



# Discriminazioni e lavoro di cura: il caso “aiutanti familiari”

Parole e spunti da una ricerca sul campo



Ligue  
des **droits de  
l'Homme**

FONDÉE EN 1998



Österreichische Liga  
für Menschenrechte

Ligue des Droits de l'Homme  
Action Luxembourg Ouvert et Solidaire

Ottobre 2015

Hanno lavorato alla ricerca e alla scrittura  
dei testi: Alessandra Bozzoli, Federica  
D'Amico, Giulia Gandini, Maria Merelli,  
Maria Grazia Ruggerini

Pubblicazione realizzata nell'ambito del  
progetto *Agir contre les écarts de salaire  
Femmes/Hommes (GPG) : prendre en  
compte le cas des aidantes informelles*  
Grant agreement JUST/2013/PROG/AG/GE

Finanziato da





## INDICE

**Prefazione** pag. 3

**Premessa** pag. 5

**Parole dalle testimonianze** pag. 11

**Il contesto: care e caregiver  
nella situazione italiana** pag. 40

**Brevi spunti per concludere** pag. 52

**Riferimenti bibliografici** pag. 56



## Prefazione

Quando la *Ligue des Droits de l'Homme* ci ha contattato proponendoci il partenariato nell'ambito del progetto "*Agir contre les écarts de salaires Femmes/Hommes (GPG) : prendre en compte le cas des aidantes informelles*", abbiamo colto con entusiasmo la sfida. L'intento era quello di dare voce a quella figura dell'*aiutante informale* (o *caregiver*), che nel nostro paese vive nell'ombra. Marginalizzata, nonostante sia riconosciuta indirettamente dalla nostra legislazione in materia di "conciliazione"/*work life balance* ed handicap, purtroppo vive una discriminazione sia a livello sociale che economico. Attraverso il confronto e la comparazione transnazionale ci siamo impegnati nell'analizzare la situazione inerente a questa tematica nel nostro paese, riscontrando una condizione ferosa se non deprimente. Una situazione affatto positiva, segnata da un *vulnus* che ci spinge a continuare sulla strada intrapresa per poter offrire ai *policy makers* un quadro dettagliato su cui poter costruire una legislazione *ad hoc*, basata su buone pratiche solidali. Le stesse buone pratiche che, a livello europeo, sono caldamente raccomandate all'interno delle politiche sociali dei singoli stati. Le stesse buone pratiche che recentemente sono state rinforzate da *l'European Charter for Family Carers*. Ed è proprio per sostenere i dieci articoli di questa Carta, dove si definisce chi è l'assistente di cura informale, quali i suoi diritti e quali le sue relazioni con il sistema formale dei servizi per la salute e l'assistenza domiciliare, che ARCS è stata lieta di partecipare a questo progetto.

Profondamente in linea con la nostra *mission*, abbiamo voluto contribuire a questo delicato tema che ci si prospettava dinanzi. Un tema di giustizia sociale che vogliamo supportare con un impegno mirato. Proprio per questa ragione ci siamo avvalsi della collaborazione di un'associazione attenta e sensibile a questa tematica, un'associazione di ricercatrici professioniste, LeNove, che ringraziamo calorosamente, e che ci ha permesso di contribuire al progetto e di guardare con un occhio analitico a tutte le complesse dinamiche che ruotano intorno alla figura del *caregiver*.

ARCS, inoltre, ha voluto ribadire il proprio impegno realizzando questa pubblicazione. *Discriminazioni e lavoro di cura: il caso "aiutanti familiari"*. *Parole e spunti da una ricerca sul campo* che non ha la pretesa di essere esaustiva. Si tratta di un avvio che abbiamo ritenuto necessario e che abbiamo voluto fortemente proprio per dar conto *delle storie di vita*. Ascoltare direttamente le testimonianze delle protagoniste e dei protagonisti



che ogni giorno vivono sulla loro pelle il disagio di una condizione sfavorevole che la nostra politica nazionale non è ancora riuscita a migliorare. Ci è sembrato fondamentale rendere dignità e giustizia a quei soggetti che riteniamo imprescindibili figure per un'equa organizzazione del *welfare*.

Da sempre sensibili alle discriminazioni dei marginalizzati, speriamo che, puntando i riflettori sulla vita di queste persone, sui loro bisogni, sui loro diritti essenziali, il nostro contributo possa dare l'abbrivio ad una piena, equa, giusta e solidale risoluzione di una carenza che è diventata ormai troppo grave.

ARCS



## Premessa

Non si può dire che in Italia manchino gli studi sulle discriminazioni di genere né quelli sul terreno specifico dei differenziali salariali tra uomini e donne, che anzi si sono arricchiti in modo particolare nell'ultimo decennio.<sup>1</sup> Ancor più il panorama delle riflessioni e delle ricerche è ampio se si guarda a quel segmento del discorso che coniuga lo scarto fra i due sessi sul piano professionale con il carico del lavoro di cura; un compito che grava ancora in misura del tutto sproporzionata sulle donne in un faticoso intersecarsi di lavoro produttivo e riproduttivo, penalizzando le carriere delle donne e i loro livelli retributivi, come molti studi hanno confermato, non solo in Italia o nel vecchio continente.<sup>2</sup> Anzi, se il riferimento è alle attività svolte nella sfera privata/familiare, al "peso" che il lavoro domestico – ma anche la maternità e la cura degli anziani – hanno nelle diverse fasi del ciclo di vita femminile, il nostro Paese si caratterizza per un lungo e approfondito percorso teorico che ha avuto significative ricadute, o meglio, ha interagito con quello delle pratiche politiche femminili e femministe, nonché degli interventi normativi e più in generale delle politiche dei servizi da parte delle istituzioni centrali e locali.

Stiamo parlando di quel vasto panorama che va oggi sotto il nome di interventi volti alla "conciliazione" (*work life balance* in un linguaggio internazionale), per delineare il complesso terreno caratterizzato dall'intreccio tra sfera professionale e sfera privata familiare. Un aspetto della vita degli individui che concerne uomini e donne, ma che tuttora in maniera radicalmente diversa caratterizza l'esistenza dei due sessi. Una particolarità/specificità trasversale a culture e paesi e che tuttavia in ciascun territorio assume accenti differenti, soprattutto se osserviamo quegli aspetti della "conciliazione" che fanno riferimento al lavoro di cura. In Italia il tema della cura deve essere collocato in quel sistema di *welfare* familista proprio del "modello mediterraneo"<sup>3</sup>: una storia antica e tuttora attuale poiché il

-----  
<sup>1</sup> Si rinvia, a questo proposito, ai riferimenti bibliografici finali.

<sup>2</sup> Si veda, ad esempio, Pamela Stone, *Opting Out? Why Women Really Quit Careers and Head Home*, Berkeley, University of California Press, 2007.

<sup>3</sup> Il modello familista di *welfare* che tende nella sostanza a riprodursi anche nei processi di trasformazione economici e sociali, "si caratterizza per la limitata offerta di servizi pubblici di cura e l'attribuzione di responsabilità (anche legali) alla famiglia, a fronte – paradossalmente – di uno scarso peso delle politiche familiari ed infine per la limitata importanza delle soluzioni di mercato. La cura dei soggetti non autosufficienti è tradizionalmente lasciata alla responsabilità della famiglia, nucleare o estesa, in relazione anche alla bassa partecipazione femminile al mercato del lavoro". Barbara Da Roit, Stefania



*welfare* familista mediterraneo è basato su una cultura patriarcale oggi spesso ammodernata, in buona parte mutata ma non sconfitta. Anche per questo motivo, il tema della “conciliazione” è stato ed è tuttora – in varie forme – al centro dell’attenzione del movimento delle donne ma, per altri aspetti, pure delle istituzioni a livello nazionale e ancor più locale, che tentano di mettere in atto politiche *ad hoc* sia pure spesso con gravi limiti, dettati soprattutto dai tagli della spesa pubblica.

C’è un indicatore di questo percorso che attraversa la storia delle donne in Italia: basta pensare alle trasformazioni del linguaggio, a quei passaggi della “doppia fatica” di cui si parla nel secondo dopoguerra, alla categoria della “doppia presenza” della fine degli anni 70<sup>4</sup>, alle politiche dei tempi della città per giungere poi a quel termine onnicomprensivo di conciliazione tra lavoro per il mercato (dove c’è un riconoscimento economico) e lavoro di cura (non solo non retribuito ma spesso nemmeno riconosciuto) che si coniuga con un linguaggio europeo e mondiale nella già citata espressione di *work life balance*.

Nel quadro ricco e variegato che caratterizza il nostro Paese sulle tematiche sopra accennate relative ai temi della “conciliazione”, non viene invece pressoché mai focalizzato nella sua particolarità il lavoro svolto da quella figura di “aiutante informale/familiare”<sup>5</sup>, in (grande) prevalenza femminile, che ha ricevuto e riceve un’attenzione specifica in altri paesi europei e non solo. In Francia, per citare un significativo caso, dove si calcola che queste figure, peraltro in costante crescita, siano all’incirca 4 milioni di cui il 70% donne, la nozione di *aidant naturel* è evocata in alcuni testi di legge come l’articolo L1111-6-1 *du Code de la santé publique*. Non solo, in questo Paese

-----  
Sabatinelli *Il modello mediterraneo di welfare tra famiglia e mercato*, in "Stato e mercato" n. 2/2005, p. 267.

<sup>4</sup> La categoria della "doppia presenza" è stata così definita da Laura Balbo nel 1978 per indicare il ruolo svolto dalle donne nell’ambito produttivo e riproduttivo, con le “doppie responsabilità che ne derivano, ma anche con la opportunità di attraversare in tal modo ‘più mondi’ con una carica innovativa inedita”.

<sup>5</sup> L’aiutante informale, come viene definito nel Progetto a cui si fa qui riferimento, è una persona che, oltre a svolgere il proprio lavoro professionale, aiuta gratuitamente un familiare non più autonomo a causa di una malattia, di un handicap o per problemi determinati dall’età. L’aiuto può essere rivolto alla cura, alle attività domestiche, al sostegno morale, ma anche allo svolgimento di pratiche burocratiche, ecc. Per avere un più preciso sguardo transnazionale riportiamo la definizione di *aidant familial / family carer* presente nella *Charte européenne de l’aidant familial* (COFACE) – 2007: “*La personne non professionnelle qui vient en aide à titre principal, pour partie ou totalement, à une personne dépendante de son entourage, pour les activités de la vie quotidienne. Cette aide régulière peut être prodiguée de façon permanente ou non et prendre plusieurs formes, notamment : nursing, soins, accompagnement à l’éducation et à la vie sociale, démarches administratives, coordination, vigilance permanente, soutien psychologique, communication, activités domestiques*”.



nel 2014 è stata approvata una legge che permette ai dipendenti di un'azienda, in accordo con il proprio datore di lavoro, di poter cedere giorni di vacanza a chi ne ha bisogno per prendersi cura di un figlio gravemente malato.<sup>6</sup>

Il progetto *Agir contre les écarts de salaires Femmes/Hommes (GPG) : prendre en compte le cas des aidantes informelles*, promosso dalla Lignes des Droits de l'Homme francese, ha dunque rappresentato lo stimolo per arricchire ed ampliare il quadro delle tematiche afferenti alla "conciliazione" in Italia, proponendo di inserire una figura sino ad ora focalizzata solo, o comunque essenzialmente tramite, la legge 104 del 1992, ma che assai raramente è stata messa in relazione con il quadro concettuale e con le pratiche attinenti da un lato alla "conciliazione" e, dall'altro, alle discriminazioni nei luoghi di lavoro e tra queste in particolare i differenziali salariali. Si tratta d'altro canto di un aspetto di quelle discriminazioni nascoste che continuano a sussistere nonostante le numerose e, dal punto di vista formale, inappuntabili leggi paritarie che governano i paesi dell'Occidente.

Per completare il contesto di riferimento, può valere la pena fare una breve digressione spendendo qualche parola sul progetto transnazionale entro cui anche queste note sull'Italia si inseriscono. *Agir contre les écarts de salaires Femmes/Hommes (GPG) : prendre en compte le cas des aidantes informelles* guarda al tema in oggetto a partire dai risultati di uno precedente, promosso dagli stessi soggetti (LDH, Macif e altri partner europei), che aveva messo in luce la difficoltà di conciliare i compiti richiesti dalla cura di un familiare con l'impegno del lavoro dipendente e quanto le attività svolte nella sfera privata finiscono per avere un forte impatto nella vita professionale, dove si crea una penalizzazione in termini di salario e di percorso di carriera. *"S'il demande à bénéficier d'un congé spécifique (si la législation le prévoit) ou s'il obtient un temps partiel il est pénalisé au niveau du salaire et de sa future pension de retraite qui sera d'autant plus réduite pour une femme qui a interrompu sa carrière pour élever ses enfants"*. Il precedente progetto aveva messo in luce come il *gender pay gap* (GPG), dovuto al ruolo di "aiutante", non sia sufficientemente documentato, nonostante i casi studiati ne mostrino la realtà e al tempo stesso sottolineino il ruolo fondamentale di questa figura in una società in progressivo invecchiamento, dove il problema della dipendenza è poco e male preso in considerazione. D'altro canto, anche partendo dall'obiettivo di realizzare l'eguaglianza di salari tra uomini e donne e di voler agire sulle cause del GPG, è necessario conoscere l'impatto che ha

---

<sup>6</sup> LOI n° 2014-459 du 9 mai 2014 permettant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade.



sul salario il ruolo di “aiutante” nei paesi europei. Tale impatto è collegato alle politiche di sostegno al lavoro di cura. Partendo da queste premesse, si evidenzia la necessità di raccogliere dati e fare comparazioni tra la situazione delle donne “aiutanti” nei diversi paesi e nei diversi contesti aziendali, guardando al tempo stesso alle normative relative al diritto del lavoro nonché alla sua applicazione, senza trascurare gli interventi che i diversi paesi attuano per prendere in carico le situazioni di dipendenza e disabilità. Il Progetto, oltre alla raccolta delle interviste in Italia, Francia, Lussemburgo, Austria fa un’analisi di buone pratiche volte a conciliare il ruolo di “aiutante” con la vita professionale, con lo scopo di individuare raccomandazioni da rivolgere a imprese e istituzioni per nuove politiche pubbliche *ad hoc*. Un insieme di attività di ricerca accompagnate da campagne di informazione e sensibilizzazione rivolte ai diversi soggetti implicati, con lo scopo di lottare contro le discriminazioni, *in primis* salariali, che colpiscono le donne “aiutanti familiari informali”.

Grazie dunque allo stimolo fornito dall’esperienza dei partner transnazionali di Belgio e Austria e, in particolare, dal patrimonio messo in luce dalle associazioni francesi – sia capofila che partner<sup>7</sup> – la ricerca sul campo (le interviste fatte in questo contesto sono state accompagnate e arricchite, fra l’altro, da una raccolta di buone prassi, come accennato), è divenuta per il partenariato italiano l’occasione per riflettere su nuovi aspetti del lavoro familiare, soprattutto di cura, mettendoli in relazione con la vita professionale dei soggetti. Per questo insieme di ragioni si è addivenuti alla scelta di dar vita ad una pubblicazione che desse voce alle testimonianze raccolte: un prodotto non previsto e al tempo stesso un valore aggiunto che il Progetto ha generato. Questo il senso del testo che qui presentiamo. Una scelta fatta alla luce, come si è detto, di stimoli internazionali e di un progetto europeo focalizzato su una tematica affrontata in maniera inusuale nel nostro Paese.

Certo, il numero esiguo delle testimonianze raccolte non permette alcun discorso compiuto, se pure inizia a inquadrare un segmento ancora in buona parte sotto traccia di un fenomeno destinato invece ad avere un peso sempre maggiore, non solo nell’ambito dell’assistenza e della cura, ma anche nella vita di chi, per scelta o per necessità, deve coniugare un importante lavoro familiare con un’altra magari non meno importante attività

---

<sup>7</sup> LDH - Lignes des Droits de l’Homme (capofila), IRES Institut de Recherches Economiques et Sociales, MACIF Mutualité e CGT Rhône Alpes, Francia; per gli altri paesi, oltre ad ARCS per l’Italia, la Ligue Autrichienne pour les Droits de l’Homme e Ligue des droits de l’Homme du Luxembourg.



professionale. Si tratta di un primo sondaggio che sicuramente avrà bisogno di ulteriori approfondimenti; per ora il solo scopo è quello di aprire uno snodo tematico che ha avuto sinora scarsa visibilità in Italia: coniugare il sostegno alla disabilità di un familiare con le discriminazioni che ne possono derivare sul luogo di lavoro, a partire da quelle salariali. Di norma, infatti, sono situazioni che restano racchiuse piuttosto nell'universo della disabilità e pressoché mai vengono invece collocate a tutti gli effetti all'interno della generale tematica della "conciliazione" o meglio – a dispetto della parola che può trarre in inganno evocando un'atmosfera pacificata – della difficile sintesi, quando non contraddizione e conflitto, fra lavoro di cura e lavoro per il mercato; problema che in termini di principio dovrebbe riguardare tutti i dipendenti, ma che, come noto, concerne ancora in grande prevalenza l'universo femminile.

Le pagine che seguono lasciano innanzitutto la parola alle testimonianze di donne ma anche di uomini (proprio al fine di avere uno sguardo comparativo) che, pur impegnati in un lavoro professionale, assistono un figlio, un genitore, un familiare non autosufficiente. Le domande fatte per raccogliere queste *tranches de vie* hanno teso a sollecitare una narrazione da parte delle e dei testimoni che, oltre a raccontare la propria esperienza nei luoghi di lavoro e nella organizzazione familiare, mettesse in evidenza anche tramite percezioni, emozioni, vissuti le eventuali discriminazioni – palesi o più facilmente nascoste – che si possono creare nei luoghi di lavoro, nonostante le leggi atte a tutelare il sostegno alla disabilità. Una tematica scarsamente visibile nel nostro Paese se la vogliamo collocare nell'ottica che sappia coniugare il sostegno alla disabilità con le discriminazioni che ne possono derivare per chi in famiglia si fa carico di tale compito, così da fornire un significato più ampio alla categoria della "conciliazione".

Le interviste sono state raccolte sulla base di una griglia comune ai partner di Progetto, in modo da permettere anche un'analisi comparativa tra Francia, Lussemburgo, Austria e Italia. Il Rapporto di ricerca transnazionale, a cura di IRES, costituirà un testo che utilmente potrà essere letto in parallelo alle pagine qui pubblicate per arricchirle, ampliandone l'orizzonte.

La prima parte di questa pubblicazione riporta con toni discorsivi le voci delle persone intervistate, lasciando spazio alle narrazioni, ai vissuti, alle emozioni di chi cerca di organizzare i tempi dell'assistenza a un familiare con quelli del lavoro. Parole che sottolineano o lasciano comunque intravedere in molti casi difficoltà che si creano sul posto di lavoro, da parte di dirigenti ma anche di colleghi, penalizzazioni che finiscono per ricadere sulle retribuzioni; una condizione che se accomuna le storie di donne e di uomini, mette in luce



ancora una volta quanto queste ricadute siano più pesanti nei percorsi di vita femminili dove la centralità della cura finisce per schiacciare carriere e possibili aumenti salariali.

È parso inoltre indispensabile situare le interviste raccolte in Italia tra persone impegnate nel lavoro di cura di familiari non autosufficienti nel contesto del nostro Paese; per questa ragione è stato delineato, nella seconda parte, il quadro nel quale si collocano le voci e le vite dei protagonisti che hanno preso la parola in precedenza, facendo ricorso a fonti socio statistiche e normative.

In sintesi, ritornando al Progetto di cui questa pubblicazione è frutto, se è vero che da un lato le pagine che seguono sono un prodotto non previsto, dettato dalle esigenze specifiche dell'Italia in quanto paese partner, dall'altro il ruolo di informazione e sensibilizzazione che questa pubblicazione è destinata a svolgere ne fa un'attività che rientra a tutti gli effetti nello spirito e negli obiettivi posti alla base dell'azione di diffusione, scambio, trasmissione che è parte integrante di *“Agir contre les écarts de salaires Femmes/Hommes (GPG): prendre en compte le cas des aidantes informelles”*.



## Parole dalle testimonianze

### **1.1 Chi abbiamo intervistato e perché**

“Agli inizi degli anni '90, sotto la spinta delle Associazioni di categoria e di una consolidata evoluzione culturale sempre più sensibile ai problemi dei diritti delle persone e alla tutela delle categorie più deboli, il Parlamento varò la legge quadro n. 104/92 che è diventata il punto di riferimento dello sviluppo successivo della normativa sulla disabilità”<sup>8</sup>.

È stata la fruizione di questa Legge a guidarci nella individuazione delle persone da intervistare in quanto, tenendo conto del *focus* del progetto, sono proprio le lavoratrici e i lavoratori che usufruiscono delle norme previste a ricoprire il ruolo di assistenti informali a pagare eventuali conseguenze negative in termini retributivi e non solo, nel corso della loro vita lavorativa.

La L. 104/92, “Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate”, è stata, infatti, la prima legge-quadro dedicata alle persone con handicap in Italia e a tutt'oggi rimane il punto di riferimento essenziale sia per le persone disabili che ne usufruiscono direttamente che per i familiari che le assistono. Successivamente vi sono stati ulteriori interventi legislativi che però non ne hanno alterato la struttura portante. Tra questi si segnala la L. 53/00 (e il successivo Decreto legislativo n.151/01), che introduce politiche di conciliazione tra sfera personale e professionale, relativamente ai congedi di maternità e parentali. Un primo passo per il riconoscimento del tema della cura al di fuori o meglio, oltre la maternità e/o genitorialità in senso stretto, ma tutt'altro che risolutivo. Tanto è vero che si è ancora ben lontani dal riconoscimento dei familiari di minori o adulti disabili quali *cargivers* o assistenti informali.

La L. 104/92 interviene su elementi fondamentali per i diritti, l'integrazione sociale, l'assistenza e la tutela delle persone con disabilità. Per esempio, indica le forme concrete di inserimento nel campo della formazione professionale e del contesto lavorativo. Relativamente all'ambito che qui ci interessa, la legge è particolarmente rilevante perché prevede il diritto ad avere alcune significative agevolazioni lavorative per le persone con handicap grave e per i familiari che prestano loro assistenza; ma al riguardo va precisato che sono ancora molte le lavoratrici e i lavoratori esclusi dal riconoscimento di queste agevolazioni anche nel caso in cui siano familiari di

---

<sup>8</sup> Dagli atti del Convegno “Cittadini prima di tutto – Cittadinanza europea e democrazia partecipativa delle persone con disabilità”, organizzato dal Forum Italiano Disabilità il 3 ottobre 2013.



persone con necessità di assistenza. Ci si riferisce a tutto il mondo del lavoro precario e autonomo così come alle persone conviventi al di fuori del matrimonio.

Più precisamente le agevolazioni in questione sono quelle relative ai permessi mensili retribuiti e al congedo retribuito. I familiari di persone disabili – siano queste conviventi o meno – con un contratto di lavoro dipendente possono, infatti, usufruire di tre giorni di permesso mensile e due anni di congedo, in entrambi i casi retribuiti<sup>9</sup>. Questi possono essere utilizzati, oltre che dai disabili per se stessi, dai coniugi, dai genitori e da parenti o affini sino al II grado di parentela<sup>10</sup>. I permessi mensili possono essere frazionati in ore ma con modalità diverse a seconda dei contesti lavorativi in quanto oggetto di accordo tra le parti e, in taluni casi, essere moltiplicati per il numero di persone assistite. Ne è un esempio, il caso in cui si abbiano entrambi i genitori non più autonomi e riconosciuti formalmente come disabili. La certificazione formale della disabilità è il requisito essenziale per usufruire delle agevolazioni previste dalla legge.

Anche il congedo retribuito di due anni può essere utilizzato a seconda delle necessità e quindi, per esempio, consecutivamente o per un solo giorno qualora chi ne usufruisce abbia esaurito nel corso di un solo mese i tre giorni di permesso, come nel caso in cui la persona assistita si aggrava. I due anni di congedo, comunque, fanno riferimento all'intera vita lavorativa.

Dopo questa breve digressione, ritorniamo ora alla ricerca sul campo per un sintetico inquadramento anche normativo della problematica affrontata. Le interviste realizzate in Italia nell'ambito del Progetto sono state nove e, trattandosi di interviste qualitative che volevano andare in profondità, le persone ascoltate sono state individuate, oltre che per il fatto che utilizzano la L. 104/92, anche tenendo conto degli obiettivi generali del Progetto e dell'approccio di genere; quindi cinque sono state rivolte a donne e quattro a uomini, al fine di avere uno sguardo comparativo tra i due sessi. Anche rispetto all'età è possibile individuare fondamentalmente due gruppi composti rispettivamente da cinque e quattro persone: il primo comprende coloro che hanno un'età tra 37 e 46 anni, il secondo tra 50 e 65 anni. I/le più giovani, salvo un caso di assistenza a un genitore anziano, sono impegnati nella cura e nell'assistenza di bambini e bambine sotto i dieci anni; le persone

9 L'estensione del diritto a familiari non conviventi della persona con handicap è introdotta dall'Art. 19 della L.53/2000 (*Permessi per l'assistenza a portatori di handicap*) e dall'Art. 20, (*Estensione delle agevolazioni per l'assistenza a portatori di handicap*).

<sup>10</sup> Il diritto può essere esteso ai parenti e agli affini di terzo grado soltanto se i genitori o il coniuge della persona in situazione di disabilità grave abbiano compiuto i sessantacinque anni di età, oppure siano essi stessi in condizioni di patologie invalidanti o mancanti o deceduti.



più avanti con l'età, anche qui salvo un caso di assistenza a un fratello adulto, si prendono cura di genitori anziani malati cronici e comunque non più autonomi.

Tutte e tutti gli intervistati hanno un contratto di lavoro dipendente. Tre di loro lavorano nel settore privato in senso stretto; due nel privato sociale. I dipendenti pubblici sono due, mentre altri due lavorano in Enti pubblici con contratti di lavoro di tipo privatistico.

### **1.2 I contesti familiari, lavorativi e le persone assistite**

Tra coloro che assistono persone anziane una sola ha meno di 40 anni e fa capo a una famiglia numerosa (i genitori entrambi anziani e malandati per uno dei quali l'intervistata utilizza la L. 104, e cinque sorelle tutte più grandi lei); altre tre assistono uno o entrambi i genitori non più autonomi all'interno di un nucleo familiare composto al massimo da partner e figlio/a adolescente. Gli anziani disabili in due casi vivono con chi li assiste, negli altri due altrove ma con la presenza di figli/e, e/o badanti.

Per quel che riguarda invece coloro che hanno a carico minori con seri problemi di disabilità, ci si trova di fronte a nuclei familiari ristretti (due coppie con figli/e appena adolescenti, altre due con bambini/e sotto i 10 anni). Infine, una donna di 57 anni che assiste il fratello praticamente suo coetaneo. In quest'ultimo caso, dalla morte dei genitori avvenuta quando entrambi i fratelli erano adolescenti e dalla morte della zia avvenuta qualche anno dopo, la signora si è sempre presa cura del fratello gravemente handicappato a causa di una tetraparesi spastica. Due coppie non possono usufruire dell'aiuto dei rispettivi genitori e suoceri, mentre le ultime due possono contare sul loro aiuto a fronte comunque di situazioni particolarmente pesanti e complesse.

Le esigenze di assistenza sono in tutti i casi piuttosto gravose, sia sotto l'aspetto della fatica fisica e psicologica, sia per la totale perdita di autonomia dei rispettivi genitori causata dalla presenza di malattie o disabilità significative.

Queste le parole tratte dalle testimonianze raccolte<sup>11</sup>:

*(mio fratello) ha un anno meno di me (56 anni). Ha avuto una paralisi cerebrale infantile a seguito del fattore RH negativo di mia madre che non è stato diagnosticato. Ciò gli ha determinato la tetraparesi spastica, tratti autistici e un*

---

<sup>11</sup> I brani sono riportati in forma anonima, ma si distinguono per l'indicazione del numero progressivo e il sesso della persona intervistata.



*deficit intellettivo. Anche se nel tempo la situazione è migliorata molto, non è autosufficiente. (Int. n. 2/D)*

*I miei genitori sono anziani, entrambi malati di diabete. Mio padre, inoltre, è ipovedente, in più ha avuto degli ictus. Ha perso l'autonomia in seguito alla cecità sopravvenuta in età adulta. Gli ictus, poi, lo portano a perdere l'equilibrio e ad avere anche difficoltà nel muoversi dentro la casa. Mia madre ha avuto una paraparesi nel 1986 che per nove mesi l'ha paralizzato completamente, poi ha recuperato delle funzioni ed è riuscita di nuovo a camminare almeno all'interno della casa; fuori, però, utilizza la carrozzina e inoltre si è appesantita. (Int. n. 6/U)*

*È stato molto difficile diagnosticare il problema che aveva, fin da piccolissima non camminava, non si tirava su. Si è parlato inizialmente di un ritardo psicomotorio... Poi ci dicevano che non si sapeva... finché, quando lei aveva quasi 7 anni, siamo andati al Gemelli e lì abbiamo trovato uno specialista che ha diagnosticato una patologia genetica. Si tratta, infatti, di una miopatia muscolare; le sue gambe in molti punti non hanno tessuto muscolare. Questa patologia non è reversibile... la riabilitazione neuromotoria è indispensabile perché i suoi muscoli devono essere tenuti in tono, rafforzati. (Int. n. 5/D)*

Chi lavora nel settore privato incontra le maggiori difficoltà sul posto di lavoro, soprattutto in termini di sviluppo di carriera, quando addirittura non subisce vere e proprie discriminazioni che possono intervenire sia sulla carriera che su altri aspetti della vita lavorativa. Tre delle persone intervistate sono occupate in questo ambito: un uomo e una donna che lavorano in un Istituto di Credito, per altro lo stesso, consentendo così una relativa comparazione dei comportamenti aziendali nei loro confronti; un'altra donna svolge la propria attività in una grande azienda informatica.

Le due persone intervistate (un uomo e una donna), che lavorano in Enti pubblici con contratti di tipo privatistico, descrivono situazioni molto diverse tra loro: si tratta, in un caso, di un'azienda che è stata totalmente pubblica per lungo tempo, nell'altro invece di un'azienda di servizio di una pubblica amministrazione. In particolare, la donna ha fatto carriera prima del cambio della natura giuridica e conseguentemente delle norme contrattuali; ora, in concomitanza con la nuova situazione contrattuale, racconta di pesanti discriminazioni di cui sono state fatte oggetto sue colleghe più giovani con significativi carichi di cura. L'uomo, che lavora per l'azienda di servizio, ha in corso una vertenza che non viene da lui collegata all'utilizzo della L. 104/92, anche se potrebbe non essere esclusa la relazione con l'utilizzo dei permessi retribuiti previsti dalla legge.

Chi è occupato nel settore pubblico utilizza i permessi o i periodi di congedo previsti dalla normativa con più "serenità": la più giovane delle intervistate (37 anni, assiste il padre e la madre), è dipendente di una delle tre università romane e vi lavora in qualità di impiegata amministrativa. Non ha subito



discriminazioni dirette, ma ha rinunciato a partecipare a concorsi interni che avrebbero migliorato la sua condizione lavorativa in ragione della pesantezza dei suoi compiti di assistenza. Un uomo, insegnante di matematica in una scuola media inferiore, con un figlio gravemente disabile e lui stesso ipovedente e claudicante, denuncia gravi discriminazioni in ragione della sua disabilità, ma non altrettanto per le sue assenze dal lavoro legate all'accudimento del figlio di otto anni affetto da una grave paralisi cerebrale causata da un incidente alla nascita.

Infine, i due intervistati che lavorano nel privato sociale – anche in questo caso un uomo e una donna – non hanno segnalato particolari disagi sul posto di lavoro in ragione delle assenze collegate all'assistenza, rispettivamente del padre anziano e gravemente ammalato nel caso della donna, e del figlio affetto da autismo, nel caso dell'uomo.

Facciamo seguire una descrizione più di dettaglio delle singole situazioni indagate nel corso della ricerca sul campo:

*Lavoratori/lavoratrici del settore privato:*

- una donna di 42 anni dipendente di un istituto di credito che utilizza i giorni di permesso retribuiti della L. 104/92 per i suoi due figli entrambi disprassici: gravemente discriminata. (Int. n. 4/D)

- un uomo di 65 anni dipendente dello stesso istituto di credito della signora di cui sopra che utilizza i permessi retribuiti per assistere la madre ultra novantenne: le esigenze di assistenza si sono presentate verso la fine della sua carriera professionale, non denuncia particolari problemi nel rapporto con la sua azienda . (Int. n. 7/U)

- una donna di 46 anni dipendente di una grande azienda informatica che ha utilizzato il congedo retribuito per un lungo periodo, attualmente è in part-time, ha usufruito del congedo retribuito per lungo tempo e ora utilizza i permessi giornalieri/orari previsti dalla L.104/92. Ha due figli, dei due la signora assiste la bambina di nove anni, affetta da miopia muscolare, e incontra notevoli problemi presso il proprio posto di lavoro. (Int. n. 5/D)

*Lavoratori/lavoratrici del settore pubblico:*

- una donna di 37 anni, dipendente amministrativa di una Università di Roma, utilizza i permessi giornalieri/orari e talvolta – quando non bastano – erode il congedo retribuito utilizzandolo, sempre con modalità orarie e/o giornaliere, per assistere suo padre anziano e non più autonomo. Anche la madre – seppure non certificata – ha bisogno di aiuto in ragione dell'età. Le difficoltà nel rapporto di lavoro sono presenti ma contenute. (Int. n. 1/D)



- un uomo di 46 anni insegnante in una scuola pubblica, ipovedente, con un figlio minore portatore di handicap. Si assenta per le esigenze di assistenza del figlio di otto anni che subisce le gravi conseguenze di una paralisi cerebrale avvenuta alla nascita. Le discriminazioni che denuncia fanno capo soprattutto alla sua condizione di disabile. (Int. n. 9/U)

*Lavoratori/lavoratrici del settore pubblico con contratto di tipo privatistico:*

- una donna di 57 anni dipendente da una grande azienda pubblica con contratto privatistico. È in *part-time* e utilizza i permessi giornalieri della L. 104/92 per suo fratello di 56 anni che fin dalla nascita soffre di una tetraparesi spastica e manifesta forti tratti autistici. Relativamente all'impegno di assistenza del fratello, le difficoltà maggiori le ha sperimentate quando l'azienda per la quale lavora era totalmente pubblica; quando questa ha cambiato natura giuridica la situazione del fratello si era ormai stabilizzata, di conseguenza non ha incontrato particolari difficoltà. (Int. n. 2/D)

- un uomo di 50 anni dipendente di un'azienda privata di servizio della Amministrazione regionale. Utilizza i permessi giornalieri/orari consentiti dalla normativa per suo padre anziano, ipovedente e diabetico. Inoltre assiste la madre – diabetica e grande obesa. Dichiara di non incontrare particolari problemi in ragione dell'utilizzo della L. 104, ma è in vertenza con l'azienda di cui è dipendente. (Int. n. 6/U)

*Lavoratori/lavoratrici del privato sociale:*

- una donna di 56 anni, dipendente di una grande associazione di promozione sociale, si assenta con i permessi retribuiti consentiti dalla normativa per suo padre che soffre di una grave insufficienza renale ed è avanti con l'età. In ambito lavorativo non segnala nessun disagio derivante dalle sue assenze, ma il *part-time* che utilizza insieme alla L. 104/92 le dimezza i compensi. (Int. n. 3/D)

- un uomo di 45 anni dipendente di una grande onlus che agisce nel campo sociale offrendo, tra l'altro, servizi specialistici per disabili. Ha utilizzato per un anno e mezzo il congedo retribuito consentito dalla L. 104/92. In precedenza aveva fatto ricorso ai permessi giornalieri. Attualmente è in attesa del rinnovo della certificazione per il bambino di sette anni che presenta tratti autistici. Anche in questo caso non ha incontrato particolari problemi sul posto di lavoro a causa del suo lungo periodo di assenza, né, in precedenza, per l'utilizzo dei permessi giornalieri. (Int. n. 8/U)



Facendo riferimento al *focus* del progetto e quindi alla individuazione di eventuali difficoltà, se non anche discriminazioni e gap retributivi legati al genere, in prima istanza si evidenziano:

- l'inesistenza di differenziali salariali di genere in senso stretto. Quanto si perde in termini di retribuzione si determina, infatti, in ragione della decurtazione del cosiddetto salario accessorio (premi di produzione, bonus di varia natura, ecc.), nella maggior parte dei casi calcolato più che sul "raggiungimento degli obiettivi", sulle presenze presso la sede di lavoro<sup>12</sup>. In generale, però, si può affermare che le donne, anche a parità di condizione lavorativa, pagano un prezzo più elevato degli uomini che si fanno carico di assistere un familiare disabile, perché gravate da maggiori impegni di cura e domestici. D'altro canto, tra gli stessi intervistati, sia maschi che femmine, vi è la convinzione che pure un uomo senza sostegni familiari, gravato dal peso del lavoro di cura, sperimenterebbe una situazione analoga a quella di molte loro colleghe. Non è dunque un fattore naturale come il sesso a determinare i differenziali retributivi, quanto la costruzione dei due generi all'interno di un percorso storico culturale che ancora determina i ruoli, la distribuzione dei compiti, un'organizzazione temporale della vita particolarmente pesante per le donne nella sfera familiare che si riversa in quella lavorativa penalizzando il sesso femminile. Di questo i soggetti intervistati dimostrano di avere coscienza;

- le gravi carenze delle politiche e delle normative volte a favorire la cosiddetta "conciliazione" tra sfera personale/familiare e sfera produttiva/professionale che, per quel che riguarda il nostro Paese, prendono in considerazione soprattutto le esigenze di tempo connesse alla maternità, e più in generale alla genitorialità. Gli interventi a sostegno di chi – lavoratori e lavoratrici dipendenti – ha a carico minori o adulti portatori di handicap, malati cronici e anziani non più autonomi, possono derivare anche dalla negoziazione tra le parti sociali, soprattutto da accordi sindacali integrativi (aziendali/territoriali), anche se si tratta di buone prassi scarsamente diffuse (come conferma la ricerca condotta nell'ambito del

-----

<sup>12</sup> Sulle varie componenti che concorrono a determinare i differenziali salariali di genere, alcuni risultati erano già emersi in precedenti ricerche sul campo svolte nel primo decennio degli anni duemila da chi scrive. Cfr. LeNove, DI.VA, *Differenze da valorizzare discriminazioni da eliminare, un'indagine sui differenziali retributivi tra uomini e donne nel settore industriale e nei servizi*, Bologna, 2004; LeNove, *Sistemi organizzativi e differenze retributive fra donne e uomini*, in: ISFOL, *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia?* I libri del Fondo Sociale Europeo, Roma, ISFOL, 2007; LeNove, *Differenziali retributivi di genere e organizzazione del lavoro*, I libri del Fondo Sociale Europeo, Roma, Isfol, 2008.



