



OSSERVATORIO MIGRAZIONI, ISTITUTO DI FORMAZIONE POLITICA "PEDRO ARRUPE" - CENTRO STUDI SOCIALI

# MIGRAZIONI IN SICILIA 2017

A CURA DI SERENELLA GRECO E GIUSEPPINA TUMMINELLI



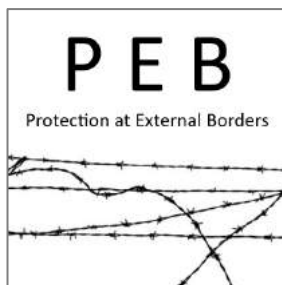
MIMESIS EDIZIONI (Milano – Udine)  
[www.mimesisedizioni.it](http://www.mimesisedizioni.it)  
[mimesis@mimesisedizioni.it](mailto:mimesis@mimesisedizioni.it)

Isbn: 9788857551333

© 2018 – MIM EDIZIONI SRL  
Via Monfalcone, 17/19 – 20099  
Sesto San Giovanni (MI)  
Phone: +39 02 24861657 / 24416383  
Fax: +39 02 89403935

# MIGRAZIONI IN SICILIA 2017

Printed with contribution from the Protection at the External Borders (PEB) project funded by the Porticus Foundation.



Il rapporto è a cura di Serenella Greco e Giuseppina Tumminelli.

La foto in copertina è di Giuseppina Tumminelli.

Il rapporto è stato completato nel marzo 2018.

La pubblicazione può essere consultata su Internet, al sito <http://www.osservatoriomigrazioni.org>.

Gli autori possono essere contattati all'indirizzo: [osservatorio@istitutoarrupe.it](mailto:osservatorio@istitutoarrupe.it).

La riproduzione è consentita citando la fonte.

# “BADANTI”.

## I NUMERI, IL REGIME GIURIDICO E LE CONDIZIONI LAVORATIVE

di Annalisa Busetta, Daria Mendola e Letizia Palumbo (\*)  
(Ricercatrice di Demografia; Professore associato di Statistica sociale,  
Dipartimento di Scienze Economiche, Aziendali e Statistiche, Università degli Studi di Palermo;  
Dottore di ricerca in Diritti Umani e Research Fellow at European University Institute, Fiesole)

(\*) Sebbene le autrici abbiano condiviso l'intero impianto del presente contributo, il paragrafo 2 e le analisi sui badanti stranieri per classi di importo della retribuzione annua e sesso e per orario di lavoro, contenute nel paragrafo 3, sono da attribuire a Daria Mendola e Annalisa Busetta, il resto del contributo (paragrafi 1 e 3) è da attribuirsi a Letizia Palumbo.

## 1. Il contesto italiano

Negli ultimi decenni in Italia si è assistito a un notevole aumento delle lavoratrici di origine straniera impiegate nel settore domestico, in particolare nel lavoro di cura e assistenza, tanto che si è arrivati a parlare di “fenomeno badanti”. Tuttavia, più che un fenomeno riconducibile a una dimensione emergenziale, la presenza di queste lavoratrici costituisce oggi una componente strutturale del nostro sistema di assistenza.

Come è noto, infatti, il *welfare state* italiano si basa su un modello familista che si caratterizza per l'assenza di servizi pubblici strutturati e la delega delle responsabilità e attività di cura

---

<sup>1</sup> C. Saraceno, *Mutamenti della Famiglia e Politiche Sociali in Italia*, il Mulino, Bologna 2007.

<sup>2</sup> L'INPS definisce lavoratori domestici “coloro che prestano un'attività lavorativa continuativa per le necessità della vita familiare del datore di lavoro come ad esempio colf, assistenti familiari o baby sitter, governanti, camerieri, cuochi, ecc.

alla famiglia<sup>1</sup>. Il lavoro domestico e di cura è considerato una “questione privata”: le famiglie – e al loro interno solitamente le donne – devono affrontarne autonomamente il carico ricevendo dallo Stato soltanto qualche modesto aiuto monetario (in particolare, la cosiddetta “indennità di accompagnamento” per le persone non-autosufficienti, pari a 515,43 euro mensili, che, tra l'altro, viene erogata senza controlli sulla sua destinazione). I limiti di questo sistema sono emersi in tutta la loro gravità negli ultimi anni, a causa del costante allungamento della vita media, dell'abbreviarsi dei periodi di degenza in ospedale e della concomitante dimi-

