



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA

**Cura per gli anziani e intersezionalità: come le
assistenti familiari stanno mutando il settore
in Italia**

**Facoltà di Scienze Politiche, Sociologia e
Comunicazione**

**Scuola di Dottorato in
Scienze Sociali ed Economiche
Ciclo XXXVII**

TESI DI DOTTORATO

Relatore
Chiar.ma Prof.ssa
Luisa De Vita

Candidata
Dott.ssa
Francesca Pasqualone

A.A. 2023/2024

INTRODUZIONE	5
 1.LA CURA DEGLI ANZIANI IN ITALIA: TRA <i>PATH DEPENDENCE</i> E INNOVAZIONE	 10

1.1 Dimensioni del fenomeno	11
1.2 Regolazione del settore e trasformazioni sociali	13
1.3 La questione di genere	21
1.4 Il ruolo dell'immigrazione	26
1.5 Non un unico regime: il ruolo delle <i>policies</i> locali e il Mezzogiorno	33
 2.LA NATURA DELLA CURA IN UNA PROSPETTIVA DI GENERE	 38

2.1 Le tre sfere della cura	38
2.2 Divisione di genere del lavoro	46
2.3 Il ruolo dei legami familiari	51
2.4 Tra opportunità e ostacoli: marginalizzazione e agency	59
 3.LAVORATRICI IMMIGRATE E INTERSEZIONALITÀ	 63

3.1 Crenshaw e il mancato riconoscimento delle identità intersezionali	63
3.2 La dimensione collettiva e la <i>translocational positionality</i>	72
3.3 Intersezionalità e metodologie	84
3.4 Perché serve una lente intersezionale nello studiare le assistenti familiari in Italia	94
 4.DIMENSIONE COLLETTIVA ED ETHOS PROFESSIONALE	 98

4.1 Il ruolo dell' <i>underworld</i> e della <i>community of practice</i>	99
4.2 Hochschild e l' <i>emotional labour</i>	105
4.3 Nuovo ethos professionale?	111

5.LA RICERCA EMPIRICA: DOMANDE DI RICERCA, IPOTESI E SCELTE METODOLOGICHE	114
5.1 Domande di ricerca e ipotesi	114
5.1.1 Le tre domande di ricerca	116
5.2 Selezione dei target	124
5.2.1 Assistenti familiari come soggetto principale	127
5.2.2 Gli altri attori della rete	131
5.3 Metodologie impiegate	133
5.3.1 Assistenti familiari	133
5.3.2 Agenzie per il lavoro, Terzo settore e famiglie/datrici di lavoro	140
6.RISULTATI DELLA RICERCA	144
6.1 Difficoltà metodologiche e sul campo	144
6.2 Assistenti familiari	147
6.2.1 Contenuti e organizzazione del lavoro: esecuzione dei compiti tra analisi dei bisogni e compromessi	148
6.2.2 Relazioni con il ricevente cura e la sua famiglia: costruzione di intimità, stabilizzazione dei limiti e miglioramento personale per il benessere degli attori	156
6.2.3 Cura personale dell'assistente familiare: salvaguardia della salute ed espressione individuale	162
6.2.4 Ruolo nel network: attori alleati e mancato appoggio	169
6.3 Agenzie del lavoro e Terzo settore	177
6.3.1 Le evidenze degli attori del Terzo settore	181
6.4 Famiglie datori di lavoro	183
7.DISCUSSIONE DEI RISULTATI	188

7.1 Assistenti familiari: tra agency e ostacoli	188
7.1.1 L'agency delle lavoratrici nella revisione intersezionale della professione	188
7.1.2 La cura di sé e l'uso del tempo e dello spazio per le donne intersezionali	190
7.1.3 Riconoscimento del proprio lavoro e l'importanza delle <i>soft skills</i>	192
7.1.4 Il mancato riconoscimento dall'esterno, l'impatto delle discriminazioni e le risposte creative delle lavoratrici	194
7.2 Costruzione di immaginari nel mercato	196
7.3 Famiglie datori di lavoro: lo stretto legame con le lavoratrici	200
7.4 Network della pratica: tra solidarietà e competizione	204
CONCLUSIONI	210
BIBLIOGRAFIA	219

Introduzione

La cura per gli anziani, in Italia, è un fenomeno di sempre maggiore rilevanza e questo per una molteplicità di ragioni. Le trasformazioni sociali in atto influiscono e vengono influenzate da dinamiche economiche e politiche, così come i costrutti culturali legati a questa attività contribuiscono alla sua regolazione e gestione in diversi ambiti del sociale. Sebbene la cura sia, nella sua forma formale e informale (ovvero, salariata e non), un lavoro onnipresente nel mondo, è evidente come essa si caratterizzi e articoli secondo schemi e meccanismi differenti in base alle risorse, caratteristiche e prospettive del contesto di riferimento nel quale viene agita. In Italia al momento essa riveste un ruolo cruciale rispetto al funzionamento del paese, in termini di creazione (e abbandono) di posti di lavoro, produttività, misure assistenziali e pensionistiche, pratiche per la salute e la salvaguardia di determinati individui, processi di invecchiamento e interazioni familiari. In particolare, in questo contesto la cura coinvolge, attualmente, tre dimensioni importanti: quella di genere, quella relativa all'immigrazione (ma anche all'etnia e alla razza) e quella della classe sociale. Se, magari, il genere è stato un elemento abbastanza studiato in relazione al fenomeno (e, sotto certi aspetti, più intuibile), gli altri due, al contrario, sono considerati un po' meno frequentemente nel panorama della cura, all'interno di quello che è un processo iniziato almeno quarant'anni fa, ma che si sta stabilizzando, e accrescendo, in maniera netta in un presente più recente. Soprattutto, ciò che appare ancora minoritario nella ricerca italiana è un taglio di indagine che prende in considerazione tutte e tre queste dimensioni contemporaneamente e che le vede "intersecate". La figura della "badante", come viene solitamente chiamata, o meglio "assistente familiare", rappresenta un soggetto complesso, in qualche modo inedito e che necessita di ulteriori e approfondite analisi. Questa sua complessità sta contribuendo alla trasformazione della cura, tanto a livello nazionale quanto internazionale, sebbene venga (almeno in parte) sottovalutata. Ciò è dovuto in larga parte al mancato riconoscimento di alcune caratteristiche della cura e di come esse condizionino l'azione dei soggetti che la eseguono – presi in solitaria e, ancora di più, nel momento in cui interagiscono con il contesto e gli attori che li abitano. In tal senso, l'aspetto

preliminare che, si ritiene, andrebbe ricollegato alle suddette figure è quello inerente alle loro identità peculiari, che si possono identificare quali “intersezionali”. Questo termine, che deriva dalla teoria omonima (che non è solo una teoria, bensì un artefatto scientifico ben più sfaccettato e ambiguo), sta guadagnando notorietà all’interno degli studi accademici, benché non in egual misura in ogni contesto scientifico. Infatti, se l’intersezionalità è al momento presente fonte di un acceso dibattito negli Stati Uniti e in altri paesi, in Italia si trova ancora in una fase iniziale, che sicuramente sta apportando dei contributi significativi a tale dibattito, ma che appaiono ancora limitati nella sua diffusione. Perciò, per quanto sussistano diverse ricerche sulla cura in Italia, sono poche quelle che la trattano utilizzando questo approccio e che possono così concentrarsi su un aspetto essenziale, eppure trascurato, delle assistenti familiari. Questo è uno degli scopi principali della presente ricerca, ovvero contribuire alla costruzione di una conoscenza ancora agli inizi sull’intersezionalità in Italia, calandola nel contesto specifico delle assistenti familiari. Infatti, proprio per la natura contestuale della teoria, si crede che focalizzarsi su un gruppo intersezionale particolare e poterlo indagare all’interno di specifiche interazioni, così da coglierne le implicazioni e analizzare le conseguenze delle prassi che vengono attuate (da tutti gli attori concorrenti, che siano in interazione con i soggetti intersezionali o queste identità stesse), possa risultare particolarmente proficuo per due fini. Il primo è studiare i processi di identificazione e appartenenza che sono legati alla costruzione e al riconoscimento di un’identità intersezionale. Il secondo, invece, permette, ed è questo il focus principale dello studio, di studiare in maniera sempre più compiuta un fenomeno ampio, come quello della cura per gli anziani, al fine di comprenderne l’evoluzione e portare delle considerazioni che possono aiutare a risolvere alcuni dei problemi attuali. Se la cura per gli anziani in Italia e l’intersezionalità hanno qualcosa in comune, non è solo per i soggetti che vi sono collegati, ma ancora di più perché entrambi manifestano delle problematiche in apparenza più silenti, relative a fenomeni discriminatori che influenzano tanto la vita di chi li subisce direttamente quanto il funzionamento del sistema più ampio (che, si spera, dovrebbe puntare a essere sempre più equo ed efficiente). Allo stesso tempo, favorisce un’analisi che, all’opposto, ne colga la complessità (come si accennava), che viene ben dimostrata dall’agency di tali soggetti e dalle azioni che mettono in atto. Queste azioni

richiedono uno sguardo nuovo e ponderato, calibrato sulla situazione particolare del gruppo, in modo che se ne possano cogliere sì gli ostacoli, ma anche tutte le opportunità presenti e future.

Il presente elaborato è così articolato: nella prima parte, ci si concentrerà sia su caratteri più generali che su altri più specifici (inerenti al taglio teorico e metodologico che tale studio si prepone di assumere) rispetto al fenomeno in esame in Italia, sullo stato dell'arte rispetto al concetto di "cura" come è stato discusso da diversi autori e tenendo conto della prospettiva di genere, sulle riflessioni scientifiche selezionate riguardo l'intersezionalità e come esse possono ricollegarsi alle assistenti familiari in Italia e, infine, su ulteriori proposte teoriche e metodologiche più strettamente ricollegabili ai network e al concetto di "ethos professionale". Nello specifico, nel primo capitolo, *La cura degli anziani in Italia: tra path dependence e innovazione*, si presenteranno dapprima le dimensioni del fenomeno in questo contesto, la regolamentazione del settore lavorativo (tenendo conto tanto del mercato del lavoro quanto delle *policies*) e alcune trasformazioni – sociali, culturali ed economiche – che si ritengono di particolare rilevanza per circoscrivere l'analisi al taglio scelto per lo studio. Inoltre, verrà affrontata la questione di genere, sempre nel contesto selezionato, per come si presenta in relazione al ruolo femminile nell'occupazione, rispetto ai compiti e carichi familiari e altri aspetti di natura culturale e sociale che determinano la divisione di genere della cura e ciò che essa comporta sulla sua strutturazione (e con quali conseguenze per le donne che l'agiscono). Si discuterà inoltre del peso che nella cura rivestono ora i flussi migratori e come questi hanno trasformato il settore della cura, sia interagendo con il mercato e le *policies* (che si occupano tanto di questo settore, quanto dell'immigrazione e, ancora, di altri campi, sebbene non direttamente collegati), sia introducendo un nuovo tipo di lavoratore della cura, che è proprio il soggetto principale di questa ricerca, ovvero le donne immigrate. In chiusura di questo capitolo, si ragionerà sulla frammentazione dell'Italia rispetto al suo *care regime*, determinato tanto dalle *policies* quanto dai mercati locali, e come in questi differenti microcosmi il nuovo soggetto della cura interviene, con quale frequenza e con quanta rilevanza, specie in interazione con il lavoro degli autoctoni. Nel secondo capitolo, intitolato *La natura della cura in una prospettiva di genere*, sarà prima portata avanti la riflessione circa la natura multidimensionale della cura, in

special modo per come viene proposta da Rummery e Fine; si approfondirà il discorso della divisione di genere della cura in questa nuova prospettiva, concentrandosi quindi anche sulle questioni legate ai compiti meno “palesi” ricollegata ad essa; si parlerà del ruolo dei legami familiari, specie per le donne immigrate, in cui questi spesso si articolano sulla distanza geografica; infine, si terminerà con un’attenzione più marcata sugli ostacoli e le opportunità legate a queste figure rispetto a una cura transnazionale, sia in quanto servizio sia come attività più complessa (ricollegabile ad aspetti non di mercato, bensì intersezionali). Con questa conclusione, si apre allora il terzo capitolo, *Lavoratrici immigrate e intersezionalità*, nel quale verranno riportate le proposte teoriche e metodologiche più note e, soprattutto, adatte alla ricerca presente. Si studierà altresì il dibattito scientifico che le concernono, in modo da avviare una critica che sarà funzionale alla sistemazione dell’approccio che ci si propone di impiegare rispetto alle assistenti familiari – delle quali verrà presentata l’identità intersezionale per come viene indagata nel seguente studio, in relazione al contesto di riferimento e agli scopi conoscitivi. Con questo capitolo, ci si augura di poter apportare una visione ancora poco esplorata del fenomeno, che possa contribuire a colmare alcuni dei *lack* conoscitivi rispetto a determinati aspetti di questo genere di cura in Italia, partendo proprio dal soggetto principale dell’analisi. Come chiusura ideologica di questa prima parte (più teorica) della ricerca, verranno introdotti due concetti fondamentali per l’analisi del network e della peculiare professione delle assistenti familiari, che sono quello dell’*underworld* di Ambrosini e dell’*emotional labour* di Hochschild. Entrambi questi concetti sono utilizzati quali strumenti analitici per studiare il lavoro di queste identità intersezionali, ovvero come le sue pratiche vengono create e condivise all’interno di uno spazio altro (se ciò avviene, a quali condizioni) e come il lato relazionale ed emotivo della cura (che fa parte della sua natura multidimensionale) viene gestito e rinnovato da tali soggetti. Inoltre, verrà precisato cosa si intende per *ethos* professionale in questo caso e quali considerazioni suscitano un interesse nell’indagarlo, in base alla peculiare situazione dei soggetti in esame.

Dopo questa prima parte, si passerà allora alla presentazione della ricerca sul campo, ovvero la ricaduta empirica di tale studio. Nel capito 5, *La ricerca empirica: domande di ricerca, ipotesi e scelte metodologiche*, verranno, per l’appunto,

presentate e commentate le domande di ricerca che guidano il presente studio e il modo in cui esse vogliono essere articolate; ad esse seguiranno le ipotesi da verificare. A tale scopo, ci si concentrerà poi sulla selezione dei target, specificando le motivazioni che hanno condotto a tali scelte, le caratteristiche dei target stessi e il loro ruolo all'interno della ricerca. Da ultimo, per ogni target verranno espone le proposte metodologiche, argomentandole in modo da chiarire la fondatezza di queste rispetto al taglio dell'analisi e, ancora, spiegando quelle modifiche più innovative, ideate dalla sottoscritta, che sono state, in alcuni casi, apportate per adattarsi ai soggetti e cogliere le informazioni che si ritengono necessarie all'analisi. Allo stesso tempo, verranno espone le tecniche, i tempi e i metodi di analisi delle informazioni raccolte, in base alle diverse metodologie e target, in modo da fornire tutte le specifiche per la giustificazione dei risultati e permettere la ripetibilità della ricerca. Nel capitolo successivo, *Risultati della ricerca*, saranno perciò riportati tutti i risultati ottenuti per ogni singolo target, una volta rielaborate le informazioni e i dati, e come essi sono stati gestiti in base alle domande di ricerca. All'interno dello stesso capitolo, inoltre, si spiegheranno le difficoltà riscontrate nel lavoro sul campo, che, ci si augura, possano risultare di supporto a ulteriori, future ricerche quali orientamento nella fase empirica. Infine, nel capitolo della *Discussione dei risultati*, quest'ultimi verranno analizzati al fine della verifica delle ipotesi proposte. Nelle *Conclusioni*, saranno riportate le considerazioni finali rispetto al fenomeno in esame per come si è deciso di studiarlo nella presente ricerca, cosa è emerso di nuovo, cosa è stato confermato o (almeno in parte) smentito e cos'altro manca, che potrebbe essere indagato in futuri studi. Inoltre, saranno introdotte delle riflessioni sul fenomeno che potrebbero risultare utili rispetto a nuovi tagli di indagine o approfondimenti del presente, così come alcuni suggerimenti per migliorare l'assetto attuale del settore della cura per gli anziani, a favore degli attori che vi interagiscono.

1. La cura degli anziani in Italia: tra *path dependence* e innovazione

Quando si parla di cura per gli anziani, e più in generale della cura agita per altri, ci si riferisce a un'attività che viene eseguita sia in maniera informale (ovvero, non salariata e regolata) sia come impiego. Questa precisazione è d'obbligo perché l'immaginario costruito intorno a tale attività influenza entrambi gli ambiti, rendendo i confini permeabili e mutevoli. Entrando nello specifico, le tradizioni legate ai compiti di cura eseguiti nell'abito domestico, così come le capacità attese rispetto a chi si occupa di fornire la cura, delineano le aspettative circa la cura quando questa viene impiegata come un lavoro salariato e dà forma alla figura dell'assistente familiare. Inoltre, questo stesso immaginario interagisce con il sistema politico, economico e sociale più ampio, condizionando le *policies* implementate (non soltanto nel settore sotto esame), le dinamiche interne al mercato del lavoro e i rapporti tra assistente e assistito. Per questa ragione, nell'esaminare il lavoro di cura per gli anziani come occupazione diviene essenziale identificare quei fenomeni culturali che ne sottendono il funzionamento e che, in quanto tali, sono soggetti a continue (per quanto, alle volte, lente) trasformazioni. Tali trasformazioni determinano la necessità di nuove strategie e accordi tra le parti coinvolte, sia per quanto concerne il contenuto del lavoro sia rispetto l'immagine stessa del lavoratore. Se questo è vero per la maggior parte dei paesi occidentali, diviene ancora più evidente in Italia, dove il sistema di welfare è fortemente familistico (Saraceno e Keck 2008; Burroni 2016; Ranci e Pavolini 2013). Di fianco ai fenomeni culturali, quindi, è essenziale indagare l'atteggiamento tenuto dagli organi politici (in base anche al livello di governo), quello degli attori che interagiscono nel settore (come il mercato del lavoro, il Terzo Settore e la società civile) e anche il ruolo che le famiglie hanno in quanto riceventi cura – e, come spesso accade, datori di lavoro (Naldini *et al.* 2016). Da ultimo, diviene centrale studiare la figura dell'assistente familiare per come si presenta attualmente, ovvero le ragioni per cui determinati individui, con specifiche caratteristiche, sono divenuti la maggioranza dei lavoratori del settore e come agiscono all'interno di esso (per esempio, tenendo in conto il fenomeno del *care drain*). Si crede che questo tipo di analisi debba essere portata avanti tenendo conto della *path dependence* nazionale,

che determina le caratteristiche del settore della cura così come alcune delle trasformazioni sociali, all'interno di un processo continuo di negoziazione. Per tali ragioni, in questo capitolo verranno prima di tutto presentate le dimensioni del fenomeno in oggetto, per quanto riguarda la sua quantificazione e le peculiarità che lo contraddistinguono. In seguito, verranno indagate quelle trasformazioni sociali già menzionate che stanno alla base della cura e come esse abbiano portato al modello principale di regime di cura italiano, in particolare la questione dell'anzianità e le mutazioni in seno alle famiglie. Si proseguirà affrontando la questione di genere, ovvero come sono mutati gli impegni, le prospettive e le richieste delle donne autoctone in relazione al loro ruolo di agenti di cura. Ancora, si continuerà analizzando il peso dei flussi migratori e l'ascesa della nuova figura di assistente familiare, donna e immigrata, con determinate prospettive e competenze. Infine, si farà riferimento alle disparità presenti sul territorio e come queste si rapportano all'idea di un unico regime di cura.

1.1 Dimensioni del fenomeno

Come punto di partenza, è fondamentale indicare che in Italia il lavoro di cura per gli anziani è regolato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Lavoro Domestico. Questo particolare CCNL, pur avendo (ovviamente) al suo interno i tabellari delineati per le diverse categorie di assistenti familiari per gli anziani e ulteriori specifiche, rappresenta un documento amplissimo, nel quale ricade uno spettro di lavoratori anche molto eterogenei tra di loro. Se ciò potrebbe comportare delle considerazioni relative ai motivi per i quali queste categorie siano state incluse nello stesso contratto, pur considerando le marcate differenze che intercorrono tra le mansioni delle diverse professioni incluse (e una delle ragioni potrebbe essere ricollegata alla *path dependence*, che ha mantenuto questo aspetto della categoria nel tempo, dal momento del primo CCNL degli inizi degli anni Settanta), l'elemento da tenere in maggiore considerazione attualmente è il modo in cui il lavoro di cura per gli anziani è organizzato nel paese, o meglio che tipo di caratteristiche (per ora, stabili) ha assunto. Infatti, anche semplicemente guardando alle statistiche circa il tipo di lavoratori impiegati, per esempio, tra assistenti familiari e baby-sitter, ci si può rendere conto che le caratteristiche personali dei suddetti lavoratori – che, nel

caso della prima categoria, sembrano preponderanti – comportano la necessità di coinvolgere altri ambiti di legge che condizionano il settore (come, per esempio, le leggi sulle migrazioni). Procedendo con ordine, è importante venire a conoscenza di alcuni dati: al momento, in Italia, il numero di lavoratori domestici con regolare contratto di lavoro corrisponde a 894.299 (DOMINA 2023), a cui però vanno sommati circa 961 mila irregolari. Queste prime informazioni non solo rimandano l'idea del numero fattuale, e non ufficiale, dei lavoratori del settore (che sfiora quindi i due milioni), ma ancora di più mostra come più della metà di questi siano senza contratto (51,8% contro 48,2%), ovvero si annoverino all'interno del “lavoro sommerso” – senza considerare poi quelli per cui il contratto stipulato non corrisponde in pieno al lavoro svolto dal lavoratore (“lavoro grigio”). La percentuale di lavoro sommerso, quindi, altissima per colf e badanti, richiederebbe di per sé delle misure peculiari per la sua gestione, in modo da garantire protezione tanto ai datori di lavoro quanto, e soprattutto, ai lavoratori. Ancora di più, questi numeri testimoniano una realtà *sui generis*, che necessita di essere indagata in modo da comprendere quali siano le ragioni alla base di tale organizzazione, quali elementi la stabilizzano e come si può agire su di essa. Tra questi elementi (benché si tratti soltanto di un discorso preliminare; a tal riguardo, si proporrà più avanti una teoria che appare convincente per l'analisi), c'è il numero elevato di popolazione straniera impiegata in queste due professioni. Per tutti i lavoratori domestici, infatti, si assiste a un rapporto di più di due a uno tra immigrati e autoctoni (69,5% i primi, 30,5% i secondi) sull'intero territorio italiano. In questo caso, non si può trascurare il peso che potrebbe rivestire un elemento come la difficoltà nel richiedere un permesso di soggiorno, che può lasciare molti di questi lavoratori sprovvisti di documenti validi e quindi della possibilità di un impiego regolare. Sebbene il 21,1% di tutti i lavoratori domestici siano di nazionalità romena (il che sta a significare che, essendo cittadini dell'UE, usufruiscono della possibilità degli spostamenti), più di un terzo degli altri lavoratori proviene dall'Asia, dall'America Latina o dall'Africa (rispettivamente: 17,2%, 9,9% e 6,7%) – percentuali alle quali va aggiunto un 35,4% di lavoratori provenienti dall'Est Europa, ivi compresi paesi extra-comunitari (sul totale di tutti i lavoratori stranieri, il 14,7% sono ucraini e il 5,6% moldavi). Proseguendo nell'analisi, tra gli altri elementi da considerare risulta di grande rilevanza la questione di genere. Tra tutti i lavoratori domestici, solo il

13,6% sono uomini, mentre il restante 86,4% sono donne (in questo caso ci si basa su un'identità binaria; infatti, al momento, non esistono dati che considerino altri generi). Questa fortissima disparità può essere giustificata da ragioni culturali che vedono il lavoro domestico come più “idoneo” per le donne. In ogni caso, queste statistiche dimostrano come il settore domestico e della cura rappresenti ormai per l'Italia un ambito di enorme interesse, sia per quanto riguarda l'ammontare di lavoratori coinvolti sia per il PIL che esso produce. Infatti, pur venendo considerato un settore a basso valore aggiunto e bassa produttività, nel 2022 questo ha prodotto circa l'1% del PIL nazionale, pari a 17,1 miliardi – senza contare l'impatto che ha avuto sui paesi di origine dei lavoratori tramite le rimesse (che sono state, se si considerano le principali nazionalità dei lavoratori impiegati in Italia: per la Romania, 499 milioni; per l'Ucraina, 239 milioni; per le Filippine, 632 milioni; per il Perù, 291 milioni; infine, per la Moldavia, 139 milioni). Altresì, è importante presentare un ultimo dato, che troverà le sue ragioni nell'analisi qui condotta circa il comportamento dello Stato e del mercato del lavoro rispetto al settore della cura – ovvero, la spesa delle famiglie italiane per questo tipo di servizi. I numeri che verranno presentati ora fanno quindi riferimento ai rapporti di lavoro stipulati tra famiglie e lavoratori domestici e si distinguono dalle misure assistenziali di carattere pubblico. Sempre DOMINA ha rivelato infatti come, nel 2022, la spesa delle famiglie per servizi di cura privati sia ammontata a 14,3 miliardi, fatto che ha creato un risparmio per lo stato pari a circa 8,8 miliardi.

1.2 Regolazione del settore e trasformazioni sociali

Nel tentativo di ricostruire le ragioni che hanno condotto al presente assetto della cura, è necessario capire quali fenomeni, caratteristiche e, eventualmente, trasformazioni hanno consentito che si stabilizzasse, pur nelle sue problematicità. Il settore della cura per gli anziani è proceduto secondo un percorso di evoluzione che, negli ultimi cinquant'anni (ovvero, dall'avvio dei primi viaggi migratori delle lavoratrici di cura), è rimasto pressoché lineare, crescendo però nei numeri e modificando (e successivamente stabilizzando) alcuni trend. Tale evoluzione ha esercitato una pressione sempre più significativa sul welfare e sul mercato del lavoro, al punto da richiedere innovazioni che però presentano delle inefficienze. I

rapporti internazionali (specialmente interni all'Unione Europea) e la globalizzazione hanno comportato ulteriori aggiustamenti all'organizzazione del settore, in particolar modo rispetto ai diritti e agli ostacoli delle lavoratrici di cura migranti in Italia. Attualmente, il principale modello di regime di cura per gli anziani in Italia viene definito *migrant-in-the-family* (Bettio *et al.* 2006; van Hooren 2012; Estévez-Abe e Hobson 2015). Tenendo conto della classificazione dei modelli di capitalismo proposto da Burroni (2016), secondo il quale l'Italia rientra all'interno del cluster "mediterraneo", così come delle analisi condotte da Saraceno e Keck (2008) riguardo lo spettro familizzazione/defamilizzazione (che indaga il peso rivestito dalle famiglie nel welfare), attualmente in Italia le famiglie assumono molto spesso il ruolo di gestori della cura e vengono direttamente coinvolte nelle sue dinamiche organizzative. Nonostante i diversi paradigmi che si sono succeduti in Europa a partire dalla crisi del 2008 (quindi, quello dell'*austerity*, del *social investment* e, infine, gli aggiustamenti legati alla Pandemia da Covid-19 – che ha interessato in special modo il settore sanitario e quello dei servizi assistenziali e sociali per gli anziani), l'Italia tende a mantenere un'impostazione per cui lo Stato (nei suoi vari livelli di governo) e i cittadini si presentano come gli attori principali nella gestione della cura, mentre i processi di privatizzazione sono ridotti in confronto ad altri paesi europei. Quindi, per quanto l'Italia si stia allineando alle trasformazioni europee verso un modello misto di welfare (ovvero, caratterizzato da una stretta convivenza tra misure pubbliche e offerte di mercato), specie per quanto riguarda il lavoro di cura per gli anziani – secondo quella che Anderson chiama "convergenza" (2012) –, la *path dependence* nazionale riduce l'influenza di questi cambiamenti. Il sistema sanitario di tipo universalistico rimane uno dei punti saldi del welfare italiano, per quanto questo comparto abbia subito forti tagli e stia attraversando molte difficoltà per via della recente pandemia da Covid-19. Con il processo di regionalizzazione dell'assistenza sanitaria e sociale, che è in capo alle regioni, sono aumentate le iniquità preesistenti, sia per quanto riguarda l'inadeguato riammodernamento infrastrutturale sia per la distribuzione delle risorse nazionali. Anche nella proposta dell'offerta di mercato di servizi sociali e assistenziali (che, in Italia, si caratterizza soprattutto nella forma dell'esternalizzazione da parte del pubblico sotto forma di accreditamento e appalto; Naldini 2014), le differenze nei contesti locali (talvolta, tra i singoli comuni all'interno della stessa regione) non

permette di sopperire in misura sufficiente all'inefficienza dell'offerta pubblica. A tutto ciò, va aggiunto il peso esercitato dalle tradizioni culturali inerenti la visione della cura e, in particolare, circa come essa debba essere eseguita (ovvero, rispetto la presenza dei membri familiari, soprattutto femminili, e i rapporti che si devono instaurare tra di essi). Queste dinamiche culturali e sociali agiscono sull'introduzione e l'utilizzo dell'istituzionalizzazione delle persone anziane in centri appositi, che rimane una strategia ancora largamente non sfruttata. Di nuovo, questo dato, se generalizzabile per il paese, vede però delle differenze marcate tra aree geografiche: al Nord, infatti, anche il solo numero di strutture sono molto più numerose (e utilizzate) che al Sud (ISTAT 2022). In modo non dissimile, anche le cure domiciliari somministrate da questi centri non sono molto diffuse – questo anche per via dei costi che raramente sono a solo carico dello Stato (Naldini 2014). Al contrario, l'impiego diretto, da parte delle famiglie, di personale per la cura (ovvero, gli assistenti familiari, anche detti “badanti”) è la forma di servizio privato maggiormente impiegato (Da Roit e Sabatinelli 2005; Bettio *et al.* 2006; Da Roit *et al.* 2007; van Hooren 2012), che si basa quindi su un contratto di lavoro stipulato tra la famiglia (datore di lavoro) e l'assistente familiare (lavoratore) – in quello che Gori (2002, in Costa 2013) definisce dinamica *private-to-private*. Tale scelta sembra venire incontro alle preferenze dei cittadini – sia perché si accorda con la concezione della famiglia e dei doveri che ogni membro di essa è tenuto a rispettare (Rugolotto *et al.* 2017) sia per la disponibilità economica delle famiglie stesse. Inoltre, per come viene eseguito ora il lavoro di cura da parte degli assistenti familiari, questo genere di accordo permette un elevato livello di personalizzazione del servizio e un'alta flessibilità del lavoro stesso; questo fattore viene “agevolato” anche dall'elevata presenza del lavoro nero/grigio nel settore. Questa tipologia di regime di cura, quindi, invece di venire modificato dallo Stato, viene accomodato dalle misure implementate, per cui si interviene solo sotto la forma di una regolazione che non ne vada a intaccare il funzionamento. A tal riguardo, una teoria che sembra individuare questo modo di agire dello Stato è quella dell'inerzia istituzionale (Ranci e Sabatinelli 2014; Costa 2013; Ranci e Pavolini 2011, in Costa 2013). Secondo gli autori che l'hanno teorizzata, in contraddizione con la spiegazione classica dell'assetto italiano circa il lavoro di cura (che vede la persistenza del lavoro nero e/o grigio e il ruolo principale delle famiglie, quali

