

## *Intime ineguaglianze.*

### *Migrazioni e gestione del lavoro di cura nel privato sociale*

Elisa Ascione

dottore di ricerca in Etnologia e antropologia (AEDE, Università degli studi di Perugia)  
[elisa\_ascione@hotmail.com]

«M'hanno dato un lavoro»  
«Sei tu che gli dai una cuoca, ragazza mia»  
(Toni Morrison, *Amatissima*, 1988 [1987]: 341)

#### *Prologo*

È una mattina di agosto nelle stanze dell'agenzia Il Carro, un servizio del privato sociale che media tra domanda e offerta di lavoro domestico e di cura agli anziani<sup>(1)</sup>. Sono seduta dietro ad una scrivania insieme alle operatrici del servizio e assisto ai colloqui e alle problematiche che emergono tra datori di lavoro italiani e lavoratrici straniere.

La signora Giada, una dottoressa italiana di circa cinquanta anni, viene spesso in ufficio, come tutti i clienti dell'agenzia, per risolvere le questioni che accompagnano l'assunzione regolare di una collaboratrice familiare. Vuole chiudere il rapporto di lavoro con Emma, una ex-infermiera bulgara di quarantacinque anni che si è presa cura in regime di convivenza della madre malata di Alzheimer. Si lamenta che Emma non ha saputo accudire bene sua madre, la sera l'ha messa a letto eccessivamente presto, ha dormito troppo, si è chiusa dentro casa, e ha usato gli oggetti in casa senza chiedere. Sospetta che Emma abbia dato il numero di casa a delle persone in Bulgaria e ha ospitato un pomeriggio per un caffè una sua amica bulgara in casa senza dirle niente, facendola arrabbiare:

«Me lo vuoi chiedere? Non le avrei detto di no. A casa mia hanno sempre fatto di tutto di più, figuriamoci se le dicevo di no. Sono io il datore di lavoro! Se io le dico che non si deve chiudere in casa a chiave non lo deve fare! Se a lei non sta bene, me lo dice e se ne va!».

Continua a parlare di Emma: si è mangiata tutto in casa sua e non è più rimasto cibo nella dispensa, sospetta che si sia messa in valigia del cibo della dispensa perchè è arrivata con tre valige ed è andata via con cinque. Poi aggiunge: «Questa deve tornare in Bulgaria, non può andare da nessuna parte te lo dico io». L'operatrice la rimprovera dicendo che la doveva mandare via non appena aveva intuito che le cose non andavano bene, che la persona va cambiata subito appena non si è più convinti.

A questo punto l'operatrice fa chiamare Emma, che è rimasta in sala d'aspetto. Emma entra, chiude la porta e si siede vicino a Giada, dall'altro lato della scrivania in cui ci siamo io e l'operatrice, che le dice: «Allora Emma questo rapporto non è andato benissimo, come mai?». Giada non la fa rispondere: «Ti sei chiusa sempre dentro casa, non hai mai lavato la mamma, l'ho portata dal dottore e la mamma puzzava, hai fatto venire dentro casa la tua amica quando ti pareva, hai usato tutte le cose senza chiedere. *Non è casa tua*, non ti devi chiudere a chiave dentro casa, devi chiedere le cose, mia mamma è diventata intrattabile».

Emma la interrompe: «Posso rispondere? Questo non è il mio paese, io mi chiudo sempre dentro perché ho avuto in passato un incidente in cui è entrata gente in casa, mi chiudo». Giada alza la voce: «Se lavori per me fai quello che ti dico io, sono il tuo datore di lavoro, se ti dico tieni aperto tu apri, oppure togli la chiave e il catenaccio, perché io non sono mai riuscita ad entrare in casa di mia mamma! Devo poter entrare dentro casa mia!». Emma le dice di stare zitta: «Io in questo mese ho dato tutto per tua madre, l'ho sempre lavata. Ho fatto tutto per casa tua! E poi non ho mai usato il telefono, se non per fare degli squilli a mio marito e farmi richiamare». Giada non le crede, e le trattiene dallo stipendio cinquanta euro per il telefono. Emma minaccia di chiamare i carabinieri, dicendo che lei ha riposato meno di quello che avevano stabilito e che allora vuole essere pagata per tutti gli straordinari perchè per due settimane non ha mai avuto le ore libere che le spettavano.

L'operatrice cerca di calmare la situazione, minimizzando l'entità del problema, e dice che per un mese non vale la pena arrabbiarsi così. Emma: «Io quando lavoro in genere ho una casa, qui la casa non ce l'ho e dove lavoro diventa casa mia... io non un sono cane, io sono una persona». Giada grida che lei deve fare quello che le dice il datore di lavoro: «Non mi piacciono le persone che spadroneggiano in casa senza chiedere!». Trattiene i cinquanta euro, ed Emma ci guarda dicendo «Chiamate i carabinieri».

Giada le dà uno schiaffo in faccia: «Stronza, con tutto quello che ti sei portata via in casa mia! Firma la ricevuta che testimonia ti ho pagato!».

Emma non la firma, vuole anche i cinquanta euro che sono stati tolti. Giada le dà altri due schiaffi sul volto. Siamo tutte in piedi, io e l'operatrice alziamo la voce dicendo loro di smetterla, cerchiamo di tenere Giada lontano da Emma, che non risponde all'aggressione fisica, e muove le braccia solo per cercare di ripararsi il volto dagli schiaffi. Intanto Giada dice: «Ti ammazzo di botte! Mi fai schifo, sei una maiala, per me puoi pure tornare a casa tua, fosse per me qui in Italia tu non lavoreresti più. Non voglio più vederti nemmeno in fotografia! E se devo parlare con i carabinieri, io non ti do i soldi!». L'operatrice dice che è giusto che Emma sia pagata per il lavoro svolto. Giada allora le getta con forza i soldi dopo averli piegati e rovinati e se ne va sbattendo la porta. Noi rimaniamo sole con Emma, che ci presenta la sua versione dei fatti:

«Io non ho telefonato mai! Ho fatto solo squilli, giuro! E poi quando abito in una casa, quella diventa casa mia... io mi sono chiusa con la chiave perché una volta lei è entrata senza bussare, io ero sulla tazza a fare i miei bisogni, lo faccio sempre con la porta aperta per sentire la mamma se chiama o se cade, non posso chiudere mai la porta del bagno».

L'operatrice in parte le crede, ma non può sapere chi dice la verità: non deve però dire che quella diventa casa sua, perché non è vero.

Emma ci spiega che lavorare in regime di convivenza con l'anziana con l'Alzheimer è stato molto difficile: pensa che Giada non sia una buona figlia, perché ha messo tutto in mano alla badante. Non ha mai fatto le due ore di riposo dopo pranzo che prevede il contratto, e anche la domenica non ha riposato: ha fatto venire in casa un'amica bulgara che lavora nello stesso palazzo solo perché, non avendo le due ore libere fuori, non poteva uscire. L'operatrice risponde che, anche se è legittimo prendere un caffè con un'amica, bisogna sempre chiedere il permesso al datore di lavoro, per questo Giada si è innervosita.

Alla fine del colloquio l'operatrice saluta Emma, dicendo che le dispiace e di non prendersela, perché "sono cose che capitano". Continua il suo lavoro, allontanandosi dall'ufficio per fare delle fotocopie.

Rimaniamo da sole io e Emma: le dico che mi dispiace tanto per quello che è successo. Allungo la mano dal mio lato della scrivania, le tocco il braccio per qualche secondo e lei comincia a piangere. Le offro un fazzoletto e un bicchiere d'acqua: «Questa è la prima volta che mi succede, non sono venuta in Italia per questo, per farmi trattare così, non credo di aver fatto niente di male». Io le dico che non è giusto ricevere degli schiaffi, e che spero che l'operatrice le riesca a trovare un lavoro migliore, la prossima volta. Quando Emma se ne va, l'operatrice mi confessa

che non le cercherà più un lavoro visto ciò che è successo: «Questa è una che non è precisa, che fa casini, non la possiamo mandare da un'altra parte. Poi hai visto come si presenta, è sciatta, ci fa fare brutta figura».

All'inizio del mio lavoro di ricerca credevo che soprattutto l'osservazione all'interno delle case permettesse di far emergere le problematiche più significative che contraddistinguono il settore dell'assistenza agli anziani: etnografare i luoghi della mediazione si è rivelato invece fondamentale per far "uscire" dal privato delle abitazioni le questioni che danno forma e contribuiscono a costruire il lavoro della cura agli anziani svolto da personale migrante.

Come riflettere su uno schiaffo dato ad una lavoratrice da parte di una datrice di lavoro? L'operatrice si è chiesta più volte come Giada, in genere calma e ragionevole, abbia potuto reagire in tale modo durante una litigata, e ha dato una spiegazione irrazionale di tale gesto. Possiamo invece rintracciare in tale scontro alcuni degli elementi che costituiscono i rapporti sociali in codesto ambito lavorativo: questo esempio singolare, e proprio per questo paradigmatico (AGAMBEN G. 2008), presenta infatti alcune delle molte ambivalenze su cui si traccia il lavoro delle donne migranti nelle famiglie italiane. Il confine incerto tra casa e lavoro (non poter fare come se si fosse "a casa propria" pur abitandoci), l'intimità fisica (episodio del water, del rapporto stretto con l'assistito), il controllo sociale e corporeo della lavoratrice (sorveglianza sul cibo, frequentazioni e telefonate), l'impianto del contratto nazionale del lavoro domestico che, anche per le assunzioni a tempo indeterminato, può risolversi in qualsiasi momento grazie al diritto di recesso senza giusta causa («la persona va cambiata subito appena uno non si trova bene»), il differente status migratorio tra datore e lavoratore che permette di collocare "fuori" dall'Italia il lavoratore appena non è più conforme alle aspettative del datore di lavoro («questa deve tornare in Bulgaria») con la minaccia di poterlo solo immaginare fuori dall'Italia (se neocomunitario) e/o respingere licenziandolo (negandogli la possibilità di rinnovare il permesso di soggiorno o accedere alle sanatorie), le considerazioni e azioni basate sul ruolo e la posizione delle donne straniere («Sei una maiala, per me puoi pure tornare a casa tua, fosse per me qui in Italia tu non lavoreresti più»), e la risposta della lavoratrice della cura che per difendersi si definisce moralmente superiore alla figlia dell'anziana perchè ha "abbandonato" la madre alle cure di una estranea.

In questo articolo analizzo non tanto l'occupazione delle badanti<sup>(2)</sup> in sé quanto la costruzione ideologica del lavoro e dei ruoli che esso comporta,

come essi vengano iscritti sui corpi stessi delle lavoratrici all'interno di un servizio di mediazione al lavoro (ANDALL J. 2000, 2003, ANDERSON B. 2000, 2004 [2003], EHRENREICH B. - HOCHSCHILD A. R. 2004 [2003]; MOMSEN J. H. 1999, MATTINGLY D. J. 2001, PARRENAS R. S. 2001, ROMERO M. 1992, HONDAGNEU-SOTELO P. 2001, CONSTABLE N. 1997, 2007).

Come sostengono Minelli e Pizza (MINELLI M. - PIZZA G. 2004) le categorie quali "badanti" o "extra-comunitario" non possono essere adottate preliminarmente, ma vanno esplorate e disarticolate attraverso la ricerca:

«Se si distoglie lo sguardo analitico dal "migrante in sé" rifiutando di considerarlo come "oggetto di osservazione" e privilegiando invece la sua qualità di agente impegnato a trasformare i campi che attraversa, si può mettere in atto una prassi dialogica che anziché isolare il fenomeno della migrazione dalle reti sociali in cui si inserisce, lasci emergere nuovi spazi di interesse etnografico» (MINELLI M. - PIZZA G. 2004: 28).

Più che le badanti regolari o un gruppo di migranti, occorre pertanto osservare il processo di legalizzazione del lavoro e le complesse interazioni che mirano ad includere le migranti come lavoratrici in maniera specifica rispetto ad altri settori lavorativi. Soggettività diverse si formano e vengono formate all'interno di questo settore del mercato del lavoro, e le persone si muovono, con la loro agentività, attraverso le politiche e il "senso comune", che l'antropologo Herzfeld (HERZFELD M. 2001) definisce come ciò che "va da sé" in un dato momento e in un dato luogo, e che si iscrive sia nell'esperienza sensoriale che nella pratica politica della nostra vita quotidiana.

Sostengo qui che il lavoro di cura da un lato sia un luogo privilegiato di entrata in Italia con politiche migratorie ad hoc che tendono a includere un gran numero di lavoratori stranieri, dall'altro relazioni sociali quotidiane tentano di gestire tale forza lavoro fin nelle sfere più intime, attraverso complessi meccanismi di inclusione e controllo.

Le badanti regolari, a volte chiamate retoricamente "gli angeli della casa" nei mass media e nei discorsi governativi, rappresentano in Italia una sorta di volto accettato dell'immigrazione come persone "integrate" nelle abitazioni stesse di cittadini italiani: sistemi multipli di regolamentazione (dalle amnistie per le lavoratrici della cura alle relazioni sociali sul luogo di lavoro) e pratiche quotidiane disegnano soggettività lavoratrici e datoriali che si costruiscono attraverso formazioni non solo giuridiche, ma anche pratiche e discorsi di chi sia una lavoratrice accettabile, processi di differenziazione e di controllo dei corpi e delle persone.