Rientrano in questa categoria anche i lavoratori che prestano tali attività presso comunità religiose (conventi, seminari), presso caserme e comandi militari, nonché presso le comunità senza fini di lucro, come orfanotrofi e ricoveri per anziani, il cui fine è prevalentemente assistenziale.” Pur con i limiti delle informazioni disponibili (di

nuzione del sostegno informale all'interno della famiglia, dovuta sia all'aumento delle donne nel mercato del lavoro che all'indebolimento delle reti familiari. L'effetto congiunto di tutti questi fattori ha determinato una massiccia privatizzazione del lavoro di cura principalmente attraverso l'impiego di lavoratrici di origine straniera, spesso disposte, per mancanza di alternative, ad accettare condizioni di lavoro molto pesanti, fino ad essere, in alcuni casi, vittime di grave sfruttamento.

## 2. Le caratteristiche demografiche dei lavoratori domestici in Sicilia

Prosegue anche nel 2016 il calo dei lavoratori domestici<sup>2</sup> iscritti all'INPS in

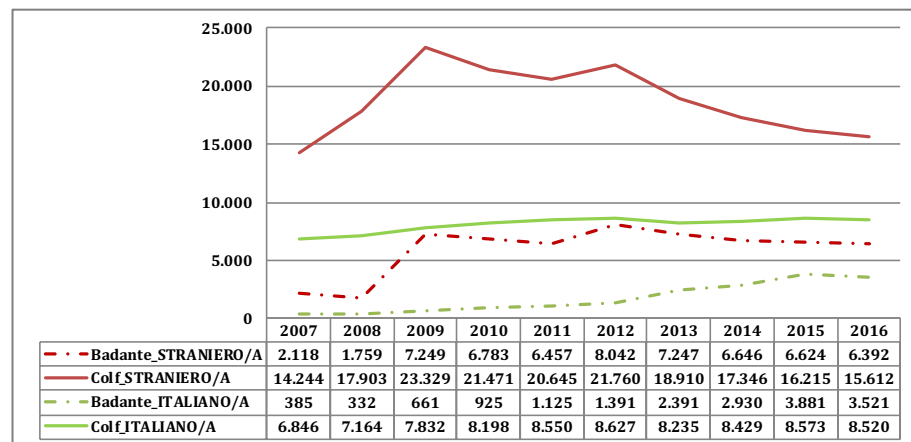
cui si dirà nelle conclusioni) di qui in avanti analizzeremo le caratteristiche individuali con riferimento ai dati INPS relativi ai soli lavoratori domestici regolamentati registrati.

Sicilia già iniziato nel 2012: negli ultimi 5 anni si è infatti passati da quasi 40mila lavoratori domestici a poco più di 34mila (Graf. 1). Disaggregando il

dato per nazionalità (italiana e straniera<sup>3</sup>) e per tipologia di rapporto lavorativo (principalmente colf o badante) è evidente come il calo sia dovuto es-

senzialmente alla contrazione del numero di colf stranieri regolarmente iscritti all'Inps che si sono ridotti da poco più di 21.700 nel 2012 a 15.600 nel 2016 (con una diminuzione di circa il 28%). Una riduzione relativamente più contenuta seppur significativa (-20%) si è avuta per i badanti stranieri passati da più di 8mila a quasi 6.400 mila nel quinquennio 2012-2016, con un trend costantemente calante. Se osserviamo l'intero decennio 2007-2016 risulta evidente come il trend sia caratterizzato, sia per colf che per badanti, da due lievi picchi corrispondenti alle regolarizzazioni del 2009 e del 2012 (anni in cui i datori di lavoro hanno potuto sanare le posizioni lavorative dei propri lavoratori domestici senza aspettare il Decreto Flussi). In realtà alcuni studiosi sottolineano come le due

**Graf. 1 – I lavoratori domestici iscritti all'INPS in Sicilia (valori assoluti). Anno 2007-2016**



Fonte: Elaborazione su Open data INPS

<sup>3</sup> Nella registrazione INPS il termine “straniero” è attribuito a chi non ha nazionalità italiana, indipendentemente dal paese di nascita.



regolarizzazioni oltre all'emersione del lavoro domestico sommerso abbiano portato anche alla regolarizzazione fittizia di lavoratori che in realtà svolgevano la propria attività in altro settore.