fornitrici e gestrici della cura, come conseguenze dell'assenza di servizi pubblici adeguati), tale assetto deve invece essere interpretato come il combinato disposto di una serie di dinamiche tanto interne alla cura quanto in relazione ad altri ambiti del sociale. Piuttosto che non essere presente, lo Stato italiano è orientato nel portare avanti interventi che non smuovono il sistema presente né agiscono sui sistemi culturali. L'atteggiamento dello Stato parte dalle esigenze "dal basso" per come vengono dapprima avvertite dalla popolazione e poi interpretate e rielaborate in relazione agli strumenti forniti dal pubblico. Concentrando l'analisi sulle *policies* e sul loro rapporto con la popolazione, diviene significativo l'utilizzo di trasferimenti monetari piuttosto che di servizi, che le famiglie possono impiegare in base alle proprie inclinazioni. A tal riguardo, la predilezione, da parte dello Stato italiano, per le misure passive piuttosto che per quelle attive è una questione tutt'ora preoccupante all'interno del dibattito politico, specialmente in vista delle più ampie strategie europee di innovazione, sviluppo e sostenibilità. Ciò detto, nel settore della cura per gli anziani, lo strumento di gran lunga più utilizzato è "l'indennità di accompagnamento" (per quanto ora, con la Riforma della Non Autosufficienza, sia in programma di agire profondamente sulla revisione di questo strumento). Quest'ultima misura, che è al momento in fase di sperimentazione per gli anni 2025-2026, è meglio identificata come Decreto Legislativo n. 29/2024 e «reca disposizioni volte a promuovere la dignità e l'autonomia, l'inclusione sociale, l'invecchiamento attivo e la prevenzione della fragilità della popolazione anziana» (Art. 1) e si prepone di farlo attraverso diversi canali, che includono la telemedicina, il "turismo lento" e il coordinamento e il riordino della risorse e attività socio-sanitarie e assistenziali. È altresì importante sottolineare che, tra questi canali, va considerata l'attenzione riservata alle forme di *housing*, che al fine del "contrasto all'isolamento" sono orientate sul cosiddetto *senior cohousing*, ovvero una "coabitazione solidale domiciliare per le persone anziane" e, ancora, sul *cohousing* intergenerazionale, che si riferisce alla convivenza con diverse generazioni della stessa famiglia dell'anziano. Per la riuscita di tale piano, che si sottolinea riprende quanto già introdotto dal PNRR, è stato stilato un Patto tra il governo attuale, il Parlamento e la società civile, per cui le organizzazioni che rappresentano gli anziani non autosufficienti, i loro familiari, i pensionati più in generale e i soggetti che offrono servizi, verranno affiancate da Network Non Autosufficienza per "il

coordinamento scientifico”. Questo Decreto prevede anche una forma passiva di assistenza, tramite il trasferimento di un assegno di €850, da sommare a quello di accompagnamento, per 25 mila soggetti (in questa prima fase sperimentale) – che siano a) over 80, b) abbiano dei bisogni assistenziali per disabilità gravissima e c) abbiano un ISEE inferiore ai €6000 annui –, con l’obbligo di essere speso esclusivamente per i bisogni assistenziali per il soggetto. Sotto questi due aspetti, la misura si differenzia dall’indennità di accompagnamento. Infatti, tornando su questa, si tratta di un assegno elargito mensilmente sulla base del riconoscimento della non-autosufficienza del richiedente; questo strumento non prevede test dei mezzi né altri requisiti. Nel dettaglio, si tratta di un trasferimento che, nel 2024, consiste in 531,76€ al mese per dodici mensilità (per un totale annuo pari a 6.381,12€) e ha carattere universalistico. È stato implementato per la prima volta nel 1980, dapprima per i lavoratori divenuti inabili e successivamente esteso a tutti i cittadini certificati come “invalidi civili totali” – ovvero con il 100% di invalidità riconosciuta – a prescindere dal reddito e dall’età del richiedente. Come sottolinea Costa (2013), l’indennità di accompagnamento è passata dall’essere una misura vicina a quelle assicurative a una più fortemente assistenzialista, questo in vista dell’aumento della popolazione anziana italiana, alla fluttuazione dei prezzi dei beni di consumo e il rapporto con il valore di acquisto e, infine e in maniera più indiretta, alla predizione delle pensioni future. Dal momento che per l’assegno di accompagnamento non è previsto nessun controllo rispetto al modo in cui viene speso, in questa misura sembra permanere l’idea che, essendo la famiglia il gestore principale della cura, debba essere lasciata libertà ai seguenti soggetti di scegliere come meglio utilizzare tale trasferimento. Tra le conseguenze più rivelanti di questa misura vanno annoverate il mantenimento della distribuzione ineguale dei compiti di cura nella famiglia sulla base del genere (femminile), l’accrescimento del lavoro irregolare degli immigrati e uno scarso controllo sulla qualità del lavoro, sia per come viene eseguito sia per quanto riguarda le tutele garantite ai lavoratori impiegati. Stando così le cose, nella ricerca di un aiuto esterno alla famiglia per i compiti di cura, gli assistenti familiari che si possono impiegare devono risultare a basso costo e altamente flessibili. Ciò attrae lavoratori (soprattutto, lavoratrici) in cerca di un’occupazione più remunerativa di quanto non sarebbe nei propri paesi di origine, in modo che, con le rimesse, possano collaborare o provvedere interamente

al sostenimento delle proprie famiglie in patria (Colombo 2003). Si tratta di istanze che si rafforzano reciprocamente, dal momento che i bisogni delle famiglie e quelle delle lavoratrici vengono (in parte) soddisfatti (Parreñas 2001, in Colombo 2003). A parte le problematicità legate all'instabilità di occupazioni così organizzate (in special modo quando avvengono nel circolo dell'irregolarità), come riportano Ranci e Sabatinelli il mercato, per via dell'asimmetria informativa e per la "malattia dei costi" di Baumol, non riesce ad auto-regolarsi nel lungo periodo e, in ultima istanza, richiede l'apporto delle istituzioni, che rafforzano tale assetto economico. Quindi, secondo la logica dell'inerzia istituzionale, le azioni intraprese dallo Stato puntano ad accomodare il sistema senza profondi intenti trasformativi. Una delle iniziative che sostengono tale organizzazione è stata ed è tutt'ora la regolarizzazione periodica dei lavoratori attraverso lo strumento della sanatoria, rivolta a tutti quei lavoratori immigrati che, dapprima impiegati illegalmente, nella successiva constatazione di un impiego (concordato secondo un basso salario, con, sovente, il "vantaggio" di ricevere vitto e alloggio da parte della famiglie/datori di lavoro), vengono regolamentati. Ranci e Sabatinelli sottolineano come sia in virtù dell'irregolarità dei lavoratori immigrati che il lavoro di cura per gli anziani viene alimentato per come si presentano ora, poiché le norme sugli ingressi per lavoro in Italia non permetterebbero l'arrivo di una tale mole di lavoratori – che però, se non avvenisse, impedirebbe l'incontro con la domanda delle famiglie. In definitiva, è lo stato di irregolarità che soddisfa la domanda presente – e questo, in qualche modo, viene garantito. Alla base della scelta nel mantenimento di un tale sistema sussistono diverse ragioni, di cui gli autori ne identificano tre principali. La prima si rifà all'analisi dell'indennità di accompagnamento che, con la sua ampia copertura, il suo ammontare relativamente basso e la mancanza di controlli rispetto al suo utilizzo, ha alimentato un mercato privato della cura di cui sopra – di basso costo, irregolare, flessibile e personalizzabile. Di conseguenza, il clima di incertezza del settore, in vista dello status dei lavoratori impiegati, vede in questo tipo di aggiustamento quello maggiormente conveniente – anche perché le procedure per l'emersione del lavoro sono burocraticamente complesse e onerose. Le altre ragioni, invece, si rifanno a un altro fenomeno che sta modificando profondamente la società italiana e che comporta tutta una serie di riassetto di cui tenere conto, ovvero l'accrescimento del numero di anziani bisognosi di cura.

Il costante incremento della popolazione anziana in Italia si presenta ora come un dato preoccupante non solo di per sé, ma anche in relazione ad altri fattori. Prima di tutto, a esso si accompagna una diminuzione del tasso di natalità, che va a incidere prepotentemente sul ricambio generazionale. Da un punto di vista economico, poi, ciò comporta spese ulteriori riguardanti il *turnover* sul lavoro e, soprattutto, quelle legate ai costi pensionistici. Tradizionalmente, l'Italia ha indirizzato una larga parte delle proprie risorse economiche nel foraggiamento delle pensioni. Ora, questo comporta non solo un abbassamento nelle previsioni delle pensioni future, difficilmente finanziate, ma anche degli squilibri interni alle famiglie e alla popolazione più ampia. Infatti, non solo si è alzato il limite minimo di età pensionabile (questo anche in relazione al miglioramento delle condizioni di vita e di salute, che garantiscono una longevità maggiore rispetto al passato), ma anche molti di quegli anziani già pensionati assumono sovente un ruolo di sussistenza – o, perlomeno, di supporto – all'equilibrio economico della propria famiglia (specie dei più giovani). A questo va aggiunto il fatto che non solo è aumentata la popolazione anziana in generale, ma anche quella specifica degli over 80, ovvero appartenenti alla “quarta età” (Pugliese 2011). Ciò comporta inevitabilmente una maggiore incidenza della morbidità in questa popolazione, che porta come ulteriore conseguenza (oltre all'estensione del periodo pensionistico, con delle ricadute sulla stabilità economica del paese) il bisogno di cure assistenziali o mediche più costanti e specialistiche. In generale, la prospettiva verso l'invecchiamento attivo (per cui tanto l'UE quanto l'OMS si stanno spendendo molto) è stata integrata nell'ultimo PNRR italiano (2021). A tal proposito, viene rimarcata l'idea dell'indipendenza degli anziani, specie negli spazi abitativi. Tale misura, nuovamente, si allinea con la tradizione italiana, in questo caso integrandosi alle politiche di *housing*. Infatti, riprendendo un'altra delle spiegazioni di Ranci e Sabatinelli rispetto all'inerzia istituzionale, il fatto che in Italia molte persone anziane siano proprietarie di immobili, che quindi hanno di conseguenza una gestione autonoma degli spazi privati, facilita l'impiego di personale di cura nella propria abitazione, anche nella forma di lavoro nero/grigio, con un evidente risparmio rispetto alla scelta dell'istituzionalizzazione o dei servizi domiciliari di assistenza. La privacy concessa da questa sistemazione abitativa (che, bisogna ricordare, può venire incontro anche alle esigenze di molti lavoratori della cura

immigrati, garantendo un alloggio), consente altresì una maggiore flessibilità delle attività. Inoltre, i contratti lavorativi per gli assistenti familiari stipulati sulle 52h settimanali (ovvero, quelli che prescrivono la convivenza con l'assistito), incrementano la vicinanza e la conoscenza intima tra i due, che viene ora ritenuta alla base della cura (o meglio, rientra all'interno delle sue sfere e che rendono questo genere di attività proficua e completa). Questo, legato al generale sentimento di ostilità della popolazione italiana inerente all'istituzionalizzazione, rende quindi l'impiego a tempo pieno degli assistenti familiari come non solo conveniente per le esigenze dell'assistito, ma anche come la forma preferibile di assistenza. In tal senso, l'utilizzo dell'assegno di accompagnamento per far fronte a parte di queste spese diviene congeniale. A proposito della cultura familiare italiana che si va a integrare con le considerazioni sull'invecchiamento, tradizionalmente la persistenza nella propria casa non solo è possibile per le risorse già menzionate, ma anche perché si ritiene possa permettere una vita più serena e che, soprattutto, consenta alle persone anziane di portare avanti le abitudini quotidiane e mantenere le reti amicali e parentali, che vengono ritenute fondamentali a tale scopo. Al contrario, come evidenziato anche da alcuni studi (Calloni e Lutz 2000; van Hooren 2012; Da Roit e Weicht 2013; Ranci e Sabatinelli 2014), l'allontanamento dai propri cari viene vissuta in malo modo sia dalle persone anziane che dai familiari. Si ritiene infatti che i figli (e ancora di più le figlie, così come le mogli e, talvolta, le sorelle e le nipoti) debbano avvertire una sorta di obbligo nel prendersi cura dei propri membri più anziani, un sentimento di vicinanza e riconoscenza che, con il distanziamento, viene giudicato pari a una rottura della norma poco tollerabile. C'è inoltre da chiedersi se questo modo di procedere non abbia influenzato il senso di sicurezza degli anziani, che devono ricevere cura da estranei, e quello esperito dai suoi parenti di riflesso (Calloni e Lutz 2000). In ogni caso, gli effetti sulla cultura familiare italiana del passaggio (poi non così distante nel tempo) da famiglie del tipo multigenerazionale a modelli nucleari (Ranci e Pavolini 2015), se non addirittura alla *solo-family* (ovvero, un modello familiare costituito soltanto da un membro, che può essere tanto un giovane, quanto – più di frequente – un anziano, che, a differenza del primo, più facilmente ha un'indipendenza economica e una casa di proprietà) non sono stati, forse, ancora sufficientemente studiati, poiché le analisi più diffuse al riguardo si sono incentrate soprattutto sulle condizioni

economiche che hanno portato a un tale riassetto. Perciò, come questo passaggio possa essere vissuto, per esempio, rispetto ai mancati obblighi della cura, e quindi alle ricadute emotive, rimane un argomento un po' fumoso, rispetto al quale però la ricerca presente sulla cura salariata può suggerire alcune considerazioni. L'aumento delle migrazioni interne al paese dei giovani (specie studenti) ha contribuito a rimodellare velocemente questo assetto, pur presentando un quadro incerto proprio per il sostentamento dei giovani. In ogni caso, questo smembramento familiare ha richiesto soluzioni consone tanto alle preferenze culturali degli attori coinvolti quanto alle prospettive degli anziani. In tal senso, l'immissione dell'assistente familiare negli ambienti domestici – e il modo in cui il lavoro di cura è evoluto a tale scopo – si presenta anche per queste ragioni come la soluzione preferibile. Questo tipo di sistemazione ha un effetto secondario che coinvolge direttamente il lavoratore di cura: permette che l'assistente familiare possa interagire con il resto dei membri della famiglia, secondo un modello che non li vede come dei veri e propri sostituti dei *care givers* familiari, ma dove, più che altro, agiscono in maniera complementare (Da Roit *et al.* 2013, in Ranci e Sabatinelli 2014). Con l'ingresso dell'assistente familiare nell'ambiente domestico e la sua convivenza, gli assetti familiari si vanno a modificare: questi lavoratori – e gli anziani che assistono – difficilmente rimangono indifferenti ai rapporti che si costituiscono tra di loro, che, al contrario, puntano su un'intimità sempre maggiore, e ciò comporta la nascita di relazioni pseudo-familiari. Tutto ciò, da una parte, rafforza le misure dei trasferimenti monetari (sono nate addirittura delle resistenze da parte di diverse associazioni italiane rispetto a eventuali modifiche all'indennità di accompagnamento, nonostante le critiche mosse dalle stesse nei confronti di questo strumento; Costa 2013); dall'altra, articola le richieste sul mercato del lavoro, sia relative alle modalità di svolgimento delle attività lavorative di cura sia rispetto alle preferenze circa determinate caratteristiche e capacità degli assistenti familiari – prima di tutto, il genere (femminile), poi lo stato di immigrato e, da ultimo, addirittura l'etnia. A questo punto, è doveroso analizzare un altro dei fenomeni trasformativi che ha condizionato l'evoluzione della cura per gli anziani e che affonda le sue radici nel tessuto del paese, che è proprio la questione femminile.

1.2 La questione di genere

Tra le trasformazioni più significative, quando si studia la cura per gli anziani, c'è sicuramente quella inerente ai comportamenti femminili rispetto al lavoro salariato. Si è ormai andato consolidando il trend che vede un aumento costante della partecipazione delle donne al lavoro, sicuramente condizionato da fattori esogeni (per esempio, le crisi economiche) come da altri endogeni (innalzamento del livello di istruzione e conseguente investimento in una carriera conforme). Questo fenomeno, che viene letto in una chiave positiva di avanzamento nel riequilibrio tra i generi, comporta comunque la necessità di ulteriori cambiamenti in altri campi che faticano ad adeguarsi, influenzando retroattivamente il primo fenomeno (soprattutto, rispetto alle tipologie di lavoro selezionate dalle donne e all'organizzazione dell'impiego). Alla base di questa resistenza sono presenti dinamiche di lungo corso che necessitano di tempi più lunghi per trovare un aggiustamento, ma non si può escludere una matrice sessista sistematica che, da una parte, rallenta i processi di innovazione, da un'altra, li ostacola. Se, per esempio, nella scelta dei campi di interesse questa matrice discriminatoria è molto evidente, benché si stia lavorando per contrastarla (si sta assistendo, per esempio, a un innalzamento del numero di donne che si specializzano nel campo delle materie STEM; De Vita e Giancola 2017), sotto altri aspetti la pressione marginalizzante sembra più difficile da identificare – non perché meno manifesta, ma più scontata. È esattamente quel che accade per quanto concerne la cura, sia che venga eseguita informalmente sia quando viene prediletta come professione da determinate fasce della popolazione femminile. Quest'ultima considerazione porta all'attenzione un altro ragionamento, ovvero le differenze interne alla categoria “donna” quando a essa si uniscono altri fattori, che possono essere di vantaggio o di svantaggio. Per riprendere l'esempio precedente, per avviare un discorso sulla scelta delle materie a livello universitario, non si può escludere un'analisi sulle possibilità di accesso a quel grado di istruzione in base alle esperienze scolastiche pregresse, che possono essere ostacolate da fattori economici, instabilità legata a frequenti viaggi migratori, difficoltà linguistiche e altro. Questa riflessione diviene centrale nello studiare il lavoro di cura per gli anziani, dal momento che viene eseguito soprattutto da donne immigrate di classe economiche svantaggiate, e non può non essere compreso appieno se non attraverso uno studio intersezionale – come verrà esposto più avanti.

Al di là di queste specificazioni, la cura informale continua comunque a essere presa in carico soprattutto dai membri femminili della famiglia, che sono intitolate a dover sostenere la maggior parte del tempo e dei compiti dedicati a essa, anche in quegli stati in cui i rapporti di genere sono più bilanciati (EIGE 2022). In particolare, secondo il Gender Equality Index, in Italia si è assistito a un miglioramento (+8,1 punti) rispetto la variabile “tempo” a disposizione per le donne negli anni 2021-2022 (EIGE 2023), dovuto in larghissima parte proprio alle azioni di riequilibrio nella cura (+13,0 punti). Ciò detto, secondo le analisi dell’anno precedente, questa disparità era ancora molto marcata, pur considerato alcuni effetti anomali dovuti alla pandemia. Infatti, se in questo periodo il 22% degli uomini (contro il 18% delle donne) spendeva più di quattro ore al giorno per la cura informale per gli anziani, il 66% delle donne spendeva già tra l’una e le quattro ore nello stesso giorno in tale attività. Inoltre, gli uomini erano molto più propensi a richiedere un supporto esterno e, per quanto riguarda quello derivante dalle strutture residenziali per gli anziani, veniva utilizzato dal 44% delle intervistate femminili contro il 65% di quelli maschili, portando a un gap di 21 punti. Sempre ricollegandosi al fattore “tempo”, esso interagisce con il genere in modo significativo rispetto alle attività che vengono svolte quando aumenta la possibilità di tempo libero. Infatti, l’85% delle donne contro il 91% degli uomini che si occupano regolarmente di cura informale per gli anziani si dedica ad attività di svago in solitaria o sociali almeno tre volte a settimana. A questo, va unito il rapporto con il lavoro salariato svolto fuori dalle mura domestiche, per cui esso è aumentato tra il 2021 e il 2022 (+65 punti) proprio in virtù della maggiore disponibilità di tempo. Per quanto questo venga ritenuto un dato positivo, è necessario considerare la motivazione alla base di tale aumento, ovvero quanto la scelta di questa nuova immissione nel mercato del lavoro sia dovuta alle preferenze delle donne o a una necessità economica. Infatti, come ha dimostrato Reyneri (2017), il ricorso a un impiego salariato da parte delle donne nei momenti di particolare instabilità economica (specie quando questa colpisce la società in generale e non semplicemente la famiglia) è una strategia alquanto diffusa. Al contrario, al rientro da questa crisi, un numero consistente di donne ritornano inattive o ripiegano sul part-time. Questa dinamica risulta ancora più importante da considerare perché, nel momento presente, a) la forbice sempre più ampia tra

l'aumento dei prezzi dei beni e il potere d'acquisto e il mancato innalzamento dei salari in proporzione a tale aumento potrebbe motivare suddetto innalzamento del tasso di occupazione femminile e b) non tiene conto delle condizioni del lavoro femminile intese come tutele, possibilità di carriera e conciliazione. Sempre secondo le analisi EIGE, infatti, pur essendo migliorato il dominio del lavoro, all'interno di questo sono però peggiorati gli aspetti legati alla partecipazione e, soprattutto, quello della segregazione e della qualità del lavoro. Ciò sembra confermare anche quanto si è già studiato sul mercato della cura per gli anziani: è soprattutto ad appannaggio delle donne per ragioni discriminatorie legate al genere e viene organizzato senza vantaggio per quest'ultime. In questo quadro, il lavoro delle assistenti familiari sembra venire prediletto per un processo che potrebbe essere di auto-selezione, dovuta alla minore possibilità di alternative di occupazione.

Parlando del rapporto tra donne autoctone che cercano un aiuto per la cura e straniere che si offrono come lavoratrici in questo campo, è già stato largamente notato come l'aumento della partecipazione femminile delle donne italiane al mercato del lavoro abbia diminuito la loro disponibilità rispetto al passato per la cura informale. Ciò comporta la selezione di assistenti che assumano il ruolo di «sostitute» – anche se, come già detto, quest'immagine potrebbe risultare fuorviante; infatti, anche con un ausilio esterno, una parte della cura (informale) di solito viene comunque portata avanti dai membri familiari. Questo è un ulteriore elemento che rende il lavoro delle assistenti familiari, donne e straniere, come la scelta preferibile degli italiani nell'ambito della cura per gli anziani. A tal proposito, per quanto ciò valga in parte per il genere maschile, le donne spendono comunque più tempo nella cura anche perché, con maggiore frequenza, le occupazioni dove sono impiegate prevedono il part-time (come si accennava precedentemente). D'altronde, la relegazione delle persone di genere femminile in questo tipo di contratto valica le differenze etniche e quelle nazionali, in quanto un po' ovunque, al di là delle caratteristiche personali, il part-time viene utilizzato più spesso dalle e con le donne. Le motivazioni di questo comportamento possono essere viste sia dal lato dell'offerta, che da quello della domanda di lavoro (Reyneri 2017): se da una parte, le incombenze familiari e tutta la cultura rispetto ai compiti domestici divisi per genere potrebbero condizionare le preferenze (o comunque le possibilità

di accesso al lavoro), da un'altra parte sono gli stessi datori di lavoro, così come anche i settori e le professioni "femminilizzate", a proporre questo tipo di soluzioni contrattuali. Infatti, non mancano le lavoratrici che dichiarano che, se potessero, lavorerebbero molte più ore di quanto non gli venga offerto (Ranci e Pavolini 2015). Per concludere tale argomentazione, Ambrosini, parlando del meccanismo di "sostituzione" tra uomini e donne rispetto a chi si occupa di lavorare fuori casa, accenna all'idea di un possibile cambiamento nei ruoli di genere, se non di un vero e proprio sovvertimento. Per quanto questa prospettiva sia auspicabile, in relazione al fatto che assumerebbe il significato di un progressivo distanziamento da quegli assetti marginalizzanti e discriminatori che vedono le donne limitate e spesso segregate in determinati ambiti (pubblici e privati) – così come potrebbe dare inizio a un processo di liberazione da alcuni imperativi sulla maschilità, anch'essi originati nell'ideologia dell'etero-patriarcato e altrettanto problematici per la effettiva espressione personale maschile –, in verità non sembrano esserci sufficienti prove per azzardare una tale ipotesi.

In conclusione, risulta evidente come la questione femminile sia fondamentale non soltanto rispetto all'esecuzione della cura, ma anche al benessere familiare, al mercato del lavoro e, soprattutto, all'organizzazione del welfare. Proprio su questo ultimo punto si concentrano Orloff e Palier (2009) quando analizzano le trasformazioni dei sistemi di welfare in chiave di genere. In particolare, le autrici sottolineano l'importanza di includere le "idee, le ideologie e la cultura nella spiegazione del cambiamento e dell'instabilità" (traduzione di chi scrive). Ciò coinvolge la figura della donna, prima di tutto, come centrale in molte sfere del welfare (e dei rispettivi cambiamenti), quali *«increased levels of mothers' employment; women's greater autonomy vis-à-vis partnering, reproduction and sexuality; declining fertility; and the terminal decline of housewifery and "male breadwinner" households»*. Inoltre, tiene conto del peso politico delle donne e la conseguente influenza sulla società:

«Associated political and cultural changes – women equality movement and the increased presence of women in the formal political sphere, rising support for notions of gender equality, women's political importance as voters, taxpayers, and bearers of the next generation of workers and taxpayers – have shaped contemporary politics».

Rimarcando le conclusioni delle autrici, sembra ora evidente la necessità di un nuovo paradigma di studio e politico, che non solo accompagni e faciliti i cambiamenti già innescati dalla questione di genere, ma che prescriva una sorta di “nuovo contratto di genere” – e di una lente intersezionale che tenga conto tanto delle implicazioni universalistiche verso il fattore discriminatorio “genere femminile” quanto delle discrepanze tra le differenti donne in esame (McCall e Orloff 2005).

