del comparto soggetto allo sfruttamento e agli abusi. In particolare i lavoratori domestici migranti, a causa di uno status giuridico precario, della scarsa conoscenza della lingua e delle leggi locali, sono particolarmente esposti alle pratiche di sfruttamento.

Le norme giuridiche minime relative alle condizioni di lavoro possono contribuire a superare questo squilibrio: esse facilitano la conclusione e la formalizzazione dei rapporti di lavoro dei domestici e possono semplificare le trattative, fornendo un riferimento vincolante, riducendo così i costi di transazione e affrontando lo squilibrio di potere tra le parti. Si tratta di una condizione particolarmente utile sia per i lavoratori domestici che per i loro datori di lavoro, che di solito sono nuclei familiari e, in quanto tali, hanno bisogno di orientamenti per definire i termini del rapporto di lavoro e non hanno le conoscenze necessarie per redigere da zero contratti di lavoro complessi.

La mancanza di un approccio comune da parte dei paesi europei e la specificità del rapporto di lavoro in questo settore, si riflettono nei diversi modi in cui il lavoro domestico è disciplinato dalle legislazioni nazionali. Pur specificando in generale che il lavoro svolto ha natura domestica, le definizioni giuridiche dei paesi europei differiscono principalmente per quanto riguarda i compiti o le attività specifiche che questo può comportare. Alcuni paesi, ad esempio, distinguono esplicitamente tra lavoratori domestici e operatori sanitari, mentre altri disciplinano queste due categorie con le stesse disposizioni.

La "specificità" attribuita al lavoro domestico è legata a fattori di genere, nonché al **carattere privato del luogo di lavoro**, storicamente considerato il regno della vita domestica e della privacy e quindi da escludere da ogni tipo di interferenza o regolamentazione statale. In generale, per queste ragioni sociali e storiche il rapporto di lavoro nell'ambito delle professioni domestiche è considerato "atipico" e pertanto è soggetto a particolari disposizioni. Indipendentemente dal fatto che i lavoratori domestici siano inclusi o meno nel campo di applicazione del diritto del lavoro generale, **sono solitamente meno tutelati rispetto ad altre categorie**. Sebbene vi siano diversi gradi di tutela legislativa di questa tipologia di lavoratori in Europa, le legislazioni europee riflettono ancora in larga misura queste percezioni di genere e, complessivamente, non regolamentano a sufficienza la materia o non applicano adeguatamente le normative esistenti, lasciando spazio all'informalità, allo sfruttamento e agli abusi.

Attualmente, i domestici restano una delle categorie di lavoratori meno protette dalle legislazioni nazionali in materia di lavoro. Le leggi nazionali che regolamentano il lavoro domestico prevedono livelli di protezione inferiori a quelli di cui godono gli altri lavoratori. Le lacune nelle suddette legislazioni sono particolarmente frequenti per quanto riguarda la copertura dei lavoratori domestici con salari minimi, la limitazione dell'orario di lavoro, l'inclusione nei regimi di previdenza sociale e le misure volte a garantire la sicurezza e la salute sul lavoro. Mentre alcuni paesi hanno introdotto tutele in materia di diritto del lavoro per i lavoratori domestici, questi hanno beneficiato in misura molto minore rispetto ad altri dei progressi compiuti dal diritto del lavoro e dalle leggi di natura sociale. In Europa occidentale e nei paesi scandinavi, le condizioni di lavoro dei domestici tendono ad essere disciplinate da speciali leggi sul lavoro, con pochi paesi, come la Francia e l'Italia, che hanno contratti collettivi che disciplinano il comparto.

In Francia, Italia e Spagna, il quadro legale è simile:

- I lavoratori domestici sono coperti in parte dalla legislazione generale sul lavoro ed in parte da regolamenti subordinati o da leggi sul lavoro specifiche;
- La limitazione delle normali ore di lavoro settimanali è la stessa che si ha per gli altri lavoratori;
- Il diritto al riposo settimanale è lo stesso o più favorevole rispetto a quello per altri lavoratori;

- Il congedo ordinario è lo stesso degli altri dipendenti;
- Il salario minimo legale per i lavoratori domestici è pari a quello di altri lavoratori;
- Il diritto al congedo di maternità è lo stesso degli altri lavoratori;
- Il diritto a prestazioni in denaro in caso di maternità equivale a quello degli altri lavoratori;
- In Spagna il salario minimo può essere corrisposto solo in contanti, mentre in Francia ed Italia una parte della retribuzione può anche essere 'in natura' (vitto e alloggio) per i lavoratori conviventi;

I lavoratori domestici nella maggior parte dei casi non sono coperti per quanto riguarda le indennità di disoccupazione. Un'eccezione è costituita però, tra le altre, dal contratto collettivo italiano, che invece riconosce il diritto al lavoratore licenziato (ma non a colui che si licenzi per propria scelta), di ricevere le indennità di disoccupazione a meno che non si tratti di una "giusta causa".

Nonostante un miglioramento della tutela del lavoro, i domestici fanno fatica a reclamare questi diritti. Anche nell'UE, dove vi sono delle leggi, **l'inferiore potere contrattuale dei lavoratori domestici** nel rapporto di lavoro e le condizioni di povertà li obbligano ad accettare delle pratiche di lavoro ingiuste, tra cui stipendi bassi, pagamenti ritardati, salari inferiori o non corrisposti affatto, orario di lavoro estremamente lungo e a volte anche forme più estreme di abuso e sfruttamento. Queste forme di lavoro inaccettabili vengono perpetrate da condizioni che sono specifiche del settore: i lavoratori domestici lavorano in isolamento, dietro porte chiuse e la loro diversa posizione contrattuale nelle case, non permette loro di rivendicare diritti che sarebbero invece previsti dalla legge, o di reclamare condizioni migliori, o peggio ancora, non permette loro di rifiutare un lavoro in cui verrebbero sfruttati. I lavoratori domestici sono anche oggetto di numerose discriminazioni che riducono ulteriormente il loro potere contrattuale e la fiducia nel far valere i loro diritti: l'83% di essi sono donne, spesso provenienti da comunità socialmente marginalizzate e spesso con bassi livelli di istruzione e formazione.

La decentralizzazione e l'isolamento dei lavoratori nelle case crea barriere concrete al fine dell'aggregazione sindacale e la disparità numerica tra datori di lavoro e lavoratori, rende la contrattazione sul posto di lavoro praticamente impossibile. Inoltre, l'astenersi dal lavoro non è una fonte efficace di potere contrattuale per i lavoratori domestici: se un lavoratore domestico "sciopera" il suo datore di lavoro può semplicemente assumere qualcun altro che abbia sufficiente bisogno di sfuggire dalla povertà e che voglia esporsi a pratiche di lavoro ingiuste.

Al fine di rendere il dialogo politico e l'implementazione effettivi è fondamentale disporre di organizzazioni di datori di lavoro e lavoratori che siano rappresentative, indipendenti e sostenibili. Per far sì che la correttezza diventi una realtà per i lavoratori domestici, ogni datore di lavoro ed ogni lavoratore domestico deve essere consapevole dei propri diritti e delle responsabilità. Il lavoro domestico deve essere riconosciuto come lavoro reale.

L'elevato livello d'informalità è un sintomo delle limitazioni esistenti nell'applicazione del diritto provoca meccanismi scarsamente efficaci di applicazione della legge, situazione che ha molteplici cause in questo settore e che ha fondamentalmente a che fare con il conflitto tra la necessità di implementare misure di controllo per garantire i diritti dei lavoratori domestici ed il principio di inviolabilità della privacy della residenza del datore di lavoro. Anche se le disposizioni degli ispettori del lavoro normalmente si applicano anche ai lavoratori domestici, essi solitamente sono de facto limitati nelle loro funzioni di supervisione in quanto impossibilitati ad entrare liberamente nelle case private.