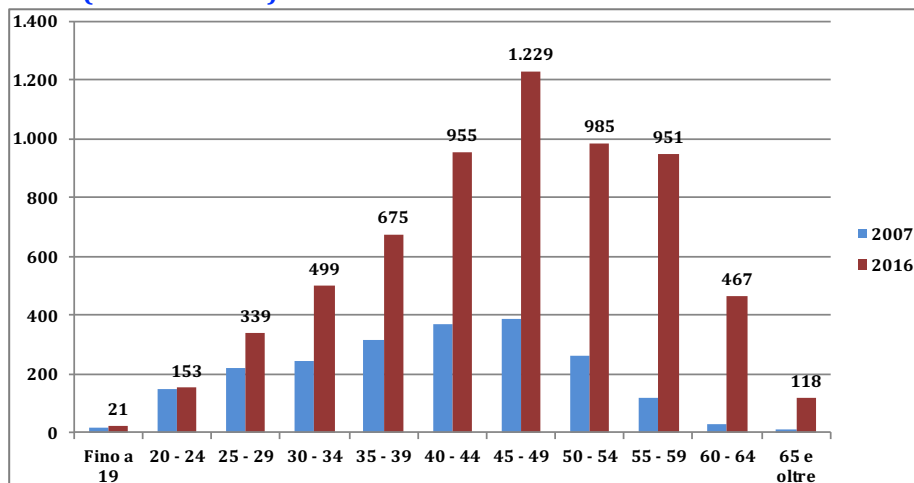
Pasquinelli e Rusmini affermano ad esempio che «i dati sulla nazionalità dei lavoratori lasciarono molte perplessità sulla veridicità delle dichiarazioni, col sospetto di un numero non

marginale di regolarizzazioni improprie»<sup>4</sup>.

Le informazioni sull'età dei badanti stranieri ci mostrano un progressivo invecchiamento nell'età media di questi lavoratori nel decennio 2007-2016. Quasi un terzo dei badanti al 2016 ha oltre 50 anni e quasi il 20% è concentrato nella classe dei 45-49enni (Graf. 2).

La tradizionale rappresentazione delle piramidi per età mostra come le donne siano la stragrande maggioranza dei lavoratori nel settore, e come gli uomini siano sostanzialmente più giovani. Dal confronto tra le due piramidi al 2007 e al 2016 è fortemente evidente l'anzidetto processo di invecchiamento dei lavoratori di entrambi i sessi (Graf. 3).

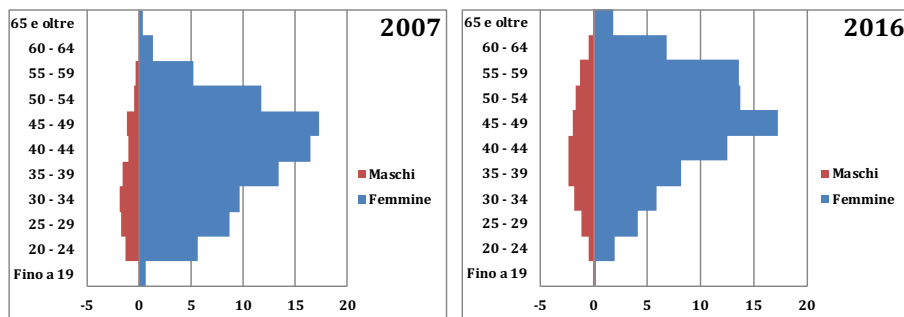
**Graf. 2 - Distribuzione per età dei badanti stranieri in Sicilia nel 2007 e nel 2016 (valori assoluti)**



Fonte: Elaborazione su Open data INPS

<sup>4</sup> S. Pasquinelli, G. Rusmini, "Il lavoro domestico e di cura" in Centro Studi e Ricerche Idos, *Dossier statistico immigrazione 2015*, IDOS, Roma 2016.

**Graf. 3 – Distribuzione per sesso ed età dei badanti stranieri in Sicilia nel 2007 e nel 2016**



Fonte: Elaborazione su Open data INPS

Il grafico 4 della pagina seguente fornisce invece informazioni disaggregate sull'area di provenienza dei badanti (per le aree più rappresentative) e sulla sua evoluzione temporale nell'ultimo decennio. Il contributo dei lavoratori dell'Est Europa (che dal primo gennaio 2007 includono anche cittadini

comunitari come i Rumeni) è nettamente prevalente. Si evince come, l'aumento del numero di badanti a partire dal 2009 è stato dovuto prevalentemente all'incremento di donne provenienti dall'Europa dell'Est (da 1.612 nel 2007 a 3.910 nel 2016), mentre tra i lavoratori di sesso maschile si osserva