Progetto). E quindi il riferimento principale per tutelare il diritto a svolgere lavoro di cura per familiari in difficoltà da parte di lavoratrici e lavoratori dipendenti resta in sostanza, come già affermato più volte, la già citata L. 104/92;

- in conseguenza di ciò si amplificano le difficoltà di organizzazione personale di lavoratori, ma soprattutto lavoratrici, quando si assumono l'onere della cura di familiari con necessità di assistenza. Un discorso valido anche per chi ha "semplicemente" figli o anziani da accudire ma che, in questo caso, assume proporzioni ben più gravi mettendo in evidenza tutte le carenze, in termini di normative e di organizzazione dei servizi, di quel sistema di *welfare* familista proprio del modello mediterraneo;

- a ciò va aggiunto che la fatica fisica e psicologica è appesantita, nella maggior parte dei casi, oltre che dalla farraginosità delle pratiche burocratiche-amministrative tipiche del nostro Paese, dall'assenza di prospettive, dalla difficoltà di avere una visione positiva rivolta al futuro (un/una figlio/a che cresce): ci si trova di fronte a genitori anziani e malati che tendenzialmente non possono che peggiorare, a figli/e, fratelli/sorelle le cui condizioni di malattia o disabilità – in molti casi – sono permanenti.

### ***1.3 I differenziali retributivi: se e come si determinano***

Per tutte le persone intervistate non si registrano, come si è accennato, perdite di retribuzione dirette in ragione delle assenze dal lavoro effettuate per assistere i parenti che ne hanno assoluta necessità; i permessi mensili e il congedo sono infatti retribuiti. Ricadute indirette sulla retribuzione tuttavia ve ne sono. Il mancato riconoscimento del valore della cura/assistenza cui si dedicano determina tutta una serie di penalizzazioni collegate all'utilizzo delle possibilità di assentarsi dal lavoro offerte della normativa presente in Italia quale sostegno per i dipendenti delle aziende pubbliche e private. Più nel dettaglio si registrano le seguenti penalizzazioni retributive presenti e future:

- taglio ai premi di produzione calcolati sulla base della presenza al lavoro; anche la relazione di valutazione di un superiore può determinare delle penalizzazioni qualora questa si basi più che sui risultati sul calcolo delle assenze;

- mancata partecipazione a corsi di formazione e aggiornamento in seguito sia alla minor presenza sul posto di lavoro, sia perché esclusi a priori in



quanto fruitori della L. 104/92, sia infine, perché vi rinunciano le stesse persone interessate per stanchezza o “autocensura”;

- non effettuazione degli straordinari perché le necessità di assistenza non permettono, anche volendo, di trattenersi di più a lavoro;

- riduzione del Trattamento di Fine Rapporto (TFR), calcolato su quanto effettivamente percepito nel corso della vita lavorativa;

- si ipotizzano anche conseguenze sulla pensione in ragione del meccanismo di calcolo su cui incidono negativamente i cosiddetti “contributi figurativi”<sup>13</sup>.

Una ulteriore penalizzazione retributiva è da segnalare nel caso di scelta del *part-time* per le esigenze di cura. Per altro il *part-time* può essere cumulato alle giornate/ore di permesso previste dalla L. 104/92.

Prima di entrare più in dettaglio nell'analisi delle interviste, è bene sottolineare fin da ora che il tema dei differenziali retributivi è stato segnalato soprattutto dalle donne, confermando così quanto già più volte emerso in altre attività di ricerca. Di contro, per gli uomini che utilizzano la L. 104 da noi ascoltati, il problema si è generalmente presentato meno acuto e riferito in particolare alla parte di salario differito.

Queste alcune delle testimonianze raccolte, distinte a seconda delle cause che determinano conseguenze negative sulla retribuzione presente e futura.

I premi di produzione fanno parte del cosiddetto salario accessorio che negli anni, in ragione dell'introduzione di norme volte ad aumentare la

-----  
<sup>13</sup> Se e quanto i contributi figurativi incidano negativamente sul calcolo della pensione, va verificata la situazione per situazione perché può cambiare in ambito pubblico o privato o per altre disposizioni legislative o circolari interpretative degli Istituti preposti. Da questo punto di vista non è facile districarsi tra i diversi contesti lavorativi e le diverse disposizioni in merito. A mo' di esempio riportiamo quanto riassunto a questo proposito nel sito dedicato dell'INAIL: “Al proposito la Circolare INPS n. 133/2000, richiamando la legge n. 53/2000, al punto 3.4 recita: “la legge, all'articolo 19, lett. a), precisa che i permessi dell'articolo 33, comma 3, della legge n. 104/1992 (permessi “a giorni”), sono coperti da contribuzione figurativa”. Con successiva circolare n. 15/2001 l'INPS fornisce ulteriori indicazioni sulle modalità dell'accredito figurativo. La situazione è diversa per i permessi orari giornalieri previsti dall'art. 33 – comma 2 della legge 104/92 di cui possono usufruire il lavoratore disabile ed il genitore del bambino al di sotto dei tre anni di età (due ore al giorno o un'ora se l'orario di lavoro è inferiore alle sei ore giornaliere). Anche i permessi orari giornalieri sono retribuiti e coperti da contribuzione figurativa, ma in questo caso la normativa prevede una copertura parziale con possibilità di integrazione da parte dell'interessato. Dal sito:

[http://www.superabile.it/web/it/CANALI\\_TEMATICI/Lavoro/Permessi104eCongedoStraordinarioDLgs15101/index.html](http://www.superabile.it/web/it/CANALI_TEMATICI/Lavoro/Permessi104eCongedoStraordinarioDLgs15101/index.html).



“flessibilità”, è diventato via via più importante della retribuzione di base. Questi teoricamente dovrebbero essere calcolati in base ai risultati ottenuti dai lavoratori rispetto agli incarichi ricevuti ma, nella gran parte dei casi, il calcolo di questa premi retributivi è effettuato tenendo conto delle presenze e, di conseguenza, penalizza soprattutto le donne o chi comunque è costretto ad assentarsi per ragione di cura. Le nostre interviste confermano questa modalità come prevalente:

*Per la produttività, anche tenendo conto della crisi, c'è un premio annuale – previsto dal contratto – che sembrerebbe uguale per tutti anche se per me – che sono anche in part-time – questo viene ricalcolato in base alle mie ore di lavoro e quindi per questo prendo meno. (Int. n. 5/D)*

*Sì, accade che i premi di produzione vengano calcolati sulle presenze, ma forse non con me perché non avendo io, diversamente dalla mia collega, un orario rigido o ore da recuperare (in quanto quadro), le mie assenze incidono meno. Inoltre utilizzo sempre poche ore di permesso: rispetto alle 22 ore e mezza di cui dispongo mensilmente ne utilizzerò 10/12, questo mese per esempio non ne ho presa nessuna perché non ve ne è stato bisogno. (Int. n.7/U)*

*Per questi tre giorni percepisci lo stipendio meno la parte di produttività che è legata alla presenza. Quelli li perdi. Si tratta di circa 12 euro al giorno... Questo riguarda anche le assenze per maternità perché è proprio legato alla presenza. (Int. n. 1/D)*

*Anche la 13° è decurtata per la 104, e così i premi di produzione. Il mio è sempre il più basso. ...Il premio è calcolato sulle presenze. ...Io faccio dei giorni in meno e quindi anche se qui c'è gente che viene tutti i giorni ma non fa niente... per loro il premio è calcolato al massimo perché presenti. (Int. n. 6/U)*

Partecipare a corsi di formazione e aggiornamento è importante per non perdere competenze e non rimanere indietro, a maggior ragione in questi anni di grandi cambiamenti tecnologici e organizzativi. Nello stesso tempo parteciparvi o no può incidere su un eventuale passaggio di livello e sull'acquisizione dei conseguenti aumenti retributivi. Quando, allora, perché “assistenti informali” si viene esclusi a priori o non vi si partecipa perché incompatibili con i propri impegni di cura e/o con gli orari di lavoro, la perdita di questa opportunità può determinare differenziali retributivi anche significativi.

*...è arrivata una proposta per un corso di inglese organizzato davvero bene, con la certificazione, e io mi sono iscritta. Ma poi hanno messo il corso di giovedì pomeriggio quando devo stare allo sportello e mancare per un intero anno tutti i giovedì... allora sì che ti tiri tutte le maledizioni delle colleghe. ...Manchi il lunedì per la 104, non ci vai il giovedì pomeriggio... quindi ho lasciato il corso di inglese. Domani scriverò una mail, scusandomi, perché ho tolto un posto ad altri, ma non ce la posso*



*fare e questo anche al di là delle mie forze e della mia volontà... Quindi sì, delle ricadute ce l'ha, e anche notevoli: l'ultima il fatto che le mie colleghe quei concorsi li hanno fatti e io no perché non sarei riuscita a studiare tutte le sere la contabilità dello Stato. (Int. n. 1/D)*

*...sì, certo che perdo professionalità e io l'avevo già capito quando ho avuto il primo figlio che non ha nessun problema. L'unica cosa che mi hanno fatto fare è il corso per la sicurezza che è obbligatorio. (Int. n. 5/D).*

Nessun uomo, invece, tra gli intervistati, ha segnalato queste problematiche collegandole a conseguenze derivanti dalle necessità di assentarsi per la cura dei familiari. Altri, se mai, sono i toni critici a questo proposito.

*Si fa pochissima formazione e talvolta anche in modo ridicolo, corsi che richiederebbero 20/30 ore di corso realizzati in una sola giornata. Quindi o non si fa o è inutile. (Int. n. 6/U).*

*Alcuni di noi sì, altri no. Io non li faccio per scelta perché sono organizzati da privati e costano un sacco di soldi. L'Ente da questo punto di vista non ci salvaguarda molto perché ci offre poche occasioni. (Int. n. 8).*

Infine, l'insegnante disabile, come si vedrà più avanti nel testo, richiama il tema, ma in ragione di discriminazioni legate alla sua disabilità.

Trattenersi oltre l'orario di lavoro per effettuare straordinari in alcune aziende può diventare "un obbligo" se si vuole "fare carriera" e talvolta anche in assenza di effettive esigenze lavorative. In ogni caso fare o non fare straordinari ha ricadute immediate sulla busta paga come è evidente e confermato dalle nostre interviste:

*Una collega che non ha la 104 può fare gli straordinari e quindi prende più di me... Tieni conto che per farli devono essere di almeno due ore e vi deve essere una pausa, tra la fine dell'orario di lavoro e l'inizio degli straordinari, di 20 minuti. Questo vuol dire che se io arrivo alle 9,30, l'orario normale finisce alla 15,30, la mia pausa dovrebbe finire alle 15,45, poi faccio le due ore e così arrivo praticamente alle 18,00. Più il tempo per tornare a casa... prima riuscivo a fare un pomeriggio di straordinario a settimana... direi che 200 euro al mese li perdo. (Int. n. 1/D)*

*Quando sono al lavoro non ho problemi a fare anche 4/5 ore in più. Io domani posso anche non venire ma poi recupero abbondantemente, tanto che non ci pagano gli straordinari perché ho la 104. Dicono che non sono compatibili con l'utilizzo dei permessi. (Int. n. 6/U)*

La citazione di cui sopra, a prescindere dal fatto che gli straordinari siano retribuiti o meno, mette chiaramente in evidenza che per un uomo è più facile trattenersi anche quattro/cinque ore oltre l'orario stabilito perché



comunque nelle giornate in cui non deve assistere i propri familiari non ha problemi nel recuperare gli arretrati lavorativi. Questo uso flessibile del proprio tempo è più facile per gli uomini proprio perché meno gravati dalle costanti necessità del lavoro di cura nella routine quotidiana.

*Il problema vero è quello che non posso garantire, per il tipo di impegno che devo dare in famiglia, un orario lungo e quindi non posso fare straordinari superiori all'ora. Questo proprio non riesco a garantirlo se non in casi rari e programmabili e questo non viene proprio preso in considerazione. (Int. n. 4/D)*

*Sono io che esco un po' fuori rispetto alle conseguenze del lavoro: perché da una parte sono a fine carriera dall'altra io qui rimango fino alle 7 di sera. Ci rimango io... poi quello che dice è vero: bisogna dare molto di più rispetto a quanto previsto dal contratto. (Int. n. 7/U)*

Le citazioni di cui sopra ci forniscono anche altre informazioni importanti, confermando che vi sono differenze rilevanti tra i diversi posti di lavoro. La prima testimonianza, infatti, è di una dipendente pubblica che potrebbe fare straordinari retribuiti, l'ultima, invece, è di un dipendente dell'azienda privata ma di servizio di una Amministrazione Pubblica: qui si possono fare straordinari ma questi non sono pagati se si utilizza la L. 104/92.

Ma ancor più, facendo riferimento alle due citazioni centrali tratte dalle interviste rivolte al lavoratore e alla lavoratrice dell'istituto di credito, si può cogliere in tutta evidenza uno dei nodi fondanti le discriminazioni di genere sui posti di lavoro: la maggiore disponibilità/possibilità maschile a trattarsi sul posto di lavoro contrapposta ad una indisponibilità/impossibilità femminile dovuta al maggior carico di lavoro di cura e domestico, anche a prescindere dalla necessità di assistere familiari in difficoltà. Tutto ciò ha, ovviamente, ricadute dirette sui differenziali retributivi di genere tanto sono automatiche le modalità attraverso cui si determinano. Inoltre, le motivazioni che conducono al delta retributivo evidenziano immediatamente le radici culturali delle discriminazioni delle donne nei luoghi di lavoro, come sintetizza efficacemente la testimonianza che segue:

*Prima avevamo un uomo nel nostro ufficio e lui, a parità di livello, prendeva una retribuzione maggiore della nostra.... Perché era un uomo, perché gli stipendi sono differenziati. ...il salario accessorio a partire dalla disponibilità a fare straordinari, per fare i corsi di formazione, per partecipare a riunioni fuori orario... (Int. n. 1/D)*

I differenziali retributivi hanno poi ricadute, come si è accennato, sul Trattamento di Fine Rapporto e sulle pensioni. Anche qui le differenze possono essere rilevanti a seconda della diversa collocazione lavorativa, come accennato in precedenza.



Ecco due brevi citazioni (di un uomo e di una donna), sul tema:

*...avrò ripercussione su pensione, liquidazione... sì; neavrò tante di ripercussioni se considero anche la Cassa Integrazione. (Int. n. 5/D)*

*...credo che questo anno e mezzo non verrà calcolato per la pensione. Per la liquidazione non lo so, ma forse sì. Da questo punto di vista si è trattato di un anno e mezzo perso. (Int. n. 8/U)*

In ultimo, è importante spendere qualche riga a proposito del *part-time*. Tre su cinque delle nostre testimoni sono in *part-time*, di contro nessuno dei nostri interlocutori di sesso maschile si trova in un'analoga situazione. E di norma si tratta di un *part-time* chiesto per necessità. Solo una ha fatto questa scelta per motivazioni personali non legate ai suoi compiti di cura, anzi come una vera e propria "scelta di vita":

*...l'ho preso per me per via di un incidente, non ce la faccio più ad avere quei tempi che avevo prima. Devo dire che sono felice... e non tornerei indietro! (Int. n. 1/D)*

Le altre due donne, invece, si sono trovate costrette a chiedere il *part-time* a causa dei rispettivi impegni di cura: la prima, la signora dipendente dell'azienda informatica, si ritrova a sommare al *part-time* i permessi mensili previsti dalla L.104/92 richiesti, per altro, dopo aver utilizzato i due anni di congedo retribuito e dopo aver anche trascorso un periodo in cassa integrazione. Quanto a decurtazioni retributive presenti e future si può affermare che non si sia risparmiata niente! La seconda lavora presso un'associazione del privato sociale che si è dimostrata molto attenta alle esigenze della lavoratrice. Ciò non di meno, sono le necessità di cura del padre che di per sé l'hanno costretta a dimezzare i propri tempi di lavoro e, di conseguenza, la propria retribuzione.

Un discorso a parte va svolto a proposito dei percorsi di carriera. Il tema verrà sviluppato nel paragrafo che segue, ma è importante richiamarlo fin da ora in quanto sono anch'essi causa indiretta di differenze retributive non altrimenti spiegabili se non con la discriminazione di genere *tout court* che deriva dalla esplicitazione di esigenze di cura quali che siano (maternità, paternità, assistenza a parenti stretti). E, infatti, soprattutto le donne non hanno mancato di testimoniare anche in questa circostanza.

*...due anni fa sono cambiati i capi delle segreterie. Tante persone, tante donne (che sono le più numerose) a cui hanno proposto un passaggio di categoria, hanno detto no pur avendo 40 anni di servizio ed essendo vicine alla pensione. Tieni conto che hanno rinunciato così a circa 300 euro in più al mese. E rispondono di no perché se viene richiesto di rimanere in ufficio fino alle 9 di sera, sanno di non potercela fare rispetto alla loro vita, e questo 104 o non 104. (Int. n. 1/D)*



Infine, è utile precisare che nel corso della ricerca sul campo svolta per questo Progetto sono state raccolte anche una decina di buone prassi aziendali che è congruo richiamare in questo contesto. Una di queste, infatti, ci consente di leggere sia la contraddittorietà di alcuni comportamenti aziendali, sia la complessità del tema che si sta affrontando. La buona prassi si riferisce a un accordo integrativo aziendale del 2008 e tutt'ora in vigore che riguarda, tra gli altri, l'istituto di credito dove lavorano due delle persone intervistate. Il contratto integrativo riconosce a chi ha familiari con disabilità certificate un bonus annuale di 2.300 euro: “Al coniuge e a ciascun figlio, o persona a quest'ultima equiparata, a carico del dipendente (...) che per grave menomazione fisica o psichica risulti affetto da disabilità, viene corrisposta una provvidenza annuale di Euro 2.300,00 lordi”. Un sostegno importante che tuttavia lascia inalterati i comportamenti discriminatori o comunque penalizzanti rivolti a chi utilizza i permessi per esigenze di cura certificate sulla base delle quali l'azienda riconosce il bonus economico sopra richiamato. Si tratta di un comportamento aziendale quanto meno contraddittorio che potrebbe suggerire una predilezione del *management* per la monetizzazione dei diritti piuttosto che per la fruizione degli stessi.

*È vero che sono giovane, ma le mie prospettive di carriera sono basse perché in tredici anni ho avuto una sola promozione e non mi aspetto di averne altre a breve. Il tipo di ambiente lavorativo non lo consente. Mi aspettavo qualcosa di diverso anche perché io, fuori da questo contesto, ero già quadro... In sostanza mi aspettavo che venisse riconosciuto l'impegno e la professionalità che metto nel lavoro. ...Anche se tu riesci a svolgere tutti i compiti che ti sono assegnati il fatto che non rimanga dopo la fine dell'orario di lavoro non viene ben visto. Quindi anche se fai pochissime assenze e fai tutto quello che devi fare ma non rimani a tempo indeterminato come si aspettano, questo è un problema. ...Noi (lei e il marito) abbiamo sempre cercato di ridurre al massimo le assenze dal lavoro: quasi mai ho preso le ore totali consentitemi dalla legge, ciò non di meno – anche in ragione del fatto che le terapie sono sia dentro che fuori i nostri orari di lavoro – non possiamo dare una dedizione esclusiva al lavoro e questo non è ben visto... (Int. n. 4/D)*

#### **1.4 I differenziali retributivi letti attraverso i percorsi di carriera**

Anche da quanto scritto appena sopra si evince che conseguenze importanti si determinano sui percorsi di carriera e tra questi i più colpiti sono, ancora una volta, quelli delle donne. Gli stessi uomini intervistati riconoscono tale disparità e la attribuiscono anch'essi al forte radicamento di una concezione culturale che assume il mondo del lavoro come avulso dall'insieme delle esigenze e delle responsabilità di cura e dei bisogni della vita quotidiana. Un mondo del lavoro che, al di là dei passi in avanti registrati nel corso degli



ultimi decenni in virtù dell'imponente accesso delle donne nel mercato del lavoro retribuito, confermerebbe nei fatti la tradizionale divisione dei ruoli tra uomini e donne. Tanto è vero che se un uomo si "azzarda" a chiedere non tanto i permessi possibili con la Legge 104/92, quanto un "semplice" congedo genitoriale, rischia di pagare prezzi ancora più elevati di una donna perché "da loro non ce lo si aspetta":

*Ho conosciuto un collega che aveva chiesto il periodo di congedo volontario per paternità e lo guardavano tutti come fosse un alieno. Lui mi ha detto che il personale amministrativo non sapeva nemmeno come doveva comportarsi. (Int. n. 5).*

Sta di fatto che se andiamo ad approfondire questo aspetto guardando anche alle narrazioni fatte dalle donne, l'evidenza delle conseguenze negative è immediata. Da questo punto di vista, infatti, risulta di particolare interesse quanto viene raccontato dalla signora che lavora in una grande azienda a partecipazione statale con contratto di lavoro privatistico, sia perché ci consente, almeno parzialmente, di leggere un prima e un dopo, sia perché introduce un tema di fondo quale quello delle scelte di vita di ciascuno di noi, inevitabilmente condizionate dagli impegni professionali ma anche da tutti quegli aspetti della sfera privata che è altrettanto importante tener dentro i nostri ragionamenti.

*Quindici anni fa circa, quando con il passaggio al privato la situazione di chi usufruiva di permessi è diventata più difficile, ero più giovane e forse io non avevo lo stesso atteggiamento di oggi rispetto alle modalità dell'azienda di valorizzare o meno i suoi dipendenti... Comunque io attribuisco più a me e alle mie scelte di vita il fatto di non aver fatto carriera piuttosto che agli atteggiamenti aziendali. Penso cioè che se anche non vi fosse stata questa situazione di mio fratello, io non sono una persona che si mette ciecamente al servizio di una struttura vivendo solo per quello... In sostanza, da noi, per fare carriera devi "obbligatoriamente" rimanere fino alle 22. ...Il posto da noi non si perde a meno che non rubi; ma se hai la 104 non fai carriera o vieni mobbizzato. Con me non lo fanno perché lavoro davvero molto e gli servo. Anche se ora sono in part-time lavoro come fossi full-time. La gente professionalizzata se la tengono, però magari qualcuno che fa un'attività più amministrativa, più facilmente sostituibile, se prende la 104, viene scansato. (Int. n. 2/D)*

In ultimo, ecco qualche altra spigolatura tratta dalle interviste a una donna e a due uomini. Due tipi di percezione diverse: la voce femminile sottolinea come un dato di fatto il blocco della carriera di cui prende atto con rassegnazione, mentre le voci maschili sembrano non percepire il problema.

*Aspettative di carriera... chiuso, ormai mi autocensuro, quando chiedo lo faccio per assistere meglio la bambina e non mi aspetto altro. I rapporti con i colleghi in*



*passato sono stati più difficili... In generale ora non mi posso lamentare, va abbastanza bene... quando sono entrata avevo prospettive di carriera: per esempio all'inizio mi è stata affidata la responsabilità di capo progetto in un progetto europeo; c'erano buone prospettive di carriera: ho lavorato col CNR, ho seguito delle banche... Poi ho chiesto di avere un lavoro part-time, di sei ore giornaliere, che mi è stato concesso... La sede è molto lontana. ...ho avuto uno scatto all'inizio della carriera e poi tutto si è fermato lì. ...Inoltre non ho mai preso un aumento. (Int. n. 5/D)*

*Dal punto di vista della carriera io non le posso rispondere, nel senso che quando ho preso la 104 noi siamo diventati una banca e il lavoro è stato diverso. Per cui io penso di no, nel senso che avevo già raggiunto un punto difficile da superare e questo a prescindere dalla mia situazione personale. (Int. n. 7/U)*

*No, nel senso che continuerò a fare il fisioterapista. Ma in generale non mi curo di queste cose, so dirti poco del contratto, dei livelli, ecc. (Int. n. 8/U)*

### **1.5 Il carico di assistenza tra fatica fisica e stress psicologico**

In questo paragrafo e in quello successivo verranno analizzate le interviste dal punto di vista delle difficoltà di conciliazione tra sfera personale/familiare e professione, quindi gli aspetti del lavoro professionale intrecciato ed in conflitto col lavoro di cura in senso lato. Al fine di svolgere meglio il nostro compito si è deciso di articolare le problematiche connesse a questo tema distinguendo tra quelle inerenti alle ricadute in termini di fatica fisica e *stress* e quelle riferite alle ricadute in termini di difficoltà più propriamente organizzative.

Quasi tutte le interviste ci restituiscono un quadro pesante relativamente al carico di fatica fisica e di *stress psicologico* derivante dalla necessità di assistere i propri cari e far fronte agli impegni di lavoro. Un carico che – si rivela ancora una volta – grava più pesantemente sulle donne che su gli uomini. Tuttavia, pur nello squilibrio fra i due generi, nel contesto qui delineato si profila anche per gli uomini un maggiore affaticamento se si compara la loro condizione a quella di altri che non devono accudire familiari disabili.

Ci si limita, a tale proposito, a riportare qualche stralcio tratto dalle interviste dei testimoni coinvolti nella ricerca, poiché le parole di chi vive in prima persona queste complesse situazioni ci paiono essere narrazioni che non richiedono l'aggiunta di particolari commenti.

*(il mio impegno) a seconda dei periodi cambia. Per esempio ora la salute di mio padre e anche di mia madre è peggiorata. Quello che era necessario fare solo sei*



*mesi fa non è la stessa cosa di adesso... In questo ultimo periodo devo prendere anche qualche giorno di quelli derivanti dai due anni di aspettativa se non altro per condividere con le mie sorelle il carico emotivo e non solo la fatica fisica che questa situazione determina... vi sono problemi di flebo, di erogazione di ossigeno, di misurazione costante della pressione, imparare a gestire tutto quanto ha a che fare con la richiesta dei presidi e anche questo di per sé è un lavoro. Per me poi è davvero molto pesante perché mio padre non tollera il mio intervento nelle sua pulizia intima... ma certo, per lui, tutto diventa più difficile e quindi vanno considerate anche le sue bizzarre caratteriali... è dura da mandar giù... È vero, noi siamo in tante e il peso della cura si divide ma per quel che riguarda lo stress emotivo l'effetto è contrario: l'effetto si divide e si moltiplica... rispetto alla mia vita di coppia, dopo due ore di inferno passate giù (dal padre), risalgo le scale e piango. Non posso far finta di niente e fare la coppietta felice. (Int. n. 1/D)*

Infatti le implicazioni e le conseguenze di questo impegno quotidiano di assistenza finiscono per riversarsi su tutte le sfere della vita privata:

*Ora non voglio farla particolarmente tragica, ma non posso non notare che è quasi un anno che cerco di avere un figlio senza riuscirci. Tu devi stare molto calma... e quando mi dicono così, vorrei ammazzare qualcuno. (Int. n. 1/D)*

Anche le parole di altre testimoni sottolineano in maniera efficace quanto alla fatica fisica si assommi la complessità, sul piano psicologico, di relazioni affettive fortemente implicanti, sia che si tratti di anziani sia di bambini.

*...lui (il fratello) è centrato su se stesso. Tutti i suoi movimenti verso di me sono centrati sull'obiettivo di convincermi a farlo rimanere di più ma non perché in comunità stia male ma perché a casa fa quello che gli pare mentre in comunità ci sono comunque dei paletti, delle regole più stringenti da rispettare. ...È venuto da me anche quando io stavo in carrozzina con tre chiodi alla gamba. Gli ho fatto la doccia dalla carrozzina. (Int. n. 2/D)*

*È faticoso però l'abbiamo presa come una cosa che andava fatta e anche in maniera positiva. È pesante però... Anche una passeggiata non la faccio per non lasciare mio padre solo e sono tante cose che non riesco più a fare... (Int. n. 3/D)*

*...Prima è stato molto faticoso e stressante tanto è vero che io sono stata un anno e mezzo in terapia di sostegno per me al servizio materno-infantile. Vedevo la bambina che camminava poco e male... aveva un anno e mezzo e non stava in piedi autonomamente... Tutto il tempo che potevo cercavo di stare con mia figlia, cercare di capire il problema... era tutto dedicato a lei, consapevole che questo avrebbe comportato problemi con l'azienda dove lavoro. (Int. n. 5/D)*

E fin qui si tratta di donne, di contro tre testimonianze maschili:

*...quindi alla fine ti rendi conto che il tempo per me non esiste; recupero qualcosa nei giorni in cui viene la donna che fa le pulizie perché salto qualche presenza dai miei*



*genitori. Il problema dello stress fisico esiste: mi sto accorgendo, per esempio, che mi si stanno determinando dolori soprattutto alla spalla proprio in ragione del fatto che li devo sollevare o comunque sostenere quando li aiuto nei loro movimenti/spostamenti. (Int. n. 6/U)*

*Qui posso risponderle che la condizione di mia madre incide moltissimo sulla mia vita personale sia per un discorso di salute – nel senso delle preoccupazioni che determina – sia per un problema di distanze: io abito al Torrino, lei a Piazza Bologna e quindi la domenica che la vado a prendere, e già sono rare le domeniche in cui mia moglie non lavora, diciamo che è un grosso sacrificio. Le domeniche in sostanza sono dedicate solo a lei: la vado a prendere, la devo vestire... In sostanza esco di casa alle 10,00 e torno alle 13,00. Poi si mangia... nel pomeriggio la riporto, la devo rispogliare... la domenica è finita e così l'unico giorno in cui posso un po' recuperare anche in termini di stanchezza... Poi ci sono le visite... e quindi faccio tutto di corsa, il tempo è poco... talvolta all'ora di pranzo vado da lei a prendere un caffè proprio all'ora di pranzo rinunciando sia al pranzo che, in parte, al lavoro... tutto ciò è pesante. (Int. n. 7/U)*

*Ho preso il congedo lungo perché era un'occasione per poter stare in famiglia. Perché è vero che c'è mia moglie, ma non avendo la possibilità di un aiuto dai nonni, siamo abbastanza soli come nucleo familiare e quindi dove arrivo io non arriva lei e viceversa. ...È stato in questa occasione che ho preso il congedo che mi è servito per stare più vicino a lei e ai bambini. E io ero molto stressato . (Int. n. 8/U)*

Difficile e forse anche ingeneroso fare comparazioni sul carico di *stress* e fatica in capo alle donne e quello che grava sugli uomini, ciò non di meno l'impressione che si ha nel rileggere le testimonianze è quella di una bilancia il cui peso maggiore sia collocato ancora una volta dalla parte del genere femminile piuttosto che dalla parte del genere maschile.

### **1.6 Un'organizzazione quotidiana complicata**

Fatica fisica e *stress psicologico* sono il frutto della difficoltà di tenere insieme vite spaccate tra lavoro professionale e lavoro di cura e, ancora una volta, è impossibile non sottolineare quanto sia ben più complicata la vita delle donne e quanto sia importante non solo porre mano a serie politiche di "conciliazione" che chiamino effettivamente anche gli uomini a condividere i carichi di cura delle persone con cui condividono lo loro esistenza, ma anche a politiche che siano capaci di guardare, almeno in prospettiva, ad una società in grado di pensarsi e organizzarsi non mettendo sempre al primo posto la dimensione economica e sottovalutando quella sociale e personale. Ancora una volta, a sostegno di questo breve commento, è bene lasciare la parola a chi ha rilasciato le interviste.



*...questi tre giorni (di permesso della L. 104) li dedico soprattutto all'assistenza fisica in senso stretto se stanno male. ...Oppure questi tre giorni sono dedicati al giro per la ASL, la spesa, la farmacia, i presidi ecc. ...In sostanza noi sorelle ci organizziamo con dei turni e questo quando non ci sono crisi particolari. ...In parte, però, l'impegno ricade un po' di più su di me perché ho la 104 e su una delle mie sorelle che vive con loro. ...come dicevo, noi dovremmo chiedere la visita specialistica che ti danno tra due settimane: viene il dottore che vede la piaga e segnala che devono venire per curarla... verranno dopo altre due settimane nel frattempo questa piaga... te lo puoi immaginare. ...Tu mi chiedi cosa rimane del tuo tempo, ecco: vai in ufficio fai il tuo lavoro, poi ti ritagli qualche minuto per scrivere una letterina alla ASL. Tua madre si è dimenticata di pagare una bolletta, allora sei in macchina che ritorni a casa e telefoni al servizio per risolvere questo problema... Ecco il tempo libero! (Int. n. 1/D)*

*Lui (il fratello) torna a casa ogni 2 o 3 fine settimana a secondo del ritmo che abbiamo con la casa famiglia e quando ritorna prendo la 104. Lui viene da me il venerdì pomeriggio e passiamo insieme tutto il fine settimana e talvolta anche uno o due giorni in più. Io quindi prendo la 104 sia per questo sia sulla base di come mi sento... (perché) il giorno successivo al suo rientro in Comunità sono distrutta, cioè non posso andare in ufficio e tenere un'aula per tutta la giornata. In genere, quindi, mi prendo il giorno dopo: sia per riprendermi sia per rimettere un po' le cose a posto: fare lavatrici, risistemare ecc., per andare avanti per la settimana... da una parte c'è tanto piacere (è il mio unico parente, e comunque sono molto legata a lui) e dall'altra è molto faticoso perché è una persona che sta completamente sulle tue spalle... Poi la uso (la L. 104/92) per tutte quelle situazioni in cui deve affrontare una visita, acquistare dell'abbigliamento, ecc., oltre agli operatori della comunità lui chiede la mia presenza perché solo con me, per esempio, si fa toccare i denti, piuttosto che i piedi, ecc. Per i suoi tratti autistici si fida solo di me. (Int. n. 2/D)*

Come si vede, l'utilizzo della legge 104/92 è indispensabile per organizzarsi anche là dove le situazioni sono ampiamente stabilizzate. Ed è ancora più evidente se si fa il paragone con la situazione precedente all'emanazione della legge. A questo proposito sentiamo dalle parole di una delle nostre testimoni come si era dovuta organizzare prima dell'introduzione della legge del 1992, anche se lavorava in un'azienda che all'epoca era, ancora, totalmente pubblica:

*Ma oramai la situazione è stabilizzata, gli anni più difficili per me sono stati quando mi sono ritrovata sola, più di 20 anni fa, in seguito alla morte dei miei genitori prima e di mia zia che si era presa carico di noi due. In quel periodo affrontai la situazione procedendo al lungo inserimento di mio fratello in una Comunità per disabili gravi dove ancor oggi vive. Mia madre è morta che lui aveva 16 anni e io 17; per fortuna c'era la sorella di mia madre che ci ha preso con lei facendo le veci di mia madre fino a che non se né andata anche lei. Io avevo 30 anni e lui 29... Io la 104 l'ho presa da quando è entrata in vigore, nel 1992. Prima avevamo i congedi straordinari per*



*problemi di famiglia e quindi ho usato quelli. ...Mio fratello non è assolutamente in grado di stare da solo e se lo avessi mandato in un centro diurno non ce l'avrei fatta con gli orari (potarlo, prenderlo, ecc.). Sarei morta come sono morta mia madre e mia zia che si sono date completamente a lui... L'inserimento è stato lungo e molto faticoso, non c'era ancora la L. 104 ma... avevamo orari diversi, cioè sei ore al giorno. Questo mi ha consentito di barcamenarmi... però stavo morendo per cui quando ho trovato questa soluzione (l'inserimento in Comunità), sono rinata. ...Un impegno totale, così come adesso quando viene. Gli serve tutto... Non vede bene, ha gravi problemi di deambulazione. Col tempo è migliorato perché stiamo lavorando per dargli il massimo di autonomia rispetto alla patologia. Però non cammina da solo e pesa 70 chili... In quel periodo lì è stata davvero dura e io, certo, mi assentavo di più, essendo pubblico, il sistema sosteneva di più il dipendente, oggi non sarebbe possibile. ... (l'inserimento è durato) due o tre anni. (Int. n. 2/D)*

Ma la fatica che l'organizzazione complessa della vita quotidiana con una persona disabile richiede ancora oggi, nonostante si faccia ricorso ai permessi consentiti, viene ribadita da queste altre due testimonianze sempre femminili.

*...la mia è un'organizzazione molto complessa... Le ore settimanali di terapia sono cambiate e possono cambiare nel corso del tempo: possono diminuire, come talvolta aumentare e va considerato che al tempo dedicato alla terapia, per quel che riguarda noi genitori, vanno aggiunti i tempi di spostamento e il fatto che le terapie per i due bambini sono quasi sempre in orari diversi. ...L'impegno è legato alle diverse visite specialistiche in tutta Italia cui dobbiamo sottoporli, alle riunioni con i terapisti e a scuola con le insegnanti compreso il sostegno. (Int. n. 4/D)*

*...è faticosissima, soprattutto in ragione della sede di lavoro che è lontanissima. Praticamente io lavoro dopo la Cecchignola (dall'altra parte di Roma rispetto a dove abita) ...esco con i tempi contati soprattutto quando mia figlia fa il tempo pieno... Io, poi, ho anche mia madre invalida. Non c'è proprio nessuno che mi può aiutare... (Int. n. 5/D)*

Non molto diversa appare in questo caso l'organizzazione che caratterizza la vita di quasi tutti gli uomini intervistati, anche se, nell'insieme, appare meno gravata, come si è sottolineato in precedenza, da quella molteplicità di attività di cura e domestiche che invece emerge dalla narrazione fatta dalle donne.

*Di solito i giorni di permesso li prendo tutti interi quando hanno necessità di andare dal medico, a fare analisi o visite specialistiche. ...Qualsiasi pratica debbano fare io devo essere presente e comunque accompagnarli. ...I sei giorni di permesso (per la madre e per il padre) li prendo tutti e talvolta prendo anche giorni di ferie perché sono tante le cose per cui devo aiutarli... Chi ha il diabete finisce con l'aver diverse altre patologie correlate: al cuore, ai reni, ecc. e i controlli e le visite sono davvero*



numerose. Anche il semplice controllo della glicemia sta diventando un calvario... (Int. n. 6/U)

...vado a trovare mia madre due volte alla settimana. ...il problema è la gestione delle visite mediche. Per esempio domani devo andare in ospedale per sollecitare un intervento di cui aspettiamo la chiamata. Io non ho un orario ben definito, quindi mi posso organizzare abbastanza bene e mi organizzo in sua funzione, la 104 la prendo ad ore, cosa che farò anche domani mattina. Ma oltre che per le visite prendo delle ore anche per andare a casa sua durante la settimana per la gestione delle bollette e delle pratiche amministrative in genere. (Int. n. 7/U)

Io ho la fortuna di avere mia moglie che sta a casa e quindi delego molto a lei per quel che riguarda l'organizzazione dei bambini. Come papà mi spetta più la parte del gioco, la parte ludica e portarli in giro. C'è stato un grande progresso quando abbiamo passato un'estate insieme e siamo riusciti a rompere la sua routine. (Int. n. 8/U)

### **1.7 Cosa cambia nel corso tempo: da una generazione all'altra**

Di grande interesse è quanto ci ha raccontato una testimone a proposito del passaggio da una generazione all'altra. Ancora più rilevante se si pensa che a consentirci questa comparazione con il passato, seppur recente, è una donna appartenente ad una famiglia numerosa. Sono, infatti, le famiglie numerose ad essersi progressivamente ridotte ridimensionando il numero di componenti e diminuendo, di conseguenza, la capacità di distribuire su più membri i compiti di cura. È in questo contesto in trasformazione che la nostra testimone si interroga sulle differenze, anche di comportamento tra lei e sua madre, che una ventina di anni fa, con cinque figlie e con un lavoro a tempo pieno, si è presa cura della nonna nei suoi ultimi anni di vita.

*Questa ricerca mi interroga, e su questo voglio sentire anche mia madre, su quando ancora lavorava e doveva assistere mia nonna venuta a vivere da noi dopo un ictus. Questo in un periodo in cui non c'era ancora la 104. Mia nonna è morta nel '92. Ecco, mia madre ha passato due anni con mia nonna in carrozzina, lavorando. Io me lo ricordo: era un incubo. Io avevo 12/13 anni .... Per non farci mancare nulla, l'ultimo anno di vita di mia nonna, abbiamo dovuto prendere in carico anche il fratello di mio padre. Un uomo con l'Alzheimer, molto malato. ...In sostanza, mia madre assisteva tutti e due, lavorava e in più aveva comunque 5 figlie di cui 4 ancora a casa. ...Lei me lo ha trasmesso il senso di colpa. ...E questa cosa è passata di generazione in generazione. ...poi penso che sia giusto assistere i propri cari quando si trovano in queste situazioni: sono momenti in cui recuperi relazioni, esprimi solidarietà... penso che sia una cosa sana. Penso che sia giusto, ma così il peso è troppo grande. Tu ora puoi mettercela proprio tutta ma ti rendi conto che poi non riesci comunque a dare a tuo padre il meglio... dopo aver passato un'intera giornata in ufficio, corso per il*



*resto del tempo, affrontato la burocrazia ecc., è davvero difficile tornare a casa, sederti vicino a tuo padre e leggergli il libro sull'antica Roma. (Int. n. 1/D)*

Questa testimonianza richiama dunque il tema del cambiamento culturale non solo rispetto alle modalità di assunzione di carichi di cura all'interno della famiglia. Ci troviamo di fronte ad una famiglia numerosa, un'eccezione nel panorama attuale. Infatti sappiamo che il calo demografico e la modifica della composizione dei nuclei familiari nel nostro continente incide significativamente sulle problematiche qui affrontate e quindi il fatto che una delle nostre interviste ci abbia consentito di affrontare questo tema ci permette di arricchire la nostra analisi. Non a caso, la questione è richiamata fin dalla fase di avvio di questo progetto dal ricercatore dell'IRES Antoine Math<sup>14</sup>, ed è stata oggetto di un'importante indagine ISTAT coordinata da Linda Laura Sabbadini nel 2006 dal titolo: *Tempi di vita, tempi di lavoro: permangono le disuguaglianze di genere*. In questa ultima, in particolare, si scopre che una donna nel 1913 vive col coniuge, ha 3 figli tutti ormai usciti dalla famiglia che le daranno 6 nipoti, non ha più genitori anziani, e non ha grandi carichi per i nipoti perché 2 figlie/nuore su 3 sono casalinghe. Si va più avanti nel tempo e troviamo che una donna nata nel 1940 può dividere il carico delle cure agli anziani e ai bambini con altre 9 persone, mentre una donna nata nel 1960 può dividere il lavoro di cura con altri 5 adulti ma almeno un anziano per 18 anni nella rete parentale. Quest'ultima ha, dunque, più carichi anche perché la durata di vita si è allungata ma i problemi psicofisici nel frattempo aumentano e chi generalmente si è sempre preso cura di te, dispone di meno tempo per dedicarsi a te perché lavora.

Inoltre lo stralcio dell'intervista di cui sopra ci consente di mettere in evidenza anche i cambiamenti culturali intervenuti nel corso tempo: da questo punto di vista il tema del "senso di colpa" è centrale, così come le modalità di organizzazione di una società intera che, nei primi decenni del secolo scorso, non prevedevano normative e servizi per consentire ad un familiare – e alle donne in *primis* – di assistere un altro. Che poi "il senso di colpa" conviva in molte/i senza per questo sollevarci dalle nostre fatiche, lo conferma anche un altro degli intervistati, confrontando le sue condizioni di lavoratore a fine carriera con quella dei suoi giovani colleghi e colleghe:

*Assentarmi dal lavoro mi dà un senso di colpa nei confronti dei colleghi. Io oramai sono anziano e chi lavora con me oggi sono, invece, soprattutto giovani... per lo più sono stagisti che prendono due lire e sono a tempo determinato, ecc. Io in questo*

-----  
<sup>14</sup> Cfr. Rapporto presentato da Antoine Math, IRES, Aidant-e-s informel-le-s, articulation travail/care, *gender pay gap*, il 26 gennaio 2015.



*sensò sono avvantaggiato e se anche domani mi assento due ore nel giro di pochi giorni recupererò tutti i miei arretrati lavorativi e anche di più. (Int. n. 7/U)*

E così il confronto generazionale ci offre un ulteriore motivo di riflessione sul nostro presente.

### **1.8 Discriminazioni perché care givers, perché madri, perché diversi**

Si è scritto sopra delle modalità indirette attraverso le quali si determinano i differenziali salariali; modalità che talvolta possono rivelarsi vere e proprie discriminazioni, palesi o nascoste. È questo il caso di una delle nostre testimoni a oggi disposta a subire un ulteriore demansionamento pur di ottenere il trasferimento in una sede di lavoro più vicina alla sua abitazione. Per altro, i problemi per lei si sono presentati ben prima del manifestarsi dell'handicap della figlia minore; iniziano con la prima maternità in conseguenza della quale, nel riprendere il lavoro, non solo ha subito un ridimensionamento del suo ruolo in azienda ma è rientrata tra coloro che, in seguito ad una crisi aziendale, sono stati collocati in Cassa Integrazione Guadagni (CIG).

*Il lavoro mi impegnava molto. Poi mi sono assentata per maternità e quando sono rientrata mi hanno reinserita affidandomi molte meno responsabilità rispetto a prima. Inoltre, siccome si era in un periodo di crisi, si è posto il problema della cassa integrazione che mi ha coinvolto. Ufficiosamente un responsabile mi ha detto: a te nessun capo ti avrebbe messo in CIG, ma hai deciso di fare figli... Lì mi sono sentita molto penalizzata. (Int. n. 5/D)*

L'azienda privata dove lavora questa dipendente è davvero una miniera in quanto a discriminazioni di genere e meno male che la nostra testimone, pur non avendo rinunciato alla tutela dei suoi diritti, sembra avere un carattere forte e positivo al punto da dare l'impressione di affrontare le atmosfere e i comportamenti aziendali (compresi quelli dei colleghi e anche dei sindacalisti) mantenendo un buon equilibrio tra le fatiche della cura e le difficoltà che incontra al lavoro. Vedremo, infatti, che, oltre a quanto già riportato appena sopra in merito alle discriminazioni subite in seguito alla maternità, pur avendo competenze tecniche sulla base delle quali era stata assunta, non le svolge praticamente più, oltre a non riuscire ad ottenere il trasferimento.

E, purtroppo, i comportamenti discriminatori non finiscono qui. Può essere utile ricordare che la signora ha due figli: un adolescente e una bambina, quest'ultima affetta da una miopatia muscolare.



(per risolvere il problema) *dovrei trovare qualcuno che mi richieda, ma mi sento dire: è difficile, tu sei in 104 col part-time! ...inoltre se sei una donna e sei in part-time... non puoi avere ruoli tecnici per definizione. ...Ci sono rimasta molto male quando, riparlandone col sindacalista del trasferimento, mi sono sentita rispondere: cosa pretendi, l'azienda ti permette di avere la 104! Ma non è l'azienda che me lo permette, è la legge! Non è un privilegio, è una tutela per persone con difficoltà accertate. ...L'Inps dice di sì che sono tenuti, ma d'altra parte che devo fare? Li denuncio? ...ci sono state delle cause che hanno dato ragione alle imprese che hanno motivato il diniego con l'assenza di posizione analoga. Ma la posizione nel mio caso la potrebbero trovare in qualsiasi momento visto che io mi sono dichiarata disponibile a qualsiasi mansione – Mi avete demansionato per vostro gusto, adesso mi demansiono da sola. ...Ma non riesco ad uscirne. (Int. n. 5/D)*

In seguito all'accertamento della malattia della figlia, la signora ha preso anche un congedo di un anno e mezzo e quando è rientrata:

*Non ho ritrovato niente: scrivania, incarico... Ho ritrovato un posto per miracolo, per l'aiuto di un mio collega... mi è stato detto che dovevo avere pazienza aggiungendo: "non so bene cosa farti fare, come impiegarti, sei in part-time, non puoi avere impegni tecnici". ...Insomma io sono stata sette mesi senza fare nulla! Mi hanno detto pure che sono stata fortunata perché ad altri è andata anche peggio. Dopo un po' ti senti davvero un'alienata, giri a vuoto, vai a fumare una sigaretta, e poi un'altra e dopo un po' ti senti pure in colpa e a disagio come fosse una tua responsabilità. È stato terribile. Poi improvvisamente fui contattata da questa mia collega a cui serviva una risorsa... (Int. n.5/D)*

Una ulteriore denuncia di discriminazioni in quanto madre e assistente familiare la ritroviamo, sempre nel settore privato, nella testimonianza della lavoratrice dell'istituto di credito:

*(i colleghi) danno per scontato che non possono aspettarsi molto da me, anche se mi viene riconosciuto che svolgo quanto mi viene richiesto. Viene richiesta una dedizione totale al lavoro, cosa che con due bambini non potrei garantire comunque... È un problema legato alla maternità soprattutto in età scolare... Il loro modello è quello che prevede che la madre rimane a casa e segue quel che deve seguire, oppure un altro modello è quello di avere un reddito tale che ti consente di pagare un aiuto che garantisca la presenza al lavoro che viene richiesta... in tredici anni ho avuto un solo riconoscimento. Se paragono il percorso di lavoro di chi è entrato insieme a me, la discriminazione è assolutamente evidente... Da questo punto di vista le discriminazioni sono conclamate! Le carriere sono più facili per gli uomini, però... le differenze si vedono a seconda che si tratti di donne con prole o senza, ovviamente non considero gli uomini con prole perché chiaramente non vengono toccati! (Int. n. 4/D)*

Nel settore pubblico sono state segnalate alcune difficoltà nei paragrafi dedicati ai differenziali salariali e nei percorsi di carriera, ma in ogni caso non



si riscontrano vere e proprie discriminazioni in ragione dell'essere diventate madri o per esigenze di assistenza ai propri cari. Una situazione analoga, seppure più complicata, l'abbiamo registrata là dove viene applicato un contratto di tipo privatistico, nonché nell'azienda di servizio della Amministrazione regionale.

Ancor meglio nel settore del privato sociale dove, non solo non è stata denunciata discriminazione alcuna, ma, contrariamente alle situazioni sopra descritte relative al settore privato, l'associazione dove lavora una delle nostre testimoni si è posta come parte attiva nel venire incontro alle esigenze della lavoratrice in difficoltà in seguito alla malattia del padre. La signora aveva addirittura deciso di licenziarsi:

*Io ero qui con un contratto di collaborazione coordinata a progetto e poi continuativa... dal 2011, quando ho chiesto di essere licenziata perché non sapevo come fare per papà, loro mi hanno proposto di assumermi part-time. (Int. n. 3/D)*

Tanto è vero che, concludendo l'intervista, ha voluto aggiungere:

*Mi sento anche molto accolta; ti ho detto già di come si comporta la mia responsabile che si fa in quattro... (Int. n. 3/D)*

Infine è necessario sottolineare che non sono state raccolte testimonianze analoghe da parte degli uomini intervistati, benché anch'essi padri. Certamente per nessuno di loro l'esser diventato genitore ha mai rappresentato un problema sul lavoro! Ciò non di meno, quanto segue è dedicato ad una grave discriminazione che colpisce un uomo, ma vedremo dal suo racconto che non attiene ad alcuna esigenza di cura legata dal suo essere padre di due figli uno dei quali disabile grave, bensì dalle difficoltà che gli umani spesso esprimono ancora oggi nell'incontro con la diversità.

Si tratta di un lavoratore dipendente pubblico, un insegnante. Le discriminazioni che subisce e denuncia sono tutte riconducibili al suo handicap, a quello visivo in particolare, e non ai suoi compiti genitoriali di assistenza al figlio disabile. Nonostante questa possa sembrare una sede impropria, riteniamo importante riportare alcuni passaggi di questa testimonianza in ragione del fatto che alla base di qualsiasi discriminazione ritroviamo i pregiudizi e gli stereotipi con cui leggiamo il mondo intorno a noi.

*I genitori dei miei alunni hanno deciso che, siccome io sono cieco, non posso insegnare matematica però ritengono che possa insegnare scienze... in un posto di lavoro c'è anche il problema del giudizio o meglio, dell'idea che ha di te il mondo. Allora il mondo lavorativo è un mondo dove comunque devi stare. Per esempio, qui al parco se qualcuno pensa che io, perché non vedo e cammino male, non posso portarci il cane... chi se ne importa. Ma al lavoro l'opinione di chi fa parte del*



*contesto, influenza. ...Il mondo della disabilità non è conosciuto, la parola integrazione è una bella parola ma rimane una parola vuota... l'integrazione non c'è. ...Quindi, devi prima aggirare un muro costruito sui pregiudizi... lo devo sempre dimostrare qualcosa... Mentre io sono persona normale con i miei gusti. ..."tu sei bravo ma qui alle medie è importante anche la disciplina, controllare i ragazzi". Sono ormai quasi 15 anni che faccio questo lavoro e nelle mie classi non è successo mai nulla... Non è che ho i raggi X, lo so che non ci vedo e non posso correre dietro ai ragazzini e quindi mi organizzo. ...In sostanza o sei un privilegiato perché hai la 104 oppure un poverino... non riconoscono mai il fatto che siamo tutti diversi. (Int. n. 9/U)*

### **1.9 Se fossi uomo ... se fossi donna**

Avvicinandoci alle conclusioni di questo percorso di analisi delle interviste risulta interessante confrontare le risposte di uomini e di donne che, a distanza, si scambiano le rispettive considerazioni mettendosi nei panni gli uni delle altre e viceversa. Esse evidenziano la consapevolezza dei nostri interlocutori e delle nostre interlocutrici in relazione alle rigidità culturali da cui scaturiscono quegli stereotipi e quei pregiudizi che a tutt'oggi penalizzano le donne piuttosto che gli uomini in ambito lavorativo, nonché la mancata messa in discussione dei rispettivi ruoli genitoriali.

*...comunque un uomo ha meno responsabilità familiari e ciò gli consente di recuperare tempo per il lavoro. Magari accompagna il figlio alla visita medica però poi, siccome troverà la cena pronta, rimane a lavoro fino alle otto di sera. È questa la questione fondamentale. (Int. n. 4/D)*

*Se io fossi stata una donna penso che avrei preso più ore di 104, perché sarei stato portato a fare di più nei confronti di mia madre. Credo che mi sarei fatto meno scrupoli, fermo restando che se fossi stata una donna nella mia situazione, col mio livello e a fine carriera non credo che sarebbe cambiato molto. (Int. n. 7/U)*

Le citazioni di cui sopra sono dei due dipendenti dello stesso istituto di credito. La signora, diversamente da quanto afferma il suo collega, di scrupoli se ne pone molti e, di conseguenza, utilizza davvero poco i permessi di cui dispone:

*Adesso, da poco, non ho sei giorni di permesso ma tre perché sto prendendo la 104 per un solo bambino – l'altro è migliorato e ha meno bisogno di terapie; detto questo, prendo al massimo un giorno al mese. (Int. n. 4/D)*

Guardando alle due citazioni che seguono è invece curioso notare che, pur a fronte di considerazioni rovesciate, la conclusione che si può trarre è la



stessa: un uomo che si “prende cura diventa un eroe” e sperimenta una sorta di discriminazione particolare, al contrario.

*Bella domanda! Sì. Perché gli uomini sono più valorizzati a livello aziendale in generale e un uomo che si prende cura di un fratello nelle condizioni del mio sarebbe stato considerato un eroe, mentre per una donna è normale: è una domestica e si occupa quindi di queste cose. Questo è un problema di cultura in generale e non si tratta né di pubblico né di privato, poi in un'azienda come la mia se devono promuovere qualcuno promuovono un padre di famiglia. (Int. n. 2/D)*

*Gli uomini sono meno credibili nelle attività di assistenza che consentono di prendere la 104. Si pensa più facilmente che se un uomo ha la 104 lo faccia per non andare a lavoro. C'è una sorta di discriminazione al rovescio. (Int. n. 6/U)*

Chiudiamo con una citazione che ci traghetta verso l'ultimo paragrafo di questa lettura tematica delle interviste, dal momento che introduce una sia pur breve valutazione delle norme che consentono di allontanarsi dal posto di lavoro per svolgere attività di cura.

*Qui non credo che ci sia un problema di essere uomini o donne. Un essere umano che usufruisce della 104 e che fa vera assistenza ha gli stessi problemi a prescindere dal sesso. (Int. n. 1/D)*

### **1.10 La Legge 104 tra uso e abuso**

Le donne e gli uomini che hanno narrato la loro storia di vita nel corso di questa ricerca, hanno descritto l'utilizzo che fanno della Legge 104/1992 mettendo a fuoco le penalizzazioni e i problemi che ne derivano in ambito lavorativo, dal punto di vista economico e non solo. Tra questi, non ultime, le difficoltà che si incontrano nel rapporto con i colleghi e le colleghe, oltre che con le direzioni aziendali pubbliche o private che siano. Problemi e difficoltà delle donne penalizzate ben più degli uomini in ragione dei compiti di cura di cui si fanno carico sia nelle circostanze qui indagate sia a fronte di una semplice maternità. Difficoltà che incontrano anche gli uomini che ne fanno uso in ragione della gravità delle situazioni che affrontano, penalizzati anche perché il loro agire viene spesso letto attraverso stereotipi culturali che portano molti a dire: se un uomo usa la 104 lo fa per non andare al lavoro.

Ma difficoltà e incomprensioni derivano anche dalla cattiva fama che nel tempo si è conquistata questa normativa a causa di chi ne abusa. Le persone da noi intervistate sono consapevoli degli effetti negativi che ricadono su di loro per colpa di chi ne fa un uso scorretto e, infatti, nel corso delle nostre interviste il problema si è posto e c'è chi, proprio per questo, chiede da un



lato maggiori controlli ma anche, dall'altro, maggiori servizi su cui poter contare. È, infatti, attraverso il combinato disposto di questi due elementi (maggiori controlli e più servizi) che le attività lavorative ne risentirebbero di meno e, soprattutto, chi ne ha un'effettiva necessità ne ricaverebbe più sollievo e credibilità.

*Si dice che la 104 sia un privilegio, ma chi lo dice non sa quanti e quali siano gli impegni. Le esigenze sono tante. ...Secondo me dovrebbero esserci più controlli perché è vero che c'è chi ne approfitta. Si potrebbe poi stare di più e meglio al lavoro se lo Stato intervenisse di più con i servizi. (Int. n. 6/U)*

*Da quando siamo diventati una SpA, questa legge di fatto c'è ma come in tutte le aziende private... non è vista di buon occhio. Quindi usufruirne è considerato un modo per farsi i fatti propri e a qualche livello ci sono delle forme di ritorsione non esplicite ma implicite. ...La cosa brutta della 104 è il fatto che venga considerata un privilegio e non una tutela. ...Ho la 104 anche per mia madre, però non la utilizzo salvo che non sia proprio necessario... (Int. n. 5/D)*

*"Ho la 104 anche per lei però non la utilizzo salvo che non sia proprio necessario"* ci ha detto l'intervistata, e questo nonostante la signora abbia passato sette mesi senza far niente in ufficio perché è stata costretta a chiedere la 104, utilizzando sia i permessi che il congedo e a mettersi in *part-time*. In effetti, un utilizzo molto parsimonioso delle possibilità offerte dalla legge lo registriamo da diversi dei nostri interlocutori, sia uomini che donne.

*In genere prendo i permessi una o due volte al mese a meno che qualche mese non mi basti e allora prendo anche il terzo giorno. Comunque li prendo sempre per affrontare problemi quotidiani di organizzazione: soprattutto accompagnamenti. Mediamente prendo un giorno e mezzo al mese. Potrei prendere fino a sei giorni, ma è la mia compagna che utilizza i tre giorni di Riccardo quando è costretta. Anche lei insegna. (Int. n. 9/U)*

Tuttavia per quanto si voglia essere attenti alle esigenze lavorative anche in ragione dei problemi che possono determinarsi sul posto di lavoro, talvolta proprio non è possibile fare a meno dei permessi, anche erodendo il congedo straordinario.

*C'è stato un momento in cui all'interno dell'open space, dove siamo in 13, c'era gente molto competitiva. E in quel caso sentivo i mugugni dei colleghi il giorno dopo l'assenza... (battutine, ecc.), e questo è stato un periodo bruttino. La mia responsabile mi dice talvolta: non prendere la 104 in questo periodo perché dobbiamo fare le aule. Ma io non posso che risponderle che quando la prendo è perché ne sono costretta. (Int. n. 2/D)*

*Ovviamente tre giorni non bastano e io negli ultimi due anni ho chiesto più volte il periodo di congedo retribuito, sempre consentito dalla 104, che puoi prendere a*



*giorni, a mesi... Beh! io prima non li avevo mai chiesti, mentre in questo ultimo anno ho chiesto una settimana il mese passato, altri giorni due mesi fa. Li prendo poi sempre a settimane perché devi considerare i problemi dell'ufficio... questi giorni li posso chiedere tutte le volte che ritengo necessario e anche il giorno stesso, ma questo non vuol dire che non debba tener conto del lavoro e dei colleghi perché poi nel mio ufficio siamo in quattro su sette a usufruire della 104. Tu conta che ognuno di noi può usufruire di tre giorni al mese! e meno male che noi andiamo abbastanza d'accordo... (Int. n. 1/D)*

Tutti i nostri testimoni, dunque, usufruiscono dei permessi della Legge 104/92 a fronte di situazioni gravi e conclamate (nonché certificate), pur facendone un uso parsimonioso, attento sia alle esigenze aziendali che alle ricadute su colleghe e colleghi. Le possibilità offerte dalla normativa sono tuttavia indispensabili per chi lavora, tanto è vero che diversi tra i nostri testimoni si chiedono come riescano ad affrontare gli stessi problemi coloro che, con contratti precari o senza tutele, si trovano in situazioni analoghe.

*Posso aggiungere comunque che l'istituzione della 104 è una manna. Io mi sono immaginata una situazione come la mia, che non è delle più gravi, ma con un lavoro da precaria o da un privato tutto ciò non sarebbe stato possibile. (Int. n. 1/D)*

Non possiamo allora che concludere questa analisi interrogandoci sulla figura dell'*assistente informale* che nel nostro Paese non esiste nemmeno come definizione. Nonostante le normative che consentono ai lavoratori dipendenti di trovare un certo equilibrio tra attività lavorative e compiti di cura, questa figura in Italia può dirsi ancora sconosciuta, non assunta a pieno titolo all'interno delle politiche di "conciliazione", contrariamente ai passi in avanti che anche nel nostro Paese sono stati fatti relativamente alla tutela della maternità e, più di recente, della genitorialità con interventi che, seppure ancora insufficienti, cominciano a coinvolgere anche i lavoratori e le lavoratrici precarie.

Si tratta allora di far uscire dall'ombra il tema della cura in termini generali, considerando l'intero arco della vita, dalla nascita all'invecchiamento, comprendendo tutte le avventure e, in questo caso, le disavventure, che possono intercorrere lungo questo percorso. E così come sono state fatte uscire dall'ombra figure quali "le badanti", entrate in punta di piedi nelle nostre case divenendo sempre più indispensabili proprio per affrontare le esigenze di cui qui si è trattato, risulta sempre più urgente il riconoscimento di chi – perché genitore, fratello, sorella, figlio e figlia – si prende cura dei propri cari sostenendone spesso un peso assai gravoso.



## Il contesto: *care e caregiver* nella situazione italiana

### 2.1 *La cura, un crocevia di questioni*

Le testimonianze dei familiari impegnati nella cura dei loro cari riportate nelle pagine precedenti sollevano molteplici e interrelate questioni che disegnano il contesto nel quale sono calate le esistenze sia di coloro che danno, sia di coloro che ricevono le necessarie e vitali forme di assistenza e cura. Piccolo spicchio di una realtà che va facendosi sempre più diffusa nel nostro paese e la cui consapevolezza dovrebbe sollecitare il nostro sistema di *welfare* affinché ne colga tutte le implicazioni in modo da disegnare politiche adeguate alla dimensione del problema.

È una realtà nella quale si intersecano diversi, oramai noti, fenomeni: le cosiddette modifiche della piramide demografica dovute ai mutamenti intercorsi nella consistenza numerica e nelle relazioni fra le fasce di età della popolazione; i bisogni primari – diritti per la vita – di coloro che si trovano in condizioni di dipendenza dalle cure prestate da altri per potere vivere; le opportunità consentite dalla legislazione per coloro che, pur impegnati nel lavoro professionale, vogliono o debbono farsi carico contemporaneamente dell’assistenza di un familiare (donne soprattutto) pagando assai spesso prezzi pesanti a cominciare dalla riduzione di reddito; il riconoscimento del ruolo sociale dovuto a chi, madre o padre o figlia/o o familiare, è sempre più spesso indicato come *care giver*, termine che ne riassume le molteplici funzioni materiali, relazionali, affettive; la carenza di cultura e di politiche di conciliazione incisive che pesa su chi è impegnato nella cura così come sulla bassa partecipazione femminile al mercato del lavoro; l’assetto, infine, del *welfare* sia nelle sue strutture di fondo che nelle differenti articolazioni territoriali. “*Welfare* mediterraneo” continua ad essere sostanzialmente quello del nostro paese, nel quale centrale è la famiglia nell’erogare le diverse forme di assistenza secondo quello che è chiamato “*welfare* fai da te”; un *welfare* reso più povero o più ricco dalla organizzazione dei servizi sociosanitari che, a seconda delle Regioni che mostrano consistenti divari in materia, si integrano con e supportano le attività di cura dei familiari.

Problemi tutti alla cui base stanno le attribuzioni di significato e valore che il nostro contesto sociale attribuisce alla cura e al lavoro di cura.

È un problema che riguarda il genere e le generazioni poiché la cura – il bisogno di riceverla e la disponibilità a darla – è uscita dalla invisibilità che fino a non molto tempo fa l’ha caratterizzata, divenendo centrale nella società odierna. È sempre stato “naturale”, nella storica divisione sociale dei ruoli attribuiti a donne e uomini, che fossero le donne figlie o madri o sorelle o parenti a farsene carico, sia quando occorreva assolvere i compiti della crescita dei bambini, sia quando c’era una persona giovane o adulta affetta



da handicap, sia, quando bisognosi di assistenza erano i genitori anziani, assolvendo il “debito” verso la generazione precedente. Compito di cura ascrivito all’identità femminile e come tale lavoro “obbligato d’amore”, invisibile, sottovalutato nella responsabilità, nella complessità organizzativa e fatica fisica e psicologica che generalmente richiede.

Tali caratteristiche sono divenute ben chiare quando questo lavoro, specie nei confronti degli anziani, è stato affidato in grande quantità alle donne migranti, soprattutto a partire dagli anni '90 del secolo scorso, secondo un modello di *care drain* mediterraneo dovuto alla divisione globale del lavoro<sup>15</sup>: la visibilità ha fatto emergere l’importanza della qualità di quelle prestazioni, l’impegno temporale, il valore economico<sup>16</sup>.

E poiché la condizione della dipendenza non è un accidente casuale della vita di qualcuno, ma condizione universale dell’inizio e della fine di tutti, essa deve fare riconsiderare la centralità del lavoro di cura nella riproduzione della nostra società e garantire diritti e prerogative di chi se ne fa carico<sup>17</sup>.

Come hanno analizzato per prime diverse studiosse (femministe), l’asimmetria di potere fra i sessi, propria dell’organizzazione patriarcale, anche ammodernata, quale quella in cui viviamo, ha causato, di conseguenza, una mancata iscrizione del lavoro di cura nei diritti di cittadinanza dei soggetti. Quindi “il bisogno di ricevere cura, la necessità, l’obbligazione, ma anche il desiderio di fornirla, sono rimasti nascosti a lungo nelle pieghe della vita quotidiana, nella ovvietà della divisione del lavoro tra uomini e donne e tra società e famiglia, rimossi dai grandi discorsi sui diritti, la cittadinanza e la democrazia”<sup>18</sup>. E nelle sue recenti riflessioni Carol Gilligan, la studiosa che ha dato voce alla “differenza femminile”, sostiene che se la società patriarcale ritiene la cura un’etica femminile che richiede *qualità femminili* quali capacità di ascolto, di relazione, di empatia, “in una cornice democratica la cura è

---

<sup>15</sup> Francesca Bettio, Annamaria Simonazzi e Paola Villa, *Anziani e immigrazione*, in Annamaria Simonazzi (a cura di), *Questioni di genere, questioni di politica*, Roma, Carocci ed., 2006. Per uno sguardo transnazionale sul tema, si veda:

Barbara Ehrenreich, A. Hochschild, *Donne globali. Tate, colf e badanti*, Milano, Feltrinelli, 2004.

<sup>16</sup> Le caratteristiche del lavoro di cura rivolto ai bimbi nelle prime età sono divenute visibili dall’inizio degli anni '70 con la creazione dei servizi, nidi e scuole dell’infanzia, o l’acquisto di servizi sul mercato (tate); anche in questo caso, comunque, esso è ampiamente assolto dalle generazioni precedenti delle nonne.

<sup>17</sup> Martha Nussbaum, *Giustizia sociale e dignità umana. Da individui a persone*, Il Mulino, Bologna, 2002.

<sup>18</sup> Chiara Saraceno, *Bisogni e responsabilità di cura. Non solo una questione di donne*, “Lectio magistralis” tenuta all’Università Ca’ Foscari di Venezia, 29 maggio 2015.



un'etica dell'umano", che interseca responsabilità, equità e diritti superando i codici e le gerarchie di genere dell'ordine patriarcale<sup>19</sup>.

Dunque, non è più del tutto invisibile e silenzioso, oggi, il lavoro di cura e chi lo svolge: un processo si è aperto, pur se lento e non sempre lineare.

E anche se la responsabilità appare ancora soprattutto un carico delle donne – “la distribuzione dei carichi di cura è un macigno sulle spalle delle donne, anche perché vanno tenuti conto i radicati ‘stereotipi di genere’ dentro i quali la società italiana è ingabbiata” sostiene Linda Laura Sabbadini<sup>20</sup> – pure alcuni uomini in particolari condizioni cominciano ad esserne investiti; lo dicono le stesse testimonianze raccolte per questo lavoro, oltre all'uso dei congedi per la cura dei figli da parte di un certo numero di padri<sup>21</sup>.

Questo avviene perché i nuclei familiari si sono ridotti e le reti parentali assottigliate, ed è difficile contare sull'intervento di più persone. Perché il vistoso fenomeno dell'allungamento della vita ha aumentato il numero delle persone anziane in condizioni di parziale o totale mancanza di autonomia e quindi di dipendenza da una figlia, da un figlio, da una nipote... Perché stanno modificandosi le condizioni di lavoro di (molte) donne, chiamate a rimanere più a lungo attive nel mercato del lavoro, perciò in difficoltà a destinare un tempo adeguato per occuparsi di persone anziane, di disabili adulti e bambini, come di bambini dalle prime fasi di vita fino all'adolescenza. Tanto che la stessa Dirigente dell'Istat denuncia come si stia rompendo “la catena di solidarietà femminile su cui per decenni il nostro Paese si è basato, il vero pilastro fondamentale del *welfare* italiano, visto che in Italia abbiamo introdotto politiche di conciliazione con molto ritardo, solo ad inizio 2000”.

## **2.2 Cambiamenti demografici e bisogni di cura**

Un quadro dettagliato – e per molti versi preoccupante – di come si è evoluta la realtà demografica e sociale del nostro paese negli ultimi trenta anni è

---

<sup>19</sup> Carol Gilligan, *La virtù della resistenza, Resistere, prendersi cura, non cedere*, (2011), Moretti&Vitali, Bergamo, 2014. Il libro riprende i temi che la studiosa ha posto al centro di *Con voce di donna. Etica e formazione della personalità*, Milano, Feltrinelli, 1987.

<sup>20</sup> Cfr. nota 16 del cap.1.

<sup>21</sup> Cfr. European Commission, *The Implementation of Parental Leave Directive 2010/18 in 33 European Countries*, pag. 142: “In Italy, the leave system described is basically used by women. It is quite unusual in Italy for fathers to take parental leave. In 2012, according to Istat data (Istat, *Report on social cohesion 2013*, available at: <http://www.istat.it/it/archivio/108637>, accessed 7 April 2014), 284 641 parents took parental leave: 253 442 women and 31 199 men, most of them in the central to northern regions; this means that about 11 % of leaves is taken by men and 89 % by women. The gender pay gap and the fact that men are the main breadwinners has a great influence on this.”



fornita dal Rapporto Istat sulla situazione del paese 2014, che ne vede le prospettive a medio termine e le implicazioni sul sistema sociosanitario e familiare<sup>22</sup>.

La dinamica demografica aggraverà, nei prossimi trenta anni, il processo d'invecchiamento in corso: del mezzogiorno innanzitutto, "dove dal 2011 al 2041 la proporzione di ultra sessantacinquenni per 100 giovani con meno di 15 anni risulterà più che raddoppiata passando da 123 a 278"; ma anche al Centro-Nord "l'indice di vecchiaia aumenterà di oltre una volta e mezza, da 159 a 242", combinandosi con l'effetto della denatalità "che erode la consistenza quantitativa delle nuove generazioni".

Questo significa più anziani che vivono soli in famiglie unipersonali, dove il 48,7 per cento di coloro che vivono soli hanno 65 anni e più, e di cui l'11,1 per cento ha oltre 85 anni. Con una significativa differenza fra donne e uomini: infatti "in virtù della più alta aspettativa di vita fra le donne – specialmente nelle coorti oggi già invecchiate<sup>23</sup> – la percentuale di persone sole ascrivibile alle fasce di popolazione anziana (65 anni e più) raggiunge il 62,5, mentre fra gli uomini è del 30,0"<sup>24</sup>.

Una popolazione di anziani esposti alle malattie dell'invecchiamento se non a gravi patologie invalidanti, molti dei quali hanno o avranno necessità di essere parzialmente o completamente assistiti e curati. L'aumento degli anni produce, infatti, aumento di disabilità, "intesa come una condizione della persona legata a quel ventaglio di attività di vita che subiscono serie restrizioni a causa di limitazioni funzionali (menomazioni fisiche o sensoriali legate alla vista, all'udito e alla parola)".

Considerando poi la popolazione di ogni età che, per essere attualmente in condizioni di invalidità o cronicità gravi è estremamente dipendente dal bisogno quotidiano di essere assistita, sono circa 13 milioni le persone di quindici anni e più, che nel 2013 denunciano limitazioni funzionali, invalidità o cronicità gravi. Il 25,5% dei residenti: le donne (54,7%) e le persone anziane (61,1%) in quantità maggiore<sup>25</sup>. Quelle che presentano gravi limitazioni dell'autonomia sono circa 2 milioni e 600; mentre sono 4 milioni 478 mila le persone, con prevalenze che superano il 50% dopo i 75 anni e raggiungono il 78,5% nella popolazione di 85 anni e più, che denunciano difficoltà a svolgere le attività quotidiane essenziali quali mangiare tagliando il cibo, spogliarsi, lavarsi mani e viso e fare bagno e doccia, alzarsi dal letto. Inoltre il 33,7% di coloro che presentano limitazioni funzionali, invalidità o cronicità gravi ha difficoltà a muoversi. Una quota che praticamente raddoppia (67,3%) tra quanti sono colpiti da limitazioni gravi.

---

<sup>22</sup> Istat, *Rapporto sulla situazione del paese 2014*, cap.4 "Tendenze demografiche e trasformazioni sociali. Nuove sfide per il sistema di Welfare". Qui vengono analizzate anche le differenze regionali in materia di spesa sociale e sociosanitaria che determinano divari sensibili nell'offerta di assistenza e di opportunità integrative alle famiglie.

<sup>23</sup> L'Italia è seconda alla Germania per le più alte aspettative di vita dalla nascita: per i maschi è di 79,6 anni, per le donne di 84,4 (2012), Istat, cit., pag. 141.

<sup>24</sup> Ibidem, pag. 147.

<sup>25</sup> Istat, *Inclusione sociale delle persone con limitazioni funzionali, invalidità o cronicità gravi. Anno 2013*, 21 luglio 2015.



Si tratta di una situazione – questa dell’invecchiamento della popolazione – che del resto interessa tutti gli stati europei: infatti, la *Confederation of Family Organisations in The European Union* (COFACE) stima che la percentuale di popolazione di 65 e più anni, attualmente circa il 20% , nel 2050 sarà il 25%; ad essa vanno aggiunte le persone con disabilità che rappresentano circa un sesto della popolazione in età da lavoro<sup>26</sup>. Lo stesso recente rapporto indica che circa l’80% del tempo dedicato al lavoro di cura di anziani e disabili è fornito da familiari, amici o vicini in qualità di assistenti informali (*informal carers*), con una differenza significativa tra Stati e tra donne e uomini<sup>27</sup>.

A questo punto la domanda, di fronte a tale realtà e previsioni, è: quante sono anche in Italia le donne e gli uomini che, da soli o insieme ad altri familiari, svolgono ogni giorno le diverse attività di cura materiale, relazionale ed affettiva per consentire a familiari in condizioni di dipendenza una vita possibilmente dignitosa, oggi e negli anni futuri<sup>28</sup>?

In un quadro di questa natura, l’Istituto Centrale di Statistica nota come siano sempre più importanti le reti informali di *care giver* che danno aiuto a persone in condizioni di fragilità; anche se le donne – “il pilastro delle reti di aiuto” – incontrano maggiori difficoltà di un tempo a sostenere il peso della cura che si dilata negli anni e che, in non pochi casi, sovrappone quello verso i figli più piccoli a quello verso i genitori anziani o altro adulto disabile (la cd. figura della donna *sandwich*). Di conseguenza, ed è sempre l’Istat ad affermarlo, “le politiche di conciliazione dei tempi di vita e il sostegno pubblico alle famiglie con persone che hanno limitazioni dell’autonomia personale costituiscono, dunque, un nodo cruciale in una società caratterizzata da queste tendenze”<sup>29</sup>.

Se si considera inoltre l’innalzamento dell’età pensionabile per le donne, ne consegue che i problemi legati alle scelte di e sul lavoro, in relazione alla necessità di essere anche *care giver*, incideranno sempre più sulle condizioni di vita di un gran numero di persone, donne in *primis*, ma anche di uomini. Sono prospettive che portano dunque alla sollecitazione, rivolta ai *policy makers*, perché mettano in atto politiche sociali (e di genere) capaci di

<sup>26</sup> COFACE, *European Reconciliation Package. 2014 Year Of Reconciling Work and Family Life in Europe*, March 2015.

<sup>27</sup> COFACE, cit., pag.17; con riferimento alla *Quality of Life Survey* (2012) svolta da Eurofound, 10 europei su 100 sono impegnati nella cura per un membro della famiglia alcuni giorni o ogni giorno della settimana.

<sup>28</sup> L’indagine Istat *Inclusione sociale delle persone con limitazioni dell’autonomia personale. Anno 2011*, dicembre 2012, riferisce che l’aiuto da parte di familiari è quello su cui le persone in situazione di limitazioni e scarsa autonomia contano più spesso, sia in termini di persone su cui fare affidamento in caso di bisogno (l’83,1% degli intervistati, infatti, conta sui parenti in caso di necessità), sia in termini di aiuto effettivamente fornito (il 55,0% riceve aiuti da familiari conviventi o non conviventi). Solo una quota del 2,6% fruisce di aiuti di assistenti domiciliari o operatori sociali anche in combinazione con altri tipi di aiuto. A ciò si aggiunge che considerando congiuntamente l’assistenza sanitaria domiciliare e gli aiuti per la vita quotidiana, vi è una quota di persone che non ha alcun tipo di sostegno (16,9%), nonostante soffra di gravi (6,6%) o lievi limitazioni funzionali (31,8%).

<sup>29</sup> Istat, *Rapporto 2014 cit.*, pag. 147.



modificare nel profondo i comportamenti delle famiglie e dei singoli individui.

### **2.3 Lavoro di cura e politiche di conciliazione**

È soprattutto in riferimento alle responsabilità genitoriali per l'accudimento e la crescita dei figli che è aumentata, nel nostro paese, l'attenzione all'importanza sociale, non solo individuale, del lavoro di cura, inducendo le politiche pubbliche (anche per la costante sollecitazione europea) a mettere in campo azioni che, oltre a favorire la possibilità di maggior tempo da rivolgere alla cura dei figli negli anni della primissima infanzia, allo stesso tempo stimolino alla maggiore partecipazione dei padri nella prospettiva di una più equa divisione di compiti nella famiglia<sup>30</sup>.

Sono le politiche che vanno sotto il nome di "conciliazione fra lavoro per il mercato e la vita personale/familiare", le quali hanno nella Legge n. 53/2000 (la cosiddetta legge sui congedi parentali) la loro base fondativa<sup>31</sup>.

I risultati raggiunti in questo campo, a diversi anni di distanza, sono per molti aspetti deludenti e ancora insufficienti. Le politiche di conciliazione o *Work Life Balance* hanno avuto per molto tempo un ruolo marginale nel nostro paese e – nonostante il costante e reiterato richiamo dell'Unione Europea in proposito<sup>32</sup> – sono state relegate a un ruolo comprimario e parallelo<sup>33</sup>, senza un investimento continuativo e incisivo – *mainstream* – delle politiche pubbliche. E quindi quelle norme sono state poco capaci di creare fino ad oggi una "cultura conciliativa" diffusa: a causa della difficoltà di realizzare misure personalizzate che rispondano ai diversificati e mutevoli bisogni di tempo delle dipendenti e dei (non ancora molti, ma in numero crescente) dipendenti da parte delle organizzazioni lavorative private ma anche pubbliche; inoltre per la difficoltà di molti individui (possono essere padri, colleghi e datori di lavoro) a modificare mentalità e comportamenti, ancorati a modelli di genere e di famiglia più tradizionali, dove ancora nettamente diversificati sono i ruoli e le responsabilità di donne e uomini.

L'impossibilità di trovare soluzioni conciliative praticabili e non eccessivamente penalizzanti sul piano lavorativo è stata, infatti – per

<sup>30</sup> Si tratta di una tendenza alla "ri-familizzazione dei padri" che, a cominciare dai paesi scandinavi, sta interessando da alcuni anni anche l'Italia; cfr. Chiara Saraceno, *Genere e cura: vecchie soluzioni per nuovi scenari?*, in "Rivista delle Politiche sociali. Donne e welfare", n. 2, 2009.

<sup>31</sup> Legge 8 marzo 2000, n. 53 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città" (GU n. 60 del 13 marzo 2000). Il Decreto Legislativo n.151 del 2001 ricapitola tutte le disposizioni in tema di maternità e congedi: "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53" (GU n.96 del 26 aprile 2001 ).

<sup>32</sup> L'ultima presa di posizione della Commissione Europea sul tema è data dalla "Road Map" *New start to address the challenges of work-life balance faced by working families*, agosto 2015.

<sup>33</sup> Donata Gottardi, *La legislazione e le politiche sulla conciliazione: l'Italia nel quadro europeo*, in "Sociologia del Lavoro" n. 119, 2010.



rimanere nell'ambito delle esperienze di cura rivolte ad anziani e disabili adulti qui presentate – una delle cause del massiccio ricorso alle “badanti” straniere, spesso dopo avere sperimentato diverse modalità di assistenza con alternanza di vari familiari, ma insostenibili sul piano personale. Ciò non solo a conferma del *welfare* basato sulla famiglia, poiché la badante ne diviene parte materialmente ed emotivamente. Tale ricorso è anche una soluzione “conciliativa”, avendo consentito e consentendo di risolvere diverse esigenze materiali, psicologiche e relazionali delle donne e degli uomini congiunti della persona in stato di necessità, poco o per nulla autonoma<sup>34</sup>.

Quello delle politiche di conciliazione è, infatti, un lento processo di cambiamento culturale nel quale non mancano situazioni positive che consentono alle lavoratrici e ai lavoratori di enti pubblici e di imprese private di affrontare i loro impegni di assistenza riducendo le più vistose difficoltà organizzative, come testimoniano anche le Buone prassi individuate per il Progetto.

Un processo in corso – a piccoli passi comunque, notano le economiste Alessandra Casarico e Daniela Del Boca<sup>35</sup> – che ha visto allargarsi recentemente la platea delle e dei beneficiari dei congedi di maternità e parentali, aumentare la durata del beneficio, la possibilità di ricorrere al *part-time* al posto del congedo ed altre misure che si rivolgono anche a coloro che hanno necessità di assistere una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa<sup>36</sup>. norme pur modeste, ma che è sperabile

---

<sup>34</sup> Significative, a questo proposito, le testimonianze di familiari *care givers* raccolte nel Progetto *Diade: rete territoriale per la prevenzione della violenza nelle relazioni di cura*, capofila Provincia di Reggio Emilia, 2008-09, bando del Ministero delle Pari Opportunità (Fondo anti violenza) 2007.

<sup>35</sup> Alessandra Casarico e Daniela Del Boca, *Conciliazione lavoro e famiglia: avanti a piccoli passi*, “lavoce.info”, 6 marzo 2015.

<sup>36</sup> Le principali novità sulla conciliazione vita-lavoro introdotte dal Decreto legislativo del 15 giugno 2015 n. 80, a modifica delle norme della L.53/2000, sono le seguenti: il congedo di paternità al posto della madre è esteso anche ai casi in cui la madre, o il padre, o entrambi, siano lavoratori autonomi. Il congedo per i periodi di residenza all'estero in caso di adozioni internazionali può essere preso dal padre anche se la madre non è una lavoratrice. Inoltre le lavoratrici autonome iscritte alla gestione separata INPS prendono l'indennità anche se le aziende non hanno versato i contributi previdenziali; le libere professioniste percepiscono l'indennità di maternità, anche in caso di adozione o affidamento, con le stesse regole previste per le lavoratrici dipendenti. I genitori possono chiedere il congedo parentale per i primi 12 anni di vita del figlio, non più solo per i primi otto (*articolo 7 del decreto, lettera a*); passa da otto a dodici anni di vita del figlio anche il congedo dei genitori di bambini portatori di handicap che può durare fino a tre anni (compresi i dieci mesi ordinari); la retribuzione (pari al 30% dello stipendio), è dovuta se il congedo è goduto entro i primi sei anni di vita del figlio, il doppio del precedente termine di tre anni; è estesa a tutti i lavoratori la possibilità di richiedere il congedo parentale a ore, anche se il contratto collettivo non lo prevede. Infine il lavoratore può chiedere, per una sola volta, la trasformazione del rapporto da tempo pieno a *part-time*, in luogo del



negli anni futuri divengano opportunità da estendere a tutte le donne e gli uomini senza distinzioni<sup>37</sup>, potenziando anche quelle relative a chi assiste adulti e anziani in condizioni di inabilità.

Anche la legge di riforma della Pubblica Amministrazione da poco entrata in vigore introduce misure di conciliazione vita-lavoro rafforzando meccanismi di flessibilità organizzativa che non siano penalizzanti sui percorsi di carriera e nuove misure organizzative per favorire le cure parentali<sup>38</sup>.

Questo processo necessita in tutti i casi di forti campagne di sensibilizzazione: perché insieme all'applicazione e all'implementazione delle norme legislative, che non è sufficiente siano previste sulla carta, vanno modificati in profondità orientamenti e comportamenti con i quali fronteggiare l'evolversi dei bisogni di cura verso bambini, adulti e anziani "fragili" a cui si è prima

-----  
congedo parentale, per un periodo di tempo corrispondente e una riduzione di orario non superiore al 50%. (*comma 7 dell'articolo 6*).

Inoltre si introducono benefici per i datori di lavoro che incentivano l'uso del telelavoro e per il triennio 2016-18, in via sperimentale, il 10% del Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello sarà destinata alla promozione della conciliazione tra la vita professionale e quella privata.

Secondo un'altra disposizione, contenuta nel *comma 5* del Decreto, il lavoratore o lavoratrice con un figlio convivente di età superiore a 13 anni, o portatore di handicap ai sensi dell'*articolo 3 della legge 104 del 1992*, ha la priorità nella trasformazione del contratto da tempo pieno a *part-time*. Inoltre il Decreto prevede il diritto di chiedere prioritariamente il *part-time* per una serie di esigenze di carattere familiare legate non solo alla presenza di figli: lavoratori affetti da patologie oncologiche o da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti che riducano la capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti delle terapie salvavita, patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative riguardanti il coniuge, i figli o i genitori, necessità di assistenza di una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%.

[www.lavoro.gov.it/.../20150805\\_Conciliazione-vita-lavoro---scheda-di-sintesi...](http://www.lavoro.gov.it/.../20150805_Conciliazione-vita-lavoro---scheda-di-sintesi...)

<sup>37</sup> Cfr. Maria Ilda Benvenuti, Marina Piazza, Anna Maria Ponzellini, Anna Soru, *L'Italia e il doppio sì (alla cura e al lavoro) difficile da realizzare, le proposte per la conciliazione del gruppo maternità&paternità e il Jobs Act: qualcosa si muove*, "InGenere", 21 luglio 2015, [www.ingenere.it](http://www.ingenere.it) Le sociologhe del gruppo hanno elaborato nel tempo una serie di proposte per dare il via ad un percorso di unificazione in chiave universalistica e di riequilibrio del sistema di *welfare* che allarghi i diritti sociali e di cittadinanza a chi, senza distinzione tra donne e uomini, presta attività di cura. La soluzione proposta per rispondere a una situazione molto frastagliata di lavori precari e intermittenti è quella di aiutare le madri "in quanto madri e non in quanto lavoratrici" e che ci sia per tutte, senza togliere a chi ha di più, una indennità minima universale. La proposta storica del gruppo è quella di stabilire per tutte le madri un'indennità di 5 mensilità che non sia inferiore a 1,5 volte l'assegno sociale (che nel 2014 è pari a 447,61 euro), quindi ad oggi circa 670 euro.

<sup>38</sup> Legge 7 agosto 2015, n. 124, "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche", (GU n.187 del 13-8-2015). La legge (Art. 14) vuole incentivare le cure parentali attraverso il telelavoro e altre modalità di organizzazione del lavoro in modo da assicurare che almeno il 10% dei dipendenti pubblici che lo richiedano possano avvalersi di tale modalità senza alcuna penalizzazione ai fini del riconoscimento professionale e della progressione di carriera; possibilità per le amministrazioni pubbliche di stipulare convenzioni con asili nido e scuole dell'infanzia; organizzazione di servizi di supporto alla genitorialità anche durante i periodi di chiusura delle scuole; percorsi di protezione e tutela delle dipendenti pubbliche vittime di violenza di genere.



fatto cenno; e perché siano anche gli uomini, in una pratica di equità di genere, a divenire più presenti negli impegni di assistenza, di lunga durata o imprevisti.

Anche le testimonianze delle e dei *care giver*, riportate nelle pagine precedenti, mostrano quanto la ricerca di soluzioni conciliative sostenibili fra la professione e gli impegni di cura necessari sia un elemento centrale delle loro scelte “a monte” e della loro organizzazione quotidiana, pur in presenza di condizioni di *care* riconosciute dalla legge e di permessi lavorativi da questa consentiti.

In parallelo, infatti, all’emergere delle difficoltà (delle donne) a combinare i tempi e gli orari nella vita di ogni giorno che negli anni Novanta hanno dato vita, prima alle politiche dei tempi urbani e successivamente alle politiche di conciliazione, il nostro Paese si è dotato di quella Legge n. 104 del 1992 rivolta ai portatori di handicap e a coloro che se ne prendono cura di cui, nel capitolo precedente, si sono descritti i meccanismi di fruizione, con la significativa estensione a familiari non conviventi introdotta dalla legge sui congedi parentali<sup>39</sup>.

In questo caso il legislatore ha riconosciuto il ruolo di *aiutante informale* del familiare che viene pertanto facilitato nel trovare un rapporto sostenibile fra i tempi quotidiani del lavoro e i tempi per l’assistenza al congiunto non autonomo. Ma solo se il familiare che presta assistenza è un lavoratore dipendente, escludendo in tal modo dal beneficio tutte/i coloro che sono in altre condizioni come il lavoro autonomo, o il lavoro precario. Di conseguenza il riconoscimento del diritto (o dovere e anche piacere) a fornire cura rimane una prerogativa di chi – donna o uomo – è inserito a tutti gli effetti nel mercato del lavoro piuttosto che prerogativa universale del soggetto riconosciuto nel suo essere informalmente impegnato ad aiutare un familiare in stato di forte bisogno.

Pare anche in questo caso confermarsi la contraddittorietà del modello mediterraneo di *welfare* del nostro paese: da una parte si riafferma la centralità della famiglia alla quale (più donne che uomini) è assegnato il compito di coprire l’insufficienza del *welfare*, soprattutto se riferita alle opportunità di conciliazione e ai servizi di integrazione domiciliare per chi è in condizioni di non autonomia<sup>40</sup>. Ma dall’altra il familiare che presta il suo tempo per l’assistenza non è riconosciuto (o lo è solo in particolari condizioni) nel suo ruolo/diritto/dovere di *carer* informale, supportato e facilitato da misure adeguate.

<sup>39</sup> Cfr, cap.1.1.

<sup>40</sup> Negli anni recenti vi è stata una diminuzione della spesa sociale che “contribuisce ad acuire le criticità dei soggetti più fragili in un contesto sociale già provato dalle dinamiche demografiche descritte e dalla fase economica recessiva”, accentuando i già rilevanti differenziali territoriali nel *welfare* locale. Cfr. ISTAT, Rapporto 2014 cit., pag.183 e seg.



## 2.4 Difficoltà e discriminazioni per chi presta cura

Misure efficaci e soluzioni non penalizzanti per chi abitualmente svolge *anche* attività di assistenza e cura oltre alla professione, sono quelle che offrono la possibilità di ricorrere ad adeguati servizi territoriali integrativi della domiciliarità, quelle che consentono di scegliere diverse modalità organizzative fra orari di lavoro e tempo da dedicare alla famiglia, quelle che non hanno effetti negativi, sproporzionati, sulle risorse economiche e salariali.

Non solo, quindi, le difficoltà causate dalla rigidità degli orari di lavoro, spesso denunciate per prime in quanto ogni giorno occorre fare fronte alla fatica di rispondere a prestazioni che hanno logiche molto diverse. Va aggiunto che le modalità lavorative più capaci di conciliare – dal *part-time* scelto e reversibile al rifiuto degli straordinari e ad altre opportunità che insistono soprattutto sul salario accessorio – comportano conseguenze economiche immediate sul salario che alla fine gravano anche sulle pensioni. Poiché si parla di conseguenze soprattutto sulle lavoratrici, si determinano quei differenziali salariali per “ora lavorata” (*gender pay gap*) e quei differenziali complessivi di guadagno<sup>41</sup> che accomunano tutti i paesi europei, ma con un posto non invidiabile riferito al nostro<sup>42</sup>.

-----  
<sup>41</sup> Francesca Bettio, *Pari e indipendenti, una rivoluzione in stallo?*, “InGenere” 23-10-2014; l’autrice, indicando la differenza fra il differenziale salariale tra uomini e donne per “ora lavorata” (*gender pay gap*) e il reddito complessivo, nota che “l’Italia è un caso eclatante di differenziale salariale molto contenuto a fronte di un forte differenziale complessivo di guadagno (43,5%)”. Questo è dovuto al fatto che gli uomini lavorano in numero maggiore delle donne e perché per quelli che lavorano la paga oraria è più alta e le ore di lavoro sono più numerose.

<sup>42</sup> La recente ricerca condotta da EPRS|European Parliamentary Research Service - *Gender equality in employment and occupation. Directive 2006/54/EC. European Implementation Assessment* – prende in considerazione il problema del *Gender Pay Gap* affermando che “The EU institutions have addressed the problem of the Gender Pay Gap (GPG) many times, beginning with Article 119 of the Treaty of Rome (1957). Nevertheless, the difference between female and male career paths remains to be relatively stable and closing the gap is not proceeding at a satisfactory pace, it is even stagnating, as the current figure equals 16 %. More importantly, the nature of GPG is often multifaceted. The factors that might critically influence the trends with regards to GPG are connected to the institutional context and in particular to the shape of the welfare state and the level of state support for female economic autonomy. Here, the role of parental leave might be very important, especially with regard to how the construction of the leave improves the gender balance in caring activities.” (Annex II. Equal Pay and Pension Gap Research paper by Marcella Corsi), Aprile/maggio 2015, [www.europarl.europa.eu/thinktank](http://www.europarl.europa.eu/thinktank)



Se ne fanno portavoce anche le testimonianze raccolte per questa indagine<sup>43</sup>, poiché pesano nelle esperienze individuali le discriminazioni dirette e soprattutto indirette: mancate promozioni, rinunce a migliori opportunità di carriera, a corsi di formazione, a premi di produttività, per non parlare della privazione di scrivania e mansione al ritorno da un periodo di congedo.

Un effetto negativo che si riversa sulla lavoratrice ha anche la mancanza di disponibilità quando la dirigenza prospetta nuovi, più onerosi, ma anche più interessanti e remunerati incarichi che non si possono accettare, così come l'indisponibilità a prolungare la permanenza in ufficio oltre il normale orario quale segno di impegno e di affezione aziendale. E non sono solo le conseguenze sullo stipendio e sulla futura pensione a pesare; forse ancor prima lo sono le mancate soddisfazioni, il non avere potuto mirare più in alto per vedere valorizzate appieno le proprie capacità.

Le discriminazioni indirette accomunano, infatti, tutte coloro che si trovano nella condizione di *care giver* sia che usufruiscano di *part-time* o no, di permessi o di altre misure favorevoli o, comunque, portino avanti quotidianamente il doppio impegno professionale e di cura cercando di "conciliarli" come possono (in misura minore ma non assente anche gli uomini aiutanti informali)<sup>44</sup>.

La già citata *Confederation of Family Organisations in The European Union* nota come l'attuale modifica delle pensioni nella direzione di schemi privatistici rafforza l'iniquità fra i *carers* informali (soprattutto donne) e non *carers*. Poiché l'accesso ridotto a lavori a tempo pieno e di buona qualità, abbandoni temporanei o prepensionamenti – tutte condizioni del lavoro femminile – si traducono in pensioni fortemente diseguali per le donne. In Europa il *gender pay gap* è, infatti, del 16%, mentre il *gender pension gap* è

-----  
<sup>43</sup> Non è infrequente che l'applicazione della stessa legge venga fatta in modo discriminatorio; di recente, ad esempio, una sentenza della Corte di Cassazione (la n. 15435/2014) ha confermato che i permessi della Legge 104 non incidono sulla tredicesima. Il caso in esame riguardava una lavoratrice madre di un figlio disabile alla quale il datore di lavoro tratteneva dalla tredicesima mensilità la quota parte relativa alle giornate di assenza per la fruizione dei permessi per l'assistenza a disabili. I giudici hanno però chiarito che i permessi richiesti in virtù della Legge 104 devono essere computati ai fini delle ferie e della tredicesima.