1.3 Il ruolo dell’immigrazione

I processi migratori, ancora più che per la questione femminile, necessitano un’attenta contestualizzazione. Le differenze collegate ai paesi di immigrazione, quelli di emigrazione, i rapporti tra di essi, le etnie coinvolte, le ragioni alla base degli spostamenti, le modalità di insediamento e di accoglienza e le prospettive dei migranti sono solo i fattori principali di cui tenere conto, all’interno di uno studio che avviene in un determinato spaccato storico, sociale e politico, dove molti attori interagiscono in continuazione, rimodellando la situazione. Concentrandosi esclusivamente sulle migrazioni collegate al lavoro di cura per gli anziani, tali flussi vedono il proprio avvio dall’inizio degli anni Sessanta (con un incremento e consolidamento negli anni Ottanta) del secolo scorso e hanno visto, insieme alle trasformazioni sociali più ampie, una modifica sostanziale. Un primo fattore ad aver influenzato il cambiamento sono stati i rapporti internazionali tra stati. All’interno di un’Europa ancora in fase di costruzione (da un punto di vista politico), la libertà di movimento tra gli stati che poi divennero membri dell’UE non rivestiva ancora un peso rivelante, per cui altri fattori sembrarono entrare in gioco, tra cui quello religioso. Infatti, i paesi di appartenenza dai quali provenivano i primi lavoratori di cura erano soprattutto quelli dell’America latina e Le Filippine (Bettio *et al.* 2006). A questo va aggiunto un fenomeno peculiare che è stato quello delle migrazioni di cura e, soprattutto, domestiche provenienti dall’Africa, e in particolare da Capo Verde, Etiopia ed Eritrea, come studiato da Jacqueline Andall (2000). Secondo questa autrice, che ha condotto uno studio perlopiù qualitativo e costituito da interviste alle lavoratrici del settore, negli anni Sessanta si è assistito all’immissione di una serie di lavoratrici provenienti da questi paesi proprio per “sopperire” alla

recente mancata (o meglio, inferiore) disponibilità di donne autoctone quali colf e badanti. Il presente studio, sicuramente molto interessante, va però inquadrato in un'ottica storica e politica precisa, in quanto sia i collegamenti che sembrano aver dato avvio a tali flussi migratori lavorativi quanto le policies implementate per regolare il lavoro mostrano un assetto organizzativo e valoriale italiano ora abbastanza distante. Infatti, in questo caso, i contratti lavorativi concessi alle migranti erano esclusivamente per lavoro convivente (dato che le autoctone prediligevano il lavoro a ore), prescrivevano severe restrizioni (per esempio, al termine del lavoro, la lavoratrice doveva rientrare in patria e non poteva più tornare in Italia prima che fossero trascorsi tre anni) e le tutele non erano paragonabili a quelle attuali (si ricorda che non esisteva nemmeno un CCNL). Ciononostante, anche in questo caso, l'attore religioso come ponte per queste immigrazioni sembra essere stato preponderante, a cui però va aggiunta l'influenza del passato colonialismo italiano, per cui spesso erano italiani stessi che, rientrando dall'Africa o avendo mantenuto dei contatti lì, in qualche modo richiamavano o incentivavano questo genere di migrazioni. Perciò, è evidente che uno studio del genere necessiterebbe di essere commentato tenendo conto del diverso rapporto tra i generi in Italia, delle possibilità di istruzione, mobilità e lavorative delle autoctone, dei costumi ancora più sessisti e, ovviamente, dell'impatto del colonialismo e del sessismo verso queste migranti. Tornando agli anni Ottanta, per quanto debbano essere prese in considerazione altre dinamiche politiche che giustifichino tali fenomeni (per esempio, in quel periodo storico, il governo filippino incoraggiò molti dei propri lavoratori a migrare all'estero), la condivisione della confessione Cattolica è rimasto un punto di collegamento fondamentale. Ciò è dovuto al fatto che, tra gli attori principali nella gestione dei lavoratori immigrati della cura erano le associazioni della Chiesa Cattolica, quindi il Terzo Settore di stampo religioso, che riuscì a conciliare le esigenze di chi richiedeva cura e di chi si offriva in tal senso tramite le Parrocchie. La capillarità di quest'ultime sul territorio italiano, così come la diffusione su scala globale della Chiesa di Roma, sicuramente ha contribuito enormemente nella prima gestione di questo settore, sostenuto poi da un Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro tra i più longevi di Europa (1974). Ciò detto, il ruolo del Terzo Settore di stampo religioso è ora meno preponderante, benché ancora esistente, e questo è dovuto a una molteplicità di fattori, tra cui la

partecipazione di nuovi attori sul campo. Infatti, con l'entrata all'interno dell'UE di alcuni stati (primo fra tutti, la Romania), così come la facilitazione degli spostamenti dovuti agli avanzamenti tecnologici, oltre alla prossimità geografica e l'instaurazione di nuovi rapporti tra diversi stati, ha portato a un cambiamento rispetto alle nazionalità dei lavoratori di cura migranti in Italia. Attualmente, infatti, la maggior parte di questi lavoratori provengono dall'Est Europa (e, di nuovo, in particolare dalla Romania, per cui contano circa il 21,1% del totale di tutte le lavoratrici di cura). Alcuni di questi paesi stanno assistendo a un ulteriore cambiamento interno rispetto ai flussi di emigrazione e immigrazione (un esempio rivelante è quello della Polonia). Inoltre, rispetto alle altre caratteristiche dei migranti, si sta assistendo a una modifica sostanziale delle etnie che si auto-selezionano per una professione piuttosto che per un'altra (è il caso dei filippini che, rispetto al passato, si stanno specializzando di più sul campo del lavoro domestico (colf) che su quelle dell'assistenza agli anziani). Tenendo conto dell'inerzia istituzionale e dell'alto tasso di lavoro sommerso – così come del *private-to-private* nelle assunzioni degli assistenti familiari e delle modalità di incontro tra datore di lavoro e lavoratore, che ancora si appoggiano molto alla strategia del passaparola (ILO 2020) – la prossimità geografica potrebbe giocare un ruolo rilevante nel momento in cui gli spostamenti tra il paese di immigrazione e quello di origine siano ostacolati dall'irregolarità dei lavoratori. Ciononostante, sebbene questo fattore sembrerebbe rivestire una certa influenza, da solo non spiega la posizione di lavoratrici più “distanti”, come quelle sudamericane; a questo interrogativo, una spiegazione convincente sembra essere quella del “capitale migratorio” proposta da Amelina (2019). Infatti, nel momento in cui si analizza l'esperienza dei migranti, è bene tenere conto che essa si struttura sull'acquisizione di competenze e che esse si dimostrano come delle risorse da implementare all'interno di un'analisi scientifica. Guardando al quadro di riferimento generale, è opportuno riportare le dimensioni del fenomeno delle migrazioni (e come questo si ricollega ai flussi legati alla cura). Intanto, tra il 2001 e il 2011, il numero della popolazione immigrata presente sul territorio italiano è passato da 1.335 mila unità a 4 milioni (dati in base alle elaborazioni ISTAT e al censimento del 2011; Pintaldi *et al.* 2013), per arrivare ora a una stima di circa 5 milioni di residenti (dati ISTAT gennaio 2023), che costituiscono al momento l'8,7% dell'intera popolazione

residente in Italia. Di questi 5 milioni, i cittadini stranieri regolarmente presenti nel paese sono 3 milioni e 727 mila. A tal riguardo, assistiamo a un calo significativo dei permessi di soggiorno, che nel 2022 erano +86%, ovvero quasi il doppio di quelli del 2023. In realtà, l'aumento significato dei permessi nel 2022 è dovuto in maniera preponderante ai rifugiati dall'Ucraina (evento dovuto al conflitto con la Russia) e, più in generale, le richieste di asilo e protezione internazionale coprono la maggior parte di questi permessi (45,1%). Seguono poi quelli per i ricongiungimenti familiari (28,1%) e per motivi di lavoro (15,0%) – quest'ultimo in sensibile crescita rispetto al 2021 (+32,2%). A tal riguardo, è bene evidenziare come le donne ucraine costituiscano una fetta non indifferente delle assistenti familiari (14,7% in termini di nazionalità; DOMINA 2023). Questo, unito al fatto che il lavoro di cura risente di una forte irregolarità contrattuale, potrebbe aver significato un aumento delle lavoratrici nel settore. Un altro dato rivelante (specialmente ai fini dello studio del lavoro di cura) è che, del totale della popolazione immigrata, una percentuale elevatissima (ovvero, l'83,4%) si concentra nel Centro-Nord del paese – ovvero, lì dove non solo le possibilità di lavoro sono maggiori, ma anche sono presenti un numero superiore di agenzie per il lavoro per la cura, di istituti per gli anziani e RSA e dove il regime di cura in generale del *migrant-in-the-family* risulta più solido che nel Sud. Guardando poi ai tassi di disoccupazione e occupazione nel confronto tra immigrati e autoctoni, assistiamo a valori maggiori per la prima categoria nella disoccupazione (11,3% contro 7,2%, benché il primo valore sia calato nel 2023 in confronto all'anno precedente), mentre l'occupazione straniera si attesta su una percentuale inferiore a quella italiana (nella popolazione tra i 20 e i 64 anni, infatti, è al 65,1% rispetto al 66,4%). Pintaldi, della Ratta-Rinaldi e Tibaldi avevano già notato come a un forte aumento della popolazione corrispondesse anche un altrettanto grande incremento dei lavoratori. Infatti, tra il 2005 e il 2008, in sette casi su dieci, all'aumento della popolazione straniera in età lavorativa corrispondeva un aumento degli occupati. Con la crisi economica di allora però, questo ritmo di crescita dell'occupazione si era ridotto di molto e dal 2009 è cominciato ad aumentare significativamente il numero dei disoccupati e degli inattivi. Le ragioni di questo sono probabilmente da ricercarsi in due ordini di spiegazioni: da un lato, si è inasprito lo svantaggio (multiplo) delle persone immigrate nel trovare un lavoro, dall'altro, a una

popolazione soprattutto maschile e in età attiva, arrivata in Italia principalmente per un'occupazione, si è unita quella costituita da donne e minori per via dei ricongiungimenti familiari. Ciononostante, più tardi Ambrosini (2018) evidenzia come l'occupazione degli immigrati sia continuata a crescere: se infatti l'andamento di crescita è rallentato – quindi, in termini relativi, c'è stato un decremento –, l'occupazione immigrata è comunque continuata a crescere e lo ha fatto anche durante la crisi economica del 2008. Infatti, tra il 2008 e il 2015, secondo i dati ISTAT, l'occupazione immigrata sul totale nazionale è passata dal 7% ad oltre il 10%. Riprendendo il concetto di svantaggio “multiplo” degli immigrati, ci si sta riferendo a quei fattori, di natura discriminatoria, che rendono in questo caso la ricerca del lavoro, il tipo di occupazioni disponibili e gli *output* delle stesse peggiori per la popolazione in esame rispetto ad altre (come quella degli autoctoni). Per esempio, partendo dai risultati sull'aumento dell'occupazione durante la crisi economica, Ambrosini tende verso una spiegazione che vede i lavoratori immigrati impiegati in professioni e settori ritenuti poco o per nulla appetibili dagli italiani, in quanto caratterizzati dalle “cinque p” (pesanti, pericolosi, precari, poco pagati, penalizzati socialmente) – che è esattamente il caso delle lavoratrici di cura. Più in generale, i lavoratori immigrati hanno esperito un forte inasprimento delle condizioni di lavoro. La crisi aveva ridotto la domanda di lavoro e gli autoctoni, potendo godere di reti familiari e amicali più estese e radicate e trovandosi a loro agio in una cultura socio-politica che gli era propria (per non considerare poi altri vantaggi, tra cui spesso quello linguistico, dello stato civile, delle abitazioni e anche della percezione culturale nei propri confronti), hanno in definitiva raggiunto più facilmente i suddetti posti di lavoro. C'è inoltre un altro fenomeno preoccupante da considerare riguardo la popolazione immigrata, ovvero che questa soffre in maggior numero di *overqualification* e/o di *overeducation* (Ambrosini 2018). Ciò significa che aumenta la probabilità che ricoprano delle posizioni o siano impiegati in mansioni inferiori alle loro capacità e competenze sviluppate in patria. Non da ultimo, c'è da tenere in esame l'allargamento del divario tra le condizioni di lavoro ritenute accettabili dagli italiani e dai cittadini stranieri; il risultato più evidente è stato l'aumento dello sfruttamento lavorativo della fascia più debole, che lo è diventata ulteriormente proprio in virtù della maggiore diffusione e del peggioramento dei contratti con scarse tutele, senza (o quasi) possibilità di mobilità

professionale, con stipendi ridotti e a volte insufficienti (è utile ricordare che proprio con la crisi è esploso a livello internazionale il fenomeno dei *working poors*; Ranci e Pavolini 2015). Detto ciò, riprendendo l'analisi sul lavoro di cura per gli anziani, non è possibile fare considerazioni univoche per l'intera popolazione lavoratrice immigrata. Infatti, se il fattore "emigrazione" ha di per sé un peso sulle possibilità e gli ostacoli di questi lavoratori nella ricerca di un'occupazione (così come in altri campi, tra cui quelli della socializzazione), aggiungendone altri come quello del "genere" la situazione evolve e muta, presentandosi come una realtà ben distinta e che coinvolge un gruppo preciso di individui. Per questo, nell'analisi delle lavoratrici di cura immigrate, si utilizzerà l'intersezionalità. Per quanto riguarda quindi i settori economici italiani, questi hanno assunto diversi comportamenti nel tempo – prima influenzati dalla crisi e poi dalla pandemia. Alcuni di essi, specie quelli del secondo settore (industria e costruzioni), con una forte presenza di manodopera immigrata maschile, hanno subito più di altri la recessione economica, con ingenti tagli alle spese e al personale (Reyneri e Pintaldi 2013). Da contraltare, è aumentato il numero delle donne immigrate occupate. Per quanto il tasso delle impiegate e di quelle attive sia ancora minore di quello delle autoctone, ciò che è avvenuto è che, nel momento di bisogno economico, le donne arrivate in Italia per i ricongiungimenti, una volta che il marito/compagno/padre ha visto ridotta la propria attività lavorativa – o ha dovuto affrontare la perdita dell'impiego – hanno sostituito questi uomini come la persona che si occupa del sostentamento economico familiare (Ambrosini 2018; Reyneri 2017). Allo stesso tempo, molte di queste lavoratrici della cura viaggiano sole, al di fuori dei ricongiungimenti, e divengono la figura principale di sostentamento per l'intera famiglia rimasta in patria (Ambrosini 2018). Infatti, è proprio il settore dei servizi alla persona dove più di tutti si vanno a collocare queste lavoratrici. Riprendendo la questione intersezionale delle lavoratrici di cura, e più in generale della femminilizzazione ed etnicizzazione di alcune professioni (Rugolotto *et al.* 2017), Ambrosini parla di "welfare parallelo o invisibile", dove, in linea con l'andamento delle donne autoctone rispetto agli uomini, gli stipendi si abbassano e gli svantaggi aumentano, in relazione a mancanza di tutele e rischi di abuso. Queste considerazioni, si vanno a sommare nuovamente al fenomeno dell'*overqualification* e, soprattutto, dell'*overeducation* (dal momento che, in generale, le donne immigrate hanno titoli

di studio più elevati degli uomini) e anche al problema della sottoccupazione. Se il part-time sembra un problema relativo per le assistenti familiari (infatti, il 42,2% di loro lavora più di 40h settimanali), le motivazioni legate al genere che sono alla base di tali atteggiamenti non vanno comunque trascurate. Infatti, anche se è vero che cominciano ad esserci più uomini occupati nell'ambito della cura e domestico, bisogna comunque tenere conto che il numero e la percentuale di questi lavoratori è ancora estremamente bassa e che la spiegazione più sensata rispetto a questo atteggiamento sembra quella che vede più che altro delle persone già svantaggiate ricoprire dei posti indesiderati e non invece un ripensamento circa il valore di quelle professioni. A tal proposito, Sarti (2009), intervistando dei lavoratori uomini stranieri impiegati in lavori di cura e domestici, ha individuato come, alla base di questi impieghi, ci sia di fatto una "non-scelta", ovvero la necessità di trovare un'occupazione per accedere a una retribuzione lì dove c'è difficoltà a trovarne un'altra differente. Gli atteggiamenti mostrati dagli intervistati spaziano da una sorta di dignitosa rassegnazione alla realtà dei fatti, all'invenzione di giustificazioni che legittimino la presunta neutralità di genere di queste occupazioni (del tipo "a casa mia faccio le pulizie/mi occupo di...", senza però una reale convinzione e anche mostrando delle contraddizioni nelle dichiarazioni). Si arriva fino alla negazione di una corrispondenza o anche solo di una somiglianza tra le attività svolte sul lavoro con quelle messe in atto in ambito sia privato che lavorativo dalle donne nello stesso impiego, come a rimarcare la propria virilità, creando un distanziamento fattuale. A conclusioni non dissimili arriva lo stesso Ambrosini insieme a Beccalli (2009), quando, sempre tramite delle interviste, studiano il comportamento degli uomini immigrati che, giunti in Italia, si ritrovano "loro malgrado" a impiegarsi in queste professioni, soprattutto in rapporto ai membri femminili delle loro cerchie. In definitiva, si crede più corretto analizzare questo tipo di *pattern* comportali come una risposta strategica a un ambiente almeno ostile e caratterizzato da determinate necessità, piuttosto che dettato da una libera presa di coscienza culturale. Essenzialmente, il motivo per cui a volte le donne sono impiegate e gli uomini no, così come il fatto che le prime lo siano soprattutto nei servizi alla persona e i secondi molto più raramente, è essenzialmente per venire incontro alle richieste di lavoro del paese in cui vivono e per motivi oggettivabili, relativi ai bisogni economici di questi lavoratori.

In conclusione, nonostante l'importanza che la loro attività lavorativa ricopre a favore della popolazione italiana, di fatto c'è un mancato riconoscimento dell'apporto delle assistenti familiari e, in base alla legislazione vigente e al tessuto socio-economico attuale, le lavoratrici della cura vengono trattate in modo accessorio rispetto alle esigenze degli autoctoni – sia dei beneficiari, sia dei decisori politici.

1.4 Non un unico regime: il ruolo delle *policies* locali e il Mezzogiorno

In conclusione di questo capitolo, è necessario portare avanti un altro tipo di discorso, che è quello inerente alle differenze interne all'Italia. Se infatti l'inerzia istituzionale può rappresentare uno schema per cui il lavoro di cura per gli anziani, nella maggior parte dei casi, viene eseguito da lavoratrici straniere, che vengono impiegate (regolarmente o in nero) direttamente dalla famiglie, questo però non tiene conto di alcuni fattori, tra cui le scelte residenziali degli immigrati (spesso collegate alle possibilità lavorative, al potere d'acquisto, alla presenza di una comunità etnica o di parenti/amici/conoscenti in un determinato luogo), la presenza di servizi di cura, pubblici e privati, presenti in maniera disomogenea sul territorio e gli equilibri familiari (e di genere) rispetto alla divisione del lavoro domestico e al lavoro salariato al di fuori della casa. Tutto ciò, poi, va considerato in concomitanza con il ruolo delle *policies* regionali e le strutture del mercato del lavoro nei diversi contesti locali. Riprendendo le riflessioni sull'indennità di accompagnamento, bisogna tenere in conto che, dal momento che il comparto sanitario e assistenziale è di competenza regionale e locale (infatti, con la 1328/2000 è stata riorganizzata l'architettura delle competenze tra regioni, province e municipalità – sono queste, per esempio, che si occupano dei servizi sociali), rinforzata ulteriormente dalla modifica al Titolo V della Costituzione nel 2001, che ha assegnato – con un'impronta di stampo simil federalista – ai governi regionali la giurisdizione dei servizi sociali di cura, sussistono altre forme di assistenza costruite e gestite in base alle risorse dei contesti specifici. Essendoci una forte variabilità tra regioni e municipalità in materia di risorse economiche, infrastrutturali e rispetto al mercato del lavoro, è evidente la presenza non solo di differenze significative in

base ai contesti, ma altresì che tali differenze si articolino su delle iniquità. Nel complesso, perdura un disquilibrio nell'offerta nazionale dei servizi di cura e il contesto regionale e locale influenza le possibilità dei residenti di accedere a determinati servizi, pubblici e privati, come la ricerca di personale di cura da assumere direttamente. A tal riguardo, Pavolini ha parlato proprio di “due differenti regimi di welfare” (2011, in Costa 2013); più in generale, queste considerazioni si rifanno al concetto di dualismo tra Nord e Sud e alla cosiddetta “questione meridionale”. Scendendo nello specifico delle differenze tra comparto sanitario e socio-assistenziale, bisogna considerare che, se il SSN è universale e le spese dei cittadini all'interno del Sistema sono deducibili dalle tasse, le differenze infrastrutturali e nell'offerta di servizi conduce comunque a una disparità nell'effettivo utilizzo di suddetti servizi. Inoltre, quando si tratta di servizi assistenziali non sanitari, la disponibilità di strumenti e misure diviene ancora più frammentata e in molti contesti carente. Quindi, il contesto geografico porta anche a un ampio dislivello nella fruizione delle misure pubbliche. Secondo quanto riportato sempre da Costa (2013), la popolazione anziana che beneficiava al tempo della sua analisi di programmi pubblici di *home care* dal SSN era circa il 3,7%; se però si vanno a guardare le differenze regionali, il centro Nord presentava una percentuale del 5,5%, mentre il Sud solo del 3,5%. Questi dati non tengono conto, purtroppo, dell'influenza che ha avuto la pandemia da Covid-19 e la conseguente crisi dell'SSN. Questo elemento ha un peso rilevante non solo perché la popolazione anziana è stata tra quella più a rischio nella pandemia, ma anche perché i *lockdown* e le altre restrizioni alla mobilità individuale – soprattutto su scala internazionale – hanno avuto un impatto rilevante sulle migrazioni, da una parte, e sulla situazione delle assistenti familiari già presenti in Italia che sono state impossibilitate a viaggiare verso il paese di origine, dall'altra. Ritornando alla questione principale, questo forte svantaggio delle regioni meridionali potrebbe anche giustificare perché siano stati rilevati degli usi differenti dell'indennità di accompagnamento a parità di crescita della popolazione anziana: in mancanza di altri servizi, è ipotizzabile l'uso scorretto della misura, addirittura da parte della autorità competenti, ai fini dell'assegnazione dei trasferimenti. Sarà importante verificare come evolverà la situazione con l'introduzione dell'assegno universale. Questo, con la Legge Delega 33/2023, che precede lo strumento (consistente in

850€ e che andrà a integrarsi a quello di accompagnamento), per il quale è prevista una prima fase sperimentale nel biennio 2025/26, sono state specificate le missioni fondamentali della misura, che riguardano l'esperienza delle persone anziane e, benché in forma derivata, dei loro *care givers*. Elencando brevemente questi “principi e criteri generali”, ci si riferisce a dimensioni quali: valore individuale (che punta alla “promozione del valore umano, psicologico, sociale, culturale ed economico in ogni fase della vita delle persone”), partecipazione e solidarietà (dove si parla espressamente di “solidarietà” e “coesione tra le generazioni”), contrasto alla solitudine, autodeterminazione degli anziani, valutazione multidimensionale biopsicosociale (“centrato sulle necessità della persona anziana e del suo contesto familiare”), riconoscimento delle cure, attività fisiche e invecchiamento sano, continuità delle cure e inclusione sociale, miglioramento delle condizioni materiali (“degli anziani fragili o non autosufficienti e di tutti coloro i quali sono impegnati nella loro cura”), integrazione e interoperabilità dei sistemi informativi, riqualificazione dei servizi (DOMINA 2023).

Tutto ciò, si va a incrociare con il regime di cura per gli anziani, che, si sospetta, non sia conforme all'interno del territorio italiano. Studiando alcuni dati rispetto alla popolazione impiegata in questa professione nelle diverse regioni italiane, si può constatare effettivamente una differenza rivelante nel tipo di lavoratore prevalente. Premettendo che, per il totale dei lavoratori domestici in Italia, si trova più della metà di essi come lavoratrici donne straniere (58,7%, mentre le donne italiane sono il 27,8%, gli uomini stranieri il 10,9% e gli uomini italiani il 2,7% – cosa che conferma l'importanza del fattore di genere in primis e poi quello della nazionalità come elementi di auto/selezione per il settore), il che fa ritenere che comunque questo tipo di lavoratore della cura sia quello prevalente, la distribuzione risulta ineguale lungo la penisola. Sempre secondo le analisi DOMINA del 2023, è possibile notare come, secondo i loro ranking, le città in cui sono presenti il maggior numero di lavoratori domestici uomini siano situate nel Sud e nelle isole (rispettivamente, Palermo con il 28%, Messina con il 27% e Napoli con il 23%), stesso discorso che vale anche per la percentuale di lavoratori italiani (88% a Oristano, 87% a Nuoro e 82% a Cagliari). Più nello specifico, analizzando l'Italia suddivisa nelle sue quattro aree principali (Nord-ovest, Nord-est, Centro e Sud e isole), appare evidente che, se nelle regioni settentrionali e del centro il numero di

lavoratori stranieri è nettamente superiore a quello italiano, al Sud e nelle isole la divisione diviene quasi paritaria tra i due gruppi, dove addirittura avviene che siano in maggioranza i lavoratori autoctoni. Per quanto in maniera meno significativa e più discontinua, ciò riguarda anche l'equilibrio di genere, dove, di nuovo, sono soprattutto le donne a essere impiegate al Nord e al Centro, mentre in alcune regioni del Sud questa differenza (per quanto non venga mai ribaltata) si assottiglia. A questi dati, vanno aggiunti la percentuale di datori di lavoro/famiglie e lavoratori della cura sul totale della popolazione regionale; in questo modo, si assiste a un ulteriore grande disquilibrio, dove la media di questa popolazione nelle regioni del Nord e del Centro sono: Nord-ovest 3,5%, Nord-est 3% e Centro 4,3%, mentre al Sud e nelle isole (con l'eccezione della Sardegna, che ha un comportamento anomalo e che necessita di un'analisi a parte) la media si attesta sull'1,6% (rielaborazione personale di dati DOMINA 2023). Quindi, se si tengono in considerazione tutti questi dati, risulta evidente come il modello del *migrant-in-the-family* non interessa l'intero territorio nazionale. Pur tenendo conto del fatto che tali dati si attestano sui rapporti lavorativi regolari (e quindi non possono considerare il lavoro sommerso), questo quadro si potrebbe spiegare con una serie di fenomeni. Prima di tutto, la maggior parte della popolazione immigrata si concentra nel Nord (e, in minor misura, con l'eccezione di Roma, nel Centro), quindi anche la loro disponibilità sul territorio influenza la costituzione del gruppo dei lavoratori domestici. Dopodiché, e per converso, la maggiore percentuale di lavoratori domestici italiani al Sud viene giustificata in parte dalla minore presenza straniera. Poi, nonostante rimanga una prevalenza di occupazione femminile nel settore, la maggiore percentuale maschile rispetto alle altre aree geografiche italiane potrebbe a) confermare l'esigenza di "ripiegare" su un'occupazione considerata poco vantaggiosa (in assenza di altri impieghi e trovandosi di fronte all'esigenza di cura) e b) può rifarsi anche al minor tasso di popolazione femminile attiva nel mercato del lavoro in generale. Da ultimo, la percentuale di famiglie/datori di lavoro e lavoratori, minore sempre al Sud e nelle isole, si allineerebbe ulteriormente con la più contenuta occupazione femminile: le donne in queste regioni potrebbero non essere impegnate con il lavoro fuori casa perché devono dedicarsi a quello di cura domestico. Quindi, per quanto la percentuale di lavoratori stranieri rimanga, nella maggior parte dei casi, significativa anche al Sud, la conclusione più logica è che

in Italia sembrano esseri presenti diversi regimi di cura, influenzati dalle disuguaglianze interne.

2. La natura della cura in una prospettiva di genere

2.1 Le tre sfere della cura

Nel tentativo di sistematizzare il fenomeno, sulla natura della cura si è dibattuto a lungo, tenendo conto tanto del condizionamento dei contesti di riferimento quanto del suo carattere trasversale alle diverse società. Al di là della sua organizzazione nel campo delle politiche e in quello economico, così come delle considerazioni culturali legate al genere femminile, è importante tentare di cogliere il funzionamento delle attività di cura alla base, per i compiti che, più generalmente, prescrive, le competenze richieste e come esse possono venir interpretate e agite dagli attori coinvolti. In tal senso, una definizione efficace, alquanto onnicomprensiva, del concetto deriva dalle analisi di Rummery e Fine (2012), i quali si sono posti come obiettivo di tale studio quello di una revisione profonda delle matrici teoriche della cura. Gli autori articolano il significato della cura secondo tre sfere, sempre presenti e che insieme costituiscono il fenomeno. La prima sfera riguarda la cura come forma di interesse affettivo e/o di empatia; si relaziona all'ambito emozionale e prescrive le capacità individuali (di chi presta cura) di rilevare, elaborare e affrontare le necessità e le richieste fisiche e psicologiche delle persone su cui indirizzano la cura. Richiede una presa di responsabilità più ampia da parte del *care giver* rispetto al benessere generale del *receiver*. La seconda sfera, invece, vede la cura come attività/lavoro. In questo caso, vengono incluse tutte le azioni pratiche messe in atto dal *care giver* secondo il suo expertise e le sue competenze, per garantire la sicurezza e preservare la salute del *receiver*. Si tratta quindi di quelle attività che vengono più classicamente indicate come contenuti del lavoro specifico dell'assistente familiare o del *care giver* informale – come, per esempio, la somministrazione di farmaci, le azioni per mantenere l'igiene del *receiver*, la preparazione di cibi. La terza e ultima sfera si riferisce alla cura come una particolare tipologia di rapporto tra *care giver* e *receiver*. Ciò presuppone, prima di tutto, che la cura non possa essere eseguita se, fin dall'inizio, non vengono stabilite e (almeno in parte) concordate delle regole tra i partecipanti (regole che però possono evolvere nel tempo in base a determinati cambiamenti, così come in base alla maturazione di una conoscenza più

approfondita tra i partecipanti). Inoltre, la sfera relazionale si riferisce a un rapporto di tipo più personale, che nasce e poi si articola tra i partecipanti (che, nel caso del lavoro di cura salariato, ovvero quello degli assistenti familiari, coinvolgono anche la famiglia del *receiver*). A dispetto di quanto sembrerebbe in prima battuta, tale rapporto influenza enormemente l'efficienza della cura (ritornando alla interconnessione tra le diverse sfere, qui risulta più evidente il peso delle emozioni). Similarmente, James (1992) aveva già individuato la strutturazione del lavoro di cura come articolato dai due studiosi già citati, con la differenza che, per quanto riguarda la sfera relazionale, essa veniva definita «organizzativa» e teneva conto in maniera più netta delle interazioni intervenienti all'interno dell'organizzazione di una professione.