L'antropologa Aihwa Ong sostiene che la cittadinanza non sia tanto una categoria giuridica quanto piuttosto un insieme di pratiche di costruzione di sé e degli altri in diversi ambiti di potere (ONG A. 2005 [2003]: 342): gli operatori sociali, i datori di lavoro e i lavoratori, attraverso le loro interpretazioni delle norme, della legge (ONG A. 2005 [2003]: 174) e attraverso le loro preoccupazioni quotidiane, concorrono a produrre e costruire pratiche e idee contraddittorie sull'accesso a pieni diritti in quanto lavoratrici della cura e domestiche migranti, sulla piena ed egualitaria partecipazione alla cittadinanza. La migrazione, sostiene la Ong, produce un contesto sociale particolare in cui relazioni ineguali di potere e stratificazione si rivelano attraverso l'inclusione e l'esclusione di diverse categorie di persone, con effetti sulla definizione e sulle pratiche di cittadinanza. Sebbene il diritto ad avere un permesso di soggiorno regolare, e quindi di far parte in maniera legalizzata della vita e del mondo del lavoro di uno stato, si basi su una definizione astratta e su criteri chiari, le pratiche e i discorsi quotidiani (sociali ed istituzionali) riaffermano e costruiscono nuove divisioni tra migranti e cittadini "nativi" (MCDOWELL L. 2008: 496). I migranti entrano in una società in cui regolamentazioni e "rituali" producono consenso: queste regolamentazioni e rituali sono una conseguenza della legislazione, delle pratiche istituzionali e di comportamenti informali. Il progetto statale della governamentalità (l'insieme di relazioni che regolano la condotta dei soggetti in quanto popolazione e in quanto individui nell'interesse della sicurezza e del benessere economico) posiziona i migranti come soggetti più o meno desiderabili (MCDOWELL L. 2008: 497). La legislazione, insieme alle istituzioni della società civile, si combina ai comportamenti sociali quotidiani nella regolamentazione dei nuovi arrivati, producendo ciò che Ong definisce "cittadinanza culturale", distinguendola dalla cittadinanza in termini puramente legali:

«Le idee egemoniche sull'appartenenza o non appartenenza in termini razziali e culturali spesso convergono in pratiche istituzionali statali e non-statali attraverso le quali i soggetti sono formati in modi che sono allo stesso tempo specifici e diffusi» (ONG A. 1996: 738).

Pertanto Ong legge la cittadinanza culturale come un processo di "soggettivazione", nel senso del formarsi ed essere formato, attraverso relazioni di potere che producono consenso mediante schemi di sorveglianza, disciplina, controllo e amministrazione. Diventare un cittadino dipende da come un soggetto si costituisce attraverso l'esercizio e la sottomissione ai rapporti di potere. Processi paralleli operano anche nel mercato del lavoro: definizioni legali e formali di chi sia o meno un lavo-

ratore accettabile si combinano con pratiche le sociali quotidiane dei datori di lavoro, delle agenzie, degli altri lavoratori, contribuendo a costruire categorie di persone adatte per diversi tipi di lavoro, confinando spesso i migranti nei lavori più umili attraverso una serie di meccanismi che vanno dal non riconoscimento di titoli di studio e professionali, fino alla aperta discriminazione. La costruzione di tipologie di persone “adatte ad un certo lavoro”, è un processo che va analizzato considerando insieme le strutture regolamentative nazionali e le relazioni sociali quotidiane nei luoghi di lavoro (McDOWELL L. 2008: 497).

La violenza fisica e verbale alla fine del rapporto lavorativo che contraddistingue lo scontro tra Giada ed Emma, si iscrive su continue ridefinizioni di identità e ruoli che vengono negoziati quotidianamente. Nello schiaffo dato ad una lavoratrice troviamo il punto di congiunzione di una certa “doppiezza” che caratterizza questo specifico ambito lavorativo: un’inclusione intima (fatta anche di bisogni corporali, odori, cibo consumato insieme, sessualità da controllare e telefonate rubate) nella vita “privata” di un paese, resa operativa attraverso la costruzione di un corpo lavoro che si tenta di regolare e controllare in modi contraddittori. Il comportamento “indisciplinato” della lavoratrice, le preoccupazioni della datrice di lavoro sul controllo del proprio spazio e della propria autonomia, il progetto statale che mira ad includere i migranti soprattutto come badanti (quindi disposti ad accettare lavori a condizioni svantaggiose dai lavoratori italiani), in antitesi ad una sempre maggiore clandestinizzazione dei fenomeni migratori possono essere rintracciati tale gesto di violenza.

### *Gestire il bisogno di badanti attraverso il privato sociale*

Il lavoro di cura è stato storicamente un “settore privilegiato” di entrata in Italia, gestito con politiche migratorie ad hoc: un gran numero di lavoratori stranieri si è inserito in questo ambito lavorativo già dagli anni Sessanta<sup>(3)</sup>. Come evidenziano i sociologi Raimondo Catanzaro e Asher Colombo (CATANZARO R. - COLOMBO A. 2010) nel libro *Badanti & Co.*, le politiche migratorie italiane hanno sempre trattato il servizio domestico e della cura come un settore privilegiato: anziché semplicemente regolare un fenomeno già esistente, hanno contribuito a selezionare dimensioni e forme del modello che ora esiste in Italia. Da un lato il lavoro domestico e di cura ha rappresentato un’occasione di entrata regolare in Italia per molte persone, dall’altro le stesse politiche migratorie hanno contri-

buito a “catturare” i cittadini e le cittadine extracomunitarie nella forza lavoro domestica, creando un sistema diretto di reclutamento al di fuori dei confini nazionali per i lavoratori domestici.

Già alla fine degli anni Settanta una prima mini-regolarizzazione selezionava le colf come lavoratori privilegiati per essere “sanati”. Nel 2002 la sanatoria legata alla legge “Bossi-Fini” ha dato l’avvio alla regolarizzazione proprio dalle domestiche e dalle badanti per poi estendersi anche ad altre categorie di lavoratori<sup>(4)</sup>. A partire dal 2005, la programmazione dei flussi di ingresso ha incluso un orientamento selettivo per l’ingresso di colf e badanti. L’ultima sanatoria del 2009, inserita nel “pacchetto anticrisi”, ha permesso la regolarizzazione delle lavoratrici da parte di quei datori di lavoro che avevano avuto alle loro dipendenze colf o badanti irregolari da almeno tre mesi (con un costo di cinquecento euro)<sup>(5)</sup>.

Alcuni esponenti e legislatori del governo Berlusconi, pur avendo auspicato un maggiore controllo in senso restrittivo degli ingressi e una più facile espulsione dal territorio italiano delle persone sprovviste di permesso di soggiorno, hanno teorizzato una sorta di demarcazione morale tra chi rende un servizio “utile” alla società e chi “delinque”, situando le badanti in una categoria in qualche modo differente da quella di altri migranti e lavoratori stranieri, riconoscendo il lavoro di queste persone come un servizio fondamentale per il funzionamento della società italiana. Ad esempio, alla campagna elettorale e al successivo governo basati in gran parte sul tema dell’insicurezza, del controllo dell’immigrazione e dell’ordine pubblico ha fatto seguito il pacchetto di leggi sulla sicurezza varato dal governo Berlusconi (legge n. 125 del 24 luglio 2008). La discussione e successiva approvazione del “pacchetto sicurezza” ha sollevato polemiche e preoccupazioni su vari fronti: in particolare, il tema della clandestinità delle badanti (che lavorano pur non avendo un regolare permesso di soggiorno) ha dato vita a un dibattito all’interno della stessa maggioranza di governo e molte voci si sono sollevate per proporre una clausola “salva-badanti”<sup>(6)</sup>. Nei confronti di domestiche e badanti straniere i legislatori hanno agito su un doppio binario rispetto alla gestione del “fenomeno immigrazione” in generale: hanno reso più arduo l’ingresso a migranti extra-comunitari, privilegiando il settore del lavoro domestico e di cura come unica eccezione, applicando una logica “utilitarista” della gestione delle migrazioni<sup>(7)</sup>.

«Sempre più esplicitamente, quindi, il nostro paese ha di fatto adottato una linea di politiche di reclutamento attivo e selettivo, rivolto ai segmenti più dequalificati del mercato del lavoro, nel tentativo di mantenere stabile

un modello di welfare su cui pesano sempre più i cambiamenti socio-demografici e che si basa sul ruolo assai marcato delle famiglie» (CATANZARO R. - COLOMBO A. 2010: 28)

In questo contesto si inserisce il lavoro delle cooperative sociali a cui, in un più ampio mercato del terzo settore, vengono delegate nel campo dei fenomeni migratori le gestioni di molti servizi. Come nota Andrea Ravenda (RAVENDA A. F. 2011) in una ricerca sul sistema cooperativo all'interno degli ex-CPT in Puglia, le cooperative rappresentano concretamente e simbolicamente il governo esercitato dallo stato italiano sul fenomeno migratorio in maniera indiretta. Ravenda, attraverso i lavori di Foucault e di Wacquant, mostra come siano proprio le cooperative ad essere un'interfaccia tra stato e mercato: a loro vengono affidate molte delle fasi dell'«accoglienza» dei migranti, dal trattamento coercitivo di chi è privo di permesso di soggiorno al collocamento per le badanti, in quello che Wacquant definisce un complesso commerciale carcerario-assistenziale. Questo articolato sistema che lavora per assistere, regolamentare e creare posti di lavoro sul fenomeno dell'immigrazione, a cui si delegano responsabilità, andrebbe pensato come un esempio del «non intervento», «del governare meno e con il massimo dell'efficacia», proprio della governamentalità liberale (RAVENDA A. F. 2011: 98). La gestione dell'assunzione regolare delle badanti straniere rientra nel progetto del governo dei migranti, e le cooperative sono pertanto agenti formali ed informali della gestione indiretta dello stato sul fenomeno in questione. L'agenzia in cui è stata svolta l'etnografia rappresenta uno snodo cruciale in cui i bisogni dei lavoratori<sup>(8)</sup>, dei datori di lavoro e delle operatrici<sup>(9)</sup> si intrecciano. La cooperativa presa in esame rappresenta uno spazio in cui prendono corpo strategie politico-culturali più ampie, poiché i servizi che essa offre sono riconosciuti dagli amministratori locali come efficaci, e in essa vengono investiti fondi e risorse pubbliche: viene presentata come esempio di «buona pratica» verso l'estensione della regolarità lavorativa, per far emergere dal mercato nero il «fai da te» che caratterizza questo settore.

### *Scegliere le badanti e inserirle nel database*

Durante il mio soggiorno presso Il Carro ho partecipato e seguito tutte le azioni principali che si svolgono durante le giornate di lavoro: rispondere al telefono alla famiglia che chiama per avere le prime informazioni sulla possibilità di assumere un'assistente familiare, prendere appuntamento per un colloquio nei giorni seguenti, cercare una lavoratrice, pre-

sentare la persona selezionata alla famiglia negli uffici dell'agenzia o nelle abitazioni delle persone da assistere, e così via.

L'agenzia svolge tutte le pratiche per l'apertura dei rapporti di lavoro e si impegna a trovare una sostituzione in caso di ferie o malattia della badante "di ruolo". Per tutto questo servizio la famiglia paga una cifra annuale<sup>(10)</sup>. Fare le cose "in regola" è una condizione necessaria all'esistenza stessa dell'agenzia e, per le operatrici, è ciò che distingue il loro lavoro da quello di altre persone o soggetti che si occupano di badanti.

Un'operatrice ad esempio mi parla spesso delle sue difficoltà: dover gestire una forza lavoro ritenuta a volte poco affidabile, improvvisata e "preziosa" insieme alle richieste pressanti delle famiglie che esigono un servizio di assistenza a basso costo, di qualità e con una disponibilità oraria pressoché totale da parte delle lavoratrici.

Operatrice: «Sono poche le famiglie fortunate che hanno trovato la badante ad hoc, quella giusta che te la tieni per una vita... ultimamente è sempre più difficile trovarle giuste, perché si stufano, perché pensano che il lavoro lo trovano quando e come gli pare... Dieci anni fa non erano così, erano molto più modeste e si riuscivano a gestire, adesso sono diventate una cosa tremenda. Se il governo non mette loro un freno, non so dove andremo a finire... un po' sta anche a noi frenarle, come agenzia, dobbiamo imparare a dire loro: questo è il lavoro che ti offriamo, se lo vuoi, bene, se no te lo cerchi da un'altra parte. In questo lavoro devi avere quel minimo di sesto senso che ti fa capire: per esempio, se c'è una badante nuova che cerca lavoro mi fido o no?».

L'operatrice parla della necessità di trovare una badante "giusta" che sappia svolgere determinate mansioni, e che allo stesso tempo sia gestibile e modesta. Il "sesto senso" non è tanto una "intuizione" particolare, ma il faticoso risultato di una continua negoziazione tra ciò che i datori di lavoro e le operatrici definiscono come comportamento e presentazione di sé appropriati e come le lavoratrici scelgono di agire e auto-rappresentarsi. Il termine stesso "badante" si riempie e si svuota di significati ambigui in cui convivono idee contraddittorie sulla differenza nazionale e culturale, sul genere, sui diritti dei migranti. Nel realizzare e regolare il rapporto di lavoro di cura, le operatrici e i datori di lavoro operano una continua classificazione delle aspiranti lavoratrici.

La registrazione delle lavoratrici avviene in primo luogo attraverso una "schedatura" delle candidate in un *database* informatico, in cui sono iscritte più di mille persone<sup>(11)</sup>. Il *database* è un archivio con le generalità delle persone che ogni giorno si presentano in cooperativa per cercare lavoro: una scheda contiene la scansione della foto del documento, la nazionali-

tà, lo stato civile, il numero di figli in Italia, l'indirizzo, la tipologia di orario preferita (ossia il "fisso" in regime di convivenza, il "lungo" dalla mattina alla sera, le notti, oppure le "ore"), il numero del permesso di soggiorno e la data di scadenza, la data di arrivo in Italia, quanto si pensa che si rimarrà in Italia, l'esperienza maturata nell'assistenza agli anziani e il numero di telefono del datore di lavoro precedente (se nuove candidate non lasciano referenze più difficilmente vengono chiamate per un lavoro).

C'è uno spazio in cui le operatrici aggiungono le loro opinioni personali, basate sul primo impatto o su notizie che hanno raccolto nel tempo e che servono ad orientarsi per il futuro. In alcune schede si può, ad esempio, leggere: «Ha fatto casini, non richiamarla», «Sembra brava, parla bene italiano», «La foto non le rende giustizia, è meglio di persona», «Si presenta bene», «É obesa», «É bulimica, non richiamarla», «É matta», «Non soffre di mal di schiena», «Si è operata di ernia, non può affrontare lavoro pesante» o la didascalia più singolare: «Non fuma, non beve, non balla». Quando chiedo spiegazioni ad un'operatrice su chi avesse scritto tale precisazione e perché, mi risponde di averlo aggiunto perché la sua badante ecuadoriana, che assiste il suocero, vuole sempre andare a ballare il sabato sera. Dice che questo è tipico delle sudamericane, e che può essere un problema, perché non tutti i datori di lavoro sono disposti a coordinare i propri impegni con i "divertimenti" di una badante.

Le schede nuove sono stampate ogni giorno e conservate in un grande quaderno collocato sulla scrivania delle operatrici: questa specie di catalogo viene sfogliato ogni volta che si cercano nuove lavoratrici. Molte schede sono comunque lasciate in giro disordinatamente e l'ufficio è sempre pieno di volti stampati su carta appoggiati su mensole, ripiani, in mezzo ad altri fogli e documenti. Nello sfogliare il catalogo, a volte si sorride delle foto venute male, delle pettinature fuori moda, delle "facce" delle persone. Uno stagista, che lavora in agenzia per un breve periodo, ha in mano le stampe di vari volti di donne straniere che hanno fatto domanda per trovare lavoro tramite Il Carro. Ride, facendo dei commenti: «Questa mamma mia è troppo vecchia; questa in testa sembra che c'ha una pecora; questa fa paura, questa è meravigliosa la badante, perché è tre metri per quattro, poi va in giro con delle pettinature tipo *hello dolly*». Poi ridendo mi dice: «Vedi come le scegliamo le collaboratrici?». Le schede sono, in ogni caso, il primo strumento di scelta di una lavoratrice in base all'età, alla nazionalità, allo stato civile e al numero di figli in Italia delle candidate. Durante i primi incontri, per essere considerate idonee è importante che le assistenti non facciano richieste particolari:

viene raramente considerata (anche se viene iscritta nel database) chi dichiara di non poter sollevare i pesi a causa di schiene doloranti, di recenti operazioni di ernia o di problemi di salute vari, chi non vuole spostarsi fuori città o in zone fuori mano, chi ha figli piccoli che richiedono attenzione e tempo da dedicare, chi vuole tutto il fine settimana libero con la notte fuori.

Uno dei compiti “facili” che mi viene affidato è proprio quello di inserire i dati delle nuove candidate nel database, e spesso la segretaria mi chiama al telefono dalla *reception* per prendere nuove iscrizioni, insegnandomi quali domande fare alle persone per poter riempire la scheda in modo completo. Le prime volte salto le domande che non riesco a formulare senza imbarazzo e che mi sembrano intrusive, ad esempio: «Ha figli piccoli qui in Italia?», oppure «È sposata?», sapendo, oltretutto, che questa potrebbe essere una discriminante nella scelta del personale. A queste domande le persone a volte raccontano lunghi pezzi della loro vita, a volte danno risposte brevi guardandomi con durezza. Una volta, ad esempio, una signora mi rimprovera: «Sono vedova e mio figlio è morto, a che ti serve scriverlo? Cosa c'entra col lavoro?». Quando le operatrici si accorgono che mancano queste informazioni nei fogli di alcune lavoratrici si raccomandano che vengano compilati tutti i campi richiesti perché sono importanti: con il tempo imparo a farlo con meno imbarazzo.

Molte delle donne che si iscrivono al database vorrebbero degli orari di lavoro che non prevedono la convivenza (soprattutto le donne provenienti dall'America Latina), ma la maggior parte delle famiglie in cerca di assistenza richiede persone che possano coprire anche l'assistenza notturna. Le famiglie spesso chiedono che le badanti diano il massimo della disponibilità: se hanno figli piccoli è difficile, ma non impossibile, che siano assunte anche per un lavoro da non convivente. Le lavoratrici madri potrebbero infatti assentarsi dal lavoro in caso di malattia del figlio, avrebbero difficoltà a conciliare gli orari della scuola dei bambini con quelli del lavoro, non riuscirebbero a garantire una presenza costante e creerebbero difficoltà a causa dei loro impegni familiari.

La schedatura iniziale delle badanti costituisce la prima cernita e classificazione delle persone che si propongono per il lavoro: alla descrizione delle competenze pratiche si allegano considerazioni sulla vita privata delle persone o su caratteristiche che potrebbero renderle non idonee (ad esempio: «Ha mal di schiena», «Vuole il sabato notte fuori»). Le schede non sono solo uno strumento per registrare le nuove candidate, rappresentano la prima classificazione sulla base di caratteristiche che non sempre sono collegate all'esperienza nella mansione, ai titoli professionali

o al curriculum. Le operatrici spesso si informano non solo sulle esperienze pregresse delle aspiranti lavoratrici ma anche sulla vita privata, sul loro stato di salute, sulla disponibilità a dedicarsi al lavoro creando correlazioni tra la capacità di lavorare bene e la vita privata delle lavoratrici. Mentre i corpi, l'aspetto, la vita privata e familiare delle lavoratrici sono soggetti allo scrutinio dell'agenzia, ciò non succede in ugual misura nei confronti dei datori di lavoro. L'agenzia non indaga, ad esempio, sull'effettiva disponibilità economica dei datori di lavoro o sulla loro esperienza in quanto datori di lavoro, le operatrici tendono a non problematizzare i loro bisogni, le loro aspettative e le loro richieste, a meno che siano palesemente contro le norme del contratto nazionale: quando ad esempio vengono nuove famiglie italiane a chiedere di una badante, le operatrici non chiamano le lavoratrici precedenti per sapere se sono stati buoni datori di lavoro, mentre spesso i datori di lavoro precedenti di nuove lavoratrici vengono chiamati per sapere se sono state «brave ed oneste».

La retorica della tutela dei rapporti tra le parti in questo tipo di lavoro, passa, per gli operatori dell'agenzia, anche attraverso il controllo delle loro sfere private o il giudizio sulle loro situazioni familiari, sentimentali: questo controllo iniziale viene percepito dalle operatrici come fosse «per il loro bene», «per trovargli un lavoro». L'agenzia ha interesse ad includere, e non ad escludere, più lavoratrici possibili in nuovi contratti, ma dalle loro pratiche e discorsi emerge che questo è possibile, a volte, solo attraverso determinate forme di controllo. L'agenzia non è un arbitro neutro di mediazione tra domanda e offerta, ma concorre alla creazione di un mercato del lavoro basato su divisioni di genere e nazionalità: osservare, scegliere e regolare la persona «giusta» è uno dei servizi principali offerti alle famiglie. La persona «giusta» non è solo chi ha specifiche competenze professionali, ma chi è costruito come naturalmente o socialmente portato per lavorare a lungo, con poco tempo libero a disposizione, con una contribuzione a volte minore alle effettive ore lavorate, spesso in una situazione di isolamento sociale, e con scarso riconoscimento pubblico.

#### *Rutinizzazione del razzismo nella selezione del personale*

Nel parlare delle badanti e nello scegliere quella «giusta» avviene una continua e contraddittoria classificazione etnica e culturale delle persone, mobilitando a volte considerazioni sul colore della pelle, gli odori corporali, le abitudini culturali.

Nel corso dei mesi molte famiglie italiane, al momento della compilazione della prima scheda con i loro bisogni, chiedono esplicitamente che la lavoratrice non sia «scura». In alcune schede con le richieste delle famiglie italiane si leggono appunti presi dalle operatrici: «No di colore» (ma spesso anche «No rumena», «No dell'Ecuador»). Anche quando donne africane vengono «accettate» dalle potenziali datrici di lavoro spesso sono oggetto di considerazioni contraddittorie sulla fisicità e sulle capacità delle donne nere. Le poche famiglie che dicono di non aver problemi ad accettare donne «scuri», sottolineano la «magnanimità» dei propri genitori o dei suoceri anziani e della loro apertura mentale. Giudizi positivi sulle donne africane sono comunque a volte affiancati a considerazioni sulla loro «differenza».

Ad esempio per persuadere la signora P. a prendere una collaboratrice per i genitori della Costa d'Avorio, un'operatrice le racconta che parla molto bene italiano, «ma è di colore». Cerca di convincerla, dicendo che le africane, rispetto a quelle dell'est, stanno qui da più tempo, sono più integrate, quindi hanno anche la macchina, e sono molto brave. La signora P. dice che a lei andrebbe anche bene e che non è razzista, bisogna vedere però se i genitori l'accettano. L'operatrice continua a parlar "bene" delle africane dicendo che sono le più resistenti, e che hanno una fibra muscolare più forte, sono gran lavoratrici.

Durante un altro colloquio, due donne di mezza età italiane, dopo aver parlato a lungo delle loro esigenze per l'anziana madre e aver spiegato ad un'operatrice che cosa vorrebbero da una badante, specificano: «Mi raccomando che non sia di colore, perché hanno un odore un po' strano e la mamma invece è una persona sempre pulita, profuma sempre». L'operatrice: «Lo capisco che una donna a 85 anni ha queste idee, è normale.» La signora: «Onestamente non la vorrei nemmeno io una per casa di colore, insomma ci devi vivere!». L'operatrice: «Questo è un errore signora, noi ne abbiamo tante brave, e poi non si creda che quelle dell'est siano tanto più profumate, comunque hanno un odore diverso. Io capisco che è una situazione generalizzata, i nostri anziani sono un po' fermi da questo punto di vista. Però lei deve capire che le donne di colore sono più resistenti, sono più forti a livello muscolare, sorreggono meglio la fatica... però lo capisco che se la mamma non la vuole...». Aggiunge quindi sulla scheda: «No sudamericana se scura, no di colore». Le due signore ridono. Una dice: «Basta che non abbia quell'odore, a dire il vero non tutti ce l'hanno!», l'altra aggiunge: «Beh sì, guarda che si sente, rimane impregnato tutto».

In un altro caso, una donna italiana (una professoressa di liceo in pensione) si rivolge all'agenzia per cercare una lavoratrice che viva con lei e la

mamma gravemente malata nei due mesi che la lavoratrice filippina «fissa», alla quale dà lavoro da nove anni, torni dal suo Paese d'origine. Le viene presentata una donna polacca, ma dopo due settimane il rapporto si deteriora perché, secondo la donna italiana, la lavoratrice polacca si impone troppo e «fa troppo la signora»; ci racconta che nell'assistenza verso la madre allettata è molto competente ma: «si vede che è abituata a comandare», e lei non vuole una che faccia “la signora” in casa sua. La chiama *my lady* e imita il suo atteggiamento affettato. Le operatrici e la datrice di lavoro concordano nel dire che una così “comandina” va licenziata subito. La signora italiana torna quindi alla ricerca di un'altra lavoratrice. L'operatrice chiede: «Lei ha pregiudizi razziali? Io ce n'ho una nera». La signora: «Proprio negra negra?». Operatrice: «Sì, glielo dico che è scura, è grossa, alta uno e ottanta, ha lavorato già per noi, è una ragazza molto affabile, dolce... però glielo devo dire che è scura». Signora: «Si mette i vestiti del paese suo o si veste italiana?». Operatrice, ridendo: «Mica è musulmana! Signora il problema è che qui ci sono un po' di pregiudizi, ma le assicuro che la persona è molto educata, è da anni che è qui, parla perfettamente italiano, però non posso dire che è chiara, è davvero scura, è una ragazzona robusta, a vederla fa un certo effetto, io capisco, ma se ci mettiamo a sceglierle in tutti i particolari non ne usciamo più!».

Nel corso della settimana l'operatrice riesce a convincere la signora a incontrare Giusy, la donna africana: prima dell'appuntamento l'operatrice chiama Giusy dicendole di vestirsi “carina” per fare una buona impressione, e lei si presenta all'appuntamento vestita con un bel completo scuro con giacca elegante, una sciarpa di seta, lunghi orecchini in argento abbinati a una collana ed un bracciale. Durante l'incontro, la datrice di lavoro chiede a Giusy se è dello stesso Paese dell'“amico suo”, ossia l'ivoriano Rudy Guede, un presunto assassino alla ribalta della cronaca nazionale per l'omicidio di una giovane studentessa inglese. Giusy sgrana gli occhi e mi guarda allibita. Poi la signora italiana insiste nel dire che, se accetta il lavoro, deve pulire il bagno ogni volta che lo usa (in seguito la signora ci rivela che ha insistito tanto perché, per spartire il bagno con una nera, bisogna che sia pulito sempre).

Appena Giusy esce dalla stanza, rimaste sole con la datrice di lavoro, le due operatrici insistono su quanto sia brava, le dicono che è laureata in biologia, ha tantissima esperienza, è sveglia, è anche bella! Aggiungono che le famiglie, e più spesso gli anziani, non la vogliono perché è nera, ma visto che la madre della signora non capisce ed è completamente allettata, questo problema non si dovrebbe presentare. La signora poi

aggiunge: «Ora vi faccio ridere, quando la mia badante filippina saprà che c'è stata una negra che ha dormito nel suo letto si arrabbierà, comincerà a disinfettare ogni cosa! Questa filippina è razzista da morire! Anche la polacca che va via ora è razzista con i marocchini!». L'operatrice dice: «Sì, che i polacchi sono bravi! Sarà un'idea mia, ma io non li sopporto!».

Il razzismo, che emerge in modo ricorrente negli incontri dell'agenzia, nell'ultimo caso sembra quasi un diritto degli italiani, in parte legittimato dall'agenzia nel cercare di accontentare le ideologie dei datori di lavoro: l'atteggiamento «razzista» della badante filippina – che gode di uno status particolare nelle ideologie del lavoro domestico come lavoratrice educata, istruita ed efficiente – verso una possibile sostituta africana nella famiglia in cui lavora diviene infatti oggetto di ironia fra le operatrici dell'agenzia e i datori di lavoro. Ai commenti razzisti della datrice di lavoro si aggiungono considerazioni sul «comando» in casa propria: definendo come *my lady* in maniera dispregiativa la lavoratrice che viene licenziata, rimarca la differenziazione di classe sociale tra «la signora» e «la badante», che deve conoscere «il suo posto» senza «spadroneggiare», non comportarsi appunto da «padrona».

Poiché è interesse delle agenti della mediazione che le lavoratrici, a prescindere dal colore della pelle, vengano incluse e possano lavorare e soddisfare le richieste delle famiglie, per controbattere atteggiamenti di rifiuto da parte delle famiglie di lavoratrici «non bianche» le operatrici mobilitano alterità considerate «positive» iscritte sul corpo e sul «carattere» delle donne straniere: «hanno una fibra muscolare più forte», «loro sono gran lavoratrici». Non esiste un «razzismo» a priori che mira ad escludere le lavoratrici a seconda della nazionalità o del colore della pelle: le operatrici tentano infatti di «sistemare» tutte le lavoratrici, costruendo caratteristiche positive riguardo alla nazionalità o al gruppo di appartenenza.

Quando la signora T. viene in cooperativa per la prima volta parla subito della possibile nazionalità: «Posso chiedere una cosa? Ma ce l'ha tutte rumene, dell'est?». Operatrice: «No, io ce l'ho di tutte le nazionalità, anche a pallini, se le vuole! Io ce l'ho brave che lavorano, bisogna saper fare la cernita, devono essere persone provate, lei si deve fidare di me. Per esempio ho una ragazza rumena che lavorava per un altro, che è molto, davvero molto brava. Non dobbiamo avere il pregiudizio di... la persona va vista, va provata. Anche perché di colore le famiglie non le vogliono, poi rumene no, allora diventa difficile». T.: «A mio padre secondo me, anche se dice di no, non gli dispiacerebbe una di colore. Basta che non

vuole uscire tutte le sere con l'uomo. Quella di prima spesso mi chiedeva di rimanere fuori la notte del sabato, ma tornava stanca, secondo me anche ubriaca, così non si può... sì forse siamo un pochino prevenuti, però rumene no». Giulia: «Io posso provare anche con l'america latina, ma loro vogliono il weekend fuori. Preferisco darle una persona valida... lei deve avere fiducia. Parliamoci chiaro... Per esempio quella che le voglio mandare è una ragazza di grossa responsabilità. Non facciamo distinzione di nazionalità».

Insieme alla complessa classificazione delle nazionalità, ad elaborate preferenze etniche e culturali e presunte incompatibilità con determinate provenienze geografiche emerge un'attitudine "maternalista", che si applica facilmente alle lavoratrici straniere, ma che con maggior difficoltà potrebbe essere adottata per le donne lavoratrici domestiche italiane.

Nel parlare delle lavoratrici famiglie e operatrici spesso si riferiscono alle badanti come a "loro", quasi fosse una categoria di persone ben delineata: i consigli dati sulla gestione del rapporto sembrano a volte una sorta di precetti educativi, come se si parlasse di ragazzi. Avviene una vera e propria "infantilizzazione" delle lavoratrici: ad esempio a volte si parla alle lavoratrici di «soldini» invece che di stipendio («Tu così guadagni i tuoi soldini e li metti da parte»). Una datrice di lavoro, parlando del confine che le badanti non dovrebbero mai superare in casa, fa un chiaro paragone con i bambini: «Io ad una badante do tutto quello che vuole, ma quando supera il limite... come ai bambini che per educarli a un certo punto devi dire di no, ma è anche per il loro bene, se no non conoscono il limite».

Le idee sui caratteri nazionali e sulle particolarità di donne di diverse provenienze geografiche sono comunque sempre contraddittorie e a volte smentite dopo esperienze dirette con le persone. Per Fassin e Fassin (FASSIN D. - FASSIN É. 2008) le ambiguità e le esitazioni delle categorie razziste sono costitutive dell'oggetto stesso, e non vanno pensate come ostacoli nella comprensione di tali fenomeni, ma come condizioni di una conoscenza che è funzione dell'esperienza che ne hanno i soggetti sociali (FASSIN D. - FASSIN É. 2008: 12).

Le operatrici dell'agenzia concorrono a costruire e contrastare idee sulle presunte caratteristiche legate alla provenienza delle lavoratrici: ad esempio dicono spesso che le donne sudamericane sono dolci con gli anziani ma disordinate, quelle dell'est brave nella gestione della casa ma dure di carattere. Quando i datori di lavoro specificano di non voler una persona di un certo Paese le operatrici cercano sempre di controbilanciare rac-

contando le loro esperienze positive con quella nazionalità, dicendo che «c'è il buono e il cattivo ovunque».

Un'operatrice mi mette in contatto con una datrice di lavoro italiana, la signora Paola, con cui pensa che dovrei parlare perchè è una delle poche signore che «accetta le nere» senza problemi. Rimprovera le operatrici dell'agenzia di essere «fissate con le ucraine», mentre secondo lei, le donne dell'est sono persone «con una doppia faccia», forse perché la storia del loro paese le ha portate ad essere così per sopravvivere. Parla poi dei rumeni come di una «razza» di cui non fidarsi, anzi da cacciare dall'Italia: mi racconta che pensa questo dopo aver vissuto un episodio traumatico con la precedente lavoratrice convivente rumena (tentato suicidio della lavoratrice mentre assisteva la madre). Quelle dell'Est non hanno cuore, a loro interessa solo farsi i fatti propri e prendere i soldi. Ora con Roby, la lavoratrice nigeriana a cui dà lavoro da due anni, si trova bene:

«Sembra la tipica mamy, sai quella di Via col Vento, le manca il fazzoletto in testa! È grossa, ha la risata come Eddie Murphy... è simpaticissima, di lei mi fido, è educata, è una persona a modo. Nella mia famiglia non c'è mai stato problema se uno è di colore oppure no, per me potrebbero essere nere, gialle, verdi... l'importante è la predisposizione caratteriale. Certo anche Roby i suoi difetti ce l'ha, però è corretta. Pensa che quando era in ferie in Nigeria mi chiamava quasi tutti i giorni per sapere come stava la mamma, mentre a quella dell'Est di prima non gliene fregava proprio niente: per farti capire, un giorno prese il suo giorno libero anche una volta che la mamma stava malissimo e stava per morire, proprio senza cuore. Roby invece mi dice che io sono sua sorella italiana».

Le telefonate giornaliere dalla Nigeria, però Roby mi spiega di averle fatte non solo per salutare la famiglia, ma anche per accertarsi che, al suo ritorno avrebbe avuto ancora il lavoro: aveva paura che la famiglia potesse assumere la sostituta. Osservando l'interazione tra Paola e Roby nella casa, si nota che la loro 'sorellanza', in realtà, si sviluppa lungo un confine fluttuante di favori e attenzioni reciproche e gesti di deferenza e distanza: la lavoratrice e la datrice di lavoro hanno elaborato rituali complessi di demarcazione dei confini sociali nella casa (ad esempio, la lavoratrice chiama «Signora Paola» dandole del lei, mentre Roby viene chiamata solo per nome; Roby indossa tutto il giorno il grembiule e una divisa da casa, si alza dalla sedia ogni volta che nella stanza entra Paola o qualche familiare, oppure esce dalla stanza se si comincia a parlare di cose che non la riguardano direttamente ecc.).

La datrice di lavoro Paola, nel parlare delle differenze nazionali e "razziali" delle badanti e nel definirsi non razzista (assumere una donna afri-

cana prova, a suo parere, il suo antirazzismo), mette insieme elementi che hanno un impatto reale nella vita delle persone e nella struttura della società (essere considerate «nere» o «bianche») con altre che non ne hanno alcuno (essere “verdi”), non riconoscendo che essere «bianche», cittadine italiane e datrici di lavoro può incarnare un privilegio strutturale rispetto alla posizione sociale della lavoratrice migrante «nera», minimizzando così il fenomeno del razzismo nei rapporti di lavoro. Questo è ciò che Ruth Frankenberg (FRANKENBERG R. 1996) chiama ‘*power evasion*’, cioè una rimozione dei rapporti di potere che sottendono il lavoro domestico per enfatizzare i rapporti di intimità, complicità e reciproca interdipendenza fra datrici di lavoro italiane e straniere.

Nonostante la contraddittorietà di idee sulla personalità e la capacità di donne di diverse nazionalità proposte da tutti gli attori sociali (incluse le lavoratrici), si concorda spesso sul fatto che quello di badante fissa non è un lavoro adatto alle «italiane». Ad esempio viene una donna italiana a chiedere lavoro, ha circa cinquanta anni, e sta per lasciare il lavoro per lasciare il posto alla figlia ventenne che la ditta dove lavora prenderebbe al posto suo. La signora cerca qualsiasi tipo di lavoro, ha un mutuo da pagare, è in serie ristrettezze economiche. L’operatrice ascolta il racconto delle difficoltà economiche di questa donna, e poi le dice che purtroppo da lei le famiglie chiedono solo il «fisso», od orari molto lunghi, ed è impensabile offrire questo ad una donna italiana con altri impegni, con una famiglia. Chiama questa differenza di disponibilità “mentalità”, ossia una sorta di predisposizione caratteriale che rende qualcuno più adatto di altri a determinati lavori:

«Ma si rende conto lavorare dalle otto alle otto o non tornare mai a casa la notte? Ma come fa signora? Mica le posso proporre un orario così. Noi italiani non abbiamo la mentalità per fare questo lavoro, non sarebbe nemmeno giusto, invece il personale straniero in questo è più disponibile, diciamo che viene di proposito per questo. Purtroppo non la posso aiutare».

I datori di lavoro e le operatrici dell’agenzia naturalizzano la posizione sociale delle lavoratrici migranti (che svolgono lunghi orari con paghe basse rispetto al tempo dedicato al lavoro) come una “mentalità” che le predispone a tale tipo di lavoro, che le italiane non potrebbero avere e che «non sarebbe nemmeno giusto».

Attraverso questi esempi si comprende che, nel mercato del lavoro domestico e di cura in regime di convivenza o di orario «lungo», avviene una continua costruzione da parte degli operatori e dei clienti del servizio di una sorta di «vocazione etnica» (SCRINZI F. 2004) che viene però

smentita o ritrattata dopo esperienze positive o negative di incontro e convivenza.

Le forme di discriminazione e il razzismo in questo ambito lavorativo non sono solo guidate dalle ideologie, ma, come dice l'antropologa Annamaria Rivera (RIVERA A. 2003), sono dei veri e propri rapporti sociali concreti. Avviene una vera e propria routinizzazione quotidiana degli atti di razzismo nei confronti della forza lavoro:

«Alla base della discriminazione e degli atti razzisti vi è certo un'ideologia, esplicita o implicita; ma, quando gli atti di razzismo si moltiplicano e quelli di discriminazione si generalizzano e routinizzano, fino a diventare abituale modalità di relazione sociale, amministrativa, politica con i 'minoritari', non fanno che rafforzare le immagini negative degli altri e la percezione di essi nei termini di gruppi vulnerabili, immagini e percezione che a loro volta rafforzano la xenofobia e possono incrementare il razzismo» (RIVERA A. 2003: 8)

Come hanno teorizzato le scienziate sociali Bakan e Stasilius in un lavoro sulle agenzie di lavoro domestico in Canada, l'esistenza stessa delle agenzie dipende da questo lavoro ideologico, ossia creare demarcazioni basate su basi razziali e stereotipi di genere:

«Questo lavoro ideologico aiuta a conservare l'ineguaglianza di diritti tra datori di lavoro e lavoratori domestici e la classificazione razzializzata che opera nelle gerarchie dell'impiego domestico. In particolare, la costruzione e la diffusione di stereotipi di genere e di nazionalità aiutano a demarcare e legittimare una gerarchia di diritti e di accesso alla cittadinanza. Le relazioni che si osservano nelle agenzie [...] sono il riflesso di processi strutturali più ampi» (BAKAN A. B. - STASILUIS D. K. 1995: 307).

Avviene un continuo processo di definizione delle differenze corporee e "caratteriali" di lavoratrici di diverse provenienze: pratiche e discorsi mirano a costruire specifiche predisposizioni delle lavoratrici (come disponibili a lavorare lunghe ore senza tempo libero, ad esempio). A idee e stereotipi sui caratteri nazionali si intrecciano pratiche contraddittorie che riguardano la gestione del corpo, la «bellezza» e la struttura fisica, la sessualità e la vita privata delle lavoratrici straniere.

### *Donne belle, brutte, che sembrano brave*

L'incontro tra domanda e offerta di lavoro di cura agli anziani è un incontro il cui esito iniziale è basato in primo luogo sulle impressioni che, prima le operatrici del servizio e poi i datori di lavoro, hanno dell'aspetto

fisico delle lavoratrici, non in termini di «bellezza sessualizzata» o di attrazione sessuale, ma di «aspetto modesto e rassicurante». È una valutazione spesso fondata su stime sulla struttura fisica, sul modo di abbigliarsi, sull'età, su una «corretta» presentazione e gestione del sé, e solo in un secondo momento sulle competenze «professionali», ossia l'esperienza maturata in altri lavori.

Solo in pochi casi i datori di lavoro hanno esplicitamente chiesto una donna di bella presenza: ad esempio Mario, un signore di oltre 70 anni cliente da molti anni dell'agenzia (che ha licenziato la badante della madre centenaria perché geloso, secondo l'interpretazione delle operatrici, delle troppe telefonate che lei riceveva tutto il giorno dal suo nuovo compagno italiano) ha rifiutato più di una proposta di nuove lavoratrici dicendo esplicitamente che le persone che gli erano state presentate «non erano di bella presenza». In effetti, sebbene le operatrici abbiano sempre sorriso delle «innocenti» richieste di «belle donne» da parte di Mario, l'ultima lavoratrice assunta dall'anziano signore ha deciso di tornare in Bulgaria dopo un mese dall'attivazione del contratto. In ufficio la lavoratrice ci ha spiegato che Mario aveva tentato di toccarle il seno e i glutei, che più di una volta ha provato, sotto forma di scherzo, a buttarla sul letto. Alla lavoratrice è dispiaciuto lasciare il lavoro perché andava d'accordo con l'anziana di cento anni da assistere, ma voleva tornare in Bulgaria per «riposarsi con la testa» dato l'enorme shock che queste attenzioni non gradite le avevano provocato. Le operatrici non hanno dato molta importanza a questo racconto, sorridendone, dicendo che magari si trattava solo di un pizzicotto dato per scherzo e che se l'era presa troppo: un conto è una toccata molto maliziosa un conto una piccola «pacca sul sedere» per scherzare.

Un altro caso riguarda un signore sui 50 anni che, arrivato in agenzia perché gli venisse presentata una lavoratrice per accudire la madre anziana, si è nascosto improvvisamente dietro una porta dopo aver visto la candidata da lontano (una signora sui 50 anni, robusta e con capelli corti), pregando di inventare una scusa alla lavoratrice (per esempio che semplicemente aveva disdetto l'appuntamento) e di cercargli invece una signora con un certo «personalino», cioè più magra, che fosse più «piacevole da vedere girare per casa».

La maggior parte delle volte, invece, viene richiesto non di essere «belle» ma abbastanza «dolci», «rassicuranti», e con esperienza, di parlare bene l'italiano, e non avere troppe richieste. Una signora ha espressamente chiesto «una non di bella presenza», perché secondo alcune notizie trape-

late dai suoi discorsi, il suo ex-marito l'avrebbe lasciata per una straniera, e non vorrebbe correre rischi con l'attuale compagno.