Queste difficoltà, come ovvio, hanno delle serie conseguenze sul livello di efficacia dell'applicabilità della legge e chiaramente contribuiscono all'elevata incidenza d'informalità nel settore. D'altro canto, la possibilità in molti paesi di istituire un rapporto di lavoro tramite un contratto stipulato oralmente complica ancora di più il ruolo effettivo dei meccanismi di applicazione della legge. La formalità nel lavoro domestico è misurata in base a quanto i lavoratori domestici sono coperti dalla previdenza sociale e dalla tutela del lavoro, una sicurezza sociale effettiva e l'utilizzo di accordi formali come, per esempio, l'uso di contratti scritti.

Considerata l'importanza economica del settore, vi è l'urgenza di promuovere il riconoscimento del lavoro

domestico come lavoro "reale" e di assicurarsi che i datori di lavoro siano interessati alla formalizzazione dell'occupazione dei loro lavoratori. La sensibilizzazione generale, insieme a dei programmi di formazione ed istruzione per i lavoratori, potrebbero rappresentare un aiuto per gestire il problema.

L'esperienza francese, che si rivolge all'informalità e alla formalizzazione del lavoro domestico attraverso dei contratti modello ed i voucher per l'occupazione, è una buona pratica che sta cominciando ad essere applicata anche in Italia e che potrebbe essere interessante anche per la Spagna.

I lavoratori domestici godono di diritti globali in Francia tramite la legge sul lavoro e tramite tre accordi collettivi. In Italia, le nuove disposizioni del rinnovato accordo collettivo comprendono anche un incremento del salario minimo, la regolamentazione della remunerazione dei giorni di ferie e di quelle retribuite, il diritto di fruire di ferie retribuite per seguire una formazione ed il diritto di essere informati su ogni rischio relativo alla salute e alla sicurezza. In Spagna attualmente non ci sono accordi collettivi per i lavoratori domestici.

3.1. LA FRANCIA E IL BUONO UNIVERSALE PER L'OCCUPAZIONE NEI SERVIZI

Nel 2006, la Francia ha introdotto il cosiddetto voucher universale per l'occupazione nei servizi ("Chèque emploi service universel" o "CESU"), uno schema che facilita il pagamento da parte di cittadini di servizi forniti agli individui ("servizi alla persona").

Vi sono occupazioni molto diversificate che rientrano nella portata dei 21 servizi alla persona che sono coperti da questo schema. Il lavoro e le mansioni domestiche ne fanno parte. Altri includono piccoli lavori di giardinaggio e manutenzione, baby sitting, aiuto dei bambini con i compiti, la preparazione dei pasti, assistenza a persone anziane o a coloro che necessitano di assistenza personale domiciliare (esclusi i servizi medici), assistenza alle persone con disabilità, cura degli animali domestici, aiuto con le mansioni amministrative domestiche ecc.

In teoria, questi servizi sono forniti presso il domicilio dell'individuo che li necessita ma possono anche essere forniti al di fuori, a condizione che siano una loro estensione. Il CESU quindi può essere usato per pagare il servizio di baby sitting al di fuori delle mura domestiche tramite un'assistente autorizzata alla cura dell'infanzia, una struttura di assistenza (un "asilo", un centro di cura diurno o un kindergarten) oppure sotto forma di ore scolastiche supplementari nelle scuole.

Nel secondo trimestre del 2010, quasi 1,5 milioni di dipendenti lavoravano all'interno delle abitazioni di privati. Se si includono i babysitter che lavorano a casa propria, nel secondo trimestre del 2010 il settore dei servizi individuali ha occupato quasi 1,8 milioni di persone.

Uno dei principali vantaggi del CESU è la semplificazione delle formalità amministrative per i privati:

- non sono tenuti ad iscriversi presso l'organismo che riscuote i contributi previdenziali dei lavoratori e dei datori di lavoro, né ad emettere cedolini paga. Per tutti i contributi sono necessarie una sola dichiarazione e una sola detrazione;
- Non sono tenuti a stipulare un contratto di lavoro se il lavoratore presta servizio meno di otto ore alla settimana o meno di quattro settimane di seguito;
- Non devono calcolare le ferie retribuite del lavoratore dipendente (in quanto sono incluse nel 10% corrisposto in aggiunta allo stipendio del lavoratore);

Il CESU può essere utilizzato per assumere lavoratori a domicilio sia in un rapporto di lavoro diretto, sia tramite imprese o associazioni che forniscono servizi alla persona. Per i lavoratori uno dei grandi vantaggi dello strumento CESU è che permette la regolarizzazione del lavoro non documentato e facilita l'accesso alla previdenza sociale.

4. QUADRO FORMATIVO

Il settore domestico ha un'elevata capacità di assorbimento di manodopera in quanto le mansioni ripetitive non retribuite delle donne in famiglia tendono ad essere sempre più spesso delegate alle lavoratrici domestiche. Questa elevata domanda è alimentata dalla mancanza di un'adeguata assistenza istituzionale per i giovani e gli anziani, che dovrebbe essere fornita dal governo. In Europa, dove gli investimenti nell'assistenza agli anziani sono considerevoli, non ci sono abbastanza posti per i circa 50 milioni di anziani che necessitano di assistenza e anche l'offerta di asili nido è insufficiente. Il lavoro domestico non dovrebbe essere considerato un sostituto dell'assistenza pubblica. È certamente necessario un maggiore investimento pubblico nell'economia dell'assistenza in modo che le famiglie possano scegliere tra l'assistenza statale e la fornitura dei servizi necessari attraverso personale domestico qualificato.

Una combinazione di fattori alimentati da un fenomeno di attrazione ed espulsione contribuisce all'ingresso delle donne nel mondo del lavoro domestico, sia nel loro paese che all'estero. La povertà rurale è aumentata in molti paesi a causa dei programmi di adeguamento strutturale, della devastazione del settore agricolo e delle crisi economiche. Questo ha spinto molte donne ad entrare nel mercato del lavoro domestico. Con pochi posti di lavoro formali disponibili e di fronte alla discriminazione di genere, spesso associata alla discriminazione basata sulla classe sociale, sulla razza o sull'etnia, le loro possibilità di lavoro dignitoso sono poche. Poiché, spesso, queste persone provengono da famiglie povere, hanno generalmente un basso livello di istruzione e poche competenze appetibili per il mercato del lavoro, ad eccezione fatta della capacità di prendersi cura della casa e degli altri. Le operazioni di pulizia, cucina, cura dei bambini e degli anziani sono quasi universalmente considerate attività femminili, il che significa che raramente gli uomini competono con le donne in questo comparto. Il lavoro domestico è quindi una delle poche opportunità di lavoro aperte alle donne povere.

La casa è generalmente considerata un posto di lavoro sicuro per le donne, con mansioni che non richiedono particolari competenze o formazione. Il lavoro domestico è una soluzione occupazionale per le donne provenienti da zone rurali e disagiate che hanno avuto scarso accesso all'istruzione e che appartengono a gruppi etnici emarginati, quindi con scarse possibilità d'impiego in altri settori.

Per molte donne, il lavoro domestico è un'opportunità unica per guadagnare in modo socialmente accettabile e ottenere indipendenza economica. Il settore attira le donne che entrano per la prima volta sul mercato del lavoro e quelle che vi si riaffacciano dopo aver allevato i figli. L'indipendenza e l'esposizione ad altri stili di vita che il lavoro domestico offre possono essere considerate fonte di emancipazione. Nei paesi che hanno avviato la formazione tramite competenze certificate e la professionalizzazione del lavoro domestico, il ruolo che questo ha assunto nel conferire potere alle donne è ulteriormente consolidato dalla conseguente mobilità occupazionale nei settori alberghiero e della ristorazione.

Molti entrano nel comparto domestico come strategia temporanea di sopravvivenza. Tuttavia, considerato il basso livello medio di istruzione dei lavoratori e la mancanza di alternative professionali, si tende a restare intrappolati nel circuito della vita domestica e nell'immobilità sociale. La mobilità orizzontale è una tendenza comune, in quanto i lavoratori domestici cambiano spesso posto di lavoro. Molte donne passano dal lavoro convivente a quello ad ore, acquisendo così un certo grado di libertà. Tuttavia, la mobilità verso l'alto, ovvero per svolgimento di altri lavori nel settore alberghiero o dell'assistenza istituzionale, è limitata dalla mancanza di una formazione certificata.

Con lo scambio tra 'servizi domestici' e la corresponsione di un salario da parte della famiglia, **i lavoratori del comparto contribuiscono a rendere visibile il valore economico delle mansioni domestiche**, tradizionalmente considerate prive di importanza. Considerato il notevole aumento della domanda di servizi domestici in Europa è necessario riconoscere l'importanza del settore ed il suo contributo al benessere socio-economico delle società.

Avendo riconosciuto che gli operatori altamente qualificati forniscono servizi di qualità più elevata, i paesi dell'UE dovrebbero facilitare l'integrazione dei domestici attuando politiche di professionalizzazione ad essi rivolte, garantendo al tempo stesso un accesso equo a programmi flessibili di istruzione e formazione professionale, a corsi di lingua e stabilendo, inoltre, procedure complete e rapide per il riconoscimento dei diplomi esteri e delle competenze acquisite.

La maggiore partecipazione delle donne del paese al mercato del lavoro sembra influenzare anche i compiti assegnati ai lavoratori domestici, ai quali sono affidate sempre più responsabilità legate all'educazione dei bambini e all'assistenza degli anziani e dei disabili. Data la disponibilità di manodopera, i datori di lavoro tendono a selezionare lavoratori sempre più qualificati che non solo dimostrano le "competenze sociali" necessarie per essere in grado di gestire le delicate dinamiche all'interno di una famiglia, ma possiedono anche competenze specifiche.

È necessario adattare le politiche di professionalizzazione per i lavoratori domestici, concentrandosi in particolare sulle esigenze dei migranti. Il rafforzamento di tali meccanismi consentirebbe ai lavoratori domestici con un elevato livello di preparazione professionale e di istruzione per ottenere il riconoscimento delle loro competenze e dei loro diplomi. Dovrebbero essere messe in atto misure politiche che garantiscano ai lavoratori domestici parità di accesso a programmi specifici di istruzione e formazione professionale, nonché corsi di lingua. Guardando al panorama delle opportunità formative nazionali nel settore domestico, emerge infatti un evidente squilibrio a favore delle badanti, nella misura in cui si ritiene generalmente che gli operatori domestici siano esclusivamente assistenti alla persona. I lavoratori domestici e le baby-sitter sono considerate figure marginali o un servizio di lusso che poche famiglie possono permettersi.

4.1. PERCORSO FORMATIVO

Solitamente vi sono vari percorsi formativi per il lavoro domestico e per la badante. In teoria sono attività differenti svolte da diversi professionisti, distinzione che potrebbe essere vera negli istituti, negli ospizi ed in generale nell'ambito dei servizi di assistenza pubblica ma non nelle case private, dove la distinzione tra lavoro domestico ed assistenza alla persona non è chiara. Oggi i lavoratori domestici devono svolgere le mansioni inerenti la casa ma anche fornire assistenza a seconda del livello di autosufficienza delle persone che vivono in quel domicilio.

Un percorso formativo europeo per i collaboratori domestici deve includere contenuti relativi ad entrambi i settori: lavoro domestico ed assistenza, esclusa la cura delle persone non autosufficienti, che deve essere svolta da professionisti specializzati.

I componenti della famiglia possono cambiare, così come le loro esigenze ed i lavoratori domestici devono essere in grado di adattarsi a tali cambiamenti. Ciò non significa solo che la famiglia può ingrandirsi ma anche che, con il passare del tempo, le esigenze di ogni suo componente possano modificarsi: i bambini crescono, gli anziani perdono l'indipendenza, gli adulti cambiano il loro status occupazionale...

Questo significa che i lavoratori domestici hanno bisogno di competenze di tipo cognitivo (hard skill) per le operazioni di pulizia, per stirare o cucinare ma anche di **competenze di tipo non cognitivo (soft skill) che diventano sempre più importanti.**

Queste ultime sono fondamentali per il successo nell'occupazione e nella vita, sono trasferibili, possono essere utilizzate in altri contesti o lavori. Altri termini utilizzati per le competenze di base possono essere: competenze chiave, abilità essenziali, competenze trasferibili, capacità di inserimento professionale, abilità di base o abilità trasversali. Sono sempre più apprezzate e ricercate dai datori di lavoro. Le competenze di tipo cognitivo in materia di occupabilità sono sviluppate attraverso l'istruzione di base, come la lettura e la scrittura, l'acquisizione delle competenze tecniche necessarie per svolgere compiti specifici e caratteristiche professionali/personali quali onestà, affidabilità, puntualità, adattabilità, frequenza o lealtà.

Le competenze di tipo non cognitivo consentono di realizzare il potenziale di un individuo in tutti gli aspetti della vita, sono necessarie per svolgere ogni tipo di mansione, a vari livelli, a seconda del compito e sono trasferibili da un contesto all'altro e possono essere sviluppate per tutta la durata della vita.

I lavoratori domestici hanno anche bisogno di competenze 'ecologiche' per contribuire allo sviluppo di un'economia sostenibile e 'verde': pratiche di lavoro eco-sostenibili e l'uso di prodotti ecologici a casa; applicare tecniche appropriate per la differenziazione dei rifiuti domestici in base al tipo di rifiuti, al fine di smaltire in modo sicuro i contenitori dei prodotti per la pulizia; uso consapevole dell'energia...

5. RISULTATI DEL LAVORO SUL CAMPO

I capitoli precedenti sono anche la risultante di un lavoro sul campo, qui però includiamo le scoperte più rilevanti ottenute con ogni tecnica di ricerca che abbiamo applicato durante il pacchetto di lavoro 1.

5.1. RICERCA TEORICA

È stata svolta una ricerca teorica in ogni paese della comunità del consorzio: Francia, Italia e Spagna.

I principali obiettivi della ricerca teorica sono stati identificati come segue:

- dispositivi formativi in corso per i lavoratori domestici e per profili a loro simili/correlati;
- ambito legale per i profili;
- contesto per le competenze disponibili per il profilo (NQF) e loro raffronto;
- qualifiche potenziali, processi di certificazione e riconoscimento dell'apprendimento precedente;
- trend emergenti per il contesto intenzionale che potrebbe colpire il settore;

Una ricerca teorica è stata svolta secondo i principi della revisione realistica (Parsons), si tratta di una visione relativamente nuova alla ricerca di sintesi che cerca un'attenzione esplicativa. Al centro di essa le revisioni realistiche svelano i meccanismi del come e del perché gli interventi complessi funzionino o falliscano in particolari contesti.

Nelle revisioni sistematiche, la domanda valutativa di base è la seguente: 'che cos'è che funziona?', anche se poi nelle revisioni realistiche la domanda cambia in: "Cos'è che fa funzionare questo programma, per chi ed in quali circostanze?".

Nel nostro progetto dovevamo trovare le risposte a queste domande quando si analizzava la situazione in ogni paese e a livello europeo:

- qual è l'ambito legale per i collaboratori domestici e per profili simili/correlati nel mio Paese, che cos'è che funziona, per chi ed in quali circostanze?
- Quali sono i dispositivi formativi in corso per i collaboratori domestici nel mio paese, quali funzionano meglio, che cos'è precisamente che funziona meglio, per chi ed in quali circostanze?
- Quali sono gli ambiti delle competenze formative disponibili per il profilo (NQF) nel mio paese, quale funziona meglio, che cos'è che funziona, per chi e in quali circostanze?
- Quali sono le potenziali qualifiche, processi di certificazioni e riconoscimento delle formazioni precedenti, che cos'è che funziona, per chi ed in quali circostanze?
- Quali sono i trend emergenti nel contesto internazionale che potrebbero ripercuotersi sul settore, che cos'è che funziona, per chi ed in quali circostanze?

Anche se ci sono differenze significative tra le tre categorie, **la realtà del lavoro domestico e le necessità dei lavoratori sono ampiamente comparabili** ed è quindi possibile raggiungere gli obiettivi del progetto poiché i risultati ottenuti possono essere utilizzati in Francia, Italia, Spagna e nel resto dei paesi dell'UE, se necessario apportando piccoli adattamenti alla situazione di ognuno di essi.

Le differenze tra i compiti che un lavoratore domestico deve svolgere e le competenze di cui necessita non sono correlate al paese in cui lavora, dipendono piuttosto dal tipo di rapporto e dalle necessità della famiglia in cui si lavora.

Un lavoratore domestico può prestare servizio a tempo pieno o part-time; può essere impiegato da una singola famiglia o può avere vari datori di lavoro, può risiedere nella casa del suo datore di lavoro (convivente)

o può vivere nella propria abitazione (non convivente). Queste circostanze sono più rilevanti per i compiti che svolgono e per le competenze di cui necessitano piuttosto che per il paese in cui vivono.

Quando lavorano per più di un datore di lavoro solitamente i loro compiti sono maggiormente incentrati sulla casa che sulla persona, anche se a volte possono svolgere mansioni per la persona come ad esempio andare a prendere i bambini a scuola ed occuparsene per brevi periodi di tempo. Vi sono molte altre possibilità di attività di assistenza per un lavoratore quando è impiegato a tempo pieno presso una famiglia, soprattutto se convivente.

Il Paese di residenza, però, può influenzare il tipo di relazione contrattuale che il lavoratore ha con il suo datore di lavoro. Mentre il lavoro regolare è più diffuso in Francia, in gran parte grazie ai CESU, **in Italia e soprattutto in Spagna, i rapporti di lavoro irregolari sono molto più diffusi**. Questo dato di fatto non condiziona solo le mansioni svolte ma può essere rilevante anche per le condizioni di lavoro.

I rapporti 'irregolari' sono più diffusi quando il lavoratore presta servizio presso diversi datori e lavora part-time, perché questo può significare che il datore non è responsabile dello status contrattuale e legale del suo sottoposto. Quando invece si presta servizio a tempo pieno per un singolo datore, questo ha la responsabilità delle problematiche contrattuali e legali, con la conseguenza che le situazioni di irregolarità sono meno frequenti.

Nel caso in cui i lavoratori abbiano dei rapporti di lavoro regolari con il loro datore, i loro diritti sono simili nei tre paesi, anche se naturalmente, con differenze di salario e di condizioni di lavoro che riguardano anche il resto dei dipendenti.

Vi sono molte differenze che riguardano gli accordi di contrattazione collettiva, perché ve ne sono in Francia ed Italia ma non in Spagna. L'Italia è l'unico di questi tre Paesi ad avere ratificato la Convenzione 189 dell'ILO.

La ricerca teorica è stata molto utile per conoscere il quadro delle competenze ed il processo di riconoscimento in ogni paese. In entrambi esistono delle qualifiche più legate al lavoro domestico ed altre maggiormente correlate ai servizi alla persona e anche se ci sono delle differenze tra i loro contesti in ogni paese, un'analisi approfondita di tutti questi aspetti faciliterà la definizione da parte nostra di un itinerario di formazione comune per questi tre paesi.

5.2. DELPHI

Il consorzio ha consultato e raccolto dati dagli esperti del settore a livello europeo utilizzando la tecnica Delphi.

Il metodo Delphi si basa sulla selezione di un gruppo di esperti a cui viene chiesto il proprio parere su problemi relativi ad eventi futuri e si basa sui risultati di un questionario inviato agli esperti che compongono il panel interpellato. Sono stati inviati due questionari (qui compresi come allegato 1 e 2) e le risposte ricevute in forma anonima sono state aggregate e poi condivise con il gruppo nella tornata successiva. Gli esperti potevano poi rivedere le loro risposte nella fase seguente. L'aspetto interessante ed unico nel suo genere di questo metodo è il confluire delle diverse opinioni dei componenti del panel e di altri stakeholder nel consenso finale per il processo decisionale, senza passare per un confronto diretto o senza che gli individui più forti possano imporsi (come spesso succede nelle discussioni di persona).

L'obiettivo generale dello studio Delphi consisteva nel capire in che modo la professione di lavoratore domestico e dei profili ad esso simili/correlati si prevedeva evolvesse nel corso dei cinque anni successivi in Europa e quali sarebbero state le competenze/capacità più richieste per questi lavoratori.

Gli esperti che hanno partecipato al progetto Delphi erano: politici a livello nazionale e regionale, partner sociali che rappresentavano i lavoratori e i datori di lavoro ed altri profili interessanti ai fini dell'obiettivo finale dello studio. Sono stati selezionati a seconda dell'obiettivo predeterminato e rispettando i criteri di esperienza, posizione, responsabilità, accesso alle informazioni e disponibilità.

Ogni partner ha selezionato almeno otto esperti, utilizzando i suoi network, per partecipare al progetto Delphi nel proprio paese.

Non è stato molto difficile raggiungere il consenso perché, anche se c'erano naturalmente alcune differenze nelle opinioni degli esperti, soprattutto quando le domande vertevano su problemi inerenti a competenze specifiche dei lavoratori domestici, nelle problematiche sostanziali vi era una grande coincidenza di opinioni.

Questi sono i punti per i quali si è registrato il maggior consenso:

- Il numero dei lavoratori domestici aumenterà nei prossimi anni soprattutto a causa dell'invecchiamento della popolazione e della presenza crescente delle donne sul mercato del lavoro;
- I confini tra lavoro domestico e cura della persona non sono chiari e molte volte lo stesso lavoratore si occupa delle mansioni domestiche e della cura delle persone (bambini, anziani...);
- Le attività di cura alla persona aumenteranno, soprattutto l'assistenza agli anziani e alle persone non autosufficienti;
- Come conseguenza del peso sempre maggiore di queste mansioni di assistenza alla persona i lavoratori domestici avranno bisogno di acquisire competenze per adattarsi alle nuove necessità dei datori di lavoro;
- Le competenze più importanti secondo il punto di vista dell'esperto saranno: quelle inerenti l'assistenza alla persona, trasversali, informatiche, ecologiche, in materia di sicurezza occupazionale e competenze nel campo della salute per ridurre i rischi e gli incidenti dei lavoratori e dei componenti della famiglia presso la quale si presta servizio;
- A causa della quantità di lavoratori stranieri è al contempo molto importante migliorare la conoscenza della lingua, della cultura e dei costumi del Paese ospitante;
- Dovrebbe, inoltre, essere migliorato il quadro legale di tutti i paesi per uniformare le condizioni dei lavoratori domestici con quelle degli altri lavoratori;
- In Italia e Spagna saranno particolarmente rilevanti delle misure volte a ridurre il lavoro informale per migliorare le condizioni di lavoro e gli obblighi sia verso i lavoratori ed i datori di lavoro;
- Il miglioramento del lavoro domestico regolare è positivo per i paesi perché riduce la percentuale di disoccupazione ed incrementa i redditi tramite i contributi della previdenza sociale ed il gettito fiscale;
- A volte è molto difficile conciliare le possibilità economiche delle famiglie e le loro necessità con delle condizioni di lavoro adeguate per i lavoratori;
- Il processo di professionalizzazione del lavoro domestico garantirà il percorso lavorativo e di carriera dei lavoratori e contribuirà anche a rendere questi posti di lavoro più interessanti facilitando al tempo stesso la copertura di quelle che sono le necessità domestiche;
- Di solito vi sono diversi percorsi formativi per il lavoro domestico e per l'assistenza alla persona quando nella maggior parte delle famiglie sia i compiti che le responsabilità sono coperti dallo stesso lavoratore;
- Un percorso di formazione comune deve includere entrambi, la cura della casa e l'assistenza alla persona, escludendo le cure specializzate per le persone non auto sufficienti più legate a profili sanitari;

5.3. COLLOQUI SEMI STRUTTURATI

La struttura del colloquio (compreso all'allegato 3) adattata al contesto del progetto PRODOME era semplice e doveva essere usata in maniera flessibile. Potrebbe essere adattata, se necessario, agli argomenti che l'intervistatore ha cercato di esplorare, al tipo di informatore ascoltato e via dicendo.

Il piano proposto iniziava con una sezione intitolata "Presentazione dell'intervistatore" che può essere facilmente adattata. L'importante è che l'intervistatore si presenti e ricordi all'intervistato gli argomenti da discutere durante il colloquio, in modo che sappia esattamente quali siano le sue aspettative.

La seconda sezione rappresentava la parte principale del piano di interviste, in cui si indicavano i temi da discutere e si suggerivano possibili domande. Sono stati proposte quattro serie di quesiti, uno sul quadro giuridico, uno sulla formazione e le qualifiche, uno sulla certificazione ed il riconoscimento ed infine uno sul contesto internazionale.

A differenza dei questionari chiusi, gli intervistatori non hanno dovuto porre tutte le domande proposte nel piano di intervista ma si sono limitati a seguire lo schema generale e, naturalmente, potevano includere le stesse domande rilevanti nel loro paese.

Le domande potevano essere formulate in modi diversi a seconda che la persona intervistata fosse un formatore, un'unità di enti pubblici locali/regionali e responsabili politici (ad esempio consiglieri, dipartimenti di formazione e apprendimento permanente, ecc) che si occupano di questioni di certificazione e altri organismi comunitari interessati, ad esempio le Camere di Commercio.

La terza sezione del piano di campionamento era volta a concludere il colloquio e prevedeva due domande. L'obiettivo era quello di permettere agli intervistatori di assicurarsi che gli argomenti che desideravano esplorare fossero stati trattati nel modo più completo possibile. Ovviamente, non tutti gli informatori qualificati sono stati in grado di parlare di tutti gli argomenti citati. Era quindi importante decidere quali argomenti fossero pertinenti durante la preparazione del colloquio. Tuttavia, gli intervistatori hanno cercato di trattare il maggior numero possibile di argomenti quando gli informatori avevano una conoscenza generale dell'area oggetto di studio.

In ogni paese sono stati effettuati 15 colloqui. I principali risultati sono descritti di seguito

5.3.1. QUADRO GIURIDICO

In questa parte delle interviste le domande riguardavano la conoscenza del quadro giuridico per i lavoratori domestici in ogni paese. Si trattava anche di descrivere il lavoro, nonché le circostanze nelle quali i lavoratori domestici lavorano e per chi. Infine, venivano menzionati i cambiamenti osservati nella professione negli ultimi anni. Questa è la parte dell'intervista nella quale si sono riscontrate maggiori differenze tra i paesi. Inoltre, sono emerse difformità notevoli tra le risposte fornite dai delegati istituzionali e quelle arrivate dai fornitori di istruzione e formazione (o dalle organizzazioni associate) e dalle parti sociali.

Di solito, i delegati istituzionali conoscono bene il quadro giuridico perché, direttamente o indirettamente, hanno partecipato al suo sviluppo. In ogni caso, vi sono differenze significative per quanto riguarda l'amministrazione che rappresentano e il loro campo d'azione.

Sembra essere assolutamente necessario un quadro giuridico adeguato per chiarire le responsabilità dei datori di lavoro e riconoscere i diritti e i doveri dei lavoratori. Potrebbe essere il modo migliore per ridurre il lavoro sommerso e permettere di definire i limiti della professione, con il vantaggio di conoscere che cosa è permesso e che cosa non lo è. Si tratta quindi di proteggere non solo i lavoratori, ma anche i datori di lavoro. Ciò consente la creazione di un contratto di lavoro in debita forma e un'intesa su spazi privati e professionali, nonché un accordo sulla retribuzione e sull'orario di lavoro legale.

A fronte degli interrogativi "cosa fanno?" o "in quali circostanze lavorano i collaboratori domestici?" le risposte sono state molto diverse. Tuttavia, emerge un accordo, ed è ovvio: i lavoratori domestici lavorano in una famiglia e mai in una comunità. Come già sappiamo, esistono risposte diverse per quanto riguarda le circostanze in cui essi operano: alcuni lavorano a tempo parziale per uno o più datori di lavoro, altri a tempo pieno ma con datori di lavoro diversi, altri ancora lavorano a tempo pieno per un solo datore di lavoro e possono vivere presso quest'ultimo o a casa propria.

Secondo gli intervistati la professione è cambiata in questi ultimi anni, soprattutto per quanto riguarda la responsabilità come tutore della salute degli anziani. Abbiamo così osservato che i lavoratori domestici sono sempre più attenti alla possibile perdita di autonomia degli anziani.

5.3.2. FORMAZIONE E QUALIFICHE

In Francia gli intervistati hanno una perfetta conoscenza delle qualifiche necessarie per praticare questa professione, o perché hanno ottenuto uno di questi diplomi, o perché hanno avuto a che fare con gli aspetti amministrativi e/o formativi ad essi afferenti. Conseguentemente il diploma di collaboratore domestico rilasciato dagli istituti professionali è ben noto. Tuttavia è il diploma del ministero del Lavoro, il cosiddetto "DEAVS – Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Vie Sociale" (diploma di stato per l'assistenza domiciliare) ad essere particolarmente noto e riconosciuto. Alcuni dicono che sia proprio questo che permette di lavorare sia nella comunità che all'interno delle famiglie.

Ogni intervistato però ha insistito sul fatto che per lavorare in una famiglia si devono avere competenze specifiche e pertanto è necessario il diploma di lavoratore domestico ("Employé familial", è un diploma "di settore") poiché è stato concepito su misura proprio per il contesto della famiglia.

È stato, poi, fatto notare che i diplomi per accedere a questa professione non sono sufficientemente conosciuti dal pubblico o dalle persone in cerca di lavoro e di conseguenza sono scarsamente riconosciuti e dovrebbero beneficiare di maggior "pubblicità", soprattutto da parte dei settori professionali.

In Italia gli intervistati hanno sottolineato che l'offerta formativa è molto limitata e spesso completamente mancante. I corsi finanziati dalle organizzazioni bilaterali sono concepiti per rispondere alle necessità di coloro che già lavorano con le famiglie e devono affinare le proprie competenze ma la formazione iniziale non è disponibile.

Regioni e Comuni hanno svolto attività formative occasionali ed estemporanee; in alcuni casi è stato istituito un Registro dei caregiver. In particolare, le Regioni hanno organizzato corsi per assistenti familiari ma sempre senza un coordinamento a livello nazionale.

La progettazione e l'investimento per la professionalizzazione del lavoro domestico ha coinvolto molte risorse pubbliche senza produrre gli effetti desiderati e senza regolare e riconoscere un profilo professionale comune a livello nazionale.

La formazione professionale strutturata con certificazione e qualificazione proposta dagli enti formativi riconosciuti dalla Regione riguarda in particolare la figura professionale dell'Operatore sanitario professionista.

In Spagna il Certificato professionale "Assistenza sociale, sanitaria e alla persona a domicilio" è ben noto e di solito richiesto per lavorare in aziende che offrono il servizio sotto la copertura istituzionale. Tuttavia, di solito le famiglie non lo richiedono quando assumono direttamente un lavoratore.

C'è anche un Certificato Professionale chiamato "Lavoro domestico" con un livello di preparazione inferiore al precedente ma è quasi sconosciuto, inutile e difficile da ottenere. Questi certificati non includono le competenze di assistenza alla persona.

In tutti i paesi i risultati del progetto PRODOME in materia di formazione e profilo professionale potrebbero essere molto utili.

5.3.3. CERTIFICAZIONE E RICONOSCIMENTO

In tutti e tre i paesi è necessario progredire nella professionalizzazione del lavoro domestico e nel riconoscere le competenze dei lavoratori: in questo modo si contribuirebbe a rendere la professione più dignitosa e più appetibile, con lavoratori che, in questo modo, potrebbero acquisire anche un maggiore riconoscimento sociale.

Si dovrebbero consolidare le basi giuridiche del lavoro domestico, rendendo i lavoratori qualificati più adatti alle esigenze dei datori di lavoro, che a loro volta, avrebbero maggiori garanzie sulle loro capacità.

Solo così il lavoro domestico diventerebbe una "vera e propria professione" e non un lavoro temporaneo, come spesso viene considerato, a cui dedicarsi solo fin tanto che non si trova qualcosa di meglio.

5.3.4 CONTESTO INTERNAZIONALE

Quest'ultima parte è stata concepita per analizzare il contesto internazionale, con particolare riferimento alle tendenze emergenti che potrebbero ripercuotersi su chi lavora.

In generale la maggior parte degli intervistati non è risultata molto informata sul contesto internazionale.

I rappresentanti delle parti sociali hanno mostrato preoccupazione circa l'eventualità che sul mercato del lavoro parallelo si possano verificare problemi relativamente all'assunzione illegale di migranti per posti di lavoro che non richiedono un diploma.

La maggior parte degli intervistati ha ammesso di non sapere se esistano diplomi o leggi che regolamentino la professione in altri paesi, convenendo tuttavia sul fatto che questo progetto tra tre paesi europei possa, in primo luogo, permettere di stabilire delle interconnessioni tra le diverse formazioni e gli ambiti legali.

5.4. SONDAGGIO

Sono stati consultati circa 100 collaboratori domestici (35 per Paese) tramite un questionario ad hoc.

Le domande del questionario sono state condivise dai partner quando sono stati resi disponibili i primi risultati della ricerca precedente.

La nostra indagine si prefigge di raccogliere e valutare atteggiamenti ed opinioni dei lavoratori domestici in Francia, Italia e Spagna in merito a:

- Le loro condizioni di lavoro;
- Il riconoscimento legale e sociale della loro professione;
- Le competenze necessarie per svolgere adeguatamente il loro lavoro;
- La formazione di cui avrebbero bisogno per migliorare le loro competenze;
- Il tipo di qualifiche/certificazioni di cui dispongono;
- Cambiamenti di situazione negli ultimi anni;
- Cambiamenti nella loro professione negli ultimi anni;

Per facilitare l'analisi delle informazioni, sono state utilizzate domande a risposta chiusa (gli intervistati hanno ricevuto un elenco di risposte predeterminate tra cui scegliere la propria risposta).

Le principali conclusioni sono le seguenti:

- In prima istanza è stato confermato quanto ci si aspettava, ovvero che la maggior parte dei lavoratori di questo settore è rappresentato da donne. Soltanto quattro uomini in Francia ed uno in Italia hanno partecipato al sondaggio;
- Non abbiamo risposte da parte di lavoratori con meno di 25 anni e solo 10 dieci degli intervistati avevano meno di 35 anni. Per questo motivo si può affermare che, secondo il nostro campione, la professione non sembra essere interessante per i giovani;
- La maggior parte dei lavoratori è in una fascia d'età compresa tra i 45 ed i 55 anni, pochi sono i lavoratori con più di 55 anni, probabilmente perché hanno avuto difficoltà con il loro lavoro;
- In Francia un numero significativo di partecipanti (16) sono nati nel paese. In Spagna solo quattro persone e nessuno in Italia;
- La maggior parte dei lavoratori sono nati in paesi che non fanno parte dell'UE, mentre quelli dell'Unione europea sono meno del 10%;

- Il livello d'istruzione dichiarato dai partecipanti è più elevato di quanto ci si aspettasse, con una significativa presenza di lavoratori con un'istruzione secondaria. Il livello formativo degli stranieri è di solito superiore a quello dei residenti. Solo tre persone in Spagna hanno dichiarato di non aver seguito nessun corso di studi;
- In alcuni casi il livello d'istruzione dichiarato dai lavoratori non era compatibile con l'età indicata relativamente alla data in cui si sono terminati gli studi, questo forse perché in alcuni paesi il sistema educativo è diverso o perché alcuni tendono a sopravvalutare il proprio livello d'istruzione;
- Solo tre lavoratori in Francia e due in Italia avevano uno stipendio tra 1.500€ e 1.999€;
- In Italia e Spagna la maggior parte dei lavoratori percepiva uno stipendio inferiore a 1.000€;
- Più della metà dei partecipanti ha dichiarato di svolgere attività di assistenza alla persona;
- In Francia ed Italia solo uno dei partecipanti ha dichiarato di vivere presso la famiglia per cui lavora, mentre in Spagna tre persone;
- Solo tre lavoratori in Italia, otto in Francia e sette in Spagna lavorano in una famiglia;
- Mentre in Italia e Spagna ci sono poche persone che lavorano per 5 o più famiglie, in Francia sono più della metà;
- Nei casi in cui i lavoratori svolgono anche altri tipi di lavoro (con maggior frequenza in Italia e Spagna) la principale fonte di reddito proviene solitamente dal lavoro domestico;
- In Italia e Spagna tutti i lavoratori sono stati direttamente assunti dalle famiglie per cui lavorano, mentre in Francia circa la metà è stata assunta da un'agenzia;
- L'attività domestica è il lavoro principale dei partecipanti;
- Pochissimi partecipanti hanno cominciato come lavoratori domestici quando avevano meno di 20 anni. La maggior parte ha iniziato quando aveva tra i 20 ed i 30 anni, anche se è emerso che una parte significativa dei lavoratori in Francia aveva 35 anni quando ha iniziato questo tipo di lavoro;
- Solo alcuni lavoratori in Francia ha dichiarato di avere un diploma collegato al lavoro domestico, nessuno in Spagna ed uno solo in Italia;
- In Francia più della metà dei lavoratori ha dichiarato di aver partecipato ad un corso di formazione per il lavoro domestico, mentre in Italia e Spagna vi sono eccezioni;
- Le competenze di tipo non cognitivo (soft skill) sono risultate fondamentali per la maggior parte dei lavoratori piuttosto che l'importanza del lavoro e le competenze relative all'assistenza alla persona;
- Circa la metà dei partecipanti ritiene di avere la formazione necessaria, che può essere molto diversificata;
- La maggior parte dei lavoratori pensa di poter acquisire competenze attraverso l'esperienza sul campo;
- Vi sono pochi lavoratori che pensano che i prodotti che utilizzano possano essere pericolosi per la salute;
- La maggior parte dei partecipanti considera il lavoro domestico come la propria professione;

BIBLIOGRAFIA

Abella, M. 1997. Sending workers abroad (Geneva, ILO)

Ally, S. 2005. "Caring about care workers: Organising in the female shadow of globalisation", in TRAVAIL, capital et société (Vol. 38, No. 1-2).

Hobden, C. 2015. Improving working conditions for domestic workers: Organizing, coordinated action and bargaining. Labour relations and collective bargaining Issue Brief No. 2 (ILO Geneva, 2016).

Gallotti, M.; Mertens, J. 2013. Promoting integration for migrant domestic workers in Europe: A synthesis of Belgium, France, Italy and Spain, International Migration Papers No. 118 (Geneva, ILO).

Maria Gallotti. The Gender Dimension of Domestic Work in Western Europe. International Labour Organization 2009.

Quintero Lima, Maria Gema (2017). Salud laboral de las empleadas de hogar: una aproximación de urgencia = Health of domestic women workers: an emergency approach. Informe sobre salud laboral desde la perspectiva de género. Getafe: Universidad Carlos III de Madrid, pp. 96-104. <http://hdl.handle.net/10016/25652>.

Committee on Social Affairs, Health and Sustainable Development. The employment rights of domestic workers, especially women, in Europe. Report1. Committee on Social Affairs, Health and Sustainable Development. Rapporteur: Mr Viorel Badea, Romania, EPP/CD.

European Federation for Services to Individuals (EFSI). 2013. White book on personal and household services in ten EU Member States, presented at the 5th European Conference on personal and household services, 11-12 November 2013, (Brussels).

Eurofound. 2009a. Tax credit for domestic help, Finland, Published 25 June 2009, Available at: <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/case-studies/tacklingundeclared-work-in-europe/tax-credit-for-domestic-helpfinland> [16 November 2015].

International Labour Organization (ILO). 2002. Decent Work and the informal economy, Report VI, International Labour Conference, 90th Session (Geneva).

- 2003. Report of the Seventeenth International Conference of Labour Statisticians (Geneva).
- 2012a. Achieving decent work for domestic workers: An organizer's manual to promote ILO Convention No. 189 and build domestic workers' power (Geneva).
- 2012b. Effective protection for domestic workers: A guide to designing labour laws (Geneva).
- 2013. Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection (Geneva).
- 2014. World Social Protection Report 2014/15: Building economic recovery, inclusive development and social justice. (Geneva).
- 2015a. Improving working conditions for domestic workers: Organizing, coordinated action and bargaining, Labour Relations and Collective Bargaining Issue Brief No. 2 (Geneva).
- 2015b. Labour inspection and other compliance mechanisms in the domestic work sector. Introductory guide, Labour Administration, Labour Inspection and Occupational Safety and Health Branch (Geneva). http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_429836.pdf
- 2015c. ILO Global estimates of migrant workers and migrant domestic workers: results and methodology (Geneva).

- 2016. Social protection for domestic workers. Key policy trends and statistics. Social Protection Department, Social Protection Policy Papers No. 16 (Geneva).

International Labour Office – Geneva: ILO, 2013. Domestic workers across the world: global and regional statistics and the extent of legal protection.

International Labour Office. 2011. Domestic Work Policy Brief no. 5. Coverage of domestic workers by key working conditions laws

International Labour Organization (ILO). 2013. Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal

protection (Geneva, 2013).

International Labour Organization (ILO). 2013. Extension of social protection of migrant Domestic workers in Europe

International Labour Organization (ILO). 2015. Global estimates on migrant workers: Results and methodology (Geneva).

International Labour Organization (ILO). 2016. Formalizing domestic work.

International Labour Organization (ILO). 2016. Decent work for migrant domestic workers: moving the agenda forward

ALLEGATO 1

PRODOME DELPHI STUDIO

QUESTIONARIO PER LA PRIMA SOMMINISTRAZIONE

L'obiettivo generale dello studio Delphi è capire come la professione del collaboratore domestico ci si aspetta possa evolvere nei prossimi 5 anni in Europa e quali saranno le competenze maggiormente richieste per questa tipologia di lavoratori.

Nelle domande seguenti, quando parliamo di collaboratori domestici includiamo anche profili correlati o simili.

1. EMAIL
2. NOME
3. COGNOME
4. PAESE
5. ORGANIZZAZIONE
6. POSIZIONE RICOPERTA
7. TELEFONO
8. Nella sua esperienza ritiene che il numero di collaboratori domestici aumenterà o diminuirà nel nostro paese nei prossimi 5 anni? Perché?
9. La situazione del Paese sarà stabile o ci saranno cambiamenti che potranno impattare anche nel settore?
10. Che tipo di compiti e attività pensa avrà il collaboratore domestico nei prossimi 5 anni?
11. Che tipo di competenze saranno necessarie nei prossimi 5 anni per questa figura?
12. Quali tra le competenze che ha evidenziato potranno essere, a suo avviso, le più importanti?
13. Pensa che l'inquadramento legale dei collaboratori domestici in Italia sia appropriato?
14. Ritiene sarebbe opportuno apportare cambiamenti al contesto normativo? Quali in particolare?
15. Pensa ci sarà un solo profilo di collaboratore domestico o ci saranno funzioni specializzate relativamente ai compiti ricoperti?
16. Pensa sia necessario professionalizzare il profilo del collaboratore domestico? Perché?
17. Ha qualcosa di nuovo e di diverso da aggiungere su questo argomento?

ALLEGATO 2

PRODOME DELPHI STUDIO

QUESTIONARIO PER LA SECONDA SOMMINISTRAZIONE

L'obiettivo della seconda somministrazione è quello di ridurre la dispersione delle risposte e di specificare il consenso ricevuto in media su ogni ambito.

Informazioni generali

Nome e Cognome dell'esperto:

Paese:

Organizzazione:

Posizione ricoperta:

Email:

Telefono:

DOMANDE

Alla luce del primo 'round' dell'indagine Delphi emerge un generale accordo tra gli esperti, che convergono sul fatto che il numero di lavoratori domestici aumenterà nei prossimi anni a causa dell'invecchiamento della popolazione.

I confini tra la gestione, la cura della casa e l'assistenza alla persona (bambini, anziani, persona non autonoma...) non sono del tutto chiari e molto spesso lo stesso lavoratore svolge entrambe le mansioni. La previsione di aumento del numero di lavoratori domestici fa emergere alcune domande:

- Ritieni che il profilo professionale del lavoratore che si occupa della casa e di quello che assiste la persona sia differente? In quali aspetti?
- Ritieni che sarebbe realistico e fattibile rispetto al reddito della famiglia avere un collaboratore che si occupi della casa (pulizie, guardaroba, cucina...) e un altro che segua la persona (bambino o anziano o persona non autonoma)?
- In considerazione del fatto che hanno profili professionali diversi, ritieni che dovrebbero avere condizioni di lavoro diverse? Perché?
- Quali competenze pensa siano prioritarie per la gestione e la cura della casa?
- Se ritieni che la stessa persona possa occuparsi della casa e anche seguire la persona, quale pensa dovrebbero essere le sue competenze più importanti? Perché?

Gli esperti concordano sul fatto che il lavoro domestico sia spesso in 'nero' o non legale.

- Secondo lei come potrebbe essere regolarizzato al fine di conciliare la flessibilità che la famiglia necessita con le esigenze di un lavoro dignitoso?
- Quale ritieni sia il modo più opportuno per uscire dal lavoro nero e renderlo legale?

Molti esperti sottolineano tra le competenze dei collaboratori domestici la conoscenza della lingua e la cultura del contesto italiano dove vivono e lavorano, il che implica che molti tra questi siano stranieri.

- Lei crede che le condizioni di lavoro siano diverse tra collaboratori italiani e stranieri?

Molti esperti sostengono che le competenze trasversali saranno sempre più richieste e importanti nel rapporto di lavoro domestico.

- Quali secondo lei saranno più rilevanti e perché?

Molti esperti hanno anche indicato che tra le competenze che il collaboratori domestici dovrebbero avere ci sono quelle tecnologiche.

- Secondo lei quali sono richieste per le funzioni di cura e gestione della casa?

ALLEGATO 3

COLLOQUI SEMI-STRUTTURATI

Presentazione dell'intervistatore		
<p>Buongiorno, mi chiamo _____ e mi è stato chiesto di condurre quest'intervista.</p> <p>Durante il colloquio vorrei discutere dei punti seguenti: disposizioni in corso per quanto riguarda la formazione per i lavoratori domestici e profili simili/correlati; quadro di competenze disponibili per il profilo (NQF) e raffronto tra loro; potenziali qualifiche, processi di certificazione e riconoscimento dell'apprendimento precedente. Tenendo in mente tutto questo...</p>		
Lavoratori domestici: ambito legale		
Domande principali	Domande supplementari	Domande chiarificatrici
Qual è l'ambito legale dei lavoratori domestici e dei profili simili/correlati in Francia/Italia/Spagna?	<p>Che cos'è che funziona?</p> <p>In quali circostanze funziona?</p> <p>Per chi funziona?</p> <p>Ha notato dei cambiamenti nella situazione negli ultimi anni?</p>	<p>Può approfondire quest'aspetto?</p> <p>Può dirmi qualcos'altro?</p> <p>Può fornirmi degli esempi?</p>
Collaboratori domestici: formazione e qualifiche		
Domande principali	Domande supplementari	Domande chiarificatrici
<p>Quali sono le disposizioni in corso in merito alla formazione per i collaboratori domestici e per i profili simili/correlati in Francia/Italia/Spagna?</p> <p>O</p> <p>Quale offerta di formazione è disponibile per i collaboratori domestici e per i profili simili/correlati in Francia/Italia/Spagna?</p>	<p>Cosa funziona meglio?</p> <p>Che cos'è che funziona?</p> <p>In quali circostanze funziona?</p> <p>Per chi funziona?</p> <p>Ha notato dei cambiamenti nella situazione negli ultimi anni?</p>	<p>Può approfondire quest'aspetto?</p> <p>Può dirmi qualcos'altro?</p> <p>Può fornirmi degli esempi?</p>
<p>Quali sono i contesti delle competenze disponibili per questi profili nel vostro quadro nazionale per le qualifiche (NQF)?</p> <p>O</p> <p>Ci sono delle qualifiche nel suo NQF che sono adeguate a questo profilo?</p>	<p>Cosa funziona meglio?</p> <p>Che cos'è che funziona?</p> <p>Per chi ed in quali circostanze?</p> <p>Ha notato dei cambiamenti della situazione negli ultimi anni?</p>	

Collaboratori domestici: certificazioni e riconoscimenti		
Domande principali	Domande supplementari	Domande chiarificatrici
Quali sono le qualifiche potenziali, i processi di certificazione e il riconoscimento dell'apprendimento precedente nel suo paese? O Nel suo paese esistono dei processi di certificazione ed il riconoscimento dell'apprendimento precedente?	Come funzionano? Che cos'è che funziona? In quali circostanze? Per chi funziona? Ha notato dei cambiamenti nella situazione durante gli ultimi anni?	Può darci ulteriori dettagli su questo? Può dirmi qualcos'altro? Può fornirmi degli esempi?
Quali sono i quadri delle competenze disponibili per questi profili nel vostro quadro per le qualifiche nazionali? O Ci sono delle qualifiche nel suo NQF che sono adeguate per questo profilo?	Quali funzionano meglio? Che cos'è che funziona? Per chi ed in quali circostanze? Ha notato dei cambiamenti della situazione negli ultimi anni?	
Secondo lei i processi disponibili sono soddisfacenti?	Come si può migliorare?	
Collaboratori domestici: contesto internazionale		
Domande principali	Domande supplementari	Domande chiarificatrici
Quali sono i trend emergenti dal contesto internazionale che potrebbero riflettersi sul settore, che cos'è che funziona, per chi ed in quali circostanze? O Ha notato dei cambiamenti a livello internazionale degli ultimi anni?	Che cos'è che funziona? In quali circostanze funziona? Per chi funziona?	Può darci ulteriori dettagli su questo? Può dirmi qualcos'altro? Può fornirmi degli esempi?
Conclusione dell'intervista		
Ci sono temi di cui non abbiamo discusso e che la preoccupano? O Vuole aggiungere qualcosa?		

ALLEGATO 4

QUESTIONARIO PER COLLABORATORI E COLLABORATRICI DOMESTICHE

1. SESSO (solo una risposta)

1. Maschio
2. Femmina
3. Preferisco non dire

2. Età

1. Meno di 5 anni (solo una risposta)
2. 25 - 34
3. 35 - 44
4. 45 - 54
5. 55 o più

3. Paese di nascita (solo una risposta)

1. Francia/Italia/Spagna
2. Altro paese EU
3. Paese non EU

4. Educazione-Istruzione (solo una risposta)

1. Nessun studio
2. Scuola primaria (elementari)
3. Scuola secondaria (medie)
4. Corsi formativi
5. Scuola superiore (diploma)
6. Altro

5. Fino a quale età sei andata/o a scuola? (domanda aperta)

Fino a quando avevo anni

6. Guadagno dell'ultimo mese (solo una risposta)

1. Meno di 500 euro
2. Da 500 a 999 euro
3. Da 1.000 a 1.499 euro
4. Da 1.500 a 1.999 euro
5. Più di 2.000 euro

20. Se si quale titolo? (risposta aperta)

.....

21. Ha già partecipato a un programma formativo per migliorare le sue competenze come collaboratrice o collaboratore domestico? (risposta unica)

1) SI

2) NO

22. Se si quale? (risposta aperta)

.....

23. Secondo lei, quanto sono importanti le competenze riportate di seguito per svolgere il suo lavoro?

. pulizia e gestione della casa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
. lavaggio e manutenzione del vestiario	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
. preparazione dei pasti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
. supporto per le funzioni più importanti ad anziani o disabili	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
. seguire i bambini nelle attività giornaliere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
. fare la spesa giornaliera	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
. adattarsi giornalmente alle abitudini e alle necessità della famiglia, ove necessario, anche modificando il proprio programma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
. sapere come organizzare il proprio lavoro					
. avere una facile e positiva comunicazione con la famiglia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
. lavorare in sicurezza evitando incidenti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
. conoscere i propri diritti e doveri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
. coordinare altre persone all'interno della casa e/o organizzare situazioni speciali (cene, ricevimenti....)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