Su quest'ultima sfera, Rummery e Fine si soffermano più a lungo, non solo per indagare il genere di relazioni (apportando degli esempi specifici) che si possono creare tra gli attori coinvolti, ma soprattutto in modo da sottolineare l'importanza di considerare la relazione di cura come, perlomeno, bidirezionale (se non più propriamente multidirezionale). Per prima cosa, riprendendo diversi altri studiosi, specie nell'ambito dei diritti delle persone disabili (Morris 1997; Beckett 2007), gli autori portano all'ascolto un lato fondamentale della faccenda, ovvero come coloro che ricevono la cura non siano dei soggetti passivi che, per l'appunto, non compiono nessun'altra azione se non quella di lasciare che qualcuno si occupi di loro. All'opposto, agiscono attivamente all'interno di tale relazione e contribuiscono a costituirla (o, perlomeno, dovrebbe essere consentito loro di farlo). Di fatto, questa prima precisazione mette in discussione l'idea della cura come di un rapporto asimmetrico tra un subordinato e un dirigente (dove, in verità, diviene talvolta complicato capire quale partecipante dei due riveste quale ruolo, soprattutto nella cura per gli anziani). Inoltre, mette in discussione l'essenza della cura quando diviene un lavoro, ovvero un servizio prestato e acquistato da altri (come dibattono Yeats e Fitzgerald-Murphy), dove una visione classica di mercato non riesce a coglierne la complessità. Riprendendo le riflessioni di Rummery e Fine, questi analizzano in parte anche come il rapporto viene concepito dall'esterno e di conseguenza giudicato. Infatti, loro evidenziano come, tramite una visione esterna e più superficiale, come quella legata alla contrattazione lavorativa – nello specifico, se i rapporti tra i partecipanti appaiono freddi e distaccati e quindi

manchevoli di quel coinvolgimento emotivo di cui sopra –, esso potrebbe venir visto con sguardo critico o risultare del tutto inappropriato. Ciò che ci tengono a spiegare gli autori, invece, è che proprio in quanto relazione negoziata tra individui agenti, questo genere di relazione può assumere caratteri diversi a seconda del caso. Ad avviso di chi scrive, per quanto tale analisi sia essenziale per ricondurre la cura alla sua veste di impiego nel mercato del lavoro (e spogliarlo così di una connotazione più familiare, intima e privata, spesso preponderante e con delle conseguenze negative non trascurabili), quel che sembra insufficiente in tale analisi è proprio come il riconoscimento di questa attività avvenga al di fuori dell'ambito ufficiale. Per meglio dire, i due autori, attenti nel valutare l'*agency* del lavoratore di cura e del ricevente rispetto ai vantaggi e agli ostacoli in relazione alle *policies* e al mercato, non si sono però concentrati su come gli assiomi culturali, le dinamiche familiari e, soprattutto, la disparità di genere contribuiscano alla definizione della cura (e poi alla sua regolamentazione). In definitiva, per quanto sia utile ricercare una definizione il più generalizzabile possibile, parlare del lato pratico della cura secondo gli standard riconducibili a quelli professionali tende a screditare, sottovalutare e, in alcuni casi, negare l'interscambio che avviene da e con i processi di cura informali della sfera privata (sempre inerenti ai compiti pratici di cura). Visto che essa si sviluppa a partire da quest'ambito e ne subisce ancora l'influenza in misura rivelante, si ritiene che sia necessario dilungarsi sul tema. Prima di tutto, rispetto alle competenze, è bene tenere in conto che esse sono di varia natura, che possono essere apprese in maniera formale o informale (Consiglio dell'Unione Europea 2018) e che fanno parte di un processo di apprendimento, in cui quello che potrebbe apparire come il punto di arrivo (ovvero la conquista di una qualifica, per così dire) è in verità parte del processo stesso che, in quanto tale, prevede una certa dinamicità. Nel caso specifico della cura per gli anziani, la dinamicità consiste nella rielaborazione creativa, applicativa e flessibile di determinate conoscenze che continuano a costruirsi anche oltre il loro "conseguimento": più che di "sapere" o di "saper fare", si parla di "saper agire" – e reagire (Le Boterf 1994). Di conseguenza, alcune delle competenze che sono richieste nell'ambito delle professioni di cura sono riscontrabili anche nell'ambito dell'informalità – sia per quanto riguarda le assistenti familiari, che poi proseguono la propria formazione per scopi lavorativi, sia per i membri familiari che le acquisiscono nel quotidiano.

Ciò porta a) da parte delle prime, a una rielaborazione e un accrescimento delle pratiche che hanno sviluppato nel loro privato, in modo da riportarle in un lavoro con un alto livello di personalizzazione delle richieste (in base alle necessità e preferenze dei riceventi) e b) a un interscambio (sia in forma costruttiva che di scontro) tra assistenti familiari, familiari del ricevente e quest'ultimo – proseguendo con l'idea delle relazioni multidirezionali. Il secondo punto riguarda invece il confine tra “attività di cura” e “lavoro”, o meglio, come le due collimano talvolta e, soprattutto, quali sono i parametri che le distinguono. A monte di qualunque discorso, infatti, permane il problema del riconoscimento della cura in quanto lavoro, anche se non salariato, su cui si è dibattuto a lungo, specie in termini di equità ma anche di PIL prodotto e scaricato dagli oneri statali. Premesso che una sistematizzazione del lavoro è del tutto obbligatoria, ovvero c'è bisogno di delineare dei confini che lo connotino in modo da poterlo regolamentare a livello contrattuale e legale (quest'ultimo soprattutto nel caso di abusi), le assistenti familiari per svolgere i compiti di cura articolano le loro attività di concerto con le persone che assistono e con i loro familiari. Ciò comporta che si tratti di un lavoro che si orienta ancora molto rispetto a ciò che avviene informalmente a livello domestico all'interno della famiglia. Inoltre, implica un fatto importante, ovvero che sia proprio questa cura intima e familiare a dettare alcuni degli standard nella ricerca del lavoro, a proporre delle modalità di implementazione (politiche e di mercato) e a esercitare delle pressioni sulla performance. Questa riflessione nasce in virtù del fatto che la delimitazione dei compiti di cura sono ancora fortemente ad appannaggio delle famiglie (come detto precedentemente) e sebbene questa realtà sia particolarmente vera per l'Italia, la cura informale è presente ovunque nel mondo – e con caratteristiche simili. A prescindere dal livello di *commodification* (Ungerson 2003) della cura, del supporto statale, di quello del Terzo Settore o del ruolo del mercato del lavoro (così come del livello di de-familizzazione), gli usi e costumi, la cultura familiare e le preferenze delle famiglie rimangono fondamentali in tal senso. Ciò è sicuramente dovuto al livello di personalizzazione delle attività, come già detto, ma questo non va scambiato (per quanto rivesta un peso non trascurabile) come semplice prodotto di spinte neo-liberiste, soprattutto nella chiave del capitalismo globale, da una parte, e dell'individualismo, dall'altro, ma proprio per la presenza ancora così capillare della cura familiare informale. Il

problema, lo si ripete, è la mancanza di riconoscimento: nonostante gli impegni fisici e temporali, l'accumulo di responsabilità, lo stress psico-emotivo, la nascita e sviluppo di capacità di cui sopra, semplicemente questo lavoro non formalizzato fatica a essere identificato come tale. L'assenza di tale riconoscimento comporta molte implicazioni negative, tra cui quelle della dequalificazione del lavoro salariato nel settore, la mancanza di formazione adeguata, la poca concentrazione sull'elaborazione di tutele *ad hoc*, la mancata interazione con altri ambiti del sociale che pure sono collegati (come l'*housing*), il proseguimento delle divisioni di genere e, non meno importante, la proliferazione del lavoro nero, dal momento che viene lasciato alle famiglie e alle lavoratrici la gestione del lavoro. Se non si riconosce lo sviluppo di capacità, non si identifica lo sforzo e il valore apportato, questo lavoro rimane invisibile. Di nuovo, è l'interazione tra ciò che è pubblico e privato e i confini poco chiari tra di essi ad acuire una situazione già di per sé problematica. Ritornando alle competenze, è presumibile che gli strumenti adottati finora per valutare la cura non gli si confacciano e che non ne siano stati ancora ideati altri più funzionali. Il lavoro informale domestico viene spesso associato all'idea della spontaneità, del "dare per scontato", perché si crede che a motivarlo e giustificarlo basti quel coinvolgimento emotivo definito da Rummery e Fine che nelle famiglie ci si aspetta sia ineludibile. In verità, questo ragionamento poggia su fattori non oggettivabili e discriminanti che non hanno nulla a che vedere con la sfera affettiva, tra cui soprattutto la questione di genere. Tra l'altro, sempre questo ragionamento determina le scelte dei diversi membri familiari (per esempio, da parte delle donne, quella di prediligere un impiego part-time piuttosto che a tempo pieno o il rifiuto verso l'istituzionalizzazione dei parenti anziani) e agisce in maniera preoccupante sul loro benessere, dove il senso di colpa interagisce negativamente con l'*agency* individuale. E partendo proprio delle differenze percepite dai membri familiari nei loro doveri in base alle caratteristiche personali, può tornare utile la distinzione che Ungerson (1983, in Rummery e Fine 2012) effettua tra *care about* ("preoccuparsi di") e *care for* ("prendersi cura di"). In breve, il primo denota una più generale disposizione che una persona può avvertire rispetto a un'altra necessitante cura, mentre il secondo coinvolge l'effettivo lavoro di cura messo in atto. Nel commentarli, Rummery e Fine tengono, questa volta, a evidenziare, in modo assolutamente corretto, come questo tipo di distinzione divenga uno strumento

cognitivo utile a rilevare il *gap* di genere rispetto al lavoro di cura. Infatti, anche secondo l'analisi che ne fa Tronto (1997, in Rummery e Fine 2012), la quale identifica quattro diverse fasi relative alla cura nella prospettiva di un «*full circle, with responsiveness requiring more attentiveness*», dimostra come siano soprattutto le donne e altri gruppi minoritari e marginalizzati a ricoprire i compiti di cura, mentre gli uomini si occupano principalmente del lato economico/finanziario, concretizzando il proprio interesse nel sostentamento della persona che necessita di cura, ma non nella produzione della cura stessa. Indagare tanto le influenze socio-culturali quanto l'*agency* degli attori in campo, che rimandano i condizionamenti che agiscono su di loro, oltre all'immagine precisa del loro (presunto) atteggiamento, apre la strada alla decostruzione di questi ruoli prescritti acriticamente e ideologicamente. In questo senso, lo stesso spazio d'azione riconosciuto alle persone bisognose di cura, identificato da Rummery e Fine, instrada sull'analisi della loro naturale complessità personale e relazionale e, altresì, può aprire la strada al dialogo rispetto alla progettazione di migliori regimi di cura. All'interno di una ricerca sul tema, quindi, si presenta come pressante la necessità di ascoltare i diretti interessati che, oltre a porre attenzione sulle loro competenze, necessità o preferenze, possono apportare un contributo conoscitivo difficile da rilevare studiando soltanto il mercato del lavoro e le *policies* implementate. È ovvio poi che questo genere di informazioni, una volta ricavate, possono risultare molto utili nella fase ideativa di una politica – e comunque, si ricollega al principio democratico di partecipazione attiva dei cittadini. Purtroppo, “l'effetto San Matteo” (in questo caso non legato ai circoli reputazionali, bensì a quelli di silenziamento) rischia di acuirsi ulteriormente per determinati individui (membri familiari femminili, lavoratrici di cura donne e immigrate e persone anziane), già in parte discriminati se non vengono coinvolti nel processo. Rispetto poi alla popolazione immigrata, si rischia di incappare nella visione data da Ambrosini che passivizza queste persone sulle categorie “eroine”, “vittime” o “*villains*”. Per come è organizzato attualmente, il lavoro di cura è una delle più forti forme di sfruttamento portate avanti nella società, rovina la relazione tra lavoratore di cura e ricevente e limita le possibilità di entrambi (Brisenden 1989, in Rummery e Fine 2012). Appare allora evidente il carattere macro delle conseguenze di questo sistema, che in quanto tale va affrontato non semplicemente come una faccenda privata. Secondo Beckett

(2007) la messa sul mercato dei servizi di cura potrebbe essere la soluzione migliore, affinché coloro che cercano questi servizi possano acquistarli secondo le proprie preferenze e, quindi, esercitare la loro *agency* attraverso queste scelte. Il controllo che deriverebbe dalla scelta porterebbe a una presa di potere da parte dei riceventi cura, in contrasto con quanto, al contrario, sembrano poter concedere i servizi offerti dal pubblico, che si ritiene abbiano aumentato (o perlomeno, mantenuto) lo stato di oppressione di queste persone attraverso l'obbligatorietà di "non scelte" segreganti (Keith 1992, Kroeger 2009; entrambi in Rummery e Fine 2012). In verità, questa valutazione della presenza dello Stato si pone in contrasto rispetto quanto reclamato da diversi esponenti femministi, che invece vedono nella regolamentazione statale uno strumento di protezione aggiuntiva e su vari livelli. Ciò che infatti ribattono altri, tra cui di nuovo Ungerson, è il fatto che la forte mercificazione della cura, così come avviene un po' in tutti quei settori che si sono o si stanno "femminilizzando", ha significato un abbassamento dei salari e un più altro rischio di sfruttamenti e abusi (oltre all'instabilità occupazionale e nella ricezione delle misure di welfare). Tra l'altro, come evidenzia Rummery, la mercificazione di qualsiasi bene rimarca le differenze socio-economiche dei consumatori e quindi, anche quando si proclama la possibilità di una maggiore scelta, si trascurano le possibilità economiche dei singoli. In poche parole, oltre a discriminazioni di tipo abiliste e ageiste, potrebbero subentrare altre di natura classista. Da un lavoro maggiormente tutelato, meglio retribuito, regolamentato e ri-qualificato trarrebbero vantaggio non solo i lavoratori, ma gli stessi *receivers* (Thomas 2007). Se questo tipo di analisi viene riportata all'interno del profilo pubblico, si presentano ulteriori problematiche. Come scrive Ungerson (2008), «[...] *once the quasi market systems were in place, it was only a matter of time before the logic of market ideologies drove towards the direct purchase of services by the users*». In quello che l'autrice definisce il processo di *commodification*, ovvero la parziale presa in carico della gestione del settore in esame da parte del welfare pubblico – il quale più che fornire servizi, spesso crea dei percorsi di facilitazione nell'ottenimento della cura –, le forme di *cash-for-care* potrebbero rivelarsi una buona soluzione sia per i *receivers*, che potrebbero così riuscire a permettersi il sostegno di cui hanno bisogno, sia per i *care givers* informali, i quali otterrebbero una sorta di stipendio per il lavoro svolto (ci si riferisce ai membri

familiari che già svolgevano queste attività senza retribuzione e che, nel farlo, andavano incontro a diverse difficoltà di conciliazione con gli altri aspetti della loro vita). O, ancora, il *cash-for-care* potrebbe stimolare l'incremento del lavoro immigrato (Ungerson 2008, in Da Roit e Weicht 2013; Ungerson e Yeandle 2006, in Frericks, Jensen e Pfau-Effinger 2013). La stessa studiosa, però, per quanto si dica favorevole a questo genere di organizzazione (che definisce, ancora, dei *routed wages*) che, basandosi sulla possibilità di scelta, dovrebbe permettere un incontro favorevole ed efficiente tra offerta e domanda di cura, polemizza con le possibili degenerazioni di questi assetti. Prima di tutto, per quanto evidenzi la necessità del riconoscimento, tiene allo stesso tempo a distinguere, in maniera da evitare qualunque sovrapposizione, tra *family* e *household*. Infatti, se il primo concetto fa riferimento a tutte quelle dinamiche culturali che si innescano tra i membri familiari e ne condizionano l'azione, il secondo (inerente allo stretto lavoro di cura) diviene trasversale per chi lo effettua (formalmente o informalmente), ma rimane strettamente legato alla gestione del benessere domestico. Questa mancata distinzione può portare a un secondo problema: rimane il rischio che i trasferimenti monetari possano essere utilizzati non per la cura bensì in altro modo, per esempio come introito per l'economia domestica, e che quindi questi trasferimenti non vadano ad aiutare quei membri familiari (di solito donne) che già si occupano della cura. A questo secondo punto si va unire il fatto che i trasferimenti che implicano la libertà di scelta sulla loro spesa potrebbero portare all'impiego di lavoratori non qualificati, non tutelati e magari non regolari. Per quanto la questione sia estremamente complessa e coinvolga, nel caso di individui senza documenti validi o permessi di soggiorno, altri generi di *policies* (come quelle sulle migrazioni), ora ci si vuole soffermare sulle ricadute del lavoro né qualificato né protetto (sullo status di irregolarità del lavoratore ci si concentrerà più avanti parlando di intersezionalità). Per quanto l'incontro tra la domanda e l'offerta sembrano delineare un quadro vantaggioso per ambo le parti (si ritorna alle dinamiche spiegate dall'inerzia istituzionale), è evidente che da questo genere di organizzazione del lavoro, che prescrive delle debolezze significative per alcuni degli attori coinvolti, non ci guadagnino né i lavoratori né i riceventi cura. Un lavoro senza garanzie né tutele può risultare sia inefficace sia eccessivamente pesante e stressante per tutte le parti coinvolte, che non riescono a trovare una soddisfazione

sufficiente rispetto ai propri bisogni occupazionali/remunerativi o di cura. Va anche evidenziato che proprio tra le strategie europee (Parlamento Europeo, Report 2015/2094(INI)) è più volte riportata l'esigenza di un *up-skilling* all'interno dei PHS (ovvero, *Personal and Household Services*; Unione Europea, EFSI (European federation for services to individuals), EFFAT, UNI Europa *et al.*) in modo da aiutare a rendere questo settore non solo più competitivo, ma soprattutto per garantire delle carriere più vantaggiose. Si rimarca quindi che spostare la concezione di questi lavori come veri produttori di valore aggiunto e i lavoratori impiegati in essi come detentori di professionalità complesse potrebbe modificare in maniera virtuosa la regolamentazione del settore, rendendo il lavoro dignitoso ed equo – con un accesso garantito a tutti gli strumenti di tutela (congedi e permessi) e a quelli di natura previdenziale e assistenziale. Appare evidente che questo processo innovativo viene ostacolato dall'altissima percentuale di lavoro sommerso (che, tra l'altro, per quanto in misure diverse, si presenta come un problema globale) o comunque dal fatto che non sia adeguatamente contrattualizzato (sempre nel documento europeo di cui sopra, si fa riferimento alla ricerca ILO secondo cui il 29% di questi lavoratori a livello globale sono completamente esclusi da qualsiasi legislazione nazionale). Quindi, il sistema dei trasferimenti per come organizzato ora (ovvero con totale libertà nel suo utilizzo) potrebbe condurre a un inasprimento della marginalizzazione sia dei lavoratori del settore, che rimarrebbero invisibili, non protetti e sempre meno tutelati in base alle loro esigenze e prospettive (che pure evolvono in base alle trasformazioni globali), sia dei riceventi cura, che potrebbero non ritrovare all'interno di un mercato non interessato a investire in questo genere di competenze quelle che siano utili per loro.

Da ultimo, la considerazione del carattere (prevalente) femminile e immigrato di questi lavoratori richiede che si attui un'azione strategica complessa, che tenga conto di tutta questa variabilità di fattori, per strutturare degli output conformi a una risoluzione vantaggiosa nel lungo periodo per le persone coinvolte nel settore.

2.2 Divisione di genere del lavoro

La premessa doverosa da cui partire è che il genere è un concetto socialmente costruito (Butler 1999; Nayak e Kehily 2006; Lorber 1994). Racchiude i tratti

culturali che delineano le caratteristiche, gli atteggiamenti e i comportamenti ritenuti consoni a un'identità di genere in un determinato contesto, storicamente e spazialmente delimitato. In base a queste prescrizioni, gli individui dovrebbero portare avanti delle performance sociali che rispecchino la loro appartenenza di genere. L'apprendimento di questi tratti, quindi, avviene attraverso la socializzazione e contribuisce altresì alla costruzione sociale del sesso (che invece è biologico), riconosciuto limitatamente alla rilevanza genetica e al simbolismo che ne deriva (Sartori 2009). Detto ciò, l'identificazione del contesto – o meglio, la sua ampiezza e, ancora, le influenze derivanti dall'esterno e che contribuiscono a modificarlo – è una questione altrettanto fondamentale. Questo perché, quando si va a vedere come il genere impatti concretamente nella vita personale degli individui, le ricerche riscontrano una certa universalità nei caratteri del costrutto (Orloff e Palier 2009). Infatti, in praticamente tutte le analisi compiute sulla discriminazione di genere, è stato rivelato come, sebbene in intensità diversa e con alcune differenze, i caratteri essenziali di tale discriminazione rimangono costanti in ogni contesto geografico, politico e sociale studiato. Al di là delle possibili spiegazioni, rimane l'evidenza di trovarsi davanti a un'asimmetria di potere, che vede gli uomini in una posizione di dominio rispetto alle donne. Questa asimmetria spesso scavalca la percezione, per cui nemmeno la riprova di fatti concreti (come, per esempio, le differenze di salario per pari posizione lavorativa) sortiscono un effetto significativo nella ricerca di un riequilibrio. Ora, le motivazioni per cui avviene questa attenzione selettiva sono complesse da ricercare e non sono oggetto dell'elaborato presente; è però importante sottolineare come molte di queste strategie siano alla base di altre forme discriminatorie, benché assumano contenuti differenti in riferimento all'oggetto in esame. È primario evidenziare questo fatto poiché, nella ricerca portata avanti sempre in questo testo, con l'analisi intersezionale delle lavoratrici di cura immigrate, le dinamiche discriminatorie saranno fondamentali nella comprensione del modello italiano di cura per gli anziani – e, ancora di più, come discriminazioni diverse coesistano e diano vita a realtà peculiari come quelle intersezionali. A ogni modo, una di queste strategie di marginalizzazione è stata già evidenziata, ovvero quella del silenziamento – e dell'invisibilizzazione – che porta al mancato riconoscimento di un fenomeno – o, in questo caso, di un gruppo sociale (Crenshaw 1989). Quindi, adottando in primis

la prospettiva di genere verso i fenomeni sociali, si tiene conto della condizione che generi subordinati – come quello femminile – intrattengono in relazione sia all’ambiente sia al genere dominante (maschile). Il collegamento tra il concetto di genere e la condizione femminile nasce di fatto in ambito femminista, per poi entrare all’interno dei *women studies* (Sartori 2009). Detto ciò, questa divisione tra categoria maschile e ambiente è, sotto molti aspetti, apparente e la situazione delle donne viene sempre posta a confronto con quella degli uomini. Fino a tempi recentissimi (e, in moltissimi ambiti, la situazione perdura ancora oggi), le società occidentali hanno riconosciuto soltanto due generi – quello maschile e quello femminile – e su tale divisione e asimmetria sono state organizzate. Allora, il peso della contrapposizione maschio-femmina non solo è rilevante, bensì impossibile da ignorare, dal momento che permea ogni ambito, pubblico e privato. Sempre Sartori parla di come le strategie della prospettiva di genere racchiudano in sé una grande potenzialità, dal momento che si pongono come obiettivi tre grandi movimenti di base: eliminare l’innatismo di genere per palesarne la costruzione; presentare un’analisi sessuata della realtà funzionale a dare visibilità alle donne, vissute essenzialmente da sempre nella marginalità; far emergere queste disuguaglianze tra maschile e femminile. Una volta identificati tali obiettivi, si può passare quindi a una declinazione degli stessi come strumenti euristici in diversi altri campi di studio. In particolare, nello studio del lavoro di cura per gli anziani, si andranno a utilizzare tali strumenti all’interno di questo settore economico, pur tenendo conto anche delle sovrastrutture politiche (e, nello specifico, in riferimento alle migrazioni) e, come già ribadito, adottando una lente intersezionale che andrà a concentrarsi molto sulle esperienze delle lavoratrici immigrate. A proposito dell’organizzazione sociale su base di genere, Acker (1998) ha condotto uno studio puntuale e affascinante circa il rapporto tra genere e organizzazioni (nel suo caso specifico, quelle aziendali), che vale la pena portare come esempio. Nel suo caso, Acker riporta l’esperienza che ha avuto in un’azienda svedese, nella quale si era recata per compiere una ricerca. Le problematiche che si sono create legate al rapporto con la sua referente (una lavoratrice dell’azienda incinta e in procinto di usufruire del congedo di maternità), hanno portato alla luce un’analisi parallela e differente, nella quale l’autrice non lesina a raccontare le sue reazioni iniziali (condizionate, come spiega lei stessa, da quello stesso sistema discriminatorio che

aveva interiorizzato che l'ha portata, in prima battuta, a irritarsi con la sua referente). Acker mette in risalto come le organizzazioni, basandosi su una gestione capitalistica che classifica determinati fattori come propri, necessari e vincenti piuttosto che altri, di fatto esclude a monte dal lavoro le persone che si occupano della riproduzione sociale. A parte il mancato riconoscimento del lavoro di cura (legato quindi alla sfera riproduttiva), di cui si è già discusso ampiamente, la studiosa identifica il paradigma con il quale si classifica il lavoro, nel quale, a eccezione di certi standard di efficienza, performativi e perfino caratteriali (anch'essi influenzati dalla visione di genere), un fattore determinante è il tempo. L'organizzazione delle attività lavorative, le scadenze e la gestione degli orari giornalieri, che condizionano gli avanzamenti di carriera, la possibilità di salari più alti, una maggiore autonomia decisionale e la partecipazione attiva, sono tutte basate su tempistiche che utilizzano come modello di lavoratore di riferimento una persona libera dalle incombenze quotidiane della riproduzione familiare – classicamente, gli uomini. La logica alle fondamenta di questo processo è imperniata sulla deresponsabilizzazione delle organizzazioni rispetto ai compiti familiari. Questo discorso, nel contesto italiano, potrebbe in parte valere anche per le organizzazioni pubbliche. Traslitando le conclusioni di Acker, anche lì dove un'organizzazione (o un'istituzione) proponga delle misure di inclusione rispetto alla varietà dei suoi cittadini-lavoratori (come il part-time, il sistema di congedi e servizi affini), di fatto essa non rivede la propria concezione del lavoro in modo da tenere conto di questa varietà che va, apparentemente, ad accogliere e sostenere. A conferma di tutto ciò, la studiosa pone a confronto due nazioni molto diverse tra di loro sotto molteplici aspetti, ma che presentano entrambe dei buoni tassi di attività femminile, ovvero la Svezia e gli USA. Nel primo caso, si fa riferimento al paese che si pone come massimo rappresentante del modello social-democratico di welfare, come gli Stati Uniti lo sono di quello liberale. Da una parte, sono state implementate molte politiche di conciliazione (il congedo di paternità svedese ha assunto un ruolo di *benchmark* a livello europeo), così come altre misure di supporto alla famiglia da parte del pubblico. Al contrario, gli USA, con un modello più aziendalista – ovvero che, sostanzialmente, permette l'accesso a queste misure quando esse sono proposte e gestite sul posto di lavoro –, si colloca in posizione diametralmente opposta alla prima. Ciò che fa notare Acker è che, se in Svezia la

percentuale di donne occupate, all'epoca della sua ricerca, era maggiore di quella negli Stati Uniti, queste però lo erano moltissimo con contratti part-time, mentre per gli USA ciò non avveniva – e questo poteva rappresentare una diminuzione delle differenze di genere. Il fatto però è che in entrambi i casi le problematiche legate all'interazione tra vita produttiva e riproduttiva non sono state annullate. Si parla, piuttosto, di due tipi di capitalismo che riescono ad avere successo, nonostante le diverse impostazioni e strategie (Block 1990, in Acker 1998), e che si poggiano su una sostanziale invisibilizzazione dell'esperienza femminile sul lavoro. Quello che resta è una forte disparità tra occupazione maschile e femminile (e tra i due tassi di attività). Tale disparità si concretizza nella diversità delle forme contrattuali, delle modalità di svolgimento del lavoro, dei tempi di lavoro e dei settori e delle professioni, che condizionano le carriere lavorative, il *wage gap* e gli spazi di azioni relativi alle responsabilità e all'autonomia sul luogo di lavoro. È vero che grazie a interventi di ordine legislativo si sta assistendo a un'entrata massiccia delle donne nel mercato del lavoro in molti paesi del mondo, così come all'aumento del livello di istruzione (che influenza altresì la motivazione personale), alla perdita della centralità del ruolo domestico della donna, all'ampliamento – nel sentito comune, oltre che nella consapevolezza degli appartenenti al genere femminile – dei percorsi di autorealizzazione al di là del ruolo genitoriale e/o accudente, agli interventi di welfare, che permettono a entrambi i genitori di lavorare (anche se spesso a condizioni diverse) e alle relazioni più paritarie in seno alla famiglia (Sartori 2009). Ciononostante, restano moltissime disuguaglianze a diversi livelli: l'uso del part-time, la segregazione orizzontale (quella tra i diversi lavori) e quella verticale (rispetto agli avanzamenti di carriera), le differenze salariali (anche a parità di lavoro), la permanenza e la continuità di questa permanenza nel mercato del lavoro. Senza tenere conto di altri fattori che hanno condizionato, per esempio, l'ingresso delle donne nel mercato del lavoro (come si è detto precedentemente, l'esigenza economica). Inoltre, cosa fondamentale, questi avanzamenti sociali sono, in moltissimi casi, nati dall'impegno di esponenti femminili e femministe, che hanno quindi dovuto portare alla luce la loro segregazione in un contesto avverso. Quindi, appare ormai chiaro come la complessità del fenomeno “discriminazione di genere” comprenda una miriade di variabili che trovano il loro potere di esistenza nel momento in cui è presente una cultura (interiorizzata a livello generale e diffusa

capillarmente, perché sistemica) che ha sempre portato a trovare o creare la giustificazione *ad hoc* per ogni circostanza che si presentasse.

Ai fini del presente elaborato, si passerà ora a discutere di uno degli ambiti dove la discriminazione femminile è più evidente, ovvero quello dei rapporti familiari, in modo da mostrare quanto l'elemento di genere sia decisivo nella gestione della cura, anche quando si fa salariata.