Se le candidate sono belle o molto ben curate le operatrici commentano a volte così: «Questa è elegante e bella! Di sicuro ha il *filarino* e il tran-tran di uomini... meglio di no». Quando una nuova persona viene a fare domanda per la prima volta in ufficio, se rientra in questi canoni (mai ben definiti e sempre contraddittori) di ciò che definisco «aspetto modesto e rassicurante» (e soprattutto se è disposta a lavorare vivendo con i datori di lavoro senza richieste particolari) la segretaria chiama le addette del servizio dicendo: «*Sembra brava*, le dico di attendere in sala d'aspetto e poi le fate il colloquio?».

L'importanza di quanto conti il primo impatto esteriore di modestia (sia nel modo di vestire che nell'avanzare le proprie richieste di stipendio e giorni liberi) si capisce assistendo agli incontri tra datori di lavoro e lavoratrici. Questa scelta diventa particolarmente evidente nel momento in cui a un datore di lavoro vengono presentate due lavoratrici ed egli deve scegliere sulla base solo del proprio "sesto senso". Prima ancora di arrivare a conoscere le famiglie, le operatrici della cooperativa fanno una cernita delle nuove arrivate sulla base di una prima impressione, anche fisica, tenendo in considerazione il colore della pelle, l'età, la disponibilità. Nel capire quali sono le donne giuste e quelle sbagliate per fare le badanti vengono elaborate idee contraddittorie sul *display* di genere e sulla appartenenza nazionale e "culturale".

Allo stesso tempo però, quando le famiglie decidono di rifiutare solo sulla base di prime impressioni fisiche una lavoratrice che è stata selezionata dall'agenzia, le operatrici dicono che non bisogna scegliere sulla base della bellezza, della bruttezza o della simpatia: bisogna *provare* almeno qualche giorno la persona prima di poter decidere. Ciò che di volta in volta viene considerato rilevante nella presentazione del sé è comunque contraddittorio. Vi sono, ad esempio, notevoli differenze tra costruzioni di presentazioni del sé accettabili concesse alle lavoratrici e quelle concesse alle operatrici, e ciò è legato al tipo di lavoro che si deve svolgere: chi sta in casa tutto il giorno e deve entrare in famiglia, non può presentarsi con troppo trucco, gioielli o vestiti provocanti. Ad esempio un giorno viene consigliato a Vera (che cambia molti lavori perché ovunque va dopo un po' si comporta come un "comandante" dando opinioni sui rapporti familiari e volendo decidere autonomamente sull'andamento di alcune questioni anche molto intime tra familiari) di non mettersi più lo smalto dei colori accesi che sfoggia sempre durante i col-

loqui, casomai di metterne uno trasparente o color carne. Alcune operatrici, invece, spesso hanno unghie laccate, abiti attillati e tacchi alti<sup>(12)</sup>.

Alle considerazioni sul modo di abbigliarsi si uniscono a volte commenti negativi sull'aspetto "etnico" di qualche donna: nel caso che riporto di seguito ad una persona viene contestato non solo di essere troppo «strizzata» nei vestiti, e di sembrare la «tipica» rumena ossia la tipica «rom», confondendo le due differenti appartenenze ed identità.

In ufficio arriva Silvia, una donna di 44 anni rumena. Non è la prima volta che Silvia viene per cercare lavoro, e più di una volta la cosa non è andata a buon fine: l'operatrice "sente" che questa persona ha qualcosa che non va, e che oltretutto è troppo "preziosa". Silvia arriva in agenzia con una maglietta abbastanza scollata, ci saluta sorridendo e ha dei modi molto gentili. L'operatrice mi fa notare che l'abbigliamento di Silvia non è appropriato e ha i capelli troppo lunghi e voluminosi:

«Certo, così ha proprio l'aria della zingara... ma insomma, vai da una signora anziana che ci guarda, purtroppo, ci fa caso. Stamattina era più composta con i capelli legati, ma come si fa insomma, ti vedono con i vestiti tutti strizzati, con la scollatura e le gambe di fuori... io non posso dire a queste donne anche come si devono vestire! Ragazzi, ma un minimo! Io sono sicura che all'anziana non piacerà... e dopo mi vengono a dire perché uno non trova il lavoro, sa un po' della zingara... ha proprio l'aria della rom, proprio della tipica rumena, sai quando si dice "la rumena"? tutta mora con i capelli fluenti, e ha 44 anni, insomma un attimino... poi quando è in giro i capelli li può sciogliere, ma bisogna darsi una regolata quando è in casa».

Le considerazioni sull'aspetto fisico non riguardano solo l'abbigliamento e le presunte caratteristiche somatiche e presentazioni del sé "tipiche" di una nazione o di un gruppo etnico: vengono fatte osservazioni anche sulla struttura ossea e la «robustezza» fisica. In un caso, ad esempio, una giovane donna rumena viene chiamata per un nuovo lavoro, ha fatto domanda da poco, vuole fare un orario lungo e non un fisso, perché ha una famiglia, un figlio piccolo e un marito. Mentre parlano al telefono con il possibile datore di lavoro le chiedono di alzarsi, di fare un paio di giri su se stessa, mentre commentano al telefono: «Guarda che è una bella ragazzona! È robusta, sembra forte, è grossa, ha una bella ossatura massiccia, vedrai che ce la fa...». La ragazza si presta a questa analisi fisica delle sue possibilità, tira fuori una risata tra il divertito e lo sbigottito.

Le considerazioni sull'aspetto fisico delle lavoratrici è contraddittorio e mai univoco: per questa categoria di persone sembra essere rilevante una

certa modestia, e una sana «robustezza» ossea e muscolare. Le persone considerate «sciatte» o con la «tipica» trasandatezza di alcuni gruppi (ad esempio «gli zingari») non sono considerate idonee perché non si presentano «bene». La badante “giusta” forse è alta e robusta ma non troppo «grassa», modesta nell’abbigliamento e «pulita», di carnagione non troppo «scura», dell’Est ma «non troppo». Queste considerazioni non sono mai sistematiche, e di volta in volta vengono mobilitati un mix di questi criteri a seconda delle situazioni e delle persone che si incontrano.

I corpi delle badanti, che sono spesso “stranieri” e femminili, non devono essere né troppo erotizzabili – anche se i casi di molestie sessuali sul lavoro non sono rari – né gravidi. I corpi vengono pertanto continuamente scelti e scrutati per essere inseriti in questo tipo di lavoro in maniere specifiche e sempre contraddittorie: razzismo e sessismo, che non possono essere analizzati in ambiti separati, si intersecano per creare forme particolari di discriminazione sul lavoro e di costruzione della “badante ideale”.

*«Qui è tutto in regola»: interpretare le norme*

Nonostante la “messa in regola”, ogni rapporto di lavoro viene contrattato col tempo e dopo lunghi e a volte travagliati periodi di prova, attraverso aggiustamenti reciproci e continue negoziazioni: a volte i rapporti finiscono bruscamente dopo qualche giorno o mese, a volte possono durare per anni. Le peculiarità caratteriali dei datori di lavoro, le diverse abitudini familiari, le disponibilità economiche, sociali e culturali, la struttura delle abitazioni, sono tutti fattori che influenzano i rapporti di lavoro e che hanno un loro peso, al di là dei vincoli del contratto nazionale del lavoro.

Le paghe delle lavoratrici conviventi che trovano lavoro tramite l’agenzia vanno da settecento euro mensili per una persona autosufficiente a ottocentocinquanta euro per due persone non autosufficienti. La messa in regola avviene, in regime di convivenza, comunemente su trenta ore (come un part-time orizzontale) invece che su cinquantaquattro (il full-time consentito dal CCNL 2007) altrimenti la famiglia dovrebbe pagare una grossa quota di contributi (per trenta ore settimanali si pagano circa trecentosessantasei euro all’INPS ogni trimestre, per 54 ore si pagano più di cinquecentocinquanta euro). Si propone quindi alle lavoratrici di essere messe in regola su trenta ore esonerandole però dal pagamento della quota a carico al lavoratore (circa ventitre euro mensili)<sup>(13)</sup>.

Da contratto le lavoratrici conviventi dovrebbero fare almeno trentasei ore di riposo settimanali e due ore di riposo tutti i giorni. In realtà, in quasi tutti i casi osservati, avviene un “accordo” a senso unico: le lavoratrici riposano un giorno (in genere il sabato o la domenica) e mezza giornata (in genere mercoledì o giovedì) per un totale di circa quindici ore. Molte famiglie non “permettono di passare la notte fuori” e quindi trenta-sei ore libere senza una notte diventerebbero tantissime mezza giornate.

Ogni mese ai datori di lavoro viene consegnata la busta paga con la mensilità stabilita (che calcola anche le ferie maturate) e il prospetto delle presenze. Questo foglio, che certifica che la lavoratrice è presente cinque ore tutti i giorni, va fatto firmare dalla lavoratrice ma poi viene conservato solo dal datore il lavoro: la parte datoriale così si tutela da possibili future vertenze sindacali sulla mancata regolarizzazione di tutto il rapporto lavorativo, mentre al lavoratore viene detto che il foglio serve per calcolare i contributi e per questo a loro non rimane una copia. Ad esempio, un’operatrice chiarisce ad una nuova datrice di lavoro come funziona il prospetto delle presenze: per presa visione la lavoratrice deve firmare che ha lavorato cinque ore al giorno: «In fondo, più di cinque ore al giorno non lavorano; loro sono lì *a disposizione* ventiquattro ore, ma non è che li *frullano* tutte e ventiquattro!».

Il contratto viene usato da parte delle operatrici dell’agenzia come strumento per contrastare le famiglie che fanno richieste di disponibilità oraria “inaudite”, che non concedono i giorni liberi pattuiti, che caricano di lavoro le lavoratrici senza un’adeguata ricompensa, che si ostinano a «volar fare di testa loro». L’operatrice cita il contratto a memoria ogni volta che, durante i colloqui, le famiglie propongono cose che, secondo lei, sono inaccettabili: ad esempio viene una donna italiana ad informarsi dei costi che comporta avere una badante, mentre espone le sue necessità dice che la badante dovrebbe dormire nel letto insieme alla nonna. L’operatrice risponde con un «No» categorico e ribadisce con veemenza che secondo il contratto: «bisogna preservare il benessere fisico e morale delle persone». Poi le chiede: «Scusi signora, lei ci dormirebbe nello stesso letto con una sconosciuta?». Le famiglie tentano, soprattutto, di contrattare lo stipendio da dare alla badante, che è regolamentato dal contratto per livelli a seconda della autosufficienza dell’assistito, a volte minimizzando la gravità dello stato di salute dell’anziano.

Da un lato le operatrici contrastano le richieste “inaudite” dei datori di lavoro, dall’altro ritengono inaccettabile che le lavoratrici conoscano “troppo bene” ciò che spetta loro da contratto: chi possiede informazioni

dettagliate richiedendo dei trattamenti economici nominati nel contratto (ad esempio il pagamento dell'indennità di vitto e alloggio per i giorni di prova in cui si era assunte in nero o il calcolo della tredicesima includendo l'indennità di vitto e alloggio) viene etichettata come «sindacato ambulante», come troppo fiscale, come una persona ingrata che dovrebbe ringraziare di aver trovato un lavoro in regola invece di esagerare volendo applicare il contratto nei minimi particolari. Chi fa troppe rivendicazioni o «crea problemi» a volte non viene richiamato a lavorare.

A volte quando le lavoratrici chiedono più soldi di quelli che prendono (reclamando le norme espresse dal contratto, oppure immaginando, con calcoli errati, di dover guadagnare di più per una determinata prestazione) le operatrici del servizio e i datori di lavoro commentano che «queste sono qui sono per soldi», che non bisogna aspettarsi che «siano persone con un minimo di riconoscenza» e che appena trovano una situazione più favorevole lasciano le famiglie italiane «nei casini». Problemi economici tutti interni a specifici rapporti di lavoro sono interpretati come proprietà intrinseche delle personalità delle badanti, anche se poi si ribadisce spesso che «il buono e il cattivo è ovunque, sia dalla loro parte che dalla nostra, quella degli italiani».

Le rivendicazioni di varia natura sono spesso vissute come un vero e proprio tradimento da parte delle famiglie italiane che parlano di fiducia più che diritto del lavoro proprio perché non sono imprenditori, ma si definiscono come persone comuni che hanno accolto una persona sconosciuta nella propria casa, e che hanno affrontato sacrifici economici per mettere insieme lo stipendio versato alla lavoratrice. Quando si discute di alcuni problemi contrattuali i discorsi vengono trasportati da un piano politico-economico a uno morale e familiare.

È spesso contestata la monetizzazione da parte delle lavoratrici di ogni loro prestazione, come se gli anziani rappresentassero solo una fonte di reddito e non fossero portatori di un rapporto umano che non può diventare mera merce. Collocandosi nell'intimità delle case e rivolgendosi al mantenimento della vita dei rapporti più importanti dei datori di lavoro, il lavoro delle badanti deve a volte trascendere la prestazione, diventare un rapporto «di cuore», non merce da scambiare per denaro. La famiglia come centro degli affetti diventa il luogo di lavoro di un'altra persona che invece, da attore nel mercato privato, fa i suoi calcoli, propone le sue tariffe, soppesa le disabilità, la gravità delle situazioni, e giudica anche in base alla convenienza, al guadagno monetario e alla fatica da spendere<sup>(14)</sup>. La badante, pur inserita nei poteri e negli affetti familiari, è una figura ambigua che è membro ed estraneo allo stesso tempo: è un

estraneo non solo perché non ha legami «di sangue», ma perché è un attore “interessato” economicamente<sup>(15)</sup>. Si discute spesso sulla “moralità” delle lavoratrici più che sui pregi e difetti del contratto nazionale del lavoro domestico.

Viene in ufficio una datrice di lavoro ad aprire un nuovo contratto con una lavoratrice trovata tramite agenzia, chiede se è possibile non metterla in regola e l'operatrice risponde che se non segue il contratto può avere problemi:

Signora: «Perché questa è una che fa storie?»

Operatrice: «Tutte possono fare storie, perché conoscono quello che spetta loro».

Signora: «Non voglio una che mi fa storie».

Operatrice: «Se ti fa qualche richiesta in più tu le dici che il lavoro non va bene per lei e la licenzi. Se anche non la metti in regola matura però le competenze lo stesso e se va dai sindacati le danno ragione. Ad esempio in ufficio è capitato di una donna che lavora da tre anni con un anziano autosufficiente per 750€ al mese, lei ora va in ferie e ha voluto non solo lo scatto d'anzianità, ma anche ha letto che da contratto nel rateo di tredicesima va messo anche il vitto e l'alloggio e lei li pretende! A me sono cadute le braccia, purtroppo quando le cose le sanno e c'è scritto da contratto, non si può fare altrimenti».

Signora: «Io non discuto sulla giustizia di questa cosa, ma il problema è che le famiglie italiane non ce la fanno. Io tengo due anziani che potrebbero andare a carico della sanità pubblica... a parte che nemmeno ci sono le strutture, dove li metto? Se qui non ci si mette d'accordo, per noi lo dico, come faremo?».

Conoscere il contratto nazionale e volerlo applicare alla lettera è quasi «irragionevole». Si percepisce tale strumento come un vincolo tutto a favore delle lavoratrici, penalizzando le famiglie che non ce la fanno.

Nonostante il contratto nazionale del lavoro a tutela dei lavoratori sia un contratto che prevede una forte precarietà (ad esempio i lavoratori possono essere licenziati per motivazioni “soggettive” e senza giusta causa), alcune famiglie ne criticano l'impianto, e sono contrari ad una sua applicazione troppo rigida. Un'operatrice, durante una riunione, ci dice, ad esempio, di essere preoccupata per il futuro del servizio del Carro:

«Mi hanno detto che gira la voce tra le famiglie della città che noi siamo i più cari, siamo chi pretende per le badanti gli stipendi più alti e le condizioni migliori, che applichiamo il contratto troppo alla lettera, ma non dipende da noi, se non rispettiamo il contratto ci fanno chiudere».

In generale operatori e datori di lavoro contestano le migliori condizioni a favore del lavoratore dell'ultimo contratto nazionale. Nei discorsi dei

clienti dell'agenzia e delle operatrici emerge costantemente l'idea che le badanti dovrebbero accontentarsi di ciò che viene offerto loro, esserne grate senza continue rivendicazioni: ciò che l'agenzia propone loro già «è tanto», con stipendi alti rispetto a quanto percepivano nel loro paese di provenienza.

Operatrice: «Se tu vieni qua in Italia, vieni qua per questo, a meno che non vai a fare, se sei giovane, la lap-dance in un night, o la mign... o la badante... perché scusa, una persona che viene qua che ha una certa età che cosa vuol fare qua? Non lo troviamo noi il lavoro, figurati loro. Loro partono sapendo già che faranno questo lavoro, se no è meglio che non ci vieni se non lo vuoi fare, non ho capito scusa. Questo è il lavoro che c'è, ed è già tanto... loro 700€ o 800€ al mese ce l'hanno, e al paese loro valgono tantissimo... Poi vogliono uscire pure due ore tutti i giorni, poi il sabato, poi un pomeriggio... insomma se non vogliono lavorare, basta che non vengono in Italia. Poi vedrai che molte trovano anche il merlo italiano di una certa età che gli dà l'extra tutti i mesi così arrotondano... guarda che tutte mi raccontano che con i soldi qui c'hanno fatto studiare i figli: quindi dovrebbero essere grate un attimino, invece niente!»

Il discorso dell'operatrice rende evidente le molteplici relazioni che concorrono a dare una forma specifica alla gestione del rapporto di lavoro di cura agli anziani e del lavoro domestico: creando correlazioni tra genere, status migratorio, inserimento nel mondo del lavoro e diritti di cittadinanza l'operatrice contribuisce a rendere visibile come si costruisce e si gestisce questo segmento del mercato del lavoro.

Pur favorendo l'emersione dal lavoro nero, sensibilizzando le famiglie sui vincoli del contratto nazionale e operando nella "legalità", vediamo che i rapporti di lavoro si delineano attraverso una pluralità di pratiche e di discorsi: la legittimità del contratto nazionale e delle richieste di maggiori diritti da parte dei lavoratori è continuamente contestata e messa in correlazione allo status migratorio delle lavoratrici.

### *Conclusioni*

A livello microstrutturale e attraverso relazioni concrete, la cooperativa rappresenta uno dei molteplici agenti che contribuiscono a dare una forma specifica al lavoro di cura e al lavoro domestico che è regolato a livello macrostrutturale dalle politiche migratorie specifiche per l'ingresso di lavoratori domestici migranti e disciplinato dalla normativa del lavoro domestico e dalla contrattazione collettiva. Attraverso relazioni quotidiane

ne prendono corpo pratiche specifiche in cui diversi posizionamenti nel mercato del lavoro informano l'accesso ineguale che le persone hanno alla "cittadinanza culturale".

Pur riconoscendo l'importanza che riveste per le persone l'emersione dal mercato nero e che "essere in regola" influenza positivamente la qualità della vita dei lavoratori, il rapporto di lavoro di cura/domestico rimane intrecciato in dinamiche conflittuali e problematiche nonostante un regolare contratto.

I datori di lavoro e le operatrici a volte mobilitano retoriche della famiglia per favorire l'inclusione delle lavoratrici nel privato delle abitazioni, altre volte fanno leva su una presunta alterità in cui si intrecciano idee legate all'appartenenza di genere connessa alla nazionalità o all'appartenenza etnica e "razziale" delle lavoratrici. L'intimità del contesto lavorativo crea spesso dei legami profondi di solidarietà, controbilanciati da lavori di confine (*boundary work*) e dalla loro negoziazione (LUTZ H. 2008: 55).

La gestione del lavoro di cura e domestico, in questo caso specifico, si costruisce tramite la supervisione dei corpi e la valutazione delle richieste delle lavoratrici, la fabbricazione o la disarticolazione di stereotipi legati alla presunta differenza etnica o "razziale", la costruzione della legittimità o illegittimità dei bisogni di diversi gruppi sociali, l'interpretazione personalistica dei vincoli contrattuali e la trasposizione di problemi legati alla gestione del rapporto lavorativo in questioni che riguardano la personalità e la moralità delle lavoratrici e dei datori di lavoro.

In vari casi è centrale l'intima interdipendenza fra relazione di cura (caratterizzata da una prossimità e uno scambio intercorporeo) e l'esigenza di controllo sulla lavoratrice domestica: una combinazione fra "mantenere la distanza" e volontà di "osservare da vicino" la conformità delle azioni della lavoratrice rispetto alle attese del datore di lavoro. Tale interdipendenza è legata a discriminazioni che sembrano esercitarsi direttamente sul corpo della persona.

La costruzione stessa del lavoratore migrante della cura, anche se regolare, si sorregge sulla sua continua sostituibilità e sul legittimo scrutinio da parte dei datori di lavoro e degli agenti della mediazione del suo corpo, delle sue richieste, dei suoi documenti, della sua sessualità: il diritto al lavoro e ciò che determina l'accesso a tipi particolari di impiego, oltre che basarsi sul possesso di requisiti specifici per avere un regolare permesso di soggiorno, si negozia attraverso microprocessi quotidiani e istituzionali.

Nel discernere, scegliere e nominare la badante si cerca una persona "giusta", che sappia svolgere determinate mansioni, ma che allo stesso tempo

sia “gestibile” e modesta: nelle pratiche e nei discorsi che avvengono nell’incontro tra domanda e offerta di lavoro c’è un continuo oscillare tra esclusione ed inclusione, tra necessità di vicinanza e controllo. È un oscillare che ci parla di immigrati utili ma da disciplinare, di tensioni tra casa e mercato del lavoro, di migranti che valicano continuamente il confine incerto tra famiglia e lavoro salariato, di famiglie che si trovano per la prima volta ad essere “datori di lavoro”, di norme contrattuali e di relazioni sociali che invece ne definiscono continuamente i limiti.

Questa professione si costruisce in un intreccio continuo tra intimità e “prendere le distanze”, pretendere i propri diritti e sentirsi come “in famiglia”, formando relazioni che sono allo stesso tempo corporee, emozionali e politiche (PIZZA G. 2005: 229). Nella gestione e nella regolamentazione del lavoro di cura osserviamo in atto forme di discriminazione (intesa anche come scelta, differenziazione e disparità) che vengono agite in una rete complessa di scambi sociali fra diversità corporee, disuguaglianza sociale e intimità interpersonale.

## Note

<sup>(1)</sup> Note dal mio diario di campo, redatto durante una ricerca etnografica in una cooperativa sociale in Italia centrale che gestisce servizi di consulenza per famiglie che hanno necessità di assumere lavoratrici della cura e domestiche (soprattutto in regime di convivenza). I dati presentati in questo scritto sono in parte tratti da interviste registrate, in parte da ricostruzioni di dialoghi e osservazioni redatti nel diario di campo. I nomi delle persone, dell’agenzia e dei luoghi non sono stati riportati o sono stati cambiati per preservare l’anonimato. L’etnografia è stata svolta nell’arco di un anno e mezzo con la frequentazione abituale di diversi luoghi in cui avviene la gestione del lavoro, attraverso la partecipazione alle pratiche quotidiane e colloqui formali e informali con lavoratrici, datori di lavoro e operatrici. La ricerca è stata svolta sia nei locali della cooperativa che nelle abitazioni degli anziani, dei datori di lavoro e delle lavoratrici.

<sup>(2)</sup> Mi riferisco alle donne migranti impegnate in questa professione come “badanti”, utilizzando tale termine perché è spesso adoperato nel linguaggio comune dai mass media, dai politici e dagli attori sociali incontrati durante l’indagine etnografica: non lo virgoletto ma tento di problematizzarlo continuamente, indagando quale uso se ne faccia e quali significati esso sottintenda. Per Giuseppe Faso (Faso G. 2008) la parola “badante” racchiude in sé una valutazione dispregiativa, principalmente perché non riesce a descrivere le competenze professionali e umane messe in campo da molte di queste lavoratrici: è parte di un “lessico che esclude”, insieme ad altri termini analizzati nel suo libro, che l’autore chiama di “razzismo democratico”.

Sarebbe improprio però utilizzare esclusivamente il termine “assistente agli anziani”, proprio perché le lavoratrici svolgono, nelle case di residenza degli assistiti e a volte anche nelle case di figli e parenti, lavori consistenti di pulizia e riordino: il lavoro da colf è parte integrante del lavoro delle “badanti”, e il confine tra la cura della persona e la cura degli ambienti e degli oggetti è spesso labile.

Claudia Alemanni (ALEMANNI C. 1994) suggerisce che l’assenza di espressioni che definiscano esaustivamente tale lavoro rappresenti proprio la prima negazione della professionalità che esso richiede. Per l’autrice, tale invisibilità linguistica va ricondotta a due tipi di fattori: uno di ordine

prettamente economico-politico, l'altro (strettamente collegato al primo) di ordine culturale. Per quanto riguarda il fattore economico, l'autrice suggerisce di ridefinire questo lavoro come lavoro di riproduzione al fine renderlo più visibile e pertanto includerlo come elemento costitutivo delle analisi di tipo economico, visto che ne è spesso escluso. Per quanto riguarda l'aspetto culturale l'autrice considera rilevante il fatto che esso si collochi in un *continuum* tra il lavoro salariato e il lavoro familiare gratuito tradizionalmente svolto dalle donne:

«Partendo dalla considerazione che il lavoro familiare non è lavoro, si evince logicamente che per svolgerlo, non occorrono competenze tecniche, ma qualità etico-morali quali generosità, altruismo, abnegazione. In questa negazione affonda le sue radici la svalutazione che riguarda, più in generale, i lavori femminili che implicano la relazione di cura con gli altri» (ALEMANNI C. 1994: p. 52).

<sup>(3)</sup> Secondo uno schema che emerge da vari lavori scientifici si può dire che nel secolo scorso i migranti, ed in particolar modo le donne, si sono inseriti all'interno del lavoro domestico a pagamento in tre tappe storiche. Durante la prima fase (dagli anni '60 agli anni '80) rappresentavano ancora una presenza minoritaria nel mercato del lavoro domestico e le colf straniere provenivano prevalentemente dalle ex colonie italiane. Durante la seconda fase (tra gli anni '80 e '90) si è registrato un considerevole aumento di lavoratori domestici immigrati: mentre fino agli anni '90 il lavoro domestico rappresentava l'occupazione di solo un sesto degli immigrati occupati, nel 1994 gli addetti stranieri del settore sono saliti a un quarto del totale. Alla fine degli anni '90 le colf straniere hanno raggiunto il 50% del totale. La terza fase è iniziata nel 2000: gli stranieri rappresentano circa il 74% degli addetti ai lavori domestici (FUCILITTI A. 2005: 290-291, INPS 2004). I dati dell'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (INAIL) del 2007 mostrano una presenza di circa due milioni di lavoratori domestici stranieri.

Nonostante i dati ufficiali la quantificazione precisa del numero delle badanti e dei lavoratori domestici sembra quasi impossibile, perché collocati in un settore da sempre connotato dal lavoro irregolare. Ci sono in Italia, tra regolari e irregolari, più domestici di un secolo fa, in numero sia assoluto che relativo: mentre in passato impiegare persone di servizio era un lusso riservato ai gruppi sociali benestanti, in epoca contemporanea la schiera dei datori di lavoro si è allargata ai nuclei familiari di ceto medio e medio basso (SARTI R. 2004: 22). Il regime di cura italiano rientra nei modelli di cura dell'Europa meridionale, un modello "familista" (BETTIO F. - PLANTENGA J. 2004: 99) con strutture di cura formali verso bambini e anziani poco sviluppate (con l'eccezione delle pensioni pubbliche, infatti il 60% della spesa sociale in Italia va verso le pensioni) (BETTIO F. - PLANTENGA J. 2004: 97). Cambiamenti demografici (crollo della fertilità, invecchiamento della popolazione) ed economici (nuclei familiari più piccoli e mobili geograficamente, donne nel mondo del lavoro) hanno modificato la domanda di cura per gli anziani e la disponibilità di cura informale da parte di familiari:

«Le donne immigrate hanno soddisfatto i bisogni di cura e assicurato la continuità di un modello di cura familiare. Offrono cura a lungo termine a prezzi che famiglie con redditi medi possono permettersi, mentre sussidi come l'assistenza aiutano le famiglie con redditi bassi ad affrontarne i costi. Hanno riempito il vuoto tra la cura familiare e la cura professionale pubblica, così che le famiglie ora si preoccupano principalmente di organizzare e monitorare il lavoro delle assistenti. Questo ha facilitato la conciliazione tra bisogni contrastanti: da un lato la resistenza all'affidamento in istituti e il modello di cura tradizionale, familiare dove i figli/figlie sono responsabili della cura dei genitori; dall'altro un numero minore di figlie che vivono abbastanza vicine ai genitori e sono disponibili a sacrificare il proprio impiego» (BETTIO F. - SIMONAZZI A. - VILLA P. 2006: 278, trad. mia).

<sup>(4)</sup> È stato ipotizzato che le regolarizzazioni di colf e migranti siano avvenute più per togliere i datori di lavoro "dai guai" che per offrire garanzie ai lavoratori stranieri. Ad esempio, nelle sanatorie si è attribuito al datore di lavoro e non allo straniero il potere/dovere di denunciare il rapporto di lavoro per regolarizzare la propria posizione, secondo alcuni autori: «È palese l'enorme potere contrattuale che il datore di lavoro eserciterà sul lavoratore» (BALLERINI A. - BENNA A. 2002:131). Il permesso di soggiorno che è stato rilasciato ai "sanati" è stato un permesso particolare, della durata di un anno (invece di due, come per i normali permessi collegati ad un

rapporto di lavoro a tempo indeterminato): la sua rinnovabilità è stata condizionata dalla prosecuzione dello stesso rapporto di lavoro, vincolando il lavoratore al medesimo lavoro in base al quale era stata concessa la regolarizzazione, senza creare alternative per chi cessa il rapporto.

<sup>(5)</sup> Quasi tutte le lavoratrici della cura che lavorano regolarmente presso l'agenzia sono state anche per lunghi periodi in Italia senza documenti lavorando in nero, e poi regolarizzate tramite le sanatorie o i flussi annuali. Dobbiamo considerare la legalizzazione come un processo complesso, non solo giuridico, che opera in una sorta di continuum con la produzione dell'illegalità. Come sostiene l'antropologo statunitense De Genova:

«Ciò che io chiamo la produzione legale dell' 'illegalità' dei migranti fornisce le condizioni di possibilità per tutti gli altri programmi, chiamati "legalizzazioni", "regolarizzazioni" o "amnistie"... Ogni "legalizzazione" implica la possibilità del suo rovesciamento. Quando riconosciamo che le migrazioni senza documenti si costituiscono non per escludere fisicamente, ma per includere socialmente sotto condizioni di forzata e protratta vulnerabilità, non è difficile comprendere che sopportare molti anni di "illegalità" possono servire come un apprendistato disciplinare nella subordinazione del lavoro, dopo tale apprendistato, non è più necessario prolungare la condizione di illegalità. Inoltre, ogni "legalizzazione" ha un carattere episodico e severamente parziale che non elimina mai del tutto il campo dell' "illegalità"» (DE GENOVA N. 2001: 429).

<sup>(6)</sup> Il Ministro per le Pari Opportunità Mara Carfagna, ad esempio, ha chiesto al governo di considerare una normativa differente per chi è clandestino in Italia e lavora come badante o colf:

«Il giusto e doveroso giro di vite sull'immigrazione non può non tener conto del problema relativo a badanti e collaboratori domestici non ancora regolarizzati senza i quali l'Italia vivrebbe un dramma socio-assistenziale che coinvolgerebbe le famiglie con minori, anziani e portatori di handicap. [...] Saper distinguere tra immigrato-risorsa e immigrato-problema è doveroso per chi vuol garantire la sicurezza dei cittadini senza perdere di vista il valore della solidarietà» (Corriere della Sera, 17 Maggio 2008).

A queste richieste il Ministro dell'Interno Roberto Maroni, pur mostrandosi contrario a qualsiasi tipo di sanatoria per immigrati irregolari, ha replicato:

«Terremo conto delle situazioni che hanno un forte impatto sociale come quello delle badanti. Non è giusto mettere sullo stesso piano chi viene per commettere reati, violentare donne o rapinare ville e chi viene e svolge un compito sociale importante e magari è irregolare perché non ha chiesto e ottenuto il permesso di soggiorno. Distingueremo [...]». (Corriere della Sera, 17 Maggio 2008).

Anche il Presidente della Regione Lazio, Renata Polverini, ha auspicato l'introduzione di una clausola "salva-badanti" nel pacchetto sicurezza. Polverini (allora segretario generale del sindacato UGL) rimarca il "ruolo sociale" di chi svolge il lavoro di assistenza alla persona e come colf, e mette in risalto il valore che tale lavoro ha per le donne italiane, che vengono alleggerite dalle incombenze del lavoro domestico e di cura grazie al lavoro di donne straniere. Il lavoro di cura svolto da donne immigrate si innesta sulle carenze del welfare italiano ed è direttamente proporzionale alla "emancipazione" delle donne italiane, che possono così impegnarsi nella società, lavorare e gestire meglio la propria vita personale:

«Le badanti che arrivano in Italia ormai rivestono un ruolo sociale e sono un elemento di integrazione culturale nelle famiglie italiane... nel caso delle badanti, che arrivano spesso dall'est Europa, parliamo di figure che ormai sono diventate essenziali nella vita delle famiglie italiane... vanno a colmare le tare di uno stato sociale che spesso non fornisce sostegni adeguati alle famiglie in tema di assistenza, di asili nido, di supporto infermieristico. Le collaboratrici domestiche consentono alle donne italiane di impegnarsi nella società, di entrare nel mondo del lavoro, di contribuire ad aumentare il reddito familiare, di gestire la propria vita personale e lavorativa con maggiore serenità [...]. [Per] le donne italiane questa è una questione centrale proprio per le politiche delle pari opportunità» (Secolo d'Italia, 16 maggio 2008).

<sup>(7)</sup> Per i lavoratori neocomunitari è decaduto lo stato di clandestinità dall'entrata nell'Unione Europea. Per coloro che sono diventati europei a partire dal 2007 (bulgari e rumeni) è entrato in vigore il "regime transitorio" di accesso al mercato del lavoro con la liberalizzazione solo però dei settori agricolo e turistico alberghiero, del lavoro domestico e di assistenza alla persona, di quello edilizio, metalmeccanico, di quello dirigenziale e altamente qualificato, e del lavoro stagionale (circolare n. 2 del 28 dicembre 2006 del Ministero dell'Interno).

<sup>(8)</sup> Il lavoro delle assistenti familiari consiste nel prendersi cura di diversi aspetti del benessere e della sopravvivenza di uno o più anziani (pulizia fisica, compagnia, alimentazione, deambulazione, aspetti sanitari ecc.), delle loro abitazioni (pulire, riordinare, lavare, stirare ecc.), a volte anche delle abitazioni dei parenti che abitano nelle vicinanze, cucinando e riordinando per tutta la famiglia. Le famiglie cercano di solito una lavoratrice che accetti il lavoro in regime di convivenza (il "fisso") e più raramente dalla mattina alla sera, spesso dalle 8 di mattina alle 7-8 di sera (il "lungo"). La coresidenza con le famiglie e le persone da assistere spesso implica che il lavoro riempie gran parte della vita delle lavoratrici, non permettendo una netta scansione tra tempo del lavoro e tempo libero: ogni momento della giornata può diventare un momento di lavoro. Molte donne, ad esempio, cominciano a lavorare la mattina appena aprono gli occhi: spesso devono preoccuparsi dell'anziano che assistono senza avere la possibilità di una routine personale di preparazione (bere un caffè, fare colazione, farsi una doccia ecc.) separata dall'orario di lavoro (DEGIULI F. 2007: 196). Poiché i compiti da svolgere sono vari e difficilmente elencabili molte lavoratrici si ritrovano a dover negoziare continuamente disposizioni di lavoro che cambiano nel tempo rispetto agli accordi presi al momento del contratto, formale o informale. Il lavoro è stato descritto da molte lavoratrici come pesante, ripetitivo, pagato poco, svolto in un ambiente socialmente isolato.

<sup>(9)</sup> Per un profilo sociologico dei principali attori sociali: i lavoratori o aspiranti tali sono soprattutto donne di diverse provenienze geografiche (America Latina, Europa orientale e Africa) di età compresa tra i 35 e i 65 anni, con titoli di studio che vanno dalla licenza elementare alla laurea e che hanno svolto occupazioni diverse nel proprio paese d'origine; le famiglie italiane che contattano l'agenzia appartengono al ceto medio (impiegati, liberi professionisti, insegnanti ecc.) e più raramente al ceto alto (avvocati, notai ecc.); più donne che uomini contattano l'agenzia e gestiscono il rapporto con la lavoratrice, spesso riescono a coprire le spese del contratto di assistenza attraverso la pensione e i sussidi di accompagnamento dell'anziano. Le operatrici del servizio sono donne italiane tra i 40 e i 55 anni con diploma di scuola superiore che hanno lavorato per anni in altri settori della cooperativa come operatrici sociali o come operatrici socio-sanitarie (OSS).

<sup>(10)</sup> Tale quota è aumentata da quattrocentottanta a seicentocinquanta euro dopo circa un anno e mezzo dall'inizio del mio "stage".

<sup>(11)</sup> A Gennaio del 2010 il database conteneva le schede di persone provenienti da varie nazioni: Albania, Algeria, Angola, Argentina, Bielorussia, Bolivia, Brasile, Bulgaria, Camerun, Costa d'Avorio, Ecuador, Etiopia, Filippine, Italia, Marocco, Moldavia, Nigeria, Perù, Polonia, Romania, Russia, Senegal, Somalia, Togo, Tunisia, Ucraina. Le presenze più numerose sono: Bulgaria (150 iscritti), Romania (197 iscritti), Ucraina (133 iscritti), Moldavia (70 iscritti), Ecuador (200 iscritti), Perù (73 iscritti).

<sup>(12)</sup> La saggista e sociologa Barbara Ehrenreich, nel libro *Una paga da fame* (EHRENREICH B. 2002 [2001]) narra le sue esperienze come lavoratrice e ricercatrice in vari impieghi poco retribuiti negli Stati Uniti, tra cui una ditta di pulizie che fa andare domestiche per le pulizie nelle case private. Nel notare la differenza di abbigliamento e di comportamento tra una donna che gestisce il team delle domestiche (anche lei una ex-domestica) e le lavoratrici, l'autrice costruisce una immagine significativa: la responsabile che controlla la forza lavoro è quasi "un'ape regina" (con unghie lunghe, tacchi e vestiti provocanti) e può permettersi (essendo dispensata dal dover fare le pulizie nelle case) di sottolineare attraverso l'abbigliamento la sua "funzione riproduttiva", a differenza delle lavoratrici che invece l'autrice definisce «api operaie» (con una "funzione produttiva") a cui è imposta una immagine quasi "desessualizzata", in netto contrasto con ciò che è concesso alla responsabile.

«Forse a nostra insaputa, come ci sono le api regine e le api operaie, anche fra le donne le produttrici ai livelli più bassi saranno escluse dalla riproduzione. Per questo, forse, Tammy [*responsabile della gestione del personale dell'agenzia "The Maids" che offre domestiche a domicilio*] che un tempo faceva pure lei la cameriera, esibisce un-

ghie artificiali lunghe due centimetri e abitini sexy: per segnalare che adesso fa parte della casta delle riproduttrici e non deve più essere mandata in giro a pulire le case altrui» (EHRENREICH B. 2002 [2001]: 60).

Un certo tipo di femminilità “provocante”, anche nel caso dell’agenzia, è a volte contestata dalle operatrici e dalle datrici di lavoro quando è agita dalle lavoratrici, e diventa motivo di complimenti quando è esibita dalle altre donne che gravitano attorno alla cooperativa, e che non devono lavorare come badanti.

<sup>(13)</sup> Poco dopo la fine del mio “stage” sono avvenuti cambiamenti importanti: a seguito di un incremento di vertenze da parte delle lavoratrici, si è cercato di convincere le famiglie a denunciare sempre il rapporto di lavoro nella sua interezza e fin dal primo giorno (invece di fare una prova “in nero”). Le operatrici alle nuove famiglie propongono di regolarizzare e denunciare tutto e subito: sono le famiglie stesse, se rifiutano un tale costo, a “chiedere” ora all’agenzia di “denunciare meno ore”, firmando un foglio in cui si dichiara che in caso di vertenza non possono fare rivalsa sulla cooperativa.

<sup>(14)</sup> Poiché nei discorsi dell’agenzia la famiglia appare come il luogo delle responsabilità e dei ruoli di amore ed accudimento “naturali”, alla badante si chiedono non solo delle prestazioni tecniche specifiche, ma il rispetto delle gerarchie familiari, nella fase delicata di ridefinizione delle posizioni e dei ruoli dei suoi membri rappresentata dalla malattia degli anziani. Come scrive Bourdieu (BOURDIEU P. 1995 [1994]), nel discorso che la famiglia fa su sé stessa (*family discourse*) l’unità domestica è concepita come un nucleo dove le relazioni di mercato “sono sospese”:

«Universo in cui le leggi correnti del mondo economico sono sospese, la famiglia è il luogo della fiducia (*trusting*) e del dono (*giving*) – in opposizione al mercato e al *do ut des* –, o, per dirla con Aristotele, della *philia*, parola che spesso viene tradotta con amore che sta a indicare in realtà il rifiuto dello spirito di calcolo. È il luogo in cui si mette in sospenso l’interesse in senso stretto, ossia la ricerca di equivalenza negli scambi» (BOURDIEU P. 1995 [1994]: 121).

<sup>(15)</sup> Mary Romero (1992) sostiene che la famiglia sia un *apparato ideologico* che non riproduce solo la vita fisica e biologica, ma anche ideologie, aspettative sociali, consuetudini e norme (p. 30): ha un ruolo centrale nella riproduzione sociale. I rapporti gerarchizzati della famiglia sono spesso naturalizzati, e implicano “naturalmente” dei ruoli specifici per i propri membri. Come sostiene Pierre Bourdieu (BOURDIEU P. 1995 [1994]):

«Niente sembra più naturale della famiglia: questa costruzione sociale arbitraria sembra situarsi dalla parte della naturalità e dell’universale» (BOURDIEU P. 1995 [1994]: 124).

L’antropologo Pier Giorgio Solinas (SOLINAS P. G. 2010) nel libro *La Famiglia: un’antropologia delle relazioni primarie* sostiene che il costruito culturale chiamato “famiglia” codifichi il comportamento dei suoi membri, indirizzando attitudini e nutrendo sentimenti secondo ideali di condotta e gerarchie di valori che non è dato discutere o modificare:

«Tutti noi diamo per scontato che i genitori amino i figli, che marito e moglie si amino, che i figli si affidino ai genitori, che questi prendano decisioni fondamentali che riguardano la loro vita. Tutto ciò, flussi affettivi, poteri, diritti, responsabilità ecc., si presenta come iscritto nella struttura stessa della famiglia; va da sé, è “nella natura delle cose”, ma, nello stesso tempo, così deve essere» (SOLINAS P. G. 2010: 21).

I flussi affettivi, i poteri, i diritti e le responsabilità che la famiglia costruisce, dirige e veicola vengono presentati come auto-generati, come proprietà “naturali” che scaturiscono dalla famiglia stessa:

«La forza dei legami “forti”, insieme con i sentimenti, si esprime nell’autosufficienza normativa dei valori che la famiglia coltiva e riproduce. Piuttosto che oggetto di regole, infatti, i rapporti che permeano la vita della comunità domestica vanno visti come matrice, fonte e radice di quelle regole. I valori che esse tutelano, ed esprimono, si presentano come beni senza bisogno di motivi, fini a sé stessi, così come, di per sé, il bene e la felicità della famiglia, con il tessuto delle sue cellule interne, non possono che presentarsi come auto-giustificati» (SOLINAS P. G. 2010: 12).

## Bibliografia

- AGAMBEN Giorgio (2008), *Signatura rerum. Sul metodo*, Bollati Boringhieri, Torino.
- ALEMANI Claudia (1994), *La fabbrica delle donne*, pp. 51-64, in VICARELLI Giovanna (curatore) (1994), *Le mani invisibili. La vita e il lavoro delle donne immigrate*, Ediesse, Roma.
- ANDALL Jacqueline (2000), *Gender, migration and domestic service. The politics of black women in Italy*, Ashgate, Aldershot.
- ANDALL Jacqueline (2003), *Hierarchy and interdependence: the emergence of a service caste in Europe*, pp. 39-60, in ANDALL Jacqueline (curatore) (2003), *Gender and ethnicity in contemporary Europe*, Berg, Oxford.
- ANDALL Jacqueline (2004), *Le Acli-Colf di fronte all'immigrazione straniera: genere, classe ed etnia*, "Polis", anno XVIII, no. 1, 2004, pp. 77-106.
- ANDERSON Bridget (2000), *Doing the dirty work? The global politics of domestic labour*, Zed Books, London.
- ANDERSON Bridget (2004 [2002]), *Un lavoro come un altro? La mercificazione del lavoro domestico*, pp. 108-117, in EHRENREICH Barbara - HOCHSCHILD Arlie Russell (curatori) (2004), *Donne globali. Tate, colf e badanti*, traduz. dall'inglese di Valeria BELLAZZI, Feltrinelli, Milano [ediz. orig. ANDERSON Bridget [2002], *Just another job? The commodification of domestic labor*, pp. 104-114 in EHRENREICH Barbara - HOCHSCHILD Arlie Russell *Global Woman. Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy*, Henry Holt and Company, New York, 2002].
- BAKAN Abigail B. - STASILIUS Davia K. (1995), *Making the match: domestic placement agencies and the racialization of women's household work*, "Signs", vol. 20, n. 2, 1995, pp. 303-335.
- BALLERINI Alessandra - BENNA Alessandro (2002), *Il muro invisibile. Immigrazione e legge Bossi-Fini*, Fratelli Frilli Editori, Genova.
- BETTIO Francesca - PLATENGA Janneke (2004), *Comparing care regimes in Europe*, "Feminist economics", vol. 10, n. 1, 2004, pp. 85-113.
- BETTIO Francesca - SIMONAZZI Annamaria - VILLA Paola (2006), *Change in care regimes and female migration: the 'care drain' in the Mediterranean*, "Journal of European social policy", vol. 16, n. 3, 2006, pp. 271-285.
- BOURDIEU Pierre (1995 [1994]), *Ragioni pratiche*, traduz. dal francese di Roberta FERRARA, Il Mulino, Bologna [ediz. orig.: *Raisons pratiques. Sur la théorie de l'action*, Seuil, Paris, 1994].
- CATANZARO Raimondo - COLOMBO Asher (curatori) (2009), *Badanti & Co. Il lavoro domestico straniero in Italia*, Il Mulino, Bologna.
- CONSTABLE Nicole (1997), *Sexuality and discipline among Filipina domestic workers in Hong Kong*, "American ethnologist", vol. 24, n. 3, 1997, pp. 539-588.
- CONSTABLE Nicole (2007), *Maid to order in Hong Kong. Stories of migrant workers*, Cornell University Press, Ithaca, London.
- DE GENOVA Nicholas (2001), *Migrant 'illegality' and deportability in everyday life*, "Annual review of anthropology", n. 31, 2001, pp. 419-47.
- DEGIULI Francesca (2007), *A job with no boundaries: home eldercare work in Italy*, "European journal of women's studies", vol. 14, n. 3, 2007, pp. 193-207.
- EHRENREICH Barbara (2002 [2001]), *Una paga da fame. Come (non) si arriva a fine mese nel paese più ricco del mondo*, traduz. dall'inglese di Adriana BOTTINI Feltrinelli, Milano [ediz. orig.: *Nickel and dimed on (not) getting by in America*, Henry Holt and Company, New York, 2001].
- EHRENREICH Barbara - HOCHSCHILD Arlie Russel (2004 [2002]), *Introduzione* pp. 7-19 in EHRENREICH Barbara - HOCHSCHILD Arlie Russel (curatori) (2004 [2002]), *Donne Globali. Tate, colf e badanti*, traduz. dall'inglese di Valeria BELLAZZI, Feltrinelli, Milano [ediz. orig.: *Introduction*, pp. 1-14, in EHRENREICH Barbara - HOCHSCHILD Arlie Russel (curatori), *Global Woman. Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy*, Henry Holt and Company, New York, 2002].

- FASO Giuseppe (2008), *Lessico del razzismo democratico. Le parole che escludono*, DeriveApprodi, Roma.
- FASSIN Didier, FASSIN Éric (2006), *De la question sociale à la question raciale? Représenter la société française*, La Découverte, Paris.
- FRANKENBERG Ruth (1993), *White women, race matters. The social construction of whiteness*, Routledge, London.
- FUCILITTI Angela (2005), *La globalizzazione della collaborazione familiare*, pp. 290-297, in Caritas/Migrantes (2005), *Immigrazione. Dossier Statistico 2005. XV Rapporto*, IDOS, Roma.
- HERZFELD Michael (2001), *Anthropology: theoretical practice in culture and society*, Blackwell Publishers Inc., Malden, Oxford.
- HONDAGNEU-SOTELO Pierrette (2001), *Domestica. Immigrant workers cleaning and caring in the shadows of affluence*, University of California press, Berkeley, Los Angeles, London.
- INPS (2004), *Immigrazione e collaborazione domestica: i dati del cambiamento*, in [www.inps.it](http://www.inps.it).
- LUTZ Helma (2008), *When home becomes a workplace: domestic work as an ordinary job in Germany?*, pp. 43-60, in LUTZ Helma (curatore) (2008), *Migration and domestic work: a European perspective on a global theme*, Ashgate, Aldershot.
- McDOWELL Linda (2008), *Thinking through work: complex inequalities, construction of difference and trans-national migrants*, "Progress in human geography", vol. 32, n. 4, 2008, pp. 491-507.
- MATTINGLY Doreen J. (2001), *The home and the world: domestic service and international networks of caring labour*, "Annals of the Association of American Geographers", vol. 91, n. 2, 2001, pp. 370-386.
- MINELLI Massimiliano - PIZZA Giovanni (2004), *Migrazioni: diritti, politiche e produzione culturale. Idee per una ricerca etnografica nella città di Perugia*, "Percorsi Umbri. Informazione antropologica della Provincia di Perugia", n. 6, maggio 2004, pp. 22-34.
- MOMSEN Janet Henshall (1999), *Maids on the move: victim or victor*, pp. 1-20, in MOMSEN Janet Henshall (curatore) (1999), *Gender, migration and domestic service*, Routledge, London, New York.
- MORRISON Toni (1988 [1987]), *Amatissima*, Frassinelli editore, Milano [ediz. orig. *Beloved: a novel*, Knopf, New York, 1987].
- ONG Aihwa (1996), *Cultural citizenship as subject-making: immigrants negotiate racial and cultural boundaries in the United States*, "Cultural anthropology", vol. 37, n. 5, 1996, pp. 737-762.
- ONG Aihwa (2005 [2003]), *Da rifugiati a cittadini. Pratiche di governo nella nuova America*, traduz. dall'inglese di Deborah BORCA - Raffaello Cortina Editore, Milano [ediz. orig.: *Buddha is hiding: Refugees, citizenship and the new America*, University of California Press, Berkeley - Los Angeles - London, 2003].
- PARRENAS R. Salazar (2001), *Servants of globalization. Women, migration and domestic work*, Stanford University Press, Stanford.
- PIZZA Giovanni (2005), *Antropologia Medica. Saperi, pratiche e politiche del corpo*, Carocci, Roma.
- RAVENDA Andrea Filippo (2011), *Alì fuori dalla legge. Migrazione, biopolitica e stato di eccezione in Italia*, Ombre Corte, Verona.
- RIVERA Annamaria (2003), *Estranei e nemici. Discriminazione e violenza razzista in Italia*. DeriveApprodi, Roma.
- ROMERO Mary (1992), *Maid in the USA*, Routledge, Londra e New York.
- SARTI Raffaella (2004), *Noi abbiamo visto tante città, abbiamo un'altra cultura. Servizio domestico, migrazioni e identità di genere in Italia: uno sguardo di lungo periodo*, "Polis", anno XVIII, n. 1, 2004, pp. 17-46.
- SCRINZI Francesca (2004), *Professioniste della tradizione. Le donne migranti nel mercato del lavoro domestico*, "Polis", Anno XVIII, n. 1, 2004, pp. 107-136.
- SOLINAS Pier Giorgio (2010), *La famiglia. Un'antropologia delle relazioni primarie*, Carocci, Roma.

## Riassunto

### *Intime ineguaglianze: migrazioni e gestione del lavoro di cura nel privato sociale*

Questo articolo si basa su una ricerca etnografica svolta in una cooperativa sociale che offre un servizio di mediazione nell'ambito del lavoro domestico e di cura. Nell'articolo vengono analizzati i processi di inserimento lavorativo delle donne migranti in questo settore. La gestione del personale e delle relazioni di lavoro si costruisce, tra le altre cose, tramite la supervisione dei corpi delle lavoratrici e la valutazione delle loro richieste; la fabbricazione e la disarticolazione di stereotipi legati a differenze culturali, nazionali e "razziali"; la costruzione della legittimità o illegittimità dei diversi bisogni; l'interpretazione personalistica dei vincoli contrattuali e la trasposizione di problemi legati alla gestione del rapporto lavorativo in questioni che riguardano la personalità e la moralità delle lavoratrici e dei datori di lavoro. Emergono, in conclusione, forme di discriminazione e di inclusione in una rete complessa di scambi sociali fra diversità corporee, disuguaglianze e intimità interpersonale.

*Parole chiave:* migrazione; lavoro domestico; lavoro di cura ; badanti; anziani; famiglia; genere; razzismo; cooperative sociali; welfare.

## Résumé

### *Entre intimité et inégalités: migrations et organisation de travail de soin dans les coopératives sociales*

Cet article se base sur un travail de recherche ethnographique menée dans une coopérative sociale de médiation au travail domestique et de soin. Le propos de cet article est d'analyser les processus d'organisation de l'insertion professionnelle des femmes migrants dans ce secteur. La gestion des métiers de soins à domicile se construit à travers la supervision des corps et l'évaluation des revendications des travailleurs; la fabrication et la désarticulation des stéréotypes liés aux différences culturelles, nationales et « raciales »; la construction de la légitimité ou de l'illegittimité des besoins; l'interprétation personaliste des questions contractuelles et la transposition des problèmes liés à la gestion du rapport du travail dans des questions concernant la personnalité et la moralité des travailleurs et des employeurs. Enfin on observe des formes de discrimination et de inclusion qui se dégagent à partir d'un réseau complexe d'échanges sociaux entre différents corps, inégalités et intimité interpersonnelle.

*Mots clés:* migration; travail domestique; travail de soin; famille; genre; racisme; coopératives sociales; aide sociale.

## Resumen

### *Entre intimidad y desigualdades: migraciones y organización de trabajo de cuidado de personas ancianas en las cooperativas sociales*

Este artículo se basa en la investigación etnográfica realizada en una agencia de trabajadores domésticos y de el cuidado de personas ancianas. El artículo analiza los procesos de organización y de inclusión de las mujeres migrantes que trabajan en este campo. La gestión del trabajo doméstico y de cuidado se realiza primeramente a través de la supervisión de los cuerpos y la evaluación de las demandas de los trabajadores; la fabricación y la desarticulación de los estereotipos relacionados a las diferencias nacionales, culturales y “raciales”; la construcción de la legitimidad o ilegitimidad de las diferentes necesidades; la interpretación personalista de los vínculos contractuales y la transposición de los problemas laborales en cuestiones relativas a la personalidad y la moral de los trabajadores y los empleadores. Se observan formas de discriminación y de inclusión que surgen de una compleja red de intercambios entre diferencias corporales, desigualdades sociales y intimidad interpersonal.

*Palabras clave:* migración; trabajadores domésticos; cuidado de personas ancianas; familia; género; racismo; cooperativas sociales.

## Abstract

### *Between intimacies and inequalities: migrations and organization of care work in the third sector*

This article is based on an ethnographic research in a social cooperative that offers a service of mediation between domestic and care migrant workers and Italian families. In this article I analyze processes of organization of work placement of migrant women in this segment of the labour market. Work relations are often constituted by a variety of recurring elements: the supervision of women's bodies and the assessment of their requests; the production and dismantling of stereotypes linked to cultural, national and “racial” differences; the construction of different needs as legitimate or illegitimate; the personalistic interpretation of contracts and the understanding of problems linked to work agreements as matters of character and personalities of employers and employees. Finally, forms of discrimination and inclusion emerge from a complex web of exchanges through corporeal differences, social inequalities and interpersonal intimacy.

*Keywords:* migration; domestic workers; elderly carers; family; gender; racism; third sector; welfare.