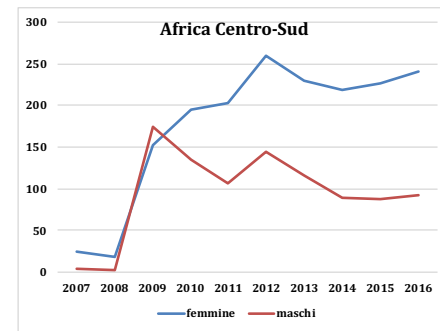
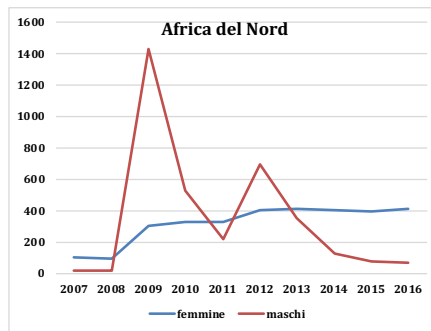
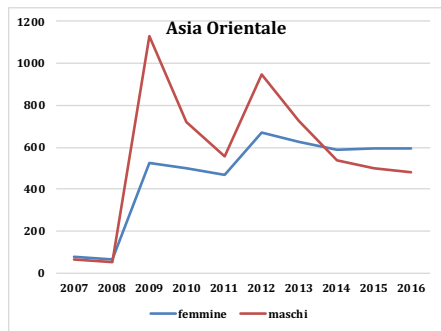
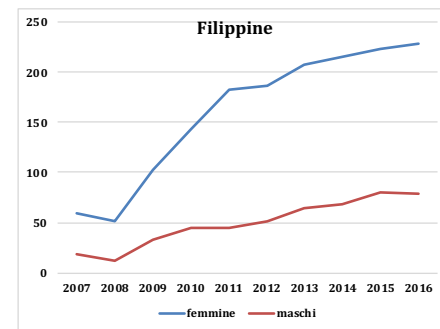
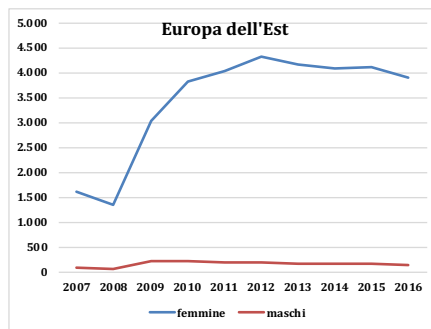
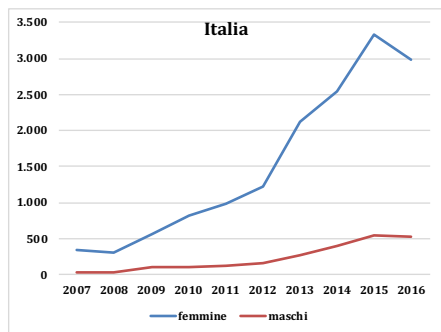
una prevalenza di quelli provenienti dall'Asia orientale<sup>5</sup> (da 83 nel 2007 a 481 nel 2016, rispettivamente da 83 a 560 se inseriamo anche la nazionalità filippina) (Graf. 5).

L'analisi della distribuzione del numero di badanti stranieri al 2016 mostra come i profili per genere siano fortemente differenziati per area di provenienza con una netta prevalenza delle/dei badanti provenienti dai Paesi dell'Europa dell'Est per le donne e dai Paesi dell'Asia orientale per gli uomini. Infine la distribuzione per provincia dei/delle badanti evidenzia come quasi il 50% dei lavoratori domestici in Sicilia sia concentrato nelle provincie di Messina e Palermo e un altro 18% in quella di Catania (Graf. 6).

<sup>5</sup> Va precisato che il picco di colf e badanti provenienti dall'Asia Orientale è in larga parte dovuto

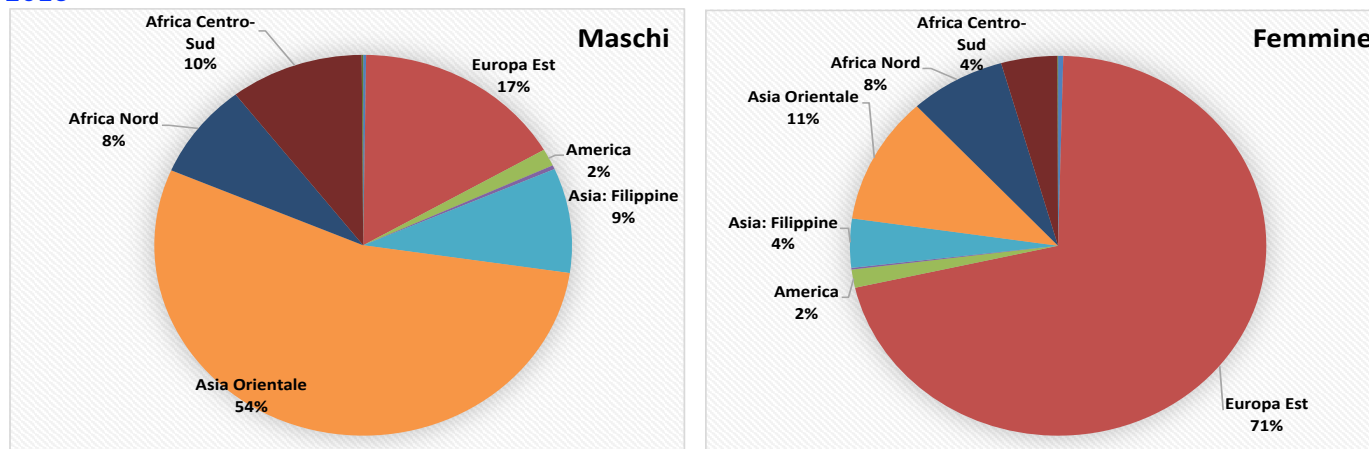
a lavoratori provenienti dalla Cina sulla cui veridicità delle dichiarazioni Pasquinelli e Rusmini (*op.cit.*) nutrono forti dubbi.

**Graf. 4 – Andamento del numero di badanti per le principali aree di provenienza dal 2007 al 2016 per sesso (valori assoluti)**



Fonte: Elaborazione su Open data INPS

**Graf. 5 – Distribuzione del numero di badanti stranieri per sesso e area di provenienza (valori percentuali). Anno 2016**



Fonte: Elaborazione su Open data INPS

### 3. Il rapporto di lavoro

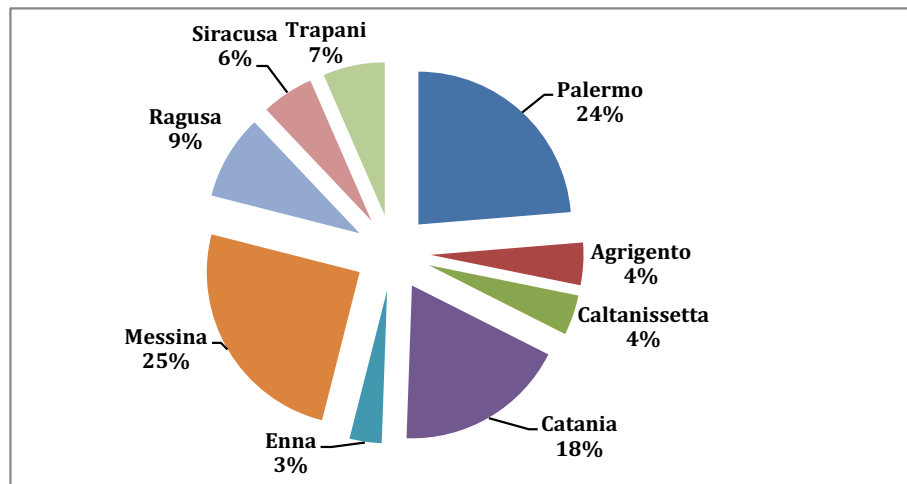
Il rapporto di lavoro domestico si caratterizza per il fatto di svolgersi nell'abitazione del datore di lavoro e quindi nell'ambito della sfera privata

della famiglia, un "ambiente" considerato estraneo alle logiche tipiche di un'impresa. Proprio per queste peculiarità, la disciplina normativa riservata a questo settore costituisce una

sorta di "mondo a sé" dove molte «delle normali regole che governano la dinamica del rapporto [di lavoro] sono affievolite se non, addirittura, sterilizzate»<sup>6</sup>.

<sup>6</sup> F. Basenghi, *La legge 339/1958: continuità e innovazione*, in R. Sarti (a cura di), *Lavoro domestico e di cura: Quali diritti?*, Ediesse Editore, Roma 2010, p. 208.

**Graf. 6 – Distribuzione del numero di badanti per provincia. Anno 2016**



Fonte: Elaborazione su Open data INPS

L'Italia, invero, è stato uno dei primi paesi, nello scenario internazionale e europeo, a mostrare una certa sensibilità per il tema della tutela del lavoro domestico. In particolare, nel nostro

paese il rapporto di lavoro domestico è disciplinato dalle disposizioni contenute agli artt. 2240-2246 del Codice Civile e dalla Legge n. 339 del 2 aprile

1958. Questa legge speciale ha introdotto per la prima volta una regolamentazione dei rapporti di lavoro domestico concernenti una prestazione d'opera di natura continuativa e prevalente (di almeno 4 ore giornaliere presso lo stesso datore di lavoro). Ha segnato con ciò un importante traguardo per il riconoscimento dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori domestici nel nostro ordinamento, anche se presenta diverse lacune: non regola, ad esempio, la questione della maternità e non prevede la durata massima della giornata lavorativa.

A partire dalla fine degli anni Settanta<sup>7</sup>, la contrattazione collettiva ha integrato la legislazione nazionale in materia, fornendo una cornice chiara dei diritti e delle tutele all'interno del rapporto di lavoro domestico. Il principale

<sup>7</sup> Nel 1969 la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 2068 c.c. nella parte in cui

prevedeva il divieto di contrattazione collettiva nel settore domestico.

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Domestico (CCNL) è attualmente quello firmato dai sindacati dei lavoratori domestici (FILCAMS-CGIL, FISA-SCAT-CISIL, UILTUCS-UIL e Federcolf) e dalle organizzazioni dei datori di lavoro (Fidaldo e Domina), rinnovato l'1 luglio 2013. Il CCNL regola gli aspetti economici (minimi, ferie, tredicesima ecc.) e normativi (inquadramento, orario di lavoro, mansioni ecc.) del rapporto di lavoro domestico e oggi rappresenta, pur con i suoi limiti, la principale fonte di regolamentazione del settore.

Nel 2013 l'Italia ha ratificato la Convenzione n. 189 sul Lavoro Dignitoso per le Lavoratrici e i Lavoratori Domestici adottata nel 2011 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO).

Il nostro paese si è così impegnato a garantire alle lavoratrici e ai lavoratori domestici un lavoro dignitoso e a equiparare le loro tutele a quelle di cui godono i lavoratori e le lavoratrici di altri settori. Tuttavia la strada verso il raggiungimento di questi obiettivi è ancora lunga. Infatti, sebbene siano stati compiuti importanti passi avanti in questa direzione, molte questioni restano aperte. Tra queste, basti ricordare: la parziale tutela della maternità, che si limita al divieto di adibire le donne al lavoro nel periodo di astensione obbligatoria e al divieto di licenziamento dall'inizio del concepimento, purché intervenuto nel corso del rapporto di lavoro, fino al termine del congedo obbligatorio (Art. 24 CCNL); gli importi pensionistici irrisori; l'assenza

di un'indennità di malattia che rimane a carico del datore di lavoro solo per un periodo limitato (Art. 26 CCNL).

Nonostante l'Italia si sia dotata di una normativa che, pur con i limiti sopra menzionati, risulta avanzata nel panorama internazionale e europeo, le lavoratrici domestiche, e in particolare le "badanti" - come dimostrano diversi studi<sup>8</sup> - lavorano spesso in condizioni molto al di sotto degli standard stabiliti dalle regole contrattuali, rivelando una profonda dissociazione tra quanto è previsto nelle norme e la prassi praticata.

Va precisato, intanto, che la sottoscrizione di un contratto di lavoro non è molto diffusa in questo ambito d'impiego. Il quadro statistico sopra rap-

---

<sup>8</sup> L. Palumbo, *Addressing demand in the context of Trafficking in Human Beings in the domestic work sector in Italy*, DemandAT Country Study 2016; R. Maioni e G. Zucca, *Viaggio nel lavoro di cura. Chi*

*sono, cosa fanno e come vivono le badanti che lavorano nelle famiglie italiane*, Ediesse, Roma 2016.

presentato sconta infatti una grave sottostima: il Dossier IDOS 2015 stima che meno del 50% dei/delle badanti abbiano un contratto regolarmente registrato<sup>9</sup>, questo sia per motivi legati all'interesse del datore di lavoro e/o del lavoratore sia per motivi burocratici (ad esempio per i lavoratori non comunitari, l'assenza di un permesso di soggiorno per motivi lavorativi impedisce la regolarizzazione del contratto). Inoltre poiché la contribuzione per il lavoro domestico è inferiore a quella per altre categorie c'è motivo di ritenere che molti lavoratori siano stati impropriamente registrati come operanti nel settore domestico<sup>10</sup>.

D'altra parte, anche quando si è in presenza di un "reale" contratto di lavoro domestico, questo raramente comporta una piena corrispondenza tra

quanto dichiarato e le mansioni e le ore di lavoro effettivamente svolte dalle lavoratrici. Di fatto, è molto frequente che le lavoratrici lavorino un numero di ore maggiore di quelle indicate nel contratto, superando spesso il limite di orario fissato dal CCNL (10 ore giornaliere, non consecutive, per un totale di 54 ore settimanali, per chi è convivente). In particolare, molte assistenti familiari lavorano per più di dieci ore al giorno e con veglie notturne che non vengono considerate come orario straordinario e che quindi non sono adeguatamente retribuite con maggiorazione. In pratica, queste lavoratrici devono essere disponibili "ventiquattro ore su ventiquattro". Ne deriva anche in questo caso una pesante sottostima nel dato riportato dalle fonti statistiche ufficiali.

Le retribuzioni sono in media più basse di quelle previste dalla contrattazione collettiva e variano sensibilmente dal Nord al Sud Italia. Nelle regioni del Nord Italia lo stipendio medio di un'assistente familiare, che lavora a tempo pieno e in coabitazione, è di circa 900 euro al mese mentre nelle regioni del Mezzogiorno è circa 600 euro, somma che in alcuni casi, ad esempio in Sicilia, scende fino a 500 euro<sup>11</sup>. Questa differenza fra regioni, oltre a rispecchiare i diversi contesti socio-economici, è in parte anche dovuta alla presenza o meno di iniziative locali e/o regionali volte a sostenere le famiglie, ad esempio attraverso sussidi economici. Tuttavia dall'analisi dei dati sul lavoro domestico regolare forniti dall'INPS in merito alle retribuzioni dei/delle ba-

---

<sup>9</sup> S. Pasquinelli, G. Rusmini, *op. cit.*

<sup>10</sup> S. Pasquinelli, G. Rusmini (a cura di) "Il punto sulle badanti" in «Network Non Autosufficienza»,

*L'assistenza agli anziani non autosufficienti in Italia. Quarto Rapporto*, Maggioli 2016.

<sup>11</sup> L. Palumbo, *op. cit.*; R. Maioni e G. Zucca, *op. cit.*

danti risulta che dal 2007 al 2016 è aumentata la retribuzione sia dei maschi che delle femmine. La percentuale di uomini che guadagna oltre 10mila euro è passata dal 1,9% nel 2007 al 14,1% nel 2016, mentre tra le donne è passata dal 1,5% al 9,8%. Anche nel lavoro domestico si confermano i differenziali salari tra uomini e donne osservati in tutti i settori anche tra gli italiani.

Anche limitandoci all'analisi delle informazioni ufficiali fornite dall'INPS è possibile mettere in evidenza situazioni di sostanziale sfruttamento dei lavoratori domestici (Graf. 7). In merito all'orario di lavoro al 2016 oltre l'8% dei badanti stranieri (sia uomini che donne) avevano un numero di ore di lavoro registrate all'INPS superiore alle 35 ore a settimana (vedi pannello di sinistra del Graf. 7). Se utilizziamo

congiuntamente il dato relativo all'orario di lavoro e quello relativo alle retribuzioni emerge che circa il 6% percepisce un salario inferiore ai 10 mila euro annui a fronte di un impegno lavorativo decisamente intenso (oltre 35 ore a settimana). Il dato reale potrebbe però essere sostanziosamente più alto se consideriamo l'elevata evasione contributiva che caratterizza questo comparto<sup>12</sup>. Nello specifico, la soluzione più frequente è quella di assicurare le assistenti familiari, anche nei casi di co-residenza, per un orario "fittizio" di 25 ore settimanali. Questa soluzione permette ai datori di lavoro di versare i contributi per un numero di ore da loro ritenuto "adeguato" con il minor costo possibile. Allo stesso tempo, la soglia di 25 ore è sufficiente per le lavoratrici straniere per ottenere un permesso di soggiorno.

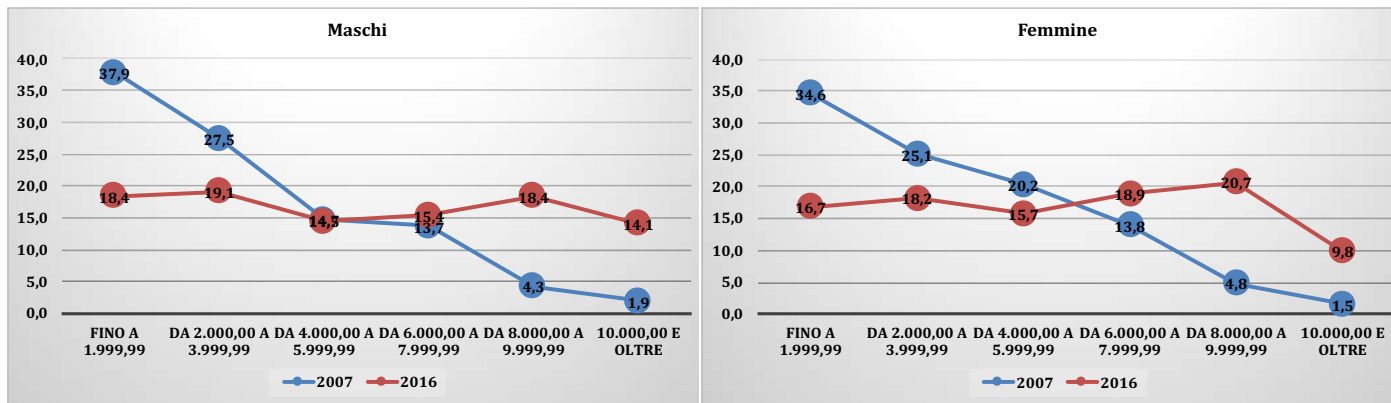
Occorre osservare –senza per questo giustificare forme di sfruttamento– che, in assenza di un supporto statale adeguato e di un regime fiscale che offra sgravi significativi, poche famiglie in Italia possono permettersi i costi dell'assistenza domiciliare privata regolata secondo i criteri del CCNL, che, nel caso dell'assistenza continuativa, prevedono l'impiego di una lavoratrice full time e in co-residenza (circa 1.100-1.300 euro) e di una seconda lavoratrice che sostituisca la prima durante i giorni di riposo, le notti e festività. Il ricorso a lavoratrici di origine straniera, disposte ad accettare condizioni lavorative e livelli di tutela molto bassi, rappresenta così l'unico modo attraverso cui molte famiglie possono sopperire ai loro bisogni di cura.

---

<sup>12</sup> L. Palumbo, *op. cit.*; R. Maioni e G. Zucca, *op. cit.*



**Graf. 7 – Distribuzione percentuale del numero di badanti stranieri per classi di importo della retribuzione annua e sesso. Anni 2007 e 2016**



Fonte: Elaborazione su Open data INPS

Va comunque detto che in Italia la tendenza a muoversi nell’informalità e nell’irregolarità, e in generale a non rispettare i diritti dei lavoratori e delle lavoratrici – soprattutto nel caso di lavoratori e lavoratrici migranti – è molto diffusa. Tale trend risulta accentuato nel contesto del lavoro domestico, che, come mette in rilievo la Convenzione OIL n. 189, continua ancora

oggi a essere in parte sottovalutato e non percepito come un “vero lavoro”. Inoltre, le “specificità” di questo settore, dove i confini tra i rapporti di lavoro e quelli familiari e intimi sono estremamente labili, fanno sì che molti datori tendano a non percepirsi come tali e che, pertanto, prestino poca attenzione ai diritti e alla tutela dei propri dipendenti. In particolare, nei casi

di co-residenza, in cui gli spazi di lavoro e quelli di vita coincidono, i datori si sentono spesso in qualche modo sempre “autorizzati” a disporre del tempo dei loro dipendenti, limitando fortemente la loro autonomia e privacy.

Oltretutto, lo spazio domestico, isolato e difficilmente penetrabile anche dagli organi ispettivi, si presta facilmente a

forme d'irregolarità e abuso. Difatti, nell'appartata invisibilità delle mura casalinghe, l'asimmetrico rapporto di potere tra la datrice/il datore di lavoro e i lavoratori/le lavoratrici può produrre una sorta di *escalation* di assoggettamento e violenza fino ad arrivare a situazioni di grave sfruttamento e tratta. In una recente ricerca<sup>13</sup>, ad esempio, sono stati intercettati alcuni casi in cui le assistenti familiari, oltre a lavorare molte più ore di quelle previste dal CCNL e con paghe misere, vivevano in condizioni abitative inadeguate, private dei propri documenti e subendo anche abusi fisici e/o psicologici. In questi scenari, è la mancanza di concrete alternative, e dunque la paura di perdere un lavoro che offre anche un posto dove dormire, a "costringere"

molte donne, specie a fronte di necessità familiari, ad accettare di lavorare in tali condizioni di sfruttamento.

---

<sup>13</sup> L. Palumbo, *op. cit.*