2.3 Il ruolo dei legami familiari

Quando si parla di famiglia, le specificità culturali determinano delle configurazioni particolari, intrise di tradizioni e soggette a trasformazioni che seguono dei percorsi distinti gli uni dagli altri. In tal senso, portare avanti un discorso omogeneo incappa nel rischio di dimostrarsi astorico e decontestualizzato. Partendo da tale constatazione, si premette allora che nel presente elaborato si farà riferimento al modello familiare italiano, a come le assistenti familiari interagiscono in esso e, in minor misura, alla situazione peculiare che vede la famiglia del lavoratore di cura come privata (fisicamente) di un membro importante di essa. Detto ciò, attraverso una lettura comparata sul tema, basata su ricerche e analisi svolte in paesi diversi, può risultare utile sistematizzare dei punti in comune nei modelli di famiglia, che possono consentire una, seppur parziale, generalizzazione e sintesi. Partendo dai rapporti di coppia, quando essa è costituita da una donna e da un uomo, attualmente si caratterizzano, per la maggior parte dei casi, come “coppie di transizione”, termine con il quale Sartori indica lo stato in cui ancora non esiste una vera parità di genere sia in termini di divisioni dei compiti sia di concezioni culturali alla base di questi – benché la componente maschile stia iniziando ad acquisire maggiore consapevolezza rispetto alla legittimità di una più equa distribuzione delle responsabilità. Riportando l'analisi di Buzzi, Cavalli e de Lillo (2007), l'autrice nota come per i compiti domestici stia avvenendo un riequilibrio, ma ancora insufficiente – soprattutto lì dove si analizzano i diversi compiti, in termini di attività svolte e di continuità/frequenza delle stesse. Infatti, secondo i dati della sesta indagine nazionale Iard analizzati dagli studiosi di cui sopra, si rileva che, se gli uomini della coppia sono coinvolti in 4,5 attività domestiche, le donne lo sono in 7,1. Inoltre, guardando a quelle continuative (piuttosto che saltuarie), la differenza

aumenta, poiché le donne svolgono 5,5 attività di questo tipo contro solo l'1,3 degli uomini. In definitiva, suddividendo le coppie in sottogruppi in base alle strategie adottate rispetto ai compiti, quello più consistente (circa due quinti del campione) vede il lavoro domestico come responsabilità maggiore delle donne, ma con un coinvolgimento maschile consistente. È doveroso fare presente che, al tempo dell'indagine, si parlava di coppie giovani (entro i 34 anni di età) e che, a quattordici anni di distanza, la situazione potrebbe essere ulteriormente cambiata, visto che il tema è cresciuto di importanza proprio negli anni più recenti. Passando a un argomento complementare, ovvero il successo nel lavoro retribuito, viene sempre più riconosciuto il peso che esso riveste per ambo i generi, anche se rimane rilevante il numero di coloro che credono sia più una prerogativa maschile che femminile. A completare l'analisi, interviene la questione della genitorialità. Per quanto le donne sembrano dichiarare di essere le uniche intitolate a stabilire se e quando diventare madri, l'idea condivisa e diffusa socialmente che la genitorialità sia un punto fondamentale nella realizzazione femminile e che il ruolo di madre sia, *in extremis*, più importante di quello professionale è ancora molto presente. Ricalcando i ragionamenti fatti in precedenza sulla questione femminile circa la cura – e in particolare l'analisi di Acker –, appare allora evidente un rapporto biunivoco tra i costumi di genere (e le loro successive prescrizioni) e le possibilità di un superamento degli stessi derivanti dalle politiche e dal mercato del lavoro. E proprio circa il ruolo della cura si vuole tornare a delinearne i tratti quando ci si rivolge a quello familiare. Questo tipo di lavoro, oltre a basarsi su una “interazione psicoaffettiva rispetto alla cura materiale”, comprende il lavoro simbolico nella delineazione dei rapporti e nella comunicazione instaurati ed eseguiti in famiglia e con altre reti sociali prossime a esse (per esempio, nel modo in cui vengono mediati i conflitti) e, ancora, il lavoro di servizio, ovvero la gestione per il raccordo con le istituzioni e le agenzie di welfare, come la scuola e la sanità (Sartori 2009). Tutto questo lavoro è costituito da attività materiali (quali le faccende domestiche inerenti le pulizie, la preparazione di cibi, la spesa alimentare, la gestione dei conti), ma anche da moltissime attività immateriali, non meno faticose, impegnative e dispendiose, che spesso sono difficili da quantificare – e a volte perfino da rilevare, se date per scontate o, in qualche maniera, giustificate dal presunto affetto condiviso dai membri familiari. A prescindere dal processo di invisibilizzazione femminile

che il mancato riconoscimento di questo lavoro comporta (con la conseguenza, come già detto, di un altrettanto carente sistema di welfare che possa intervenire per riequilibrarlo), è fondamentale tenere conto di un altro processo che ha influenzato in maniera preponderante anche il lavoro di cura salariato, ovvero quello della svalutazione dello stesso. Proprio in virtù di questa conseguenza, diviene quindi evidente la necessità di indagare come la cura familiare informale sia stata traslata (e magari revisionata) nell'ambito del lavoro di cura formale. In particolare, diviene essenziale studiare i rapporti che si instaurano tra assistente familiare, ricevente cura, la famiglia di quest'ultimo e la famiglia della lavoratrice e quanto in questi rapporti entrino in campo dinamiche familiari più classiche. A tal riguardo, Stone, nel suo saggio *"For love nor money: the commodification of care"* (2005), porta avanti una lunga trattazione circa il ruolo e le specificità che la sfera sentimentale presenta in relazione al lavoro di cura e come questa sfera interagisca con fattori economici, istituzionali, burocratici e personali. In particolare, l'autrice si concentra sulle diverse "paure" (sia delle lavoratrici che degli studiosi o di altri attori con ruoli decisionali) che, nonostante tocchino diversi ambiti (per esempio, il timore che la cura possa impedire la realizzazione del "lavoro vero" o che la burocratizzazione del settore possa impedire la cura stessa), conservano la logica secondo la quale il lato emozionale ha una forte efficacia su queste attività. Sul modo in cui, però, le emozioni vengono recepite, gestite e, sovente, strumentalizzate dai partecipanti, la questione si fa più complicata. Stone riporta come le assistenti familiari pongano, sia nella loro retorica che nei fatti concreti, un'enorme premura nel dimostrare la propria onestà di sentimenti (di attaccamento, di compassione e di riguardo, se non di vero e proprio affetto) rispetto le persone di cui si prendono cura. Nel farlo, le lavoratrici cercano di addurre delle prove a conferma, tra cui la più incisiva ed evidente, a loro parere, è il fatto di non ritenere il denaro una priorità del loro lavoro – anzi, in alcune occasioni, sono portate a rifiutarlo o svolgono dei compiti extra senza alcuna remunerazione. La "paura", in questo caso, è che il denaro possa estinguere l'amore – o per meglio dire, la paura è legata alla credenza comune che ritiene probabile che ciò possa avvenire. Tra l'altro, in riferimento a quando si parla della paura che la cura possa impedire la realizzazione di un "lavoro vero", si porta avanti un ragionamento non dissimile a quanto affermato sempre da Acker: gli standard per valutare cosa sia realmente lavoro escludono la possibilità che questo

contempli l'amore (come scrive la studiosa: «[...] *anything that involves love can't be real work*»). Nuovamente, non appare improbabile l'idea che questo tipo di valutazione abbia dei connotati sessisti, per cui quelle che vengono – senza alcuna evidenza reale – considerate peculiarità femminili (come tutto ciò che concerne lo studio dell'interiorità, l'emotività e l'autosacrificio) non vengano stimate in egual modo di quelle maschili (per esempio, l'efficienza, l'assertività e la predisposizione alla disciplina). In poche parole, il lavoro fisico e intellettuale è ritenuto più valido di quello emotivo e relazionale. Seguendo la stessa logica, si discute di come, al contrario di quanto temuto inizialmente, potrebbe essere proprio il denaro a non far estinguere la cura. La critica femminista sottolinea come il non riconoscimento del valore monetario di queste prestazioni vada a intaccare l'interesse personale e si ripercuota poi sul sociale.

Calandosi più nello specifico, Stone ha poi rilevato come tra assistente familiare e assistito (specie nel caso in cui entrambi i componenti siano di genere femminile) si creino rapporti di codipendenza, caratterizzati dalla nascita di doveri non solo pratici, ma anche ideali e sentimentali. Elementi strutturanti di questi rapporti sembrano essere il senso di gratitudine (da ambo le parti) e quello di colpa. Questi elementi, che vanno a rendere complessa sia la sfera emotiva sia quella relazionale, sono stati riscontrati anche nelle analisi di Vianello *et al.* (2019) e Vianello (2022) circa i rapporti (pseudo)familiari tra l'assistito (che ricerca nell'assistente familiare un surrogato dei propri membri familiari) e lavoratore della cura (che, allontanato per motivi di impiego dalla propria famiglia di origine, reindirizza parte del proprio bisogno di dedicarsi alla cura sull'assistito, piuttosto che sui propri membri familiari). Per entrambe le studiose, queste dinamiche hanno delle ricadute significative sul benessere e la salute delle assistenti familiari. Se Stone rimane un po' più generica nel presentare queste conseguenze come negative, concentrandosi più che altro sullo stress avvertito dalle lavoratrici, Vianello invece indaga diversi ambiti in cui queste ricadute si fanno sentire. Quest'ultima, infatti, compiendo un'analisi sulla gestione del tempo, dove suddivide questa dimensione in quattro categorie (ovvero, tempo dedicato al riposo, tempo per la vita sociale, tempo per la cura di sé e tempo per la salute/da utilizzare per le cure mediche), nota come l'insufficiente disponibilità di tempo *tout court*, che influisce negativamente, fin a presentare una situazione pericolosa, sul benessere delle assistenti familiari, sia

dovuta anche alle emozioni sopracitate. A questa situazione contribuiscono altresì fattori di natura normativa, legati al modo in cui viene gestito il lavoro di cura per legge, così come la peculiare esperienza di migrazione di queste lavoratrici. C'è però da riflettere su quanto questi fattori siano separati gli uni dagli altri o piuttosto collimino. Riprendendo il concetto dell'inerzia istituzionale, per esempio la ridotta vita sociale delle assistenti familiari viene influenzata dalle molte ore trascorse con il ricevente cura (e, spesso, dalla convivenza con questa persona), ma è altresì possibile che ciò avvenga perché le lavoratrici si ritrovano in una situazione in cui a) trovare vitto e alloggio presso la persona di cui si prendono cura potrebbe essere la soluzione meno svantaggiosa tra le altre e b) il loro allontanamento dalle reti sociali originarie le isola e le pone in una situazione di svantaggio anche sotto questo aspetto. In tal senso, i rapporti con il ricevente cura e la sua famiglia diventano necessariamente primari, dal momento che non solo contribuiscono alla sussistenza della lavoratrice, ma anche divengono (quasi) gli unici disponibili per lei. Riprendendo le analisi di Stone sui rapporti (pseudo)familiari, Marchetti (2016) analizza il concetto di “maternalismo” proprio declinato per il lavoro domestico e, soprattutto, di cura. Con questo termine, la studiosa fa riferimento a un determinato tipo di relazione che si basa sulla “analogia della famiglia”, per cui una persona che di fatto non appartarrebbe a un circolo familiare, in qualche modo comincia a essere trattata come un membro di esso, pur tenendo conto del suo ruolo *sui generis*. La chiave “maternalistica” entra in atto quando la relazione tra datrice di lavoro (una parente donna del ricevente cura oppure la ricevente cura stessa – si noterà come anche Marchetti si concentra sui rapporti al femminile, al pari di Stone) e assistente familiare si struttura secondo una dinamica che vede la prima come madre e la seconda come figlia – benché, di nuovo, si tratti di ruoli non classicamente connotati, ma che si trasformano per la particolare circostanza. Rifacendosi in parte a quanto teorizzato da altre autrici (Rollins 1985, Cock 1989, Romero 1992, Kaplan 1987, Arnado 2003), Marchetti si concentra su due stili di relazione maternalistica (uno identificato dapprima da Rollins e ripreso da Arnado, l'altro originale di quest'ultima). Il primo è il maternalismo come “parte della famiglia”, dove la datrice di lavoro assume il ruolo di benefattrice, con caratteri in parte affettivi e altri legati all'autorità e al rispetto del suo status sociale (presumibilmente superiore a quello dell'impiegata). Il secondo, invece, è il maternalismo come “debito di

gratitudine”. Questo prevede un forte senso di riconoscenza, rasente la devozione, verso la datrice di lavoro da parte della lavoratrice, che sente di dovere dimostrare attivamente e in continuazione quanto di positivo ha ricevuto con la sua occupazione. Individuati questi stili, Marchetti sottolinea che, all’interno di una ricerca che dovesse prescrivere delle interviste indirizzate alla assistenti familiari, sarebbe importante tenere conto di queste categorie analitiche, ma, allo stesso tempo, considerare (e quindi, controllare) le forti criticità legate al rischio di far sentire (o di acuire questa sensazione, confermandola) le lavoratrici come dipendenti dai propri datori di lavoro, di fatto danneggiandole ulteriormente nella loro posizione (Cock, Romero, Kaplan, in Marchetti 2016).

In chiusura di questo paragrafo, ci si vuole concentrare sulle relazioni familiari delle lavoratrici di cura, che coinvolgono i membri della loro famiglia di origine e come queste dinamiche si possono intessere tra di loro all’interno del lavoro di assistente familiare. Secondo la teoria del “triangolo transnazionale della cura (o dell’accudimento)” (Suarez-Orozco, Todorova e Louie 2002, in Ambrosini 2013; Artero e Dotsey 2020), le lavoratrici immigrate che giungono in un paese per lavorare in questo settore continuano a mantenere dei rapporti strutturati sull’aiuto domestico, il supporto emotivo e l’affetto con la propria famiglia di origine, mentre ne costruiscono di nuovi, diversi ma pur sempre all’interno di una sfera emotiva e relazionale, con la famiglia per cui lavorano, il tutto in uno scambio multidirezionale e biunivoco. A questi attori vanno poi aggiunti altri che sono stati studiati in minor misura (e sui quali non ci si concentrerà nemmeno in questo elaborato), ovvero nuove figure di supporto e di cura identificate in tutti quei parenti, amici e/o vicini in patria delle lavoratrici di cura migranti, che, una volta che quest’ultime si sono allontanate dal contesto originario, si spendono per aiutare i familiari di queste che sono rimasti a casa (Kofman e Raghuram 2009; Parreñas 2001, in Colombo 2003). Con l’identificazione di tali dinamiche, si sorpassa implicitamente la vecchia idea di donne “misere” (o di “vittime”, come le classifica Ambrosini) che subiscono passivamente l’allontanamento e il distacco dalla propria famiglia, sofferenza alla quale tentano di sopperire reindirizzando la cura sulle persone anziane (e le loro famiglie) presso cui sono impiegate. Per quanto non si possano ignorare le difficoltà riscontrate dalle lavoratrici di cura migranti (e così anche le ricadute psico-emotive della loro condizione), le ricerche condotte finora

dimostrano questa capacità di impiego della cura multidirezionale e quindi sembrano fonte di indizio di una certa *agency* da parte delle assistenti familiari (così come di un modo differente di concepire la cura e i rapporti familiari). In verità, nel 2001 Parreñas, che ha compiuto una ricerca comparata tra assistenti familiari filippine migranti sia a Roma che a Los Angeles, non concorda con tale visione. Tramite le sue interviste, infatti, fa presente come il sentimento maggiormente dichiarato dalle intervistate fosse legato a una forte sofferenza proprio dovuta all'allontanamento dalla propria famiglia di origine, che sembra quindi predominare sul resto. Allo stesso modo, cataloga essenzialmente le ragioni delle migrazioni come una scelta "forzata" o dalla necessità di mantenere uno stile di vita agevole per i parenti rimasti in patria o per sopperire ai problemi legati a un decremento di tale stile di vita. In ogni caso, spiega che la stessa divisione dei compiti tra chi emigra e chi resta diviene una scelta razionale, che esclude l'idea di altri sentimenti se non quello della necessità. Sebbene tale ricerca, che è stata tra le prime a considerare la sfera emotiva come parte dell'analisi, sia di certo di valore e da tenere in considerazione in future analisi, si ritiene altresì che essa debba essere accordata ai cambiamenti che, dal tempo della ricerca a oggi, sono intervenuti proprio rispetto alle capacità e volontà lavorative di tali soggetti, alle loro prospettive all'interno di nuove dinamiche politiche internazionali, alle preferenze di altri stili di vita e, ancora, a un più generale mutamento dovuto proprio alla stabilizzazione (per quanto con tutti i problemi che essa comporta) della figura dell'assistente familiare. Inoltre, sembra doveroso ricordare che tale ricerca era legata alla sola migrazione filippina e a come il governo di allora fosse intervenuto per incoraggiare tale migrazione. Con tali ragionamenti, non si vuole assolutamente trascurare la rilevanza di suddette dichiarazioni, che, al contrario, dimostrano parte di quei problemi strutturali e discriminatori che si andranno a indagare nel presente studio. Al contrario, proprio in virtù della necessità di una conoscenza più approfondita legata all'esperienza specifica delle assistenti familiari, prese come attori principali delle analisi, si crede che sia necessario adottare una prospettiva che scavalca quell'idea di vittima di cui sopra e che, nel caso, accolga e analizzi le problematiche senza privare di alcuna *agency* gli attori. Ciò che invece si ritiene molto interessante è che l'autrice distingue in maniera chiara tra le "vecchie" migrazioni, per le quali a) il soggetto migrante era comunemente un uomo e b) tale

soggetto è il fulcro della migrazione stessa, e queste nuove migrazioni, dove i soggetti sono donne (e *care givers* anche della loro stessa famiglia) e, per l'appunto, il fulcro è proprio la famiglia, che si vede "privata" di un membro molto importante che si occupava della cura, senza magari poter ricorrere al welfare per sopperire alla sua assenza. In tal senso, parlare di "famiglie transnazionali", come fa l'autrice, diviene essenziale per restituire non solo verosimiglianza ai processi che soggiacciono a tali migrazioni, ma ancora unità al nucleo familiare originario pur se tra i suoi membri intercorre una certa distanza spaziale. Al riguardo, e tornando sul modo in cui tali migrazioni si ricollegano alla concettualizzazione del lavoro di cura, Secondo Yeates (2004) l'idea che va assolutamente smantellata è proprio quella circa la perdita di capacità affettive e di dimostrazioni d'amore verso i propri parenti da parte dell'assistenti familiari. Il fatto che il loro tempo, le loro azioni pratiche di cura e la vicinanza emotiva vengano spesi in gran misura con le persone che assistono sul lavoro non significa che quell'affetto venga semplicemente reindirizzato. Ciò che, in qualche modo, vuole affermare l'autrice è che "l'amore si moltiplica", o meglio, pur considerando lo stress e la situazione in parte di costrizione (condizionata dalle richieste del mercato del lavoro e anche dagli aspetti discriminanti di queste lavoratrici), l'impiego dell'affetto, della vicinanza, dell'empatia e dell'intimità nella cura (che, come già detto, è parte stessa della cura) diviene una risorsa complessa che può essere adattata ai diversi contesti. Andando avanti con questo ragionamento, la critica di FitzGerald Murphy (2014) alla concezione del lavoro di cura all'interno delle "catene globali della cura" (Hochschild 2000) come catene di beni, sottolinea con ancora maggior forza il valore della sfera emotiva e, soprattutto, relazionale su base transnazionale. L'argomentazione principale di FitzGerald Murphy è che la cura, di per sé, non può prima di tutto essere concepita come un bene, bensì come un servizio – e anche questo *sui generis*. Questa prima considerazione si allaccia alla difficoltà di poter quantificare (in maniera classica, così da poterla monetizzare) la sfera relazionale della cura che, se indivisibile da questa attività, richiede però delle considerazioni a parte nella sua analisi. È infatti proprio il carattere relazionale della cura a determinare il valore aggiunto di questo servizio e, in quanto tale, non solo richiede delle competenze da parte di chi lo svolge, ma anche un riguardo nel momento in cui viene organizzato all'interno del mercato del lavoro globale. E l'ultimo aspetto

che rende questa capacità necessaria da studiare è che, per le assistenti familiari, la cura si fa, come detto, transnazionale. A prescindere dalle possibilità migratorie di ogni lavoratrice (per esempio, la frequenza dei viaggi verso casa, correlata alla possibilità di svolgerli), la cura per i propri familiari si eroga a distanza, ma non per questo si fa meno intensa. Lo sviluppo delle più recenti tecnologie della comunicazione, così come la maggiore organizzazione rispetto alla mobilità su scala globale, sono trasformazioni che hanno sicuramente reso questi viaggi più agevoli. Ciò non toglie che la cura, come dimostrano queste lavoratrici, non necessiti per forza di prossimità spaziale. Come ogni altro fenomeno, esso evolve in base ai bisogni e alle risorse disponibili, che mutano a loro volta con i cambiamenti sociali più ampi, e così a un modello relazionale familiare tradizionale, che, per esempio, i riceventi cura italiani richiedono quando assumono un'assistente familiare, quest'ultime rispondono con una rielaborazione dello strumento, trasformandone e complicandone il significato.

2.4 Tra opportunità e ostacoli: marginalizzazione e *agency*

Considerato quanto detto finora sul settore della cura per come viene organizzato attualmente in Italia, è giusto ora riassumere questo quadro, per mostrarne le caratteristiche salienti. Prima di tutto, che siano le agenzie per il lavoro, il Terzo Settore o le famiglie a rivestire il ruolo di datori di lavoro, nelle assistenti familiari si ricerca, oltre a un *range* di competenze specifiche, un'elevata flessibilità, da intendersi non solo in relazione agli orari di lavoro e alle attività da svolgere, ma anche nell'adattamento alle «preferenze» delle persone di cui si prendono cura (Glendinning *et al.* 2000). A tal riguardo, come già illustrato dall'inerzia istituzionale, l'impiego diretto del personale di cura da parte dei beneficiari (ovvero, le famiglie) si presenta in questo contesto apparentemente come la soluzione preferibile per questi – e, in parte, sembrerebbe anche per le lavoratrici. Detto ciò, sussistono allarmanti conseguenze negative, in special modo per quest'ultime. Tra questi riscontri negativi vanno annoverati l'aumento dell'instabilità dell'impiego, il rischio per la sicurezza personale, la gestione degli orari lavoratori, la stabilizzazione dei compiti intesi come attività quantificabili e delineate da confini netti, il possibile decadimento della salute delle lavoratrici e le difficoltà derivanti

dalla lontananza dai propri familiari. Infatti, come si diceva, gli studi effettuati fino a questo momento riguardo i lavoratori di cura hanno evidenziato che, in Italia specialmente ma non solo, il genere e l'etnia (e ancora di più, lo status di migrante) sono entrambi fattori, da prendere insieme, che condizionano in maniera rilevante le strategie di questi soggetti rispetto al lavoro. Questo riguarda sicuramente la scelta del tipo di professione ricercata, ma qui si suppone lo sia anche rispetto alle attitudini tenute sul posto di lavoro, le dinamiche professionali create insieme ad altre lavoratrici di cura e la percezione di sé di questi soggetti (per esempio, quali sono gli atteggiamenti che i soggetti ritengono potrebbero venir più apprezzati dai loro clienti). Trattandosi di fattori, questi delle lavoratrici di cura, quali fonte di discriminazione, bisogna sottolineare che gli *output* negativi sono condizionati anche dalle loro identità. Infatti, per quanto ovviamente la situazione del settore della cura si stia ritrovando ad affrontare delle sfide importanti (anche solo per l'elevato numero di anziani in Italia) che coinvolgono molti campi sociali, allo stesso tempo, proprio perché sistemiche, non si può negare il peso che le discriminazioni hanno nello strutturare il settore per come si presenta ora. Di nuovo, se prese per quelle che sono (ovvero, manifestazioni di fenomeni capillarizzati e naturalizzati), le discriminazioni interagiscono con il sistema stesso e, per questo, sono rintracciabili in ogni campo. Quindi, le identità delle lavoratrici di cura per gli anziani divengono causa, per esempio, di condizioni di lavoro non eque, di basse tutele e di un alto rischio di abusi. Con "causa", in questo caso, non si intende alludere a nessun valore di colpa, così come nemmeno si vuole ricalcare un rapporto causale rilevato in senso stretto. Piuttosto, si tiene a sottolineare che questi fattori hanno un'influenza talmente forte, perché accompagnati da narrative molto solide che li vedono come di svantaggio o in maniera denigratoria, sulla delineazione di questa professione al punto da divenire determinanti. Questo ragionamento, però, può essere utile a mostrare anche il rovescio della medaglia. Infatti, tenendo conto che, pur nelle discriminazioni, l'*agency* di un individuo non viene annullata completamente, allora il fatto di "affidare" la cura degli anziani a questo gruppo può portare, da parte del gruppo stesso, a dei nuovi metodi per gestire il lavoro. Ciò avviene proprio nell'interazione con un campo che si mostra ancora problematico e quindi richiede delle innovazioni ed è ancora più forte se si considera il potere conferito all'interazione tra assistente e assistito. Nel momento in cui le

caratteristiche personali, legate non solo alle competenze ma anche al carattere e ad altre *soft skills*, si legano alla capacità relazionale che diviene un ambito importante per l'esecuzione dei compiti, allora le lavoratrici possono essere portate a ingaggiare queste loro capacità, competenze e conoscenze per adattare il lavoro alle richieste degli assistiti e delle loro famiglie. Con questo, non si vuole fornire una visione né ottimistica né pessimistica del fenomeno, bensì si cerca di coglierne le potenzialità e di scoprirne gli ostacoli, così da elaborare proposte per superarli. Con la capacità di articolare la cura su scala transnazionale, sfruttando gli strumenti a disposizione (come le tecnologie presenti al momento) e rielaborando lo stesso significato della cura, le lavoratrici immigrate del settore stanno già dimostrando di intervenire nel campo – in maniera inedita e costruttiva. Rimane un punto su cui interrogarsi, ovvero sul grado di pervasività di suddetti cambiamenti. Infatti, come verrà esposto più approfonditamente più avanti, ci si interroga sul fatto se tutte le trasformazioni sopraelencate stiano cambiando a tal punto il lavoro delle assistenti familiari da dare avvio a un nuovo *ethos* professionale. Ovviamente, ciò prescriverebbe non solo l'ideazione di nuove pratiche lavorative (che, se non riguardano strettamente i compiti di cura, hanno però a che fare con le altre due sfere – quella emotiva e relazione), ma, e soprattutto, una coscienza individuale e di classe su tale cambiamento. Quindi, tanto la percezione del proprio lavoro quanto la dimensione collettiva lavorativa di questo gruppo divengono elementi portanti di tale cambiamento e contribuiscono alla sua diffusione e al suo radicamento. Entrambi questi elementi sono sicuramente degli aspetti da indagare, soprattutto, rispetto al secondo, tenendo in conto che ci si trova di fronte a delle lavoratrici che non condividono degli spazi comuni, per quanto riguarda il lavoro, ma lo svolgono dentro delle case private, a stretto contatto solo con l'assistito (e, al massimo, la famiglia di questo). Rispetto all'idea di nuovo *ethos* professionale, ciò che necessita di essere osservato è come le istanze, derivanti (o meglio, domandate) dalla società – comprese le famiglie/datrici di lavoro – rispetto a un lavoro di cura altamente personalizzato, dove le relazioni familiari devono essere, in qualche modo, simulate per allinearsi a quei doveri (avvertiti come, almeno in parte, mancanti) dai membri familiari stessi, sono intrecciate con le necessità e le aspettative delle lavoratrici. Gli scopi di queste lavoratrici, ovviamente, possono differire da persona a persona e questo specie in relazione al fatto che, come professione, quella dell'assistente

familiare non è del tipo che apre a molti avanzamenti di carriera. Comunque, non si può tralasciare l'idea che questa occupazione possa maturare, per esempio in seguito al perseguimento di un titolo, in lavori nell'ambito infermieristico, che il posto di lavoro possa variare e garantire l'accesso in una struttura residenziale (pubblica o privata) per gli anziani o che, ancora, lo stesso lavoro di assistente familiari non venga utilizzato come temporaneo nel mentre si cerchi di cambiare settore. Sono queste possibilità da tenere in conto e che vanno a incrociarsi con le prospettive migratorie delle lavoratrici (e delle loro famiglie), che possono puntare a una stabilizzazione del paese di lavoro oppure a una progettualità che prescrive il rientro in patria.

3.Lavoratrici immigrate e intersezionalità

A questo punto, una volta osservato come il genere si dimostri una caratteristica fondamentale nell'analisi del lavoro di cura (sia per come viene gestito nel mercato del lavoro sia per le opportunità e, soprattutto, per gli ostacoli derivanti da quei sistemi culturali che condizionano le prospettive di carriera, i rapporti familiari e la valutazione delle competenze) e, altresì, presentata la situazione dei migranti per lavoro in Italia – in particolare, delle migranti donne nella cura –, è importante trovare una lente di studio che possa coordinare al meglio tutti questi aspetti e che, ancora di più, riconosca la peculiarità del fenomeno in esame. A questo fine, l'intersezionalità risulta lo strumento (teorico, analitico e metodologico) ideale. Nei prossimi paragrafi, quindi, verranno riportate alcune considerazioni circa il concetto di intersezionalità e come le identità intersezionali vengono riconosciute dalla società; la dimensione collettiva di queste categorie e l'uniformità/differenze all'interno delle categorie stesse; di quali metodologie potrebbe essere utile servirsi nel momento in cui si compie una ricerca intersezionale su identità intersezionali; da ultimo, perché essa diviene fondamentale nel momento in cui ci si avvicina al lavoro di cura per gli anziani nell'Italia di oggi.

3.1 Crenshaw e il mancato riconoscimento delle identità intersezionali

Considerata la rapida ascesa di questo concetto all'interno delle scienze umane in tempi recenti, così come l'impiego ancora limitato in Italia dello stesso (a differenza di altri paesi, come gli Stati Uniti), è utile partire dall'identificazione dell'oggetto principale delle analisi dell'intersezionalità e da una possibile definizione della stessa.

Prima di tutto, l'intersezionalità studia tutte quelle identità che si vedono costituite da almeno due fattori di discriminazione. Con questi fattori si fa riferimento a quelle caratteristiche individuali (e di gruppi di individui con le stesse caratteristiche), a causa delle quali tali individui/gruppi incontrano sistematicamente difficoltà, ostacoli e pregiudizi. Con “sistematicamente”, in questo caso, non si fa riferimento soltanto alla continuità delle esperienze negative vissute dagli individui, ma più

propriamente si indicano le sovrastrutture che organizzano la discriminazione. Con ciò si intende che le dinamiche marginalizzanti sono riscontrabili in ogni campo sociale (attraverso le politiche di welfare, le leggi, le norme culturali, il mercato del lavoro, i media e ancora altri ambiti). Ciò è reso possibile dai processi di culturizzazione e interiorizzazione di dettami discriminatori nella società più ampia, da come vengono incorporati nelle attività quotidiane e nel funzionamento dei rapporti sociali e riproposti costantemente dalle stesse strutture che vi si fondano sopra. Si tratta di semplici risposte euristiche e di salti logici, stabilizzati dalle asimmetrie di potere e dalla tensione verso lo *status quo*. Infatti, anche nel momento in cui un'innovazione, di qualunque genere, incontra il favore comune, essa ha bisogno di un processo di inserimento e poi di stabilizzazione per poter essere compresa e in seguito ingaggiata; lo stesso vale, quindi, per tutti quegli aspetti che, al contrario, si faticano a sottoporre a innovazione. È necessario evidenziare tali dinamiche e condizionamenti proprio perché, alla base del lavoro di cura per gli anziani in Italia, al momento le caratteristiche delle lavoratrici di cura sono elementi significativi nel delineare la domanda e l'offerta di lavoro, i caratteri della cura stessa e le possibilità di queste lavoratrici. L'intersezionalità, che parte dall'incrocio di queste discriminazioni, appare allora già uno degli strumenti migliori dell'analisi. A questo punto urge porre un'ulteriore specificazione dell'intersezionalità – che giustifica ancora il suo utilizzo nella ricerca e il taglio della stessa. Infatti, esiste una distinzione tra l'approccio delle “discriminazioni multiple” e quello intersezionale. Rispetto al primo, nel momento in cui viene studiato un fenomeno dove sono presenti discriminazioni di diversa natura (per esempio, legate al genere, alla razza e alla classe), viene riconosciuta la coesistenza di queste forme marginalizzanti, che analizzate nel dettaglio, ma l'idea di partenza è quella di una somma delle discriminazioni, che vanno quindi ad acuire la posizione degli individui che le posseggono in un certo numero. Ciò, quindi, condiziona l'analisi, che parte dallo studio di ogni singola discriminazione e come questa possa impattare sull'esperienza di un individuo, per poi conciliarle tutte. Le studiose dell'intersezionalità, attraverso varie metafore e approcci, rigettano questo modo di procedere. Un'identità intersezionale, infatti, non è il risultato addizionale di una serie di fattori di svantaggio, bensì il suo prodotto (come quello di una moltiplicazione). Questa visione presuppone una trasformazione delle parti

costitutive che, unite, divengono inscindibili nel loro risultato. Ciò sta a significare che l'esperienza, per esempio, di una donna Nera non è semplicemente quella di una persona vittima di sessismo (genere) e di razzismo (+razza); invece, una donna Nera vive un'esperienza peculiare, dove le parti costitutive si trasformano nella loro unione (genere*razza). Questo modo di procedere, semplificato dalla metafora matematica, in realtà nasconde una realtà molto più complessa: per conoscere le caratteristiche della discriminazione delle donne Nere, bisogna studiare le donne Nere – non le donne e le persone Nere. Infatti, quegli elementi del genere femminile che vengono trattati in modo discriminatorio (e le modalità secondo cui ciò avviene) sono selezionati tenendo conto della razza e assumono nuovi connotati, del tutto peculiari, proprio a causa di questa unione. Per quanto rimangano dei punti in comune con le discriminazioni di partenza (ovvero, riprendendo l'esempio precedente, le donne Nere condividono la discriminazione di genere con le donne bianche, così come quella rispetto alla razza con le persone Nere) e quindi si possano compiere delle analisi sulle singole discriminazioni, considerando tra i soggetti che le subiscono anche delle identità intersezionali, al contrario non si può ridurre il tipo di sessismo rivolto alle donne razzializzate a quello delle donne non razzializzate né lo si può fare con le persone Nere in generale, senza tenere conto del genere. Questo ragionamento vale per qualunque tipo di identità intersezionale, a prescindere dal tipo di discriminazioni alle quali sono soggette. Una volta constatata la specificità dell'esperienza di queste identità, sorgono alcune complicazioni – che, al contempo, possono rivelarsi delle opportunità. Una delle più importanti, sulle quali ci si concentrerà in questo paragrafo, è quella relativa all'influenza del contesto spazio-temporale. Come già presentato in parte da Orloff (2009) riguardo i sistemi di welfare, rispetto alle discriminazioni coesistono prospettive universali e situate. Per quanto, in apparenza, tale coesistenza potrebbe risultare problematica, in realtà rivela dei livelli di complessità nei fenomeni discriminatori e possibili cambiamenti, nel momento in cui si interviene su di essi. Se, infatti, le ricerche dimostrano che, ovunque nel mondo, sono riscontrabili il razzismo e il sessismo (e l'intersezione tra essi) e che essi assumono dei caratteri di base praticamente universali, allo stesso tempo gli specifici ambienti dove questi fenomeni avvengono determinano ulteriori caratterizzazioni di suddette discriminazioni (acuendole, diminuendole o semplicemente modificandole).

Quindi, per quanto, per esempio, il sessismo rimanga un problema globale, la risposta delle politiche, del welfare, del mercato del lavoro e della cultura di una determinata nazione possono intervenire su di esso per modificarlo. A questo, va aggiunto a) il potere che la globalizzazione (e, ancora prima, l'imperialismo) ha avuto nel diffondere determinate credenze e nel solidificarle, incrementando la visione universalistica su queste discriminazione e b) la specificità dei gruppi intersezionali legati a dei contesti in cui non solo hanno assunto determinate peculiarità, ma – e ancora di più – sono evoluti, rispondendo a tali peculiarità. Questo discorso è presente alla nascita dell'intersezionalità e ha contribuito ad accesi dibattiti sull'evoluzione della teoria. Il punto di partenza, e che di per sé sta destando non poche criticità all'interno delle discussioni accademiche, riguarda l'origine dell'intersezionalità e quanto sia (stato) corretto il processo di allontanamento da essa. Per il momento, però, si parlerà proprio della sua nascita e del suo primo step evolutivo, così da affrontare la questione dell'universalismo e del particolarismo, specialmente nell'interazione tra identità intersezionali e altri attori.

L'intersezionalità, dopo essere stata dapprima sviluppata come concetto all'interno del movimento del femminismo Nero negli Stati Uniti, viene sistematizzata da Kimberlé Crenshaw alla fine degli anni Ottanta, riconoscendo questa autrice come la prima studiosa ufficiale della teoria. Crenshaw ha coniato il termine "intersezionalità" per descrivere *«a lens through which you can see where power comes and collides, where it interlocks and intersects»* (2017). Già da questa prima descrizione appare evidente come il potere sia nodale nella realtà delle identità intersezionali: il potere nella sua distribuzione asimmetrica all'interno della società, quello esercitato da gruppi contrastanti, quello perpetuato dalle istituzioni e come in tutto questo assuma un ruolo attivo, performativo e relazionale (*«comes and collides, interlocks and intersects»*). Identificato quindi il campo generale dell'intersezionalità, o meglio le dinamiche che vengono osservate per studiare poi l'oggetto dell'intersezionalità (ovvero, le identità intersezionali), l'autrice fornisce la ormai celebre metafora del traffico stradale per descrivere tali identità:

«[...] consider an analogy to traffic in an intersection, coming and going in all four directions. Discrimination, like traffic through an intersection, may flow in one direction, and it may flow in another. If an accident happens in an intersection, it can be caused by

cars traveling from any number of directions and, sometimes, from all of them. Similarly, if a Black woman is harmed because she is in the intersection, her injury could result from sex discrimination or race discrimination.» (1989)

Ciò che l'autrice ha voluto dimostrare primariamente, quindi, è che, come accennato in precedenza, quei soggetti all'interno della società che vivono simultaneamente almeno due forme di discriminazioni sono identità che non possono essere divise nelle proprie parti costitutive (aspetti di marginalizzazione) in quanto prodotto (per esempio, genere*classe); questo prodotto (o identità) determina un'esperienza peculiare per il soggetto. In secondo luogo, come conseguenza, ogni considerazione, strumento o azione (politico, economico, storico, sociale, culturale etc.) riguardante questi soggetti è stato e viene costruito sulla base di tale intersezione e non solo su una parte di essa (per esempio, se si considera solo il genere per una donna Nera). In caso contrario, queste considerazioni/strumenti/azioni risultano scorrette nell'analisi, in quanto non possono essere applicate ai soggetti in esame. In uno dei suoi testi più illuminanti – e anche il primo ufficiale nel quale l'autrice espone la teoria intersezionale –, Crenshaw osserva come la dottrina antidiscriminatoria e il femminismo risultino quali approcci inesatti (e non equi) nel rapportarsi con dei soggetti intersezionali come le donne Nere (1989). Perciò, l'autrice si prepone di analizzare in chiave critica delle situazioni concrete, localizzate e con conseguenze pratiche, immediate e oggettivabili, per far venire alla luce le implicazioni ideologiche di matrice razzista, sessista, classista e intersezionale (ovvero, nell'interscambio, più che nella congiunzione, di fattori che determinano la marginalizzazione di un individuo). È doveroso sottolineare che, per quanto gli studi di Crenshaw abbiano dato avvio alle ricerche intersezionali di altre autrici, spostando via via il focus su altre intersezioni, le analisi dell'autrice si concentrano su un contesto ben specifico, che è quello degli Stati Uniti, e riferendosi alla situazione delle donne Nere. Questa precisazione non solo riporta all'attenzione quel riferimento all'importanza del contesto di cui si è già trattato, ma altresì è stato alla base della chiave critica rispetto alla trasferibilità della ricerca intersezionale in contesti diversi (o, perlomeno, verso identità intersezionali diverse). Se infatti l'intersezionalità si vuole fare strumento per la ricerca sociale, allo stesso tempo vede la sua origine all'interno della militanza politica e ribadisce, con la sua sola azione, la distorsione che le asimmetrie politiche

possono avere. All'interno del dibattito sul tema, ci si chiede quindi quanto sia etico superare la sua origine femminile e Nera, considerando che l'intersezionalità si prepone come obiettivo quello di indagare le discriminazioni e i processi che le caratterizzano (tra cui, il silenziamento, il mancato riconoscimento e l'appropriazione). A tal riguardo, la maggior parte delle studiose del tema, Crenshaw inclusa, programmano comunque l'utilizzazione della teoria anche nel suo trasferimento su altre intersezioni, servendosi quindi dell'intersezionalità come un vero e proprio metodo (o anche, un paradigma). Questo anche a dispetto di considerazioni passate, che invece sembrano prediligere il suo ancoramento alle discriminazioni primariamente studiate. La stessa Crenshaw, infatti, nel presentare l'intersezionalità, affianco alla metafora del traffico sopra indicata, aggiunge che, a suo avviso, le identità intersezionali che (all'epoca) richiedevano un'attenzione particolare e che, in qualche modo, diventando le prime (se non le uniche) a poter essere intitolate come tali, erano le donne Nere di classi economiche inferiori (escludendo, in maniera esplicita, sé stessa da questa categoria, per via dell'ultimo asse di marginalizzazione). Ciò che ha lamentato Crenshaw è stato l'allontanamento dell'intersezionalità dai suoi intenti iniziali, fin quasi ad arrivare a una corruzione del concetto, che è divenuto un *avatar* di quanto era stato da lei concepito (in Lutz 2014). In particolare, l'uso che spesso ne ha fatto il femminismo bianco ha condotto a perdere quel carattere di specificità dell'intersezionalità. In maniera simile, Salem (2016) dibatte della perdita dell'aspetto più critico dell'intersezionalità per l'utilizzo (o meglio, l'incorporazione all'interno di altre visioni preesistenti) che soprattutto il femminismo bianco, ma non solo, hanno fatto di tale approccio. In tal senso, l'autrice propone di riacquistare tale chiave critica (e operativa, se non militante) attraverso a) il riconoscimento delle origini (come già detto) e b) l'accostamento dell'intersezionalità al neo-marxismo femminista, come approccio di lotta e di riconoscimento del potere capitalista su ogni discriminazione. La studiosa ci tiene a sottolineare come la sua sia, per l'appunto, una proposta, al pari di come potrebbero essercene altre. Ad avviso di chi scrive, sebbene il marxismo (e teorie derivanti) venga probabilmente tutt'ora considerato come la teoria principale tra quelle cosiddette del "conflitto", sussistono alcuni dubbi sulla sua implementazione concepita come strumento per restituire qualcosa che è stato strappato dalle studiose bianche all'intersezionalità. Sebbene, da una parte, esista il

marxismo Nero e, dall'altra, l'approccio femminista-marxista abbia rivestito e rivesta tutt'ora un ruolo importante nel riconoscimento di gruppi e classi sociali tradizionalmente ignorate e maltrattate, si ritiene che la soluzione per riportare la chiave critica nell'intersezionalità sia, di fatto, da cercare proprio all'interno del gruppo che l'ha sottratta, ovvero il femminismo bianco. Adottare una prospettiva teorica che, a un certo punto, si è proprio legato a questo movimento potrebbe apparire come una soluzione parziale, piuttosto che un intento di dialogo con l'intersezionalità Nera (e IPOC – ovvero, delle *Indigenous and Persons of Color*). Se è il marxismo può rappresentare una chiave da affiancare all'intersezionalità, forse questo dovrebbe essere, per l'appunto, un marxismo non-bianco. Inoltre, rimane da interrogarsi rispetto a quanto la chiave critica dell'intersezionalità si sia realmente depotenziata all'interno dell'intersezionalità Nera. Se è vero che, per le asimmetrie di potere derivanti, in questo caso, dal privilegio razziale, l'azione delle studiose intersezionali bianche hanno avuto delle ricadute negative rilevanti sull'intersezionalità, è al contempo corretto tenere in considerazione che un'eventuale conciliazione di istanze dovrebbe avvenire come secondaria rispetto alla restituzione della teoria alle sue creatrici. Ciò, si ritiene, non annulla affatto il suo potere di trasferibilità, ma a) applica il principio del riconoscimento delle discriminazioni che intercorre tra le studiose, con lo scopo di contenerlo/contrastarlo e b) apre la strada a un approfondimento dei concetti intersezionali e alle sue prassi applicative proprio per non cadere nel tranello di trasferirle e basta su altri soggetti, quanto piuttosto di adattarli. In tal senso, alcuni queer studies ragionano proprio sui punti di avvicinamento con l'intersezionalità (Rahman 2010; Shepard 2016) e, soprattutto, sui problemi che possono derivare da una sua applicazione quando non è stata attentamente congeniata per non spogiarla dei suoi caratteri originari, in un processo che è di semplice applicazione e non di trasformazione (che rischia di diventare – come spesso accade – escludente; Rosenblum 1994; Fotopoulou 2012). In tempi più recenti, la stessa Crenshaw ha rivisto la sua posizione iniziale, cogliendo le potenzialità della trasferibilità dell'approccio su altri soggetti intersezionali (proprio come, per esempio, le persone *queer*). La specificità dell'intersezionalità, quindi, non ne impedisce la trasferibilità, ma la sua forza risiede nel riconoscimento delle particolarità situazionali, al contrario di quando è impiegata come uno strumento con caratteri

ripetibili sui diversi gruppi in esame – che in, questo modo, e almeno in parte, annullano l'attenzione alla particolarità dell'esperienza.

Tornando a Crenshaw, a proposito della prospettiva situazionale, il suo primo lavoro sulla dottrina antidiscriminatoria e il femminismo bianco viene affrontato dal punto di vista legale (all'interno di quello che era il campo dell'autrice, ovvero la giurisprudenza), che però già a partire dalle parole dell'autrice si trasferisce anche in altri ambiti del potere, come quello delle politiche, del mercato del lavoro e della cultura. Crenshaw punta a dimostrare come il mancato riconoscimento delle identità intersezionali non solo porti a trattamenti scorretti verso questi soggetti, ma soprattutto che tale mancato riconoscimento viene naturalizzato tramite l'utilizzo degli strumenti legali che, di fatto, silenziano l'esistenza stessa di queste identità e non riescono così ad affrontare i loro problemi e proporre soluzioni. Nel farlo, utilizza tre casi legali per mostrare altrettante modalità di mancato riconoscimento. Nel primo, *DeGraffenreid v General Motors*, il genere e la razza non sono state considerate come dimensioni contestuali e per questo sono state rifiutate entrambe. Nel secondo, *Moore v Hughes Helicopter, Inc.*, solo una dimensione è stata riconosciuta (quella femminile), trascurando la realtà intersezionale. L'ultimo, *Payne v Travenol*, l'intersezione è stata riconosciuta solo parzialmente, con la conseguenza che *«it forces them [le donne Nere] to choose between specifically articulating the intersectional aspects of their subordination, thereby risking their ability to represent Black men, or ignoring intersectionality in order to state a claim that would not lead to the exclusion of Black men»* (p.148). Tramite l'analisi delle leggi che hanno condizionato le risoluzioni di questi casi legali (e anche delle *policies* più in generale), Crenshaw ha portato alla luce le conseguenze negative del mancato riconoscimento dell'esperienze peculiare delle identità intersezionali rispetto alle pratiche quotidiane nelle quali queste agiscono e nelle interazioni con gli attori (specie se autorità e istituzioni) coinvolti in quei campi. Inoltre, evidenzia che l'influenza di valori, norme sociali e strutture culturali hanno in determinati contesti nel delineare (e, in qualche modo, categorizzare) le esperienze delle identità intersezionali, al punto da distorcerle, da condizionare la visione dei (o propriamente i) fenomeni collegati a queste esperienze quotidiane (per esempio, la concezione che si può avere dall'esterno sulle loro abitudini) e infine le opportunità degli stessi soggetti intersezionali. Le identità intersezionali, infatti, subiscono già

le conseguenze negative delle false credenze (per esempio, considerazioni razziste basate sulla loro etnia), sono protagoniste di processi di silenziamento e invisibilizzazione e incontrano maggiori difficoltà nell'accesso a molte risorse rispetto ai soggetti non intersezionali. Quando Crenshaw, quindi, critica il mancato riconoscimento da parte delle istituzioni, evidenzia come la derivata assenza di strumenti nell'interazione con i soggetti intersezionali porti ad atteggiamenti ingiusti nei loro confronti, mostrando al contempo i *bias* nelle esecuzioni delle misure (scorrette) a disposizioni delle istituzioni e il conseguente incremento dei fenomeni discriminatori nei confronti dei soggetti intersezionali.

L'approccio di Crenshaw, urge sottolinearlo, non è solamente improntato verso un'impostazione teorica che possa rilevare e criticare determinati assetti problematici per la loro natura illegittima e violenta, ma punta a essere una vera e propria azione di innovazione (e lotta) sociale. L'autrice utilizza l'intersezionalità come uno strumento che possa essere concretamente contrastare la subordinazione, la segregazione e la denigrazione culturale. Con le sue riflessioni, si erige a esempio per dimostrare, fattualmente, una nuova strategia di azione, in modo da preparare la strada a una sua implementazione creativa e per mostrare il suo ampio potenziale applicativo. In tal senso, al di là dei dibattiti in corso, l'intersezionalità rimane sia una teoria funzionale allo studio di determinati fenomeni sia può mantenere un ruolo di supporto di valore per le politiche che volessero iniziare una revisione dei problemi esistenti. Per questo, la sua applicazione alle lavoratrici di cura immigrate in Italia sembra ancora più efficace. La declinazione di questo concetto può non solo rivelarsi essenziale nell'osservare il lavoro di cura per gli anziani come viene eseguito dalle assistenti familiari (che sono soggetti intersezionali per status migratorio*genere*classe), ma anche il modo in cui questa esecuzione interviene all'interno di un campo sociale dove sono coinvolti altri attori (lo stato, il mercato del lavoro, le famiglie, le comunità locali). Inoltre, svela il ruolo degli strumenti (come le politiche) implementate finora nel settore e come esse, in interazione con altri campi (per esempio, quello delle migrazioni, della conciliazione casa-lavoro, dell'*housing*) manchino di riconoscere le lavoratrici sotto esame e dove non riservano per loro misure che possano garantire un lavoro (e una vita) dignitoso né un'efficace inclusione sociale.

3.2 La dimensione collettiva e la *translocational positionality*

Prendendo in considerazione i dibattiti riguardanti l'intersezionalità, in special modo in relazione ai limiti che questo approccio può avere nel raggruppamento di identità intersezionali in gruppi più ampi (ai fini dell'analisi), sicuramente una teoria che problematizza suddetti limiti e che presenta degli spunti molto interessanti in relazione alle lavoratrici di cura per gli anziani è quella della *translocational positionality*. Prima, però, di arrivare a discutere la famosa proposta di Anthias, altri contributi possono rivelarsi utili nel delineare meglio la situazione attuale di queste lavoratrici e nel raccogliere ulteriori strumenti analitici, che vanno a integrarsi con quanto poi si dirà circa la teoria sopracitata.

Prima di tutto, è interessante studiare la proposta di Amelina e Lutz (2019) rispetto allo studio, all'interno dell'alveo della prospettiva sociologica del costruttivismo sociale, della *motility*, del *mobile turn* e, soprattutto, della *spatialization* (Amelina 2017). Le autrici, in riferimento alle donne migranti – e dedicando una nota speciale a quelle impiegate nel lavoro di cura –, propongono di coniugare alcuni studi sulle migrazioni (che rivedono, invero, l'essenza stessa di migrazione) con l'intersezionalità, all'interno di una teorizzazione dove il contesto specifico di riferimento diviene una discriminante essenziale. Il loro punto di partenza, riprendendo il *mobile turn*, è quello di una revisione critica della naturalizzazione della sedentarietà e di come essa produca effetti concreti tanto negli immaginari sociali quanto nell'organizzazione interpersonale e istituzionale. Sottolineano come la sola idea di non assumere come standard l'immobilità di per sé comporti la creazione di un nuovo assetto cognitivo e valoriale, per cui l'azione non avviene all'interno di luoghi con confini precisi, ma in spazi che vengono di continuo costruiti socialmente (e che subiscono una significazione da parte degli individui che ci si rapportano). Riprendendo quindi in parte le idee di base dello *spatial turn* (Löw 2016), le autrici evidenziano come sia proprio l'azione migratoria a complicare la significazione dei luoghi, così da partecipare attivamente alla "creazione dello spazio". Ciò detto, loro sottolineano altresì come questa azione di *space-making* interagisca con le altre interpretazioni già presenti per questi luoghi e, ancora di più, come le interpretazioni legate alle migrazioni influiscano su quelle che si trasformano rispetto ai luoghi. In tal senso, fanno l'esempio delle differenze

tra “globale” (che si ricollega a un’idea di unità della terra) e “transnazionale”, che invece è legata all’idea dei networks e dei movimenti (e che, per questo, richiama anche più rapidamente all’esistenza di pratiche organizzate “*multilocally*”). Tutto questo discorso premette l’idea, che ricollegano esplicitamente ad Anthias, della gerarchizzazione delle scale geografiche e dell’utilizzo dello spazio e comi questi siano da considerare quali un ulteriore fattore all’interno dell’analisi intersezionale. Proprio citando Anthias quando scrive: «*[...] in terms of social relations that are hierarchical, it is not purely a question of a hierarchy of individuals within a category [of inequality], for there are complex forms of hierarchy across a range of different dimensions [of inequality]*», le studiose vogliono utilizzare la gerarchizzazione spaziale, dal momento che essa, quando si coniuga con le altre dimensioni di disuguaglianza, entra a far parte appieno dell’esperienza intersezionale e va studiata in interazione con gli altri aspetti. In tal senso, per quanto riconoscano una stabilizzazione dei fenomeni discriminatori, ne ricalcano però la natura situazionale. Al di là di questo modo di procedere, rimane di grande interesse la loro analisi della *motility*, primariamente ideata da Flamm e Kaufmann (2006). Con questo concetto ci si riferisce a una particolare forma di capitale, che è quello inerente alle capacità e alle risorse necessarie alla mobilità spaziale – e quindi alle migrazioni. La *motility* è costruita su tre aspetti: l’accesso, ovvero l’immediata disponibilità all’opportunità di migrare; le capacità (*skills*), ovvero le conoscenze (apprese professionalmente o in maniera amatoriale) e le capacità necessarie a programmare un viaggio migratorio; infine, l’approccio cognitivo, che fa riferimento alle analisi, compiute dal migrante, rispetto a tutte le possibilità di movimento presenti e che orientano di conseguenza le capacità di movimento. Il riconoscimento di questo genere di capitale è molto proficuo alla luce del fatto che si propone come una risorsa a sé stante dalle altre, che va sviluppata e incrementata e che segna delle differenze. Come scrivono le autrici:

«*[...] although opportunities for access to mobility are determined, in part, by economic capital, individual’s capacity for mobility is also the result of aspects that cannot be reduced to economic capital alone.*» (p.43)

Questo capitale può rivelarsi per le assistenti familiari un elemento grazie al quale articolare meglio il lavoro, così da incontrare tanto le richieste degli assistiti (e dello

stato nel quale iniziano a lavorare) quanto quelle dei propri familiari. Non che ciò elimini gli aspetti discriminatori ricollegati a tale strumento, ovvero che, per possederlo, i soggetti devono comunque vivere una realtà da immigrati – fatto sta che non ci si sente di escludere del tutto la prospettiva di Amelina e Lutz, quando suggeriscono proprio di interpretarlo come un ulteriore “asse di iniquità”. Ma, pur tenendo conto di tali considerazioni, come presentata da altre autrici (per esempio Nash), la *motility* può, nel concreto, diventare uno strumento utile – che se non rappresenta un privilegio, non è nemmeno un ostacolo. Il problema principale rimane nell’interpretazione che si dà alla *motility*, o meglio alle narrative che la circondando. Infatti, permane il rischio che, nell’interazione sociale, il mancato riconoscimento del suo valore possa portare a non vederla come una risorsa. Allora, di nuovo, se l’associazione di questa capacità migratoria avviene con altri aspetti marginalizzanti (come la povertà, similmente a quanto teorizzato dalle autrici), non si può escludere l’influenza che tale associazione può esercitare sulla percezione e poi sull’esperienza delle lavoratrici di tale risorsa, oltre ovviamente alle risposte della società che tale percezione genera. Infatti, il mancato riconoscimento di un capitale di certo non porta a misure atte a proteggerlo, a sostenerlo e a incrementare delle azioni in grado di risolvere eventuali problemi. Detto ciò, il solo possesso di questo capitale apre la riflessione a nuove considerazioni rispetto all’*agency* delle lavoratrici, così come all’analisi intersezionale dei loro vantaggi, dei loro ostacoli e del modo creativo in cui possono gestirli.

Restando nell’idea delle migrazioni al femminile, La Barbera (2013) utilizza il concetto di donne “in transito” e delle difficoltà incontrate tanto nei paesi di origine quanto in quelli di arrivo. Più in generale, in questo suo scritto, l’autrice si concentra su «*the hybridism, multiple belonging and “borderline-ness”*» delle donne migranti, in un equilibrio incostante e trasformativo tra la posizione di appartenenza e quella di arrivo, così come insita nella loro identità. Anche lei sceglie di riprendere le parole di Anthias per focalizzarsi: a) sull’importanza dei contesti (che, nel suo caso, si dividono tra quelli di partenza e di arrivo) e b) sul fatto che le identità intersezionali, o meglio il riconoscimento di un’identità intersezionale, non è solo «*[...] as a factor of identification/discrimination, but also a social processes in continous becoming*». A tal riguardo, al di là dei fattori di natura sociale e politica (e delle asimmetrie di potere derivanti), La Barbera si concentra molto sulla sfera

emotiva, psicologica e rappresentativa delle donne migranti. Prendendo l'idea della "locationality" delle donne "in transit", quindi sottolineando questo stato perpetuo di appartenenza e distanza, di costruzione e co-costruzione, situata in contesti specifici, secondo l'autrice una ri-concettualizzazione, cognitiva ed emotiva «*of multiple belongings, the existential, psychic, and social condition of being at the borderline is transformed from a marginalized condition of exclusion into a fruitful epistemological position from which to interrogate and theorize individual and group's mechanisms of social identification, exclusion, and discrimination*». Sicuramente una visione dinamica dell'identità, in continua interazione e che sia onnicomprensiva anche di aspetti spesso trascurati (come, per l'appunto, la sfera emotiva) può aprire a molti ragionamenti e suggestioni. Inoltre, accettando questa possibilità, diviene più agevole analizzare le molte azioni delle discriminazioni e come esse vengono incorporate, interiorizzate e rielaborate dai soggetti che le subiscono – il che ha delle ripercussioni pratiche sul loro agire. Cogliere nella condizione di "essere ai margini" uno spazio di opportunità non solo per l'analisi, ma anche per lo smantellamento di alcune concezioni (idea, a dire il vero, non nuova, ma forse non utilizzata ancora pienamente nell'intersezionalità) è indubbiamente utile anche nell'esplorazione complessa dell'esperienza intersezionale, piuttosto che nella corsa alla sistematizzazione dei gruppi al fine di categorizzarli e potervi compiere delle analisi. L'autrice va avanti con le sue riflessioni fino a giungere a una nuova proposta, che è quella dell'*intersectional-gender*. Ciò che La Barbera afferma è che il genere di per sé, ovvero preso da solo come caratteristica, presenta dei tratti intersezionali, anche senza coesistenza con altri assi di discriminazione. Ciò è dovuto al potere strutturante che questo tipo di discriminazione (il sessismo) ha sugli altri ambiti dell'esperienza individuale e sociale. Come specifica, tutte le altre forme di subordinazione interagiscono con il genere; il genere non entra nell'intersezionalità in un processo di moltiplicazione, bensì ne è una parte fondante e paragonarlo ad altri fattori rischia di tralasciare il fatto che il genere li attraversa tutti. Queste ultime considerazioni, a dire il vero, per quanto stimolanti, celano dei possibili problemi. Prima di tutto, lasciano spazio alle considerazioni per cui esista una gerarchia delle discriminazioni (come alcuni hanno provato a teorizzare – pensiero non condiviso in questo studio), per cui esistono dei fattori di subordinazione più "discriminanti" di altri. Poi, entra in atto

una critica al concetto di fondo dell'intersezionalità – sebbene La Barbera vorrebbe evitarlo. Infatti, se il genere non viene incrociato con altri fattori – o meglio, se si presuppone che il genere attraversi tutti i fattori discriminatori –, il passo a che l'identità intersezionale venga scissa nelle sue parti costitutive è breve e allora ci si ritroverebbe di fronte a una concezione per cui esiste l'identità intersezionale come prodotto inscindibile sommato al genere (per esempio: (razza*classe) + genere). Da ultimo, per quanto, di nuovo, la studiosa punti a evitarlo, sussiste la possibilità dell'omologazione dell'esperienza femminile. Se è vero che la discriminazione femminile mantiene dei caratteri molto simili attraverso i diversi contesti, l'idea di considerare il genere come a sé stante rischia di renderlo universale e non più situazionale. A prescindere dall'idea di mantenere o meno l'origine militante della teoria (e quindi rischiare di sovrapporre il femminismo bianco a quello Nero e poi intersezionale), che il genere venga vissuto come intersezionale a prescindere dagli altri assi sembra un azzardo che tralascia il combinato disposto delle identità intersezionali. Detto ciò, sicuramente in alcuni campi il genere è un fattore determinante – come quello della cura. Infatti, benché la cura per gli anziani salariata adesso sia eseguita dalle donne immigrate, è bene ricordare come la cura in generale risenta ancora fortissimamente delle strutture sessiste rispetto alla divisione del lavoro di genere. Quindi, benché qui si rifiuti l'idea della gerarchia delle discriminazioni (o ancora, delle “Olimpiadi delle oppressioni”) e non si condivida l'*intersectional-gender*, all'interno dello studio della cura, e come questa si è andata strutturando quale settore professionale, uno sguardo particolare al genere come fattore, per tenere conto della sua origine e del suo sviluppo, potrebbe risultare infine doveroso. Per quanto riguarda invece l'idea della *locationality* “in transito”, se ne apprezza grandemente l'idea di localizzarlo, per l'appunto, ma rispetto all'idea dell'identità in costruzione si ritiene che essa non sia stata toccata a sufficienza – cosa che invece avviene in altre autrici, come Yep e Lescure e la stessa Anthias.

Yep e Lescure (2019) utilizzano il termine “*thick intersectionality*” per esplorare il processo di creazione dell'identità, rigettando l'idea che si tratti di un artefatto stabile e ben delineato (per quanto ancora identificabile). Partendo dalle analisi delle micro-aggressioni perpetuate a danno delle persone intersezionali, gli autori dichiarano che l'intersezionalità potrebbe meglio comprendere la complessità di tali

identità includendo lo studio di questo tipo di fenomeni discriminatori, in quanto manifestazione delle ricadute sociali (e poi, sull'individuo) delle visioni marginalizzanti che li determinano – tutto ciò attraverso l'individuazione dei “vettori di differenza sociale” che creano l'identità e producono l'esperienza. Inoltre, lo studio sulle micro-aggressioni potrebbe giovare della lente dell'intersezionalità perché tramite essa si limita il rischio di ridurre questi soggetti a una sola dimensione della loro identità o di frantumare. Ciò è dovuto sia all'equilibrio tra svantaggi e privilegi (di cui parla Nash), sia all'idea dell'inscindibilità delle identità proposta dall'intersezionalità più in generale, che quindi così riconosce la complessità dell'individuo e contrasta lo schiacciamento e l'omologazione. In tutto questo ragionamento, la chiave di interesse, da cui poi nasce l'idea della *thick intersectionality*, è la visione non statica, critica, trasformativa e contraddittoria delle identità intersezionali, che, appartenendo contemporaneamente a più gruppi e soggette a fenomeni discriminatori diversi, trovano la loro espressione in un processo continuo di negoziazione, divenire e appartenenza. In tal senso, un altro concetto (non utilizzato soltanto da loro) che diventa molto utile è quello dell'*embodiment*. Questo riporta l'attenzione tanto sull'idea della corporalità delle identità intersezionale come mezzo dell'esperienza (ivi compresa quella discriminatoria, che viene perpetuata anche a partire dal corpo di questi soggetti), quanto sul meccanismo per cui l'esperienza viene appresa e fatta propria attraverso prassi concrete e quotidiane, nella propria individualità e nell'interazione sociale. L'idea dell'*embodiment* così presentata, allora, vuole contrastare il rischio (purtroppo a volte presente in alcune autrici intersezionali) dell'elencazione degli assi di subordinazione come una lista compilativa e asettica, attestando, al contrario, la «*messiness, multidimensionality, and voluptuosness of identities as they are lived, expressed, and embodied*» (p.116). Con questa prospettiva, gli autori presentano allora i quattro punti fondamentali della *thick intersectionality*, che sono: l'identità come un processo ininterrotto di “diventare” piuttosto che di “essere”; il fatto di abbracciare il disordine (*messiness*) dell'esperienze quotidiane associate con l'*embodiment* e la performance dell'identità; l'analisi “dell'intensità emozionale e della forza dei sentimenti” che i soggetti vivono in relazione all'esperienza della loro identità; infine, l'importanza del contesto storico-sociale sull'esperienza. Con questi quattro punti, Yep e Lescure

intendono indagare “la consistenza, le contraddizioni e le tensioni” associate a una particolare identità intersezionale; i modi creativi in cui le identità intersezionali sono “create, stabilite, espresse, in cui si manifestano e vengono impiegate nelle interazioni sociali”; il potere dell’emozioni sulla performance identitaria; da ultimo, il contrasto all’idea di identità come astratte e come categorie sociali “scorporate” (*disembodied*). Tutto ciò risulta di particolare interesse nel presente studio per diverse ragioni. La prima è che l’idea della corporalità, sia vissuta individualmente che agita in un’interazione sociale, risulta uno strumento puntuale nell’analisi del lavoro di cura per gli anziani, dove tanto l’assistente quanto l’assistito vivono (sebbene in maniera differente) la propria corporalità quale continuamente mostrata, eseguita, giudicata e rivista (nel senso di rielaborata) in base ai compiti e alle necessità che la cura richiede. La seconda risiede poi nell’analisi emozionale – che, come già detto, è fondamentale nelle pratiche di cura. Se già normalmente l’esperienza intersezionale ha delle ricadute psico-emotive sul soggetto, che interagiscono e trasformano tanto l’esperienza individuale quanto la risposta che viene dall’esterno, nella cura dove l’emotività viene considerata una sfera inalienabile, e quindi lo sforzo richiesto nell’utilizzarla si fa pressante, allora la concentrazione su come essa (l’emotività “lavorativa”; più tardi si parlare in Hochschild al riguardo) e su come l’emotività personale dell’identità intersezionale in quanto tale interagiscono divengono un ulteriore spunto di indagine sull’effettiva costruzione di questa identità, sulla performance del lavoro e sulle sue prospettive. Da ultimo, l’idea dell’identità contraddittoria e delle tensioni, nella specificità delle assistenti familiari, risulta come una chiave di lettura molto stimolante. In un processo *in fieri* dell’identità, la categoria “assistente familiare” può rappresentare un tratto identitario, o meglio di identificazione, ma che comporta un’elevata instabilità. Ciò è dovuto, prima di tutto, al fatto che in quanto identità appare difficile da riconoscere, nonostante delinei un’esperienza precisa e generalizzabile al gruppo. Allo stesso tempo, le molte divisioni interne, dettate per esempio dalle differenze etniche, razziali e nazionali delle lavoratrici, e che comportano ulteriori processi di identificazione, complicano l’idea di una visione univoca di tale identità. Da ultimo, si tratta di un “asse identitario” volubile, dal momento che non si rifà a una caratteristica del soggetto (come, per esempio, il genere), bensì un’esperienza che potrebbe concludersi (quella lavorativa). Questi sono tutti spunti che potrebbero

essere utili tanto per analizzare l'autopercezione del soggetto in questa sua chiave intersezionale quanto per indagare la costruzione collettiva della categoria agita da questi soggetti (tralasciando l'interpretazione degli altri attori "esterni"). Spostando poi l'idea sull'appartenenza, che altresì sembra centrale nel discorso sulle assistenti familiari immigrate, è essenziale a questo punto ritornare alla fonte e vedere come ci si approccia Floya Anthias e come tutto ciò si coniuga con la *translocational positionality*.

Secondo la definizione che ne dà l'autrice (2002), la *translocational positionality* è un concetto utile per

«investigating processes and outcomes of collective identification – that is, the claims and attributions that individuals make about their position in the social order of things, their views of where and to what they belong (and to what they do not belong) as well as an understanding of the broader social relations that constitute and are constituted in this process» (p.491).

Tutto questo discorso però non può prendere avvio se prima non si conosce la critica che Anthias muove al concetto di "identità" come strumento euristico. Quanto dice la studiosa è che esso, a livello analitico, non solo ha mancato di efficacia, ma che sembra contenere intrinsecamente dei problemi. Quindi, al di là di come è stato impiegato dalla teoria intersezionale (e non solo: infatti, lei si riferisce anche ad alcune misure politiche sull'inclusione), ha dimostrato i suoi limiti e sembra essere stato, in qualche modo, superato. A dire il vero, Anthias ne riconosce il valore sociale, che ritiene di grande importanza soprattutto per le narrazioni dei soggetti intersezionali. Con ciò intende dire che l'idea di una propria definizione secondo dei parametri che sono tanto individuali quanto condivisi, cosa che può avvenire nel momento in cui si ricorre all'identità come un artefatto con delle caratteristiche e dei confini, può essere molto utile tanto a collocarsi all'interno della società quanto ad avere una definizione di sé e, in definitiva, ad agire. Tutto ciò diviene ancora più rilevante nel momento in cui, come lei stessa suggerisce, si decida di impiegare la tecnica della narrazione (che poi diviene artefatto) come fonte di conoscenza delle identità di gruppi minoritari e/o marginalizzati. Per quanto sottolinei che anche lo studio delle misure politiche, le dinamiche di inclusione e i discorsi circa la rappresentazione di questi soggetti siano un'enorme fonte di

informazioni, che non vanno affatto scartate, bensì viste in concomitanza e interazione tra loro, comunque affida alle narrazioni individuali un potere particolare, tanto per chi si sta delineando (i soggetti intervistati), quanto per chi li sta indagando (gli intervistatori). Ciò detto, ci tiene a precisare che la delineazione dell'identità da parte dei soggetti che stanno parlando di sé è essa stessa il risultato di un processo analisi che avviene in uno step successivo all'esperienza, la quale, al contrario, è esemplificativa dell'identità stessa. In verità, nella presente ricerca si ritiene che questo tipo di auto-analisi mostri tante insidie quante opportunità. Al di là del suo valore sociale, che anche qui si riconosce, si crede che il processo per cui si giunga ad adottare, riconoscendosi in (anche se, alle volte, parzialmente), un'identità, sia indizio dell'auto-percezione del soggetto e questo condiziona in maniera significativa il proprio agire nella società. Per quanto, in tal modo, si possano creare delle contraddizioni nell'interazione sociale, per esempio dove questa identità non venga attribuita al soggetto o il soggetto, per qualche ragione, possa arrivare ad averne una visione distorta, comunque ciò non esclude la sua azione che segue quell'auto-percezione e che ha un impatto sul contesto. A tal riguardo, Anthias parla dell'azione dell'ereditarietà dell'identità, ovvero quando i soggetti potrebbero essere portati a riconoscersi in identità già vissute dalla propria famiglia, anche se esse, nella pratica, si distanziano da quelle dei loro parenti. Altresì, è essenziale tenere sotto controllo, all'interno della ricerca, la dinamica per cui un soggetto intersezionale potrebbe essere portato a dichiarare della propria identità quanto si aspetta che l'intervistatore già pensa di lui, oppure a conformarsi a discorsi più ampi inerenti la sua identità, anche se questi si distaccano dalla realtà dei fatti. Per quanto riguarda questi due punti, nel presente testo si suggeriscono due maniere differenti di affrontare gli ostacoli – che risentono di dinamiche diverse e di contesti situazionali altrettanto diseguali. Se, infatti, si può tentare di contrastare il primo tramite un approccio dialogico che vede entrambe le parti (intervistato e intervistatore) scandagliati nelle loro posizioni e identità, in modo da controllare i *bias* e le aspettative (che è quanto suggerisce Lutz, come si vedrà più avanti), nel secondo caso invece bisogna appunto considerare il potere dei discorsi come un altro fattore interveniente, e che quindi necessita di un secondo genere di analisi. Di per sé, infatti, come tra l'altro ha proprio spiegato Anthias, i discorsi sociali si rivelano quali un altro fenomeno da tenere in considerazione nello studio e,

soprattutto, è importante valutarne l'azione in interazione con gli altri fenomeni (tra cui, la narrazione del sé). In ogni caso, si ritiene che le critiche mosse da Anthias all'identità come artefatto euristico siano di fondamentale importanza, e questo ancora di più quando l'autrice ne spiega l'uso "soft" e "hard". Con questi due aggettivi, che riprende da Brubaker e Cooper (2000), la studiosa spiega come la versione *hard* dell'identità sia impiegata per ricoprire uno spettro troppo ampio di aspetti «*around the self, self-understanding, forms of identification, practice and so on*», scadendo, di fatto, nel rischio di far ricadere ogni cosa all'interno dell'identità, così da renderla una sorta di *buzzword* (Davis 2008). Invece, nella sua versione *soft*, sulla quale lei si sofferma più a lungo, l'identità richiede anche "troppo poco", soffermando solo su aspetti della stessa quale «*destabilized, fractured, fragmented and multiple*» (p.495). Sempre indagando queste analisi, Anthias critica anche l'idea delle "*multilayered identities*", che, dice, non risolvono i problemi della versione *hard*. Come scrive:

«For, however many 'multi' or 'layered' prefixes we use, it remains the case that what is retained must have some singular meaning in and of itself, otherwise the term 'identity' would be a rhetorical flourish more than anything else» (p.495).

Lo strumento che, al contrario, secondo lei può comprendere meglio la complessità dell'esperienza, la sua salienza sociale e il modo in cui agisce quotidianamente è la "posizione". Tramite la posizione, infatti, non solo viene riproposto lo schema di base dell'identità, che ha bisogno di una delineazione in positivo e in negativo (ovvero, "sono così e non sono quest'altro"), quella demarcazione tra l'uguale e il diverso, ma altresì essa tiene conto del contesto dove si va a inserire, in quanto complesso di relazione, strutture e gerarchie che governano la società. La posizione, in quanto tale, è in relazione e assoluta, poiché si conforma in interazione e, allo stesso tempo, colloca qualcuno in un "luogo" con delle particolari caratteristiche. Ricollegato a questo, poi, l'autrice, al fine di rendere ancora più comprensivo il suo discorso, per studiare i posizionamenti "contraddittori e, alle volte, dialogici", vi accosta il concetto di "*translocational*". Infatti, secondo lei, tramite la (trans)locationality è possibile riconoscere «*the importance of context, the situated nature of claims and attributions and their production in complex and shifting locales*» (p.502). A tal riguardo, Anthias vuole sottolineare due aspetti

fondamentali. Il primo che la definizione di un'identità (che si utilizzi questo concetto o quello di posizione) non si basa sul possesso di determinate caratteristiche, bensì su processi di (auto)attribuzione. Tali processi non solo rimarcano l'idea dell'azione, ma vanno inseriti naturalmente all'interno di uno spazio geografico e temporale, che rimarca l'importanza della natura situazionale dell'identità. Di nuovo riprendendo il valore sociale dell'identità, l'autrice spiega come le categorie sociali che si formano in questi contesti abbiano un valore di per sé, che può essere impiegato nelle ricerche. Però esse non vanno considerate pari a artefatti fissi e impermeabili, bensì nascono dalle interazioni in un contesto (interazioni non solo tra gli individui, ma anche tra gli ambiti; per questo, Anthias dichiara che sia necessario effettuare un'analisi intersezionale del contesto). Tutto ciò è importante non solo per tenere conto dei processi di costruzione e co-costruzione dell'identità, ma anche per sottolineare come, nella continuità trasformativa del sociale, potrebbero sorgere delle categorie sociali non evidenti e che pure esercitano un ruolo. Il secondo aspetto, invece, che ripercorre l'idea del divenire, dell'esperienza e delle possibili contraddizioni, è quello dell'appartenenza – che è, insieme alla posizione, il cuore pulsante della sua teoria. Partendo dalla nozione di Savage (2010, in Anthias 2013) di “*elective belonging*”, che «*sees local or place-based identities as key to class belonging*» (p.123), discute, oltre al fatto che l'appartenenza nasca sia in contrapposizione ad “altro” che come propria identificazione (come già detto), che ci sono anche altri elementi che caratterizzano questi processi di appartenenza, in particolare l'etnia e il “*transnationalism*”. Riprendendo questo ultimo concetto, l'autrice sottolinea che il *transnationalism*, inteso come una “dimensione della classe”, «*both in terms of class being forged in relation to transnational migrant “other” in particular localities, and in terms of global inequalities across nation-states*» è un argomento ancora largamente inesplorato. Questa rappresenta una grave lacuna nell'analisi delle identità dei migranti (e della popolazione di “seconda generazione”), poiché:

«[...] *transnational actors whose life-style preferences and class belonging may span different sites of social relations and who may produce complex class belonging, claims and attributions.*» (p.124)

Questa proposta non solo mostra l'importanza dell'intersezione nella costituzione effettiva (e conseguente esperienza) di un'identità, ma ancora pone in analisi a) il concetto per cui l'immobilità sia uno standard (come presentato già da Amelina) e lo siano, di conseguenza, tutti gli attributi che lo caratterizzano e b) il fatto che l'appartenenza abbia dei confini chiari, statici e facilmente identificabili. In realtà, i prodotti (culturali e sociali) di una specifica appartenenza rappresentano di per sé una novità, un elemento sconosciuto che risente della sua peculiarità e che determina l'esperienza dell'individuo/gruppo di individui. Questo genere di ragionamento si fa calzante nel caso delle assistenti familiari, tanto perché tiene in conto la loro esperienza transnazionale (e di come essa si incroci con la classe), quanto dell'unicità delle esperienze che derivano da questa appartenenza (spesso addirittura flessibile). In un altro studio (2020), Anthias evidenzia infatti come le "appartenenze translocali" *«reflecting the condition of the wanderer, of the non-fixities, of the fluidities and of the flows characterising the human condition in our turbulent times today»*. Infatti, l'autrice sottolinea anche come a un'identità, pur riconosciuta socialmente, di un individuo non debba necessariamente corrispondere anche un senso di appartenenza (2009). Ancora, possono insorgere difficoltà nell'altro verso, ovvero dove siano altri membri, che condividono quell'identità, a rifiutare a un individuo la sua appartenenza al gruppo. Nell'appartenenza delle assistenti familiari, il fatto di non condividere un'etnia specifica (cosa di cui si parlerà più avanti nei capitoli sulla ricerca empirica), e quindi anche determinati tratti culturali e sociali, e il fatto di possedere in comune proprio l'identità di assistenti familiari, pone all'attenzione l'importanza di tenere conto di queste dinamiche di identificazione/disidentificazione, come vengono negoziate (se vengono negoziate) e come viene gestito il senso di appartenenza (incluso se esistono delle norme a cui attenersi e cosa succede se si trasgredisce). In generale, ciò che risulta evidente e di grande rilevanza è nuovamente l'incoerenza, la differenza e la discontinuità nell'esperienza, che mette in guardia rispetto all'omologazione nel gruppo, ma non che per questo ostacola l'analisi collettiva (se attentamente studiata, individuandone i tratti davvero aggreganti). In conclusione, come esempio pratico delle teorie di Anthias, che possono essere utilizzate quali orientamento nell'analisi delle assistenti familiari, può essere proficuo presentare il suo studio sui greco-ciprioti compiuto nel Regno Unito (2002). Confermando,

secondo la sua indagine, l'importanza della posizione di fianco a quella dell'identità, l'autrice dimostra come per i soggetti della sua indagine (che sono soprattutto immigrati di seconda generazione), se l'identità è importante per loro rispetto alla propria auto-percezione (e come questa assume una valenza strettamente essenzialista), allo stesso tempo attraverso le loro narrazioni l'identità non riesce a catturare la loro reale esperienza. La sua ipotesi principale è che maggiore è l'esperienza di esclusione (o percezione della stessa), più grande è la possibilità che i soggetti costruiscano se stessi in termini etnici. In realtà, le loro narrazioni rispetto agli aspetti relazionali, situazionali e localizzati dell'esperienza sottolineano proprio quanto l'appartenenza sia un concetto molto più proficuo per identificarli, che esso sia non statico e come, sotto questo aspetto, superi l'identità. Di nuovo, quindi, il contesto assume un ruolo fondamentale e questo emerge anche tramite l'analisi delle interviste (metodo prediletto da Anthias per la ricerca). Infatti, attraverso lo studio del contesto, diviene possibile comprendere le motivazioni che stanno alla base delle dichiarazioni degli intervistati.

In conclusione, gli studi sulla posizionalità, la *translocation* e la transnazionalità e, soprattutto, quelli sull'appartenenza (per come presentati da Anthias) possono rivelare dei concetti importanti nell'analisi delle assistenti familiari. Tramite tali concetti, è possibile tentare di comprendere il ruolo che le assistenti familiari hanno all'interno di un contesto macro, così come tentare di studiare le loro interazioni di gruppo, quali problematiche nascono e quale può essere la loro reazione, in base alla percezione della loro identità e della loro appartenenza.

3.3 Intersezionalità e metodologie

Partendo dalle considerazioni di Hancock (2007), all'interno di uno studio intersezionale (o, comunque, su soggetti intersezionali) è necessario collezionare fin dall'inizio della ricerca dati e informazioni proprio di matrice intersezionale, piuttosto che derivarli in seguito. Con questo si intende che la rielaborazione di dati aggregati, che in origine comprendevano solo un singolo asse (per esempio, il genere) potrebbe portare, nel suo passaggio, a una distorsione del fenomeno in esame. Ciò vale quando si interviene nel campo delle politiche (che devono tenere conto degli ambiti che vanno a toccare tali soggetti) e nel mercato del lavoro (con

la creazione di un «modello ideale» di assistente familiare), ma anche nell'osservazione delle strategie implementate dalle lavoratrici e come esse interagiscano con gli attori più rilevanti con cui entrano in contatto. Detto ciò, nel momento in cui si va a compiere una ricerca intersezionale, deve restare chiaro sia che tipo di valore si vuole attribuire al concetto (ovvero, quello di una teoria, di un paradigma, di un metodo o altro; come si spiegherà tra poco, infatti, il dibattito al riguardo è ancora piuttosto acceso) e, successivamente, ideare la metodologia migliore da adottare in base agli scopi conoscitivi, ai soggetti in esame, al fenomeno sul quale ci si vuole concentrare e al contesto. Parlando proprio delle molte definizioni dell'intersezionalità, come argomentato da Helma Lutz (2014), essa è difficile da definire già a partire dalla sua ontologia. C'è chi l'ha concepita come una teoria con un ampio potenziale per l'interconnessione di diversi approcci (Davis 2008, 2011), oppure come un vero e proprio paradigma, dal momento che offre un set di termini, delle invenzioni teoriche, delle premesse, delle strategie per la definizione di problemi e perfino degli strumenti per la risoluzione degli stessi (Walgenbach 2010, in Lutz 2014). Ancora, secondo Klinger e Knapp (2005), l'intersezionalità è una nuova "*grand theory*", per quanto al momento incompleta a livello strutturale. Essa può divenire un concetto da declinare all'occorrenza o, come la interpreta McCall (2005), l'intersezionalità è più che altro una metodologia complessa – ovvero che comprende non solo metodi di ricerca, ma anche una filosofia di fondo, che funziona da orientamento, e delle tecniche utili all'analisi dei risultati. Quest'ultima autrice parte dall'assunto (non presentato soltanto da lei, a dire il vero) che l'intersezionalità necessita di una maggiore sistematizzazione, in modo da poter essere utilizzata riguardo ai fenomeni di interesse, e assuma, al contempo, una solidità teorica e tecnica più consona a qualsiasi approccio scientifico/accademico.

La proposta metodologica di McCall si basa su un approccio categoriale, ovvero parte dall'analisi del concetto di categoria, proponendo visioni differenti, che a parte influenzare la ricerca vera e propria nel momento in cui viene portata avanti, primariamente pone in esame la concezione che si dovrebbe avere dei gruppi intersezionali. Infatti, dal momento che viene riconosciuta la peculiarità delle esperienze intersezionali, le loro molteplici combinazioni e l'importanza del contesto, questo può comportare delle grosse difficoltà nelle analisi. Gli approcci a

tales problema sono stati diversi (da quelli più universalistici, a quelli più esistenzialisti, fino alla *translocation positionality*). McCall decide di iniziare proprio da una classificazione delle visioni che si possono adottare rispetto alle identità intersezionali – e, di conseguenza, selezionare le metodologie più efficaci per il loro studio. Quindi, ponendoli in un *continuum*, l'autrice propone tre approcci, che sono quelli “anti-categoriale”, “intra-categoriale” e “inter-categoriale”. Al primo gruppo appartengono tutte quelle teorie e metodologie che ritengono irriducibile la complessità categoriale, senza poter giungere a una sintesi efficace perché troppo limitanti per riprodurre la realtà sotto esame. Questo vale sia a fini identificativi della categoria che si intende studiare sia, successivamente, a quelli illustrativi – e quindi, anche di analisi. Ciò conduce allora al rifiuto dell'uso delle categorie come strumento analitico dei fenomeni di matrice intersezionale e si prediligono piuttosto ricerche che si concentrino sulla fluidità di ogni gruppo in analisi, da una parte, e della loro specificità rispetto al contesto, dall'altra. Il secondo gruppo, invece, si interroga sulla costruzione delle categorie, evidenziandone il carattere relativo e instabile. Secondo questa prospettiva, la delimitazione dei confini di una categoria, così come l'omogeneità all'interno di essa, sono difficili se non impossibili da stabilire con precisione e ciò inficia la loro analisi. Per questo, optano per l'utilizzazione delle categorie solo come punto di partenza per studiare successivamente tutte quelle soggettività che si trovano al limite di diverse categorie, che le attraversano o ne fanno oscillare i suddetti confini. Questo approccio potrebbe, in parte, ricordare quello di Anthias, dal momento che discute l'uniformità delle categorie e ricerca le differenze; in realtà, quest'ultima studiosa si concentra molto di più su ciò che avviene all'interno delle categorie piuttosto che ai limiti. In parziale contraddizione con Anthias, dove è la diversità a costituire l'esperienza e quell'esperienza peculiare è già di per sé un fenomeno, l'approccio intra-categoriale, piuttosto che discutere in modo approfondito queste diversità, si pone come uno sguardo di frontiera, in modo da non tralasciare chi scuote la categoria e la apre a nuovi gruppi. Da ultimo, le metodologie inter-categoriali (alveo dove si pone McCall) considerano le categorie così per come vengono delineate, prendono atto delle caratteristiche di ognuna ed evitano di metterle in discussione, assumendo quelli che sono gli elementi costitutivi di base che, in qualche modo, riescono ad accomunare tutti i soggetti che

ricadono dentro una determinata categoria. Questi elementi di base possono essere il fattore discriminatorio (come la razza o il genere) e vengono ritenuti sufficienti ai fini dell'analisi. Ciò potrebbe far credere che, con questo approccio, si trascuri o addirittura si annulli l'influenza del contesto, ma in realtà non è così. Infatti, l'obiettivo che si pone questo approccio è quello di studiare i rapporti tra diverse categorie date, in modo da rilevare dapprima e analizzare poi le iniquità esistenti tra i gruppi sociali e come cambiano le configurazioni di queste iniquità lungo dimensioni molteplici e conflittuali (McCall 2005). A tal proposito, l'autrice propone un'analisi relazionale dei multigruppi, che vengono intesi come dei gruppi aggregati sulla base di diverse dimensioni poli-valoriali. Tramite questi collegamenti (o meglio, queste aggregazioni) diviene quindi possibile indagare la natura delle iniquità strutturali, tenendo conto dei valori selezionati in relazione ai gruppi all'interno di contesti differenti. Questo lungo studio di McCall si prepone l'ulteriore scopo, una volta indagate le categorie, di trasferire, adattandole alle esigenze conoscitive dell'intersezionalità, tematiche e metodologie tradizionalmente appartenenti ad altri ambiti di studio, diversi da quelli femministi, degli *women studies* e della stessa intersezionalità. Implementati questi strumenti di ricerca, allora, diviene possibile rilevare e commentare la costituzione degli assetti sociali con uno sguardo più olistico e dialogante con altre discipline (e magari incentrate su altri fenomeni collegati, per esempio quelli economici), così da cogliere l'elevata complessità del reale. Un altro punto di rilevanza delle considerazioni di McCall riguarda la relatività degli elementi discriminatori alla base delle categorie. Con ciò si intende che, al di là dell'azione di sottolinearne il carattere variabile delle discriminazioni in base al contesto, se ne argomenta, in ultima istanza, l'essenza stessa. Scendendo nel dettaglio, la studiosa esamina per esempio le differenze salariali in alcune città statunitensi (precedentemente selezionate e classificate sulla base di fattori quali il grado di deindustrializzazione o la percentuale di presenza immigrata), per arrivare a considerare come altri elementi (in questo caso, di natura marginalizzante come il genere, la classe e la razza) e l'incrocio degli stessi influenzino il grado di iniquità perpetuato ai danni di specifici multigruppi. Sebbene questo studio sia sicuramente degno di nota, sorge però il dubbio circa l'*engagement* dello stesso concetto di intersezionalità. Nel suo scritto, McCall lamenta due cose in particolare: la prima è legata alla difficoltà che

spesso le analisi intersezionali affrontano nel venir accettate in contesti scientifici – e questo è dovuto al concetto stesso di intersezionalità che, al momento, viene visto ancora come sfidante da utilizzare compiutamente in una ricerca. La seconda invece, si lega alla sua critica circa l'assenza di multidisciplinarietà degli *women studies*, soprattutto rispetto alle metodologie adottate. Ciò che suggerisce l'autrice è cercare di cogliere quegli interessi propri di altre discipline, che si possano allineare agli scopi delle analisi intersezionali, non prendendone, così come sono, i metodi di ricerca, ma rielaborandoli insieme ad alcuni concetti. In base a queste stesse critiche di McCall, il problema sembra risiedere in un'eccessiva attenzione verso un virtuosismo metodologico e teorico, che si spera non volesse condurre, *in extremis*, a un'omologazione, tramite il quale il rischio di allontanarsi dal *core* iniziale dell'intersezionalità non è da trascurare. Di per sé, l'idea dei multigruppi sembra allontanarsi dalla specificità dei gruppi intersezionali, che, se difficilmente generalizzabili, richiedono però un'attenzione particolare. C'è da dire che l'idea di questa generalizzazione, che sicuramente è imprescindibile da qualunque ricerca, può però avvenire in gradi diversi in base agli scopi. Se l'intersezionalità si prepone di studiare in maniera approfondita e dettagliata un gruppo sociale, vien da sé che la spinta verso la sintesi non debba essere portata a un suo estremo e che, in questo genere di ricerche, la perdita di valori ha un peso ben maggiore che in altri tipi di studi (soprattutto quelli effettuati secondo metodologie standard o statistiche). Inoltre, la stessa intersezionalità può essere implementata in diversi modi e con diversi gradi di sintesi: da studi più ampi sulle politiche come quelli di Crenshaw, indirizzati a tutte le donne Nere e povere statunitensi, si contrappongono le indagini di Anthias sulle donne greco-cipriote di seconda generazione nel Regno Unito rispetto ai loro genitori, ed entrambe queste ricerche assumono un valore esplorativo e critico fondamentale nel discutere il fenomeno che si sono preposte di indagare. Con l'analisi dei multigruppi, invece, si rischia di aggregare gruppi che necessitano di restare separati per compiere su di loro un'analisi accurata, e questo non tanto per l'irripetibilità dell'esperienza, ma ancora di più per non scadere nell'approccio delle discriminazioni multiple e quindi scindere le identità intersezionali (cosa che di per sé annullerebbe l'approccio di McCall in partenza). Questo sia perché si sceglie di considerare i valori multidimensionali come entità a sé stanti, sia, e forse questa è la ragione più importante, per non contribuire

ulteriormente al silenziamento di queste identità. Studiare, a seconda del contesto, quanto possa pesare il genere rispetto alla classe o la razza (per riportare l'esempio specifico della ricerca di McCall) può anche risultare utile, ma sicuramente non per l'analisi intersezionale. Ciò non toglie che il lavoro di McCall sia stato necessario dal momento che nasce da un'esigenza molto pressante per la teoria intersezionale, che è proprio quella di una sua più solida sistematizzazione, a cui si è provato a porre rimedio in molti modi, anche assumendo uno sguardo altamente critico e di rottura. In tal senso, è opportuno citare le riflessioni di Nash in *"Re-thinking intersectionality"* (2008). In questo scritto, l'autrice vuole riconcettualizzare, almeno in parte, l'intersezionalità più come una teoria sull'identità che sul sociale. Il punto di partenza per Nash, infatti, è quello di risolvere dei "paradossi" che intercorrono tra la teorizzazione intersezionale e la sua applicazione metodologica (e poi, più oltre, sul suo ruolo strategico all'interno della società). Riprendendo l'intento di McCall (che più volte Nash elogia), quest'ultima autrice cerca di ripensare il modo in cui le identità intersezionali, una volta riconosciute come tali, agiscono in base alla loro posizione. In tal senso, il peso del contesto, quello del campo di azione e di specifiche situazioni (scendendo quindi sempre più nel dettaglio) divengono uno strumento per interrogarsi sul fatto se queste identità multidimensionali si comportano sempre allo stesso modo o se si presentano delle differenze. E ancora, ricorda l'importanza della non-universalità dell'esperienza intersezionale, non soltanto in relazione a soggetti non-intersezionali (assunto di base di questa teoria), ma delle stesse identità intersezionali che, dichiara, per assurdo, potrebbero portare a un'omogeneità che non si rivela concreta. In tal senso, Nash punta a due scopi fondamentali: a) eliminare un'estrema particolarizzazione delle identità (che non sarebbe funzionale né alle ricerche né, come ci tiene a sottolineare, a nessuna azione sociale e politica di critica alle discriminazioni), senza però rigettare del tutto una visione esistenzialista; b) all'interno di questa visione, identificare il ruolo dei privilegi in interazione con gli svantaggi per i soggetti intersezionali. Quest'ultimo punto, in particolare, ricopre, secondo lei, un'importanza fondamentale per evitare l'omogeneizzazione di cui sopra e si può rivelare come uno sguardo utile a riscoprire l'*agency* delle persone intersezionali – scopo ultimo di tutta la trattazione. A tal riguardo, specie in riferimento alla "co-costruzione a livello soggettivo" (traduzione di chi scrive; p.11) dell'interazione tra

privilegio e svantaggio, cita lo strumento dell'*other question* di Masi Matsuda – ripreso in larga parte anche da Lutz.

Sempre nella prospettiva di fare il punto della situazione sull'intersezionalità – in modo da ricostruirne, in questo caso, gli aggiustamenti teorici (o proposte alternative) e ponderare le possibili applicazioni –, Helma Lutz (2014) compie una lunga retrospettiva circa il processo evolutivo dell'intersezionalità, adottando lo schema di Edward Said delle *traveling theory(ies)* (1983). Questo è organizzato in quattro momenti: il punto di origine, il passaggio attraverso le pressioni dei vari contesti in cui entra la teoria, l'introduzione o la tolleranza del concetto entrante e, infine, il pieno (o parziale) adattamento (o incorporazione) dell'idea. Il fine ultimo di Lutz è quello di comprendere l'importanza contenutistica e operativa dell'intersezionalità così come è stata concepita, in modo da poterla utilizzare tanto in maniera puntuale e compiuta (senza perdere la centralità dei suoi fondamentali), quanto ideando delle soluzioni teoriche e metodologiche creative che possano adattarsi al fenomeno specifico sotto esame e alle esigenze conoscitive – risolvendo così parte dei problemi già presentati. Riprendendo le sue parole quando espone quella che è, a suo avviso, la concettualizzazione principe (e spesso ignorata) di Said, «[...] regarding any original (theoretical) text as a 'cultural dogma' is not more justifiable than following up the transformation of interpretation and meaning to this text through it travels» (1983, in Lutz 2014). In questo modo, l'autrice sia sottolinea l'importanza di non scadere in una prospettiva dogmatica dell'intersezionalità, avviando ogni azione di critica, sia evidenzia la necessità contestuale di conoscere le influenze che sono intervenute nel percorso dell'intersezionalità, per poterle analizzare con criterio e comprendere da dove nascono, come hanno agito e che tipo di ruolo hanno tentato di avere. Conclusa questa ricostruzione, dove si è concentrata molto anche sul modo in cui l'intersezionalità è stata di volta in volta concepita, Lutz si sente di definire l'intersezionalità come uno “strumento euristico” «[...] particularly helpful in detecting the overlapping and co-construction of [...] strands of inequality» (Lutz 2001, in Lutz 2014). In tal senso, ciò che propone l'autrice – riprendendo il pensiero di altre studiose (Cho *et al.* 2013, in Lutz 2014) – è di non concentrarsi su quello che l'intersezionalità è ma su ciò che l'intersezionalità fa. In questo modo, si può concepire e poi implementare l'intersezionalità in linea con quanto ideato e

prescritto originariamente. Di conseguenza, Lutz stila una lista di step pratici a cui attenersi nella conduzione di una ricerca intersezionale di stampo qualitativo. Il primo di questi step, e anche quello cruciale, prescrive di concentrarsi sulla parzialità della situazione di ricerca, ovvero sulle differenze circa il posizionamento sociale delle persone coinvolte nella stessa – l'intervistatore e l'intervistato. In questa prospettiva, si può riuscire a identificare, letteralmente elencandole, le differenze che intercorrono tra i due, cosa che diviene essenziale al fine di cogliere tutti i fattori intervenienti e condizionanti dello studio, legati alle identità degli attori, alle loro false credenze, ai condizionamenti biografici (per quanto possibile) e al ruolo che rivestono nella ricerca. Altresì, Lutz raccomanda, come massima generale nell'analisi dei risultati e quindi non soltanto nel lavoro sul campo, di non scadere nel cosiddetto "*embarrassed etc.*" (Butler 1990) o "principio dell'eccetera", ovvero la predisposizione a relegare nella sfera dell'implicito una serie di elementi discriminatori che, da una parte, non è detto che siano presenti nell'identità intersezionale che si sta analizzando, dall'altra, proprio perché non affermati, potrebbero variare da un osservatore all'altro – quindi rivelarsi addirittura arbitrari. Da ultimo, ma non per importanza, la mancata esplicitazione di tali elementi porta alla conseguenza negativa di non venir mai analizzati davvero. In tal senso, Lutz ribadisce l'idea dell'imparzialità che lo scienziato sociale deve tenere sotto controllo nell'ambito della ricerca (ovvero, la prerogativa inalienabile che permette una raccolta di informazioni non viziate). Allo stesso tempo, però, rende questa responsabilità più complessa e, in qualche maniera, bidirezionale. Infatti, l'imparzialità da parte del ricercatore è solo il punto di partenza: diviene fondamentale l'autoanalisi, il distanziamento dalle proprie convinzioni e, soprattutto, il controllo delle stesse, questo senza eludere l'empatia e la capacità di ascolto che ritrovarsi a portare avanti un'intervista qualitativa con un'identità intersezionale spesso richiede. Dall'altro lato, anche l'intervistato deve avere un controllo su quanto dichiara e sul perché. Per quanto sia compito dell'intervistatore creare l'ambiente migliore per l'intervista (quindi, non mettere in difficoltà o in soggezione l'intervistato, così come garantire, ovviamente, l'etica dell'intervista stessa), l'intervistato deve capire la necessità di arginare a sua volta eventuali pregiudizi e ritrosie e, cosa ancora più importante, non deve riferire all'intervistatore quanto suppone che questo voglia sentirsi dire. Questo processo,

in parte negoziale, tra l'intervistato e l'intervistatore rimane costante durante tutto il tempo dell'intervista e sta all'intervistatore segnalare eventuali intoppi, ma mai come un dettame, bensì sempre come un dialogo partecipato.

Il secondo step consiste nell'importanza di notare, nella narrazione dell'intervistato, quali aspetti identitari vengano sottolineati in relazione a determinate situazioni o accadimenti, sia per capirne le ragioni, sia per avvedersi se veramente quel fattore in gioco sia stato l'unico o comunque quello predominante (un po' quanto suggerisce di fare Nash, in effetti). Su questo ultimo punto, però, si suggerisce un po' di cautela e questo in virtù della parzialità situazionale e relazionale. Il fatto di non condividere determinati tratti identitari con l'intervistato e dedurre dall'intervista quali effettivamente possano pesare di più in una specifica circostanza, può far incappare nel rischio di rimanere condizionati dal proprio vissuto – perché, se l'imparzialità è dovuta, di certo non è automatica. Quindi, per quanto sia necessario un minimo di controllo da parte dell'intervistato, è doveroso non eccedere nel condizionamento che questi potrebbe esercitare sull'intervistato.

Il terzo e ultimo step (complementare, in qualche modo, a quanto riportato nel secondo punto) prescrive la necessità di tenere costantemente in conto le dinamiche di potere tra i partecipanti. Questo vale soprattutto nel caso in cui esse non sono evidenti e, ancora di più, quando l'intervistato sembri non notarle o comunque sottolinearle. Sempre nell'ottica in cui non deve avvenire alcun condizionamento dell'intervistato né ostacolo all'esercizio della sua *agency* all'interno della ricerca, non si possono ignorare fenomeni quali l'interiorizzazione della cultura dominante quando è ad appannaggio dell'intervistatore (e che l'intervistato potrebbe subire, non volendo). In quanto sistematica, tale interiorizzazione risulta, prima di tutto, difficile da attaccare; ancora di più, potrebbe essere passata attraverso un processo di naturalizzazione e, a causa di questo, potrebbe divenire ancora più complicato notarne le manifestazioni.

Alla base di questa proposta metodologica, Lutz pone due tecniche principali, che fanno altresì da orientamento teorico: l'analisi multilivello di Anthias (1998) e il “*test di assumption*” di Davis (2014), correlata all’*other question* di Matsuda (1990). La prima consiste in un'organizzazione (e poi in un'analisi dei risultati, in interazione con i dati rispetto al contesto di riferimento) delle interviste che riconosce e si articola su quattro dimensioni nello studio dell'identità intersezionale

in esame: il livello della discriminazione (ovvero dell'esperienza diretta del soggetto); il livello degli attori (ovvero delle prassi intersoggettive); il livello istituzionale (ovvero legato a elementi come le politiche e le norme all'interno del mercato del lavoro); infine, il livello della rappresentazione (ovvero quello dei simboli e dei discorsi). La seconda tecnica, invece, suggerisce che per prima cosa sia necessario "testare l'assunzione" che un artefatto (come potrebbe essere, per esempio, un testo) sia basato su un determinato aspetto marginalizzante, come per esempio il genere; ciò costringe il ricercatore a testare questa individuazione tramite la descrizione dell'artefatto in quanto costruito da quell'aspetto. Una volta compiuta questa prima azione, è doveroso allora passare al porsi questa famosa "altra domanda" di Matsuda, che l'autrice descrive chiaramente con questo esempio:

«When I see something that looks racist, I ask 'Where is the patriarchy in this?'. When I see something that looks sexist, I ask 'Where is the heterosexism in this?'. When I see something that looks homophobic, I ask "Where are the class interests in this?"» (1990, in Lutz 2014).

Tramite questo modo di procedere, Matsuda punta a rivelare l'esistenza di identità e fenomeni intersezionali che potrebbero non essere palesi o, ancora, a scoprire eventualmente ulteriori fattori di marginalizzazione in realtà intersezionali già note. Soprattutto, l'*other question* serve a capire e a dimostrare "l'interconnessione di tutte le forme di subordinazione" (1990, in Nash 2008).

Da ultimo, ciò su cui Lutz punta fortemente è riuscire, per quanto sia sfidante, a utilizzare compiutamente l'interserzionalità, ad analizzare non solo i fattori che intervengono simultaneamente, ma anche in base al principio di *compoundness* (Crenshaw 1989) che è alla base di e inalienabile dalla complessità identitaria. Un ulteriore orientamento teorico e pratico, allora, che Lutz impiega sia per rivedere un uso eventualmente distorto dell'intersezionalità, sia – e ancora di più – per rafforzare il suo intento, deriva dalla considerazione di Donna Haraway del "*count to four*":

«[...] there is as much reason for feminists to argue for a race/gender system as for a sex/gender system, and the two are not the same kind of analytical move. And, again, what

happened to class?[...] threes will always reduce to twos, wich quickly become lonely ones in the vanguard. And no one learns to count to four.» (1991)

3.4 Perché serve una lente intersezionale nello studiare le assistenti familiari

A questo punto, presentata la situazione del settore del lavoro di cura per gli anziani in Italia, spiegata la natura della cura e come questa interagisce con la famiglia e le donne, visti altresì come fenomeni sessisti e razzisti intervengono nel settore e, da ultimo, discusso sull'intersezionalità, è possibile ricostruire questo quadro per evidenziare perché quest'ultima teoria divenga essenziale nello studio delle assistenti familiari. Sul tema della cura per gli anziani, esiste una letteratura internazionale consistente, che ha già indagato il peso e il ruolo delle caratteristiche di marginalizzazione delle lavoratrici, per questo sovente soggette a diverse prassi di discriminazioni e abusi. Altresì, ci sono delle ricerche che si sono concentrate su questi soggetti studiandone i caratteri generali (quindi, non solo quelli marginalizzanti), vendendole come lavoratrice immigrate, lavoratrici donne e, alle volte, entrambe. I meriti più rimarchevoli di queste analisi sono sicuramente da ritrovarsi nell'abilità di portare alla luce degli aspetti importanti e rimasti nascosti dell'esperienza di questi soggetti. Tra questi aspetti, gli elementi che sono stati maggiormente indagati sono stati l'identificazione (e classificazione) dei contesti nazionali e lavorativi dove queste lavoratrici hanno maggiori possibilità di essere impiegate e con quali condizioni di lavoro (per esempio, la differenza tra pubblico, privato – e, all'interno di questo, tra istituti e famiglie –, con una differenza notevole nelle misure di protezione e nei salari); il peso del lavoro irregolare interno al settore; i fattori storici e politici che hanno influenzato le migrazioni destinate al lavoro di cura di alcuni gruppi di cura piuttosto che altri. Tutti questi elementi sono di certo molto illuminanti nell'osservazione del fenomeno sotto esame, ma, a eccezione di alcuni casi più rari, anche quando le categorie di “genere” ed “etnia” sono state considerate simultaneamente, non sono state però viste come intrecciate tra loro, unite in maniera inscindibile nell'identità del soggetto e, per questo, intersezionali. Ed è stato dimostrato, attraverso la ricostruzione della teoria intersezionale, come questo ultimo punto sia imprescindibile dalla ricerca, nel

momento in cui essa si prepone di investigare l'esperienza di tali lavoratrici (individuale e in interazione con altri attori). Una volta che si giunge al riconoscimento di questi soggetti (almeno, dal punto di vista della ricerca) – fine di per sé, come già spiegato, tutt'altro che facile –, è possibile allora analizzare la loro esperienza collettiva e, ancora, cogliere come l'individuo sia partecipe di questa dimensione e in che modo. Rispetto al primo proposito, è prima di tutto fondamentale identificare gli assi di discriminazione di queste lavoratrici – dove, in questo caso, proprio l'essere lavoratrici di cura è un ulteriore fattore di influenza. Infatti, concentrarsi genericamente sulle donne immigrate di classi economiche svantaggiate non circoscriverebbe il gruppo, in quanto, sebbene le assistenti familiari con queste caratteristiche appartengano anche a questo gruppo più ampio, vivono un'esperienza peculiare proprio in virtù della loro occupazione, che porta, tra l'altro, a un'autoselezione (e anche, all'esclusione) di alcune etnie e nazionalità piuttosto che altre, alle possibilità migratorie e alle situazioni familiari ed economiche di partenza. Inoltre, benché le assistenti familiari (donne e immigrate) arrivino a costituire un gruppo intersezionale a parte, con determinate caratteristiche ed esperienze, come ricorda Anthias intervengono altri fattori a differenziare lo stesso gruppo dall'interno (si vedrà, con la presentazione della ricerca sul campo, come in tal senso abbia un peso rilevante la nazionalità). Tra l'altro, per considerazioni derivate da questa osservazione, nello studio presente si è deciso di utilizzare la variabile “migrazione” invece di quella “etnia” nella presentazione del gruppo intersezionale. L'importanza di riconoscere questo gruppo intersezionale (e la sua eterogeneità interna) giace soprattutto in quanto ricordato da Nash, ovvero la necessità di intervento successivo alla loro conoscenza. È già stato dimostrato come le donne immigrate siano il gruppo maggioritario nella professione di assistente familiare e come questa figura abbia assunto un peso preponderante all'interno di molti welfare nazionali. Allora, lì dove avviene una sovrapposizione, che porta alla creazione di un gruppo intersezionale di per sé, è importante considerarne la natura nel momento in cui si voglia agire in modo compiuto per ridurre le iniquità. Per esempio, non si può affrontare la questione delle tutele per queste lavoratrici se non vengono tenute in conto le politiche migratorie e, ancora, quella di conciliazione casa-lavoro su scala transnazionale. Quindi, di sicuro l'esperienza delle lavoratrici di cura immigrate è differente da quelle delle lavoratrici di cura autoctone e da

quella dei lavoratori di cura uomini – e questo, in rapporto con il contesto. Detto ciò, le stesse differenze interne al gruppo mettono in tavola le dinamiche presentate del senso di appartenenza di Anthias, da un lato, e quello delle identità incoerenti e in costruzione di La Barbera (2013). Ciò che delinea, allora, l'impronta della ricerca diviene di fatto il suo scopo conoscitivo: tenendo conto dell'importanza di raccogliere informazioni su queste differenze, che potranno essere impiegate in futuri studi, ci si prepone ora di raggiungere una sintesi di questo gruppo sufficiente all'interazione tra le esperienze delle lavoratrici e le azioni che si possono compiere nel settore per migliorarlo e adattarlo a loro.

Un altro aspetto che è essenziale ricordare è che, al di là dell'influenza più o meno marcata del contesto, le ricerche hanno già dimostrato come queste discriminazioni che costituiscono le identità intersezionali sotto esame abbiamo una diffusione capillare in almeno tutti i paesi occidentali, al di là del grado di inclusione sociale e di riequilibrio di genere, così come di aiuto alle persone bisognose. Ciò è dovuto sicuramente a dei fattori storici, le cui manifestazioni si sono radicate a tal punto da essere divenute sistemiche e, in molti casi, sono passate attraverso un processo di naturalizzazione. Tutto ciò porta alla conclusione che quindi, nonostante le differenze, le identità intersezionali rimangono essenzialmente le stesse anche nei contesti più favorevoli. Inoltre, l'identificazione delle comuni caratteristiche, difficoltà e (per quanto possibile) prospettive nel gruppo identificato, pur tenendo conto delle differenze interne, non punta a un riduzionismo individualista (che, agli scopi della ricerca, non risulterebbe utile), ma aiuta a mostrare la molteplicità dell'esperienza in modo da contrastare l'appiattimento e, *in extremis*, l'invisibilizzazione del gruppo. Questo genere di analisi potrebbe poi, concentrandosi maggiormente in future ricerche, essere utile a comprendere quali costumi e paradigmi sociali (dominanti) si sono creati in interazione con questi gruppi, quali strategie sostengono il presente sistema e quali prassi potrebbero contribuire a smantellarlo. L'intersezionalità, quindi, può mostrarsi come uno strumento analitico atto allo studio del perché il lavoro di cura per gli anziani abbia questa conformazione attualmente (per esempio, perché persiste l'inerzia istituzionale e come potrebbe modificarsi – o se si sta già in parte modificando).

A tutto questo, è doveroso aggiungere, per non cadere nel tranello della “vittimizzazione” delle identità intersezionali, il potere dell'*agency* di questi

soggetti. Al di là dell'interazione tra svantaggi e privilegi di Nash, considerare gli spazi di opportunità, le strategie creative, il potere dei costumi, le prassi innovative sul lavoro e le capacità socializzative delle lavoratrici di cura è essenziale non solo, di nuovo, per evitare il loro schiacciamento, ma più propriamente per un'identificazione veritiera del fenomeno in esame, per l'elaborazione di soluzioni ai problemi, per comprendere l'impatto che stanno avendo su molte istituzioni italiane e per il loro attivo coinvolgimento in tutte queste dinamiche. La peculiarità di immaginari e narrative, così come di misure applicative (finora sconosciute, magari del tutto inedite), sono un'inestimabile risorsa nel complesso sociale e per la sua evoluzione, specie considerando i confini sempre più labili tra gli stati e l'interazione tra i contesti a livello globale. Per questo, la metodologia di Lutz diviene ancora più importante – e, anche per questa ragione, si è deciso di adottarla nella presente ricerca. Riconoscere le caratteristiche di particolari soggettività intersezionali, guardandole senza preconcetti e cogliendone l'intrinseca complessità, è il passo preliminare per collezionare delle informazioni mancanti e colmare così il *lack* conoscitivo sul tema. Successivamente, può avvenire allora la proposta di misure e la loro implementazione. A tale scopo, come verrà discusso nel capitolo sulla metodologia della ricerca, si è stabilito di condurre lo studio presente in riferimento alle assistenti familiari (che non sono gli unici attori presi in considerazioni, ma il soggetto principale) optando per l'utilizzo delle interviste in profondità, spesso con una forte chiave del racconto autobiografico, e basandosi sulla tecnica dello *storytelling*.

4.Dimensione collettiva ed *ethos* professionale

Dopo aver inquadrato la cura da un punto di vista teorico e aver visto come essa si rapporta a diversi campi sociali, che ne condizionano l'organizzazione e l'esecuzione, e dopo aver altresì identificato la cornice teorica principale all'interno della quale viene compiuta la presente analisi (ovvero, quella dell'intersezionalità), rimane un ultimo ambito da considerare, che è quello dei network nei quali le lavoratrici di cura interagiscono. Tale esigenza nasce, in prima battuta, dal bisogno, presentato tanto dai teorici della cura quanto da quelle dell'intersezionalità, di individuare (e successivamente studiare) quelle dinamiche sociali, all'interno di determinati contesti, che influiscono, condizionano e vengono trasformati dalle identità intersezionali di questo gruppo specifico. Assunto che la cura contiene in sé una dimensione relazionale, presente anche quando la si interpreta come "servizio *sui generis*", e che a questa relazione partecipano una molteplicità di attori più o meno palesi, è necessario identificarli e capire tanto qual è il loro ruolo quanto come lo agiscono di per sé e in interazione con le lavoratrici. Se le identità sono co-costruite dal contesto, si basano su processi e non possessi di caratteristiche e si collocano in una posizione sociale (assoluta e relativa), allora non è possibile ignorare le interazioni, le risposte e le rappresentazioni che derivano dalla società per comprenderle. Inoltre, trattandosi di un gruppo intersezionale molto particolare, dove le differenze interne (e conseguenti incoerenze), il fenomeno di divenire (visto, tra l'altro, che ci si sta affacciando a un campo che sta affrontando diversi cambiamenti di importanza rilevante) e le dinamiche dell'appartenenza sono il fulcro della sua costruzione, allora cogliere gli ambiti e i processi in cui queste identità vengono negoziate, differenziate e stabilizzate è imprescindibile nel comprendere la loro azione e le loro prospettive future (cosa che si ripercuote sul settore stesso della cura). In questo genere di analisi, che avviene a livello meso, nella presente ricerca si intende mantenere le assistenti familiari al centro della discussione e vedere come esse si rapportano a tutti gli altri attori coinvolti, direttamente o indirettamente. Questi comprendono lo Stato, il mercato del lavoro e il Terzo Settore, le famiglie degli assistiti, gli assistiti stessi, le famiglie di origine delle lavoratrici, le persone della stessa etnia e della stessa nazionalità, da ultimo, le lavoratrici come gruppo intersezionale. Quest'ultimo, in particolare, si ritiene

necessiti di un'osservazione approfondita. Trattandosi di un gruppo che si basa anche su una categoria professionale, che sembra essere molto preponderante come tratto di unione tra questi soggetti, è importante capire come l'identità dell'assistente familiare donna e immigrata viene co-costruita a partire dalle pratiche della cura, dalle prassi migratorie, da come viene utilizzata la loro *agency* nelle interazioni e se esistono delle prospettive comuni, tenendo conto degli ostacoli sociali. A tal riguardo, si è pensato a tre strumenti per l'analisi, che sono *l'underworld*, la *community of practice* e *l'emotional labour*. Per quanto si tratti di tre concetti teorici per i quali non è stata prevista una metodologia precisa, si ritiene che forniscano un orientamento importante nella realizzazione della ricerca e grazie ai quali si possano ottenere delle informazioni fondamentali tramite le interviste in profondità. Se i primi due si basano più esplicitamente sulla dimensione collettiva, *l'emotional labour*, al contrario, pur riconoscendo come base di partenza la professione e l'organizzazione, riporta lo sguardo sul singolo. In questo studio, però, si evidenzierà invece come *l'emotional labour* serva da strumento nel momento in cui ci si rapporta alla cura, sia per quanto riguarda la sua natura emotiva (che come già detto, è essenziale) sia per studiare il modo in cui questa agisce all'interno della comunità delle assistenti familiari.

4.1 Il ruolo dell'*underworld* e della *community of practice*

Il concetto di *underworld* è stato ideato da Ambrosini (2013) nei suoi studi sulla sociologia delle migrazioni. Prima di arrivare a parlare di questo, però, sarebbe utile presentare brevemente gli studi compiuti dall'autore circa la percezione (e i conseguenti atteggiamenti) degli autoctoni verso la popolazione immigrata e come essa condizioni il funzionamento sociale. Rifacendosi ad altri studi internazionali, Ambrosini identifica quattro categorie differenti della popolazione immigrata, che sono costruite sulla base delle retoriche dei cittadini del paese di immigrazione e che si ripercuotono infine a livello istituzionale. Queste categorie distinguono gli stranieri in “*villains*”, “vittime”, “eroi” e “attori”. Secondo la prima etichetta (del tutto sganciata dalla realtà e intrisa di un fortissimo razzismo), le persone immigrate vengono visti come dei veri e propri “cattivi”, o meglio degli antagonisti, con caratteri criminali e dediti ad atti “malvagi”. In questa visione, gli immigrati sono

considerati alla stregua di approfittatori, che sfruttano il welfare sociale del paese di immigrazione, e pronti a destabilizzare gli equilibri economici e occupazionali; inoltre, sempre secondo questa narrazione, sono anche “naturalmente” portati a commettere dei crimini. È necessario tenere presente che, sebbene una logica tanto estremizzata, senza fondamento scientifico, schiacciante e violenta, appare improbabile che possa essere presa sul serio, in verità in diversi paesi del mondo e in periodi storici recenti sono state attuate politiche che la rispecchiano, specialmente nei casi in cui la prospettiva generale è quella securitaria. E, anche lì dove non siano state di fatto attuate delle misure in tal senso, è accaduto comunque che il dibattito politico e sociale a sostegno di questa percezione sia stato diffuso. Per quanto riguarda invece la seconda categoria (quella delle “vittime”), essa giudica gli immigrati come persone totalmente in balia degli eventi, per lo più miserevoli, che hanno dovuto subire passivamente ogni genere di “disgrazia”. Ancora più che secondo la prima visione, questa percezione promuove un’idea di persone private del tutto di *agency* (oltre che – e questo vale anche per la prima – di una complessità umana legata agli aspetti personali, culturali e relazionali). Sorge un’ulteriore conseguenza alquanto pericolosa, ovvero quella relativa a come vengono stabiliti gli standard che delineano la “vera vittima”. Tralasciando la problematicità della questione che colpisce anche altri ambiti (e spesso risente dei fattori marginalizzanti di un individuo, come la classe, il genere e l’etnia), con ciò si intende che una persona immigrata, affinché gli venga garantito un certo grado di accordo – più emotivo che concreto – dalla popolazione autoctona, deve dimostrare di attenersi all’immaginario ricollegato a queste figure maledette dalla sorte, isolate e incapaci, che vivono ai limiti della sufficienza. Al contrario, se un immigrato presenta degli elementi che vanno a scalfire tale ritratto (altresì pericoloso, poiché sottintende un’idealizzazione, e romanticizzazione, della sofferenza legata all’immigrato “ideale”), allora questo è tacciato di essere un impostore e perde la “benevolenza” accordatagli. Segue la terza categoria, quella degli “eroi”. In questo caso, compare l’*agency* delle persone immigrate e, in secondo luogo, il loro agire viene considerato in stretta relazione con gli ambienti in cui si muovono. Ciò detto, il problema principale di questa visione è che, nonostante la connotazione sembri meno negