

CITTA' DI MOLFETTA

PROVINCIA DI BARI

COPIA DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO

N. 53

del 14.05.2008

OGGETTO

Approvazione Progetto "Anziani accuditi da donne straniere" – richiesta di finanziamento Riserva Fondo Lire UNRRA

L'anno duemilaotto, il giorno quattordici del mese di maggio nella Casa Comunale

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

In persona della Dott.ssa Antonia BELLOMO, nominata con D. P. R. del 26.02.08, pubblicato sulla G.U. n.57 del 7 marzo 2008, assistito dal Segretario Generale Dott. Michele Camero, assunti i poteri del C.C. ha adottato la seguente deliberazione:

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO
(con i poteri del Consiglio Comunale)

Premesso che:

- Il Ministero dell' Interno, con Direttiva del 22/02/2008, ha dato disposizioni sulle modalità per accedere ai finanziamenti della Riserva Fondo Lire UNRRA;
- Nella stessa Direttiva sono state individuate le tipologie di intervento per l' articolazione delle ipotesi progettuali ed in particolare: 1) interventi rivolti alla integrazione degli immigrati nel contesto sociale finalizzati alla prevenzione di situazioni e comportamenti a rischio di devianza, abbandono e degrado sociale; 2) progetti per la realizzazione o potenziamento dei servizi socio-assistenziali in favore di minori, anziani e disabili;
- Il Comune di Molfetta, Settore Socio – Educativo, nell' ambito dell' " integrazione multietnica", ha da anni posto in essere interventi di accoglienza, supporto e rinforzo formativo agli alunni albanesi nella scuola dell'obbligo, con sostegno linguistico garantito da una docente di madrelingua, mediatrice culturale; ha, inoltre, istituito uno sportello informativo per gli immigrati, l' "Informamondo", per il rilascio di informazioni su diritti, assistenza, permessi di soggiorno, anch'esso mediante un mediatore culturale;
- Lo sportello Informamondo, grazie all'azione di monitoraggio svolta sul fenomeno migratorio a Molfetta, ha segnalato la presenza di molte donne straniere in regola con il permesso di soggiorno e/o comunitarie addette all'accudimento e all'assistenza in famiglia, interessate alla regolarizzazione della loro posizione lavorativa;
- Nel contempo, alcune famiglie gravate dalla presenza in casa di anziani malati, fragili o del tutto privi di autonomia, assistiti full time da assistenti familiari straniere, hanno evidenziato al Servizio Sociale di base ed alla Porta Unitaria di accesso la necessità di ottenere un contributo economico in tal senso;

- In conseguenza il Settore Socio-Educativo, per accedere ai finanziamenti della Riserva Fondo Lire UNRRA, ha elaborato un progetto finalizzato alla regolarizzazione contrattuale delle donne straniere, in regola con il permesso di soggiorno, addette all'accudimento e all'assistenza in famiglia di anziani malati, mediante l'erogazione di "borse lavoro";

Tutto ciò Premesso

Visto il progetto "Anziani accuditi da donne straniere" allegato alla presente a farne parte integrante e sostanziale.

Ritenuto che gli obiettivi dello stesso sono in linea con le azioni messe in atto dall'Amministrazione Comunale, nonché con i dettami della Legge 328/2000 e L.R. n. 19/2006.

Vista la Direttiva del Ministero dell' Interno, del 22/02/2008 per accedere ai finanziamenti della Riserva Fondo Lire UNRRA.

Considerato che l'Amministrazione Comunale intende accedere ai finanziamenti sopra detti per arricchire l'azione di "integrazione multietnica" già posta in essere con fondi esclusivamente di proprio bilancio.

Vista la Legge n. 328/2000.

Vista la L. R. n. 19/2006.

Visto Il T.U.E.L.267/2000 e lo Statuto Comunale.

Visto il parere favorevole espresso dal Dirigente del Settore Socio-Educativo.