<sup>44</sup> Tito Boeri, presidente INPS, nel corso di una recente audizione alla Camera, ha analizzato le cause del divario retributivo a scapito delle donne in Italia. Le pensioni degli uomini sono più alte del 40% rispetto a quelle delle donne poiché le retribuzioni e le norme sulla pensione anticipata li avvantaggiano, con il risultato che le pensionate sono sì più numerose (53%) ma con assegni meno sostanziosi; a fine 2014, la spesa per le pensioni femminili è rimasta ferma al 44,2% del costo previdenziale complessivo. Le cause sono dovute alla differenza di salario e alle diverse anzianità contributive. Il primo elemento si può definire il riflesso sul sistema previdenziale del gap retributivo nel mondo del lavoro: "Se guardiamo ai lavoratori dipendenti, i salari delle donne erano il 68,6% di quelli degli uomini nel 2013. Nel lavoro para-subordinato i divari sono ancora più accentuati: le retribuzioni delle donne sono il 50% di quelli degli uomini".



più del doppio, avendo raggiunto il 39%; l'assistenza informale non pagata rappresenta l'80% dell'assistenza alle persone anziane e disabili, a cui le donne partecipano in media per il 61%<sup>45</sup>.

Rinunce a opportunità lavorative e ad aspettative personali fino alla "scelta" estrema dell'abbandono del lavoro sono conseguenze sofferte, infatti, soprattutto dalle donne *carers* quando non riescono a conciliare condizioni tra loro in conflitto. Scelte che rivelano piuttosto un *choice gap*, dovuto al contesto sociale e familiare nel quale vivono, che non è in grado di rispondere positivamente alle loro necessità<sup>46</sup>.

Di "conciliazione fallita" sono un esempio le numerose madri (oltre venti su cento) che nel nostro paese non rientrano al lavoro dopo la maternità perché impossibilitate a trovare soluzioni soddisfacenti o per mancanza di servizi o per rigidità degli orari e dei servizi e di lavoro, compreso il non potere usufruire di *part-time* almeno per un periodo<sup>47</sup>. E anche tutte coloro che riducono il loro tempo di lavoro o vanno anticipatamente in pensione per potere assistere familiari non autosufficienti, non volendo – o non potendo – affidare il proprio congiunto a una persona estranea<sup>48</sup>.

La questione dei differenziali retributivi a carico delle lavoratrici (anche se l'essere prestatrice informale di cura è consentito da alcune norme), risulta quindi "a molte facce": determinati come sono da una pluralità di fattori "a monte" relativi al contesto culturale e familiare e alle risorse personali che si

-----  
<sup>45</sup> COFACE, cit. "In addition, the ongoing shift from state-regulated pensions to privately funded schemes reinforces the inequality between informal carers (i.e. mainly women) and non-carers. Income inequality at an older age is often due to unequal amounts of pension income received through private pension schemes, i.e. as consequence of restricted access to good quality and full-time employment" (pag. 32). Il dato del *gender pay e pension gap* è ripreso anche dalla già citata "Road Map" della Commissione Europea (agosto 2015).

<sup>46</sup> È interessante notare che gli stessi problemi affliggono anche le lavoratrici che, negli Stati Uniti, sono considerate in carriera e competitive. La sociologa Pamela Stone nel suo *Opting Out? Why Women Really Quit Careers and Head Home*, University California Press, 2007, in proposito nota: "These women's stories are multi-layered and complex...the stories they tell reveal not the expression of choice, but rather the existence of a *choice gap*, a gap that is a function of a doubled bind created primarily by the conditions of work...[women] go home because they have been unsuccessful in their efforts to obtain flexibility or, for those who were able to, because they found themselves marginalized and stigmatized, negatively reinforced for trying to hold on to their careers after becoming mothers.", pag. 19.

<sup>47</sup> Si tratta del 22,3% secondo l'Istat, *Lavoro e conciliazione dei tempi di vita*, 2013. Sullo stesso problema anche Istat, *Rapporto Annuale 2014*, cit., cap. 4.

<sup>48</sup> Linda Laura Sabbadini ha recentemente precisato che il 44% delle donne ha dovuto fare rinunce, contro il 19% degli uomini, a causa di impegni e responsabilità familiari. Fra i motivi principali per cui le donne hanno rinunciato a entrare nel mondo del lavoro vi sono ovviamente la maternità e il dover farsi carico della cura dei figli e dei familiari. Sono il 26% le donne che devono interrompere il lavoro per gli stessi motivi, mentre per gli uomini la percentuale è quasi del tutto assente, e il 20% delle donne contro l'8% degli uomini ha dovuto rinunciare a un particolare incarico che avrebbe voluto accettare. Intervento tenuto a Trento in occasione del Festival Economia, giugno 2015, sessione "Confronti".



intrecciano a quelli dei contesti organizzativi del lavoro. Una tale complessità – quella del *gender pay gap* – che solo robuste politiche di *welfare* e di “conciliazione”, a tutti i livelli e in tutti gli ambiti, hanno possibilità se non di risolvere, per lo meno di attenuare<sup>49</sup>; senza dimenticare che a queste si dovrebbe accompagnare una rivisitazione di ruoli femminili e maschili all’interno dell’organizzazione familiare, impostata su una cooperazione degli uomini nel lavoro domestico e di cura.

### ***Brevi spunti per concludere***

Il presente lavoro, proprio perché inserito nel contesto di un progetto transnazionale, mostra fin dalla sua impostazione una differenza sostanziale: in Italia la condizione di prestatore informale di cura (*informal carer, aidant informel*) non è concettualizzata come figura all’interno delle politiche sociali (pur se riconosciuta indirettamente dai già citati provvedimenti su conciliazione ed handicap, soprattutto per coloro che lavorano come dipendenti); quindi chi ricopre questo impegno non può contare né sul riconoscimento né su prerogative e tutele conseguenti.

Eppure, da tempo, sul piano europeo, per i problemi precedentemente accennati e in vista del loro aggravarsi nei prossimi anni, la questione del riconoscimento formale di questa figura all’interno delle politiche sociali dei singoli stati costituisce una forte raccomandazione. Ne è stata data una definizione fin dal 2007 e recentemente ribadita da l’*European Charter for Family Carers*: dieci articoli che sinteticamente indicano chi sia l’assistente di cura informale, quali le sue prerogative (diritti) e le relazioni con il sistema formale dei servizi per la salute e l’assistenza domiciliare. L’aiutante informale o l’assistente familiare è, infatti, “la persona non professionista che viene in aiuto, in via principale, in parte o totalmente a una persona non autosufficiente, che dipende dal suo ambiente per quanto riguarda le attività della vita quotidiana. Questo aiuto in via continuativa può essere prodigato in modo più o meno continuo e può assumere varie forme, in particolare: *nursing*, cure, accompagnamento all’educazione e alla socializzazione, pratiche amministrative, coordinazione, vigilanza continua, sostegno psicologico, comunicazione, attività domestiche, ecc. (art.1)”<sup>50</sup>.

---

<sup>49</sup> La complessità e l’interrelazione di molteplici fattori – del contesto sociale, lavorativo, familiare e personale – è stata messa in evidenza dall’indagine qualitativa relativa a enti pubblici e imprese private condotta da LeNove, *Differenziali retributivi di genere e organizzazione del lavoro. Un’indagine qualitativa*, cit. L’indagine ha posto attenzione su come si costruiscono, nel tempo, i differenziali e su come li si perpetua.

<sup>50</sup> COFACE, *European Charter for Family Carers*; gli articoli sono: Article 1: Definition of a family carer; Article 2: Choice of family carer; Article 3: Public solidarity; Article 4: Family solidarity; Article 5: The place of the family carer within the health system; Article 6: Official status of the family carer; Article 7: Quality of life; Article 8: Right to respite; Article 9: Information/training; Article 10: Assessment.



In Italia, un passo in questa direzione è stato fatto dalla Regione Emilia-Romagna che nel 2014 ha approvato una legge riferita alle e agli assistenti familiari informali, dal titolo: “Norme per il riconoscimento e sostegno del *caregiver* familiare (persona che presta volontariamente cura e assistenza)”<sup>51</sup>. Oltre al riconoscimento del/della prestatrice di cura informale familiare<sup>52</sup>, se ne valorizza l’impegno in collegamento con la rete dei servizi socio sanitari e si dà vita a una serie di interventi in suo favore anche in ambito lavorativo, promuovendo intese ed accordi con le associazioni datoriali, tesi ad una maggior flessibilità oraria che permetta di conciliare la vita lavorativa con le esigenze di cura; si favorisce il riconoscimento delle competenze derivate dal lavoro di cura e si istituisce il *Caregiver day*, da celebrarsi ogni anno l’ultimo sabato di maggio insieme ad altre azioni di sensibilizzazione, favorendo altresì l’associazionismo dei *caregiver* familiari e la loro partecipazione alla programmazione dei piani di zona distrettuali per la salute e il benessere sociale.

Tale intervento legislativo, pur non avendo alcuna conseguenza sui diritti sociali degli individui *carers* che sono regolati a livello nazionale, mira tuttavia a facilitare e migliorare la vita dei cittadini, sia di quelli in condizione di dipendenza sia di quelli impegnati nella cura, riconoscendo a questi ultimi un ruolo sociale e supporti adeguati.

Inoltre, esso può essere uno stimolo per porre la questione a livello nazionale perché si adotti una legge statale, tuttora mancante, relativa al riconoscimento della figura dell’aiutante informale o *caregiver* e delle sue prerogative<sup>53</sup> quale soggetto imprescindibile dell’organizzazione del *welfare*.

Un primo messaggio di ordine generale, una prima risposta ai problemi messi in evidenza dal Progetto e dalle testimonianze raccolte, è dunque quello di proporre ai *policy makers* di mettere mano a una legislazione *ad hoc*.

Ma certo non è sufficiente. La questione della cura verso le persone non autonome, disabili e anziani in particolare, del posto che viene loro assegnato all’interno del *welfare* e di come e con quali supporti pubblici e privati viene espletata, è in primo piano nelle pagine precedenti: la cornice entro cui si determinano anche i differenziali salariali a carico delle lavoratrici (e dei lavoratori) che se ne fanno carico.

Cura e lavoro di cura significano diffusione capillare nel corpo sociale ed esperienza che tutte e tutti fanno nel corso della vita quali bambini, disabili e

-----  
<sup>51</sup> Regione Emilia-Romagna, Legge 28 marzo 2014, n. 2 (Bollettino Ufficiale n. 93 del 28 marzo 2014).

<sup>52</sup> Art.2, comma 1: Il *caregiver* familiare è la persona che volontariamente, in modo gratuito e responsabile, si prende cura nell’ambito del piano assistenziale individualizzato (di seguito denominato PAI) di una persona cara consenziente, in condizioni di non autosufficienza o comunque di necessità di ausilio di lunga durata, non in grado di prendersi cura di sé.

<sup>53</sup> Nel 2014 vi è stata, ad esempio, un’azione legale nazionale di 400 *caregivers* nei confronti dell’INPS, ma essa è stata respinta perché in Italia manca la legislazione che ne riconosca figura, diritti e tutele. [www.agenzia.redattoresociale.it](http://www.agenzia.redattoresociale.it)



anziani fragili. Ma vogliono anche dire squilibrio marcato fra donne e uomini nel rispondere a chi ne ha necessità; e conseguenze, forzatamente disuguali e discriminatorie, che questo squilibrio produce sulle donne che nella stragrande maggioranza ne sono “prestatrici informali”, a cominciare dallo sviluppo delle carriere, poi dalle retribuzioni e pensioni (*gender pay e pension gap*).

Cura e lavoro di cura mostrano anche l’insufficienza delle politiche di conciliazione/*work life balance* a produrre consistenti, visibili risultati sia nelle organizzazioni lavorative che nella redistribuzione e flessibilità dei ruoli e delle responsabilità fra donne e uomini nell’ambito familiare (equità di genere).

E mostrano anche come, nel contesto del nostro Paese, la legislazione sulla conciliazione e quella relativa alle persone con disabilità abbiano proceduto (piuttosto) separatamente, senza dialogo né interscambio, e non abbiano quindi prodotto una visione unitaria dei problemi.

Diverse sono dunque le sollecitazioni rivolte ai molti attori in campo affinché si agisca, attraverso adeguati interventi, a una ridefinizione del nostro sistema di *welfare* “familiare” in una logica che sia allo stesso tempo inclusiva di modelli culturali, normative *ad hoc*, pratiche di lavoro e sistema dei servizi, capaci di

- modificare mentalità e rigidi modelli di genere che stabiliscono compiti diversificati e appropriati per donne e uomini attraverso intense campagne di sensibilizzazione e iniziative mediatiche;
- diffondere allo stesso tempo la cultura della cura come dimensione fondativa dell’identità umana – piuttosto che solo femminile – e di una società che vuole essere inclusiva ed equa;
- implementare le misure di conciliazione sui luoghi di lavoro con specifici accordi (anche estendendo sperimentazioni positive quali buone prassi), in modo da rendere gli impegni di cura accessibili da parte di tutte/i, potendo donne e uomini fare diverse scelte organizzative fra orari lavorativi, tempi personali e tempi di cura familiare. In tal modo verrebbero allentati gli stati di costrizione che caratterizzano la vita di donne, e uomini, aiutanti informali;
- sollecitare su questi temi la disponibilità delle direzioni aziendali, l’attenzione e l’interesse delle organizzazioni sindacali per promuovere il dialogo sociale anche sui problemi relativi al lavoro di cura, senza ignorare l’importanza della solidarietà di colleghi e colleghe;
- ampliare e rendere stabili – all’interno delle politiche per la “conciliazione” – le opportunità di congedi di maternità nel senso universalistico, i congedi di paternità e parentali;
- implementare politiche di equità di genere, riducendo soprattutto le discriminazioni indirette sul lavoro che determinano i differenziali salariali e



di reddito – *gender pay gap, gender pension gap* – fra coloro che hanno impegni di cura, oggi in particolare le donne, e chi no;

- arricchire, a livello territoriale, tutte le soluzioni di servizi di prossimità e di sollievo per i *caregivers* per evitarne i pericoli di *burnout*;
- dotare ogni territorio di una rete di efficienti servizi pubblici e del privato sociale che si integrino efficacemente, a domicilio e non, con il lavoro di cura informale dei familiari, semplificando le relative burocrazie amministrative.

Sono indicazioni che vanno nella direzione di ripensare allo stato sociale tenendo insieme le sue diverse articolazioni, proprio a partire da questa figura misconosciuta ma decisiva dell'aiutante informale. Donne, per lo più, la cui opera va sostenuta con forti politiche e adeguati investimenti, che possono incidere oltre che sulla equità e sull'eguaglianza di genere, anche sulla crescita dell'economia del nostro paese.

Non solo, mettere al centro, come si è fatto in queste pagine soprattutto attraverso le parole delle testimonianze, il tema della cura significa fare riferimento, oltre che ad una dimensione di lavoro domestico e di dedizione, ad una attenzione alle relazioni come sfera non solo dei bisogni e del dover essere ma anche del desiderio<sup>54</sup>. Una tematica oggi essenzialmente femminile, o meglio, di cui le donne hanno assai più spesso coscienza (mentre permane il silenzio maschile), ma che può fungere da leva per non accantonare la rivendicazione di una diversa organizzazione del tempo, a partire da quello di lavoro, in vista di una qualità del vivere quotidiano migliore per donne, e uomini, come soggetti visti nella loro interezza e complessità.

---

<sup>54</sup> Si veda a questo proposito, fra altro, i materiali del Convegno tenutosi a Milano il 18 febbraio 2012, *La rivoluzione possibile. Cura/lavoro: piacere e responsabilità del vivere*.  
<http://www.universitadedelledonne.it/seminari11.htm#conv>

## Alcuni riferimenti bibliografici

-V. Andreozzi, *Gender pay gap, a che cosa è dovuto?*, 17/6/2014:

<http://www.ingenerere.it>

- AAVV, *L'EMANCIPAZIONE MALATA Sguardi femministi sul lavoro che cambia*, Edizione Libera Università delle Donne Milano, 2010

-F. Bettio, *Pari e indipendenti, una rivoluzione in stallo?*, 23/10/2014:

<http://www.ingenerere.it>

questo art. io l'ho citato in nota

- A. Bozzoli, M.G. Ruggerini et al, *Sistemi organizzativi e differenze retributive fra donne e uomini*, a cura di de E. Rustichelli, *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia? Il lavoro femminile tra discriminazioni e diritto alla parità di trattamento*, I libri del Fondo Sociale Europeo, Roma, Isfol, 2007

- T. Canal, *L'equilibrio tra vita e lavoro non è una questione di genere*, 30/04/2013, <http://www.ingenerere.it>

- M.G. Catemario, M. Merelli, M. G. Ruggerini, a cura di, *Differenziali retributivi di genere e organizzazione del lavoro. Una indagine qualitativa*, I libri del Fondo Sociale Europeo, Roma, Isfol, 2008

- M. Centra, A. Cutillo, *Differenziale salariale di genere e lavori tipicamente femminili*, Isfol, 2009

- COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT, *Report on Progress on equality between women and men in 2012*, Brussel, 2013,

[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index_en.htm)

- P. Donati, R. Prandini, *La conciliazione famiglia-lavoro nelle piccole e medie imprese. Costruire e governare nuove reti*, Angeli, Milano, 2009

- ILO, *Global Wage Report 2014-2015. Wages and Income inequalities*, Geneva 2015

- F. D'Isanto, *Segregazione di genere e differenziali salariali nel mercato del lavoro italiano. Il caso delle organizzazioni non profit*, Università degli Studi di Napoli Federico II tesi di dottorato, anno accademico 2009-2010

- PP. Donati, a cura di, *Famiglie e bisogni sociali: la frontiera delle buone prassi*, Milano, Angeli, 2007

-V. Gualtieri, M. C. Rossi, *Il gender pay gap tra pubblico e privato*, 9/09/2014, <http://www.ingenerere.it>



-Ministero del lavoro e delle politiche sociali, *Rapporto sulla coesione sociale*, Vol 1, anno 2013, si veda in particolare il cap. 2 su “Famiglia e coesione sociale”

- ISTAT, [Inclusione sociale delle persone con limitazioni dell'autonomia personale. Anno 2011](#), dicembre 2012

- ISTAT, [La conciliazione tra lavoro e famiglia. Anno 2010](#), dicembre 2011

- ISTAT, *Conciliare lavoro e famiglia: una sfida quotidiana*, Istat, 2008

- Isfol, *Rompere il cristallo. I risultati di un'indagine ISFOL sui differenziali retributivi di genere in Italia*, sous la direction de E. Rustichelli, Isfol, 2010

L. Mortari, *Filosofia della cura*, Milano, Raffaello Cortina, 2015

- Leggendaria n. 89, *La cura del vivere*

-LeNove , *Modelli di conciliazione fra lavoro e vita familiare nelle micro e piccole imprese: un confronto fra Italia, Spagna, Francia, Germania*”, 2000, [www.europa.eu.int](http://www.europa.eu.int)

-LeNove (A. Bozzoli, M.Merelli, MG.Ruggerini), DIVA. *Differenze da valorizzare discriminazioni da eliminare. Un'indagine sui differenziali retributivi tra uomini e donne nel settore industriale e nei servizi*, Bologna , 2004

- M. Luppi, *Anziani, da risorsa a costo. Il boomerang della cura*, 09/09/2014  
<http://www.ingenerere.it/>

- R. Nunin, *Alcune riflessioni in tema di gender pay gap nel contesto italiano ed eurounitario*, a cura di S. Scarponi, *Diritto e Genere. Analisi interdisciplinare e comparata*, Padova, Cedam, 2014

- S. Piccone Stella, a cura di, *Tra un lavoro e l'altro: vita di coppia nell'Italia postfordista*, Roma, Carocci, 2007

-E. Riva, L. Zanfrini, *Non è un problema delle donne, La conciliazione lavoro come chiave di volta della qualità della vita sociale*, “Sociologia del lavoro” n. 119/2010

- E. Riva, *Lavoro, famiglia, vita privata tra resistenze di genere e culture organizzative*, Vita e Pensiero, Milano, 2009

-L. Todesco, *Quello che gli uomini non fanno. Il lavoro familiare nelle società contemporanee*, Roma, Carocci, 2013