La presente non comporta impegno di spesa come attestato dal Dirigente Settore Economico - Finanziario che si riporta: " in caso di finanziamento si dovrà provvedere alla variazione di Bilancio. Allo stato attuale il provvedimento non ha rilevanza contabile"

DELIBERA

1. La premessa è parte integrante e sostanziale che qui si intende integralmente riportata e riscritta.
2. Approvare il progetto "Anziani accuditi da donne straniere" predisposto dal Settore Socio-Educativo per accedere ai finanziamenti della Riserva Fondo Lire UNRRA, allegato alla presente a farne parte integrante e sostanziale.
3. Trasmettere il presente atto all'Ufficio Territoriale del Governo – Prefettura di Bari – Dipartimento per le libertà civili e l'immigrazione, al Sig. Sindaco, al Segretario Generale, ai Dirigenti del Settore Socio-Educativo, Affari Generali ed Economico-Finanziario per quanto di loro competenza.
4. Dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo ai sensi dell'art. n.134 comma 4° del D.Lgs. n.267/2000.

COMUNE DI MOLFETTA

Settore Socio-Educativo

Anziani accuditi da donne straniere.

Un fenomeno recente

In Italia, non diversamente da quanto è successo in Europa, le famiglie stanno cambiando: il numero di persone presenti nel nucleo convivente è sempre più “leggero”, e, al tempo stesso, il carico di lavoro di cura, inteso come l’insieme delle attività che una persona valida compie per aiutare nelle necessità quotidiane un bambino, un malato, una persona fragile è più “pesante”. Si tratta di un lavoro che gli adulti fanno normalmente senza ricorrere ad aiuti esterni, quando non si tratta di prestazioni troppo gravose e quando il lavoro esterno alla famiglia non è sottoposto a vincoli particolari, come orari disagiati e lunghe trasferte lontano da casa.

Sono state fatte molte ricerche per descrivere, quantificare le ore, stimare il valore economico di questo particolare lavoro. Da ciò è emerso che gli aiuti forniti per un familiare non convivente poggia per due terzi sulle spalle delle donne e un terzo sugli uomini. La presenza delle donne nel lavoro fuori casa, anche in aree professionali molto impegnative, non impedisce loro di continuare ad essere centrali nella gestione della casa e nella cura dei familiari, indipendentemente dalla classe sociale e dalla regione geografica. Negli ultimi anni quest’area privata del vivere quotidiano è diventata un campo di intervento delle politiche pubbliche, tanto a livello nazionale, quanto a livello locale: orario di lavoro e permessi per l’accudimento, orari dei servizi pubblici e ritmi urbani, servizi domiciliari e servizi di respiro sono tutte forme di welfare

sensibili al sovraccarico psicologico e materiale che si addensa in certe situazioni. La legge sulla conciliazione dei tempi di lavoro e di cura (L.53/2000), la riforma dei servizi sociali (L.328/2000), vanno viste come interventi di prevenzione contro l'esaurimento della risorsa famiglia. Le reti di aiuto tra conviventi (rete corta) e tra non conviventi (rete lunga), per quanto vitali e generose, non vanno stressate, altrimenti chi sta aiutando finisce per diventare egli stesso bisognoso di aiuto. Di qui l'interesse delle politiche sociali per le famiglie che utilizzano personale retribuito, fenomeno in crescita in tutto il paese e particolarmente nei centri urbani, dove maggiori sono le distanze fisiche tra familiari non conviventi.

Quando la donna lavora con orari disagiati (turnista), quando la donna è capo famiglia, quando in famiglia ci sono piccini o molto anziani, il ricorso alla collaboratrice domestica diventa necessario, anche in presenza in loco di una rete articolata di servizi educativi e sociali. In questi casi, la donna inserisce in famiglia una persona retribuita, non tanto per dividere con lei il lavoro casalingo, bensì soprattutto per affidarle la cura di persone fragili, in sua assenza. Si viene così a creare un ruolo di mamma o figlia *sostitutiva*, che accudisce sì la casa, ma solo come attività integrativa a quella principale; il suo ruolo si configura più propriamente come assistente alle persone.

Ciò spiega l'interesse dell'Ente locale nei confronti di un mercato del lavoro privato, quello delle colf; infatti, quando si tratta di lavoro di cura e non di semplice lavoro domestico, l'attività assume una *rilevanza*

sociale e diventa importante coordinare questo apporto nella rete dei servizi alla persona. In secondo luogo, nel lavoro di cura stanno entrando lavoratori stranieri, che presentano essi stessi bisogni sociali, necessità di sostegno e orientamento. L'indagine sul campo segnala che il mercato privato degli aiuti a casa si sta segmentando in comparti diversi, con profili distinti per i lavoratori domestici e i lavoratori di accudimento.

In questa fase, si sta espandendo soprattutto la domanda di accudimento per anziani fragili o del tutto privi di autonomia. E' questa l'area che tende a gonfiare il mercato delle colf. I profili emergenti dal lato della domanda sono:

- due anziani che vivono insieme (coniugi, fratelli) di cui almeno uno è disabile o va verso la perdita di autonomia
- disabile adulto che vive con genitori anziani
- disabile o anziano che vive da solo, in condizioni di salute molto fragili o in perdita di autonomia
- disabile o anziano totalmente privo di autonomia che vive con adulti impegnati in un lavoro esterno alla famiglia.

I nuclei familiari ricorrono a un aiuto retribuito, per molte ore al giorno o con la formula dell'ospitalità notte e giorno. La figura che più spesso ricopre questo lavoro è un collaboratore domestico, quasi sempre una collaboratrice domestica.

Benché questa figura sia regolamentata da un contratto nazionale da trent'anni e più, siamo in presenza di un lavoro per molti aspetti dai contorni nuovi, al punto che forse converrà cambiare nome alla figura stessa. Due novità vanno richiamate subito, prima di entrare nel merito

delle tante differenze tra ieri e oggi. La prima salta agli occhi, perché è data dalla grande maggioranza di lavoratrici straniere. La seconda novità è invece meno evidente e attiene al contenuto del lavoro affidato ai nuovi collaboratori domestici.

Chi lavora a fianco del datore di lavoro nell'ambiente di vita quotidiana svolge contemporaneamente sia attività *per la casa*, pulizia degli ambienti, preparazione dei pasti, lavanderia, ecc., sia attività *per la persona*, pulizia della persona, compagnia durante i pasti, sorveglianza nel riposo, aiuto nell'alzarsi e nel coricarsi, compagnia fuori di casa, pratiche burocratiche, sostegno al morale, raccolta di confidenze e così via. Questa mescolanza è tipica del mondo di produzione domestico; le attività per la casa e quelle per le persone procedono in parallelo, si intrecciano nello stesso tempo, condividendo lo stesso spazio. Ma la differenza sottile è nello spostamento dall'asse prioritario. Mentre la colf tradizionale ha come compito prioritario la casa e come attività accessoria quella della cura degli abitanti, nella nuova figura la priorità si inverte. La lavoratrice viene assunta espressamente per aiutare una o più persone che non sono più in grado di badare a sé stesse.

In questo caso, benché siano ancora richieste competenze tradizionali di economia domestica, come cucinare, stirare, rammendare, pulire e simili, diventano cruciali le qualità primarie dell'accudimento, quali comprensione, pazienza e soprattutto disponibilità ad un orario lungo, a cui non di rado si aggiungono competenze che attengono alla sorveglianza infermieristica, pronto intervento e simili.

Il lavoro di *colferaggio* cede il passo a un lavoro di *assistenza alla famiglia*. L'attenzione maggiore si concentra sul segmento di mercato delle assistenti agli anziani, dove massima è risultata la concentrazione di stranieri irregolari. E questo è anche il fianco più debole della rete assistenziale.

Alla ricerca di un nome

Per designare questa figura è piuttosto diffuso il termine *badante*, in quanto l'addetto deve "badare", "stare dietro", "assistere" una o più persone in perdita di autonomia. La badante, però, può venire assunta dai parenti anche per assistere una persona ricoverata in ospedale o in casa di cura, in aggiunta al personale interno alla struttura.

Per distinguere questa nuova figura dalla collaboratrice domestica tradizionalmente addetta alla casa, si sta diffondendo anche il termine *assistente alla famiglia*.

L'assistente familiare, è il lavoratore che ha come primo compito l'assistenza in casa di persone prive di autonomia (soprattutto anziani, ma anche disabili e bambini); questo lavoro nell'ambito della ricerca viene indicato con il termine *accudimento*.

Differenze con il passato

Il profilo della colf - collaboratrice domestica è mutato insieme alle trasformazioni della famiglia italiana. Negli anni settanta-ottanta la colf era una lavoratrice, per lo più a ore, a servizio di più famiglie, quasi

sempre a termine. Era una donna che spesso svolgeva questo lavoro in attesa del matrimonio o di un'altra occupazione. Era una donna italiana. Anche il datore di lavoro era una donna, diversa però dalla padrona di casa di un tempo. Il nuovo datore di lavoro non apparteneva solo all'alta borghesia, ma a un ceto medio diffuso. Il lavoro della donna fuori casa e i due stipendi dei coniugi permettevano allora, come del resto anche oggi, di delegare a una lavoratrice retribuita una quota dei compiti domestici. In presenza di bambini, questa delega veniva e viene estesa ad alcune attività per loro, andarli a prendere a scuola, farli giocare fino al rientro a casa di un genitore. Oggi, la famiglia media fa una certa economia di aiuti retribuiti e cerca quasi sempre di utilizzarli in modo sussidiario, per coprire orari e servizi che rimangono scoperti quando tutte le risorse parentali sono state "sfruttate". Prima si mobilita la rete familiare e la cooperazione dà luogo ad un mix determinato di aiuti, poi, eventualmente, si integra il lavoro restante con una collaboratrice salariata.

Così è stato fino a metà degli anni novanta, quando è esploso il problema dell'anziano dipendente. In breve tempo sono diventate frequenti situazioni in cui adulti che lavorano sono responsabili di un parente che va accudito in tutte le necessità. A questo punto la logica cambia e l'aiuto complementare non basta più. Le figlie e nuore, il coniuge ancora valido ma già anziano, i parenti non conviventi devono affidare l'accudimento a una figura forte, presente per molte ore al giorno, che affianchi l'anziano notte e giorno. Da lavoratore interstiziale,

che si limita a coprire i buchi dell'organizzazione familiare, questo particolare collaboratore domestico diventa *fac totum* e perno determinante dell'equilibrio reticolare. Si arriva così alla domanda in crescita esponenziale di un lavoratore disposto a orari lunghi, disposto a convivere con l'anziano. Un lavoratore straniero.

Quando si afferma che gran parte di questo mercato è irregolare occorre introdurre delle distinzioni. Due sono i versanti su cui si verificano irregolarità - permesso di soggiorno e contratto di lavoro - e su entrambi i fronti le carenze possono riguardare elementi, più o meno gravi.

La mancanza di permesso, se viene rilevata dalle forze dell'ordine, comporta l'espulsione del lavoratore. La direzione provinciale del lavoro ha rilevato che solo per poche colf- assistenti familiari sono andate a buon fine le pratiche di regolarizzazione.

Le straniere devono superare, infatti, i due scogli: prima il permesso e, solo dopo aver ottenuto quello, possono accedere a un regolare contratto; per le italiane, l'occupazione regolare si gioca su un fronte solo, quello del contratto.

L'accudimento full time affidato a straniere vede il coinvolgimento di polacche, rumene, slovene, bulgare, cingalesi, moldave, ucraine e, in misura minore, russe. Donne di tutte le età, dai venti ai settant'anni, ma prevalentemente in età centrale (40-50 anni), molte con un titolo di studio, che non hanno di che vivere nel loro paese.

Lo sportello immigrati Informamondo del Comune di Molfetta, attivo dal 2000 sul nostro territorio per il rilascio di informazioni agli extracomunitari riguardo lavoro, salute, scuola, casa, permessi di soggiorno ecc., ha segnalato la presenza a Molfetta di molte donne straniere, comunitarie, addette all'accudimento e all'assistenza in famiglia, interessate alla regolarizzazione della loro posizione lavorativa. Nel contempo, alcune famiglie gravate dalla presenza in casa di anziani malati, fragili o del tutto privi di autonomia, assistiti full time da assistenti familiari straniere, hanno fatto richiesta di contributo economico al Servizio Sociale del Comune di Molfetta a beneficio della stessa assistenza .

Qualità e condizioni del lavoro.

L'accudimento di un anziano nella sua casa, notte e giorno, svolto da una lavoratrice straniera convivente costituisce una *organizzazione del lavoro particolare*. Rispetto il colferaggio a ore, il cambiamento è tale da delineare una figura nuova, che pone molti problemi rispetto la qualità dell'assistenza all'anziano. Dal punto di vista contrattuale, l'assistente può essere inquadrato nel contratto di collaborazione domestica che prevede 4 livelli e, come si è detto, minimi salariali che rientrano negli equilibri di mercato. Ma la qualità dell'assistenza, com'è noto, non dipende solo dal salario, bensì è influenzata soprattutto dalle condizioni di lavoro in cui viene svolta. E qui le innovazioni sono radicali. Quando il datore di lavoro è un anziano fragile e il lavoratore è uno straniero

convivente, si viene a configurare una organizzazione del lavoro speciale in tutto.

Per promuovere qualità occorre tenere insieme gli interessi del datore di lavoro e del lavoratore; bisogna ripensare modalità, compiti, autonomia e responsabilità, partendo da una rilettura del rapporto umano che si instaura tra assistito e assistente.

Difficoltà di comunicazione. L'assistente e l'anziano non parlano la stessa lingua, non sono cresciuti nella stessa comunità e paese. Devono condividere gesti e spazi della vita quotidiana, partendo da esperienze, usanze, concetti, emozioni vissuti in ambienti molto lontani. Possono arrivare benissimo ad intendersi, ma ciò richiede un impegno reciproco notevole, la volontà di superare continui fraintendimenti e di imparare il linguaggio dell'altro.

Lavoratore in transito. Lo straniero accetta orari lunghi e/o la convivenza con l'anziano, solo per un periodo a termine. Nella mente e nel cuore del lavoratore straniero c'è l'obiettivo ben chiaro di costruirsi una vita diversa, altrove. Se il progetto è di restare in Italia, appena può il lavoratore si mette in cerca di un impiego normale (appena ottiene il permesso di lavoro e accumula un risparmio adeguato); se il progetto è di tornare in patria, il lavoratore cercherà di accumulare il massimo risparmio nel minor tempo possibile. L'aspetto salariale assume una rilevanza prioritaria, che rende il lavoratore molto resistente a eventuali soprusi. D'altra parte, la precarietà del lavoratore espone il datore di lavoro a cambiamenti unilaterali; l'assistito può essere abbandonato per

improvvisi urgenze personali dell'immigrato. Il turn-over è un altro punto dolente di questa modalità organizzativa.

Controllo sul lavoro. Quando il datore di lavoro è lo stesso anziano privo di autonomia è evidente che fa fatica a dirigere il suo assistente. L'anziano non riesce a insegnarli un gran che e a seguirlo nelle attività; deve fidarsi a occhi chiusi. Altrettanto si verifica, se il datore di lavoro è un familiare che vive altrove; anche lui dovrà dirigere il lavoro a distanza, rinunciando alla supervisione quotidiana. Per le attività di coordinamento e controllo, l'anziano e il familiare, che pure pagano e usufruiscono dell'assistenza, si trovano in posizione asimmetrica, devono affidarsi all'assistente. La fiducia diventa un fattore decisivo, per compensare la debolezza del controllo "a vista".

Soluzione forzata. A ciò va aggiunto il fatto che molti anziani sono alla prima esperienza di datori di lavoro, e non sanno come ci si comporta in questo ruolo; solo una minoranza, in passato, ha già avuto alle proprie dipendenze delle lavoratrici colf e ha potuto sviluppare quando era ancora un adulto valido, i comportamenti propri del datore di lavoro. Questo spiega perché gli anziani si sentono spiazzati, anzi in maggioranza cedono solo *in extremis* alla soluzione di un lavoratore convivente. L'anziano è costretto a superare il disagio di avere un estraneo per casa, solo quando comincia a temere sé stesso, e ha sperimentato a proprie spese i pericoli quotidiani connessi alla fragilità. Un elemento importante nel configurare questo strano lavoro è che l'assistente spesso viene introdotto dal familiare, non senza forzature e

un vissuto drammatico per l'assistito. Spetta al lavoratore costruire il proprio ruolo su due fronti: deve conquistare la benevolenza dell'anziano, adattarsi alle sue regole, ridurre il senso di estraneità e al tempo stesso deve tranquillizzare il familiare che l'inserimento in casa sta andando a buon fine.

Scambio di ruolo. Chi convive giorno per giorno tutti i momenti della vita dell'anziano non è più il familiare, ma l'assistente stipendiato. Il familiare avverte che il suo posto è preso da un altro, mentre l'assistente si trova di fatto nei panni di un *quasi-parente*: condivide intimità, raccoglie confidenze, è chiamato a patire e sentire la vicinanza. La dinamica a triangolo – anziano, familiari, assistente salariato – richiede una accorta gestione emotiva, basata sulla solidarietà, ma anche sulla chiarezza ciascuno del posto proprio. Mentre il familiare di solito può elaborare questi vissuti con amici e altri familiari, al lavoratore può mancare una sede riflessiva, uno spazio per maturare i sentimenti che nascono durante il rapporto di lavoro. Questo è un altro aspetto da non trascurare, se si vuole dare qualità al nuovo arrangiamento.

Informazione e burocrazia. Le procedure di assunzione sono complicate dal permesso di soggiorno. L'anziano e il familiare, prima ancora di incontrare il limite delle quote di immigrazione, si confrontano con il problema dell'informazione: conoscere le procedure variabili, mettere in ordine informazioni discordanti, scegliere tra soluzioni diverse di cui nessuno sa garantire l'esito. Il familiare deve impegnarsi in un faticoso

lavoro nella burocrazia; permesso, calcolo della retribuzione indiretta, versamenti INPS sono un aggravio di lavoro e fonte di ansia. Non è escluso che una parte del sommerso sia dovuta anche alle difficoltà che gravano sulla famiglia che intende “mettere in regola” l’assistente.

Collegamento con gli aiuti professionali. Attorno all’anziano ruotano con diversa frequenza e alternanza varie figure professionali: medico di base, infermiere, terapeuta, assistente sociale, operatore domiciliare. Queste persone possono essere coordinate dal familiare, ma più spesso è l’assistente che si trova in casa quando passa il medico o l’operatore domiciliare; ed è ancora l’assistente che deve chiamare aiuti nell’emergenza, in assenza del familiare. Valutare i malesseri dell’anziano, chiamare l’aiuto specifico, eseguire le prescrizioni del medico sono attività che la rete socio-sanitaria affida a servizi professionali; la *vice-figlia* deve accettare queste mansioni per il fatto stesso di convivere notte e giorno. L’assistente può essere l’unica persona presente alla morte dell’anziano. Si tratta di responsabilità allargate che da un lato espongono la lavoratrice a critiche e tensioni con gli addetti professionali, dall’altro aumentano il senso di insicurezza dovuta alla mancanza di riferimenti in merito ai servizi, alle procedure e alle aspettative che i professionisti hanno nei suoi confronti.

Questi aspetti dell’organizzazione del lavoro non sono immutabili; al contrario si può fare molto per migliorarli. La fatica e i rischi dell’anziano possono essere contenuti sviluppando dei servizi che affianchino la famiglia nella selezione della straniera, addestramento,

sostituzione in caso di abbandono, collegamento con la rete dei servizi. Come per tutti gli stranieri, la donna assistente va aiutata, liberandola dal laccio delle intermediazioni; questo si può fare con informazione trasparente, diffusa e gratuita. Ma, per sostenerla nella fatica del lavoro di cura, serve la formazione e un percorso di accompagnamento per la regolarizzazione del lavoro.

Fiducia e affettività

Per mettere in piedi un “programma qualità” nel lavoro di accudimento il punto di partenza è costruire, solidificare, proteggere il rapporto tra anziano e immigrata. E’ evidente il nesso strettissimo tra la qualità della vita dell’uno e dell’altro; entrambi devono cooperare al benessere in casa; ciascuno deve dare e ricevere fiducia.

Nella generalità dei casi gli anziani prima si adattano, poi si affeziono; le straniere appena arrivate sono tristi e impaurite, poi trovano conforto nell’anziano stesso. Quando sono assicurate condizioni normali di vivibilità nella casa e il rispetto della dignità del lavoratore, si insatura un certo equilibrio. Molti anziani col tempo maturano sentimenti materni nei confronti della loro assistente e mediamente la trattano bene.

Le donne soprattutto trovano nella condivisione del ritmo domestico occasioni di scambio verbale e più ancora affettivo. Con gli uomini - meno inclini alla confidenza, inesperti di faccende di casa - si afferma il principio di reciprocità, che suggerisce all’assistito di trattare bene il

proprio assistente, se non altro per convenienza, dato che il benessere dell'uno si riverbera su quello dell'altro.

Il fattore fiducia è la risorsa primaria del lavoro in casa, i lavoratori in qualche modo si preoccupano di incrementarlo.

Tuttavia, rimane il fatto che manca un controllo "a vista" da parte di una persona terza, in grado di osservare ingiustizie, inadempienze, tensioni che possono verificarsi nel chiuso delle mura domestiche e nuocere tanto il lavoratore, quanto il datore di lavoro. Il familiare si configura come datore di lavoro che assume e retribuisce, mentre abbandona la conduzione quotidiana del lavoro sulle fragili spalle dell'anziano. Un anziano che spesso si trova per la prima volta ad avere una domestica alle sue dipendenze, quindi, a parte la fragilità fisica e mentale, non ha sviluppato le competenze che servono al ruolo.

Occorre individuare dei correttivi che introducano degli elementi di controllo discreti, competenti ma non intrusivi, per non ledere la solidarietà che deve instaurarsi tra i soggetti implicati nello scambio: lavoratore, anziano, familiare non convivente.

Il lavoro di cura ha bisogno in grande quantità del fattore fiducia. Non una generica accettazione del diverso ma una fiducia calda, coinvolgente, aperta all'intimità della casa, del corpo, dei sentimenti nei confronti della vita e della morte. Questa fiducia richiede un'intesa su alcuni valori di fondo, che il familiare, l'anziano e la donna straniera mettono implicitamente in comune. L'implicito che si dà per scontato è

la disponibilità a fare il bene dell'altro, con margini di sacrificio non contrattualizzabili; interpretare il bene del debole, anche quando è inerte, mettersi dal suo punto di vista, dare quello che vorremmo fosse dato a noi stessi.

Programma qualità e nuove garanzie

Il primo e indispensabile scoglio da superare è il permesso di soggiorno; senza quello non sembra possibile intervenire efficacemente sulla qualità del mercato privato di cura. Il secondo fattore importante è la formazione nel campo dell'accudimento, e la conoscenza della lingua italiana, come pre-condizione per l'ingresso nel mercato

Alcune Regioni stanno articolando i corsi per la qualifica di operatore socio sanitario, con un modulo formativo che certifica le competenze di *aiuto domestico, supporto e accompagnamento della famiglia e della persona*. Il Comune può risultare incisivo nella regolarizzazione dei rapporti di lavoro delle straniere in regola con il permesso di soggiorno mediante l'erogazione di incentivi economici.

Il Comune di Molfetta intende accedere al finanziamento della Riserva Fondo Lire UNRRA per l'erogazione di incentivi economici per gli aiuti privati alla persona. L'idea è di sostenere le famiglie interessate all'aiuto domestico di assistenti straniere, in regola con il permesso di soggiorno, che abbiano fatto richiesta di contributo economico al Servizio Sociale.

Il Comune, ottenuto il finanziamento, intende stanziare dieci "borse lavoro", della durata di dodici mesi ciascuna, finalizzate alla

regolarizzazione contrattuale delle straniere utilizzate per il servizio di accudimento.

Le famiglie che assumeranno straniere in regola col permesso di soggiorno e/o comunitarie potranno usufruire di una borsa lavoro annua pari a 13.000 euro.

Quest'incentivo dovrebbe facilitare l'emersione del lavoro nero. L'erogazione avverrà solo previa acquisizione della documentazione necessaria all'accertamento della regolarizzazione contrattuale ed in particolare:

**contratto e comunicazione di assunzione all'Ispettorato del lavoro;
prospetto paga e ricevuta controfirmata dal lavoratore di avvenuto pagamento mensile per tutta la durata della borsa lavoro;
regolarità contributiva INPS – INAIL (o assicurazione).**

Il progetto è rivolto alla integrazione degli immigrati nel contesto sociale ed, in particolare, agli interventi per l'avviamento al lavoro degli stessi.

PREVENTIVO ECONOMICO.

PERSONALE ESPRESSAMENTE ADIBITO AL PROGETTO : € 1.500,00

ATTREZZATURE E MATERIALI € 2.000,00

SOSTEGNO ECONOMICO DIRETTO A SOGGETTI IMMIGRATI €
130.000,00
(10 Borse Lavoro della durata di 12 mesi ciascuna)

COSTO COMPLESSIVO DEL PROGETTO € 133.500,00
FINANZIAMENTO RISERVA FONDO LIRE UNRRA RICHIESTO €
133.500,00=

all'originale seguono le firme

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione è in pubblicazione in copia all'Albo Pretorio per giorni 15 consecutivi dal _____ al _____ ai sensi dell'art.124, 1° comma, del T.U. n.267/2000.

Copia conforme per uso amministrativo

Dal Municipio _____

IL SEGRETARIO GENERALE

Il sottoscritto Segretario Generale

Visto il **Testo Unico** delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con **D.L.vo 18.8.2000, n.267**;

Visti gli atti d'ufficio

A T T E S T A

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____:

- decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione (art.134, comma 3°);
- perché dichiarata immediatamente eseguibile (art.134, comma 4°).

li, _____

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to _____

Per l'esecuzione
Al Sig. Segretario generale
Al Sig. Direttore di ragioneria
Al Sig. _____
Al Sig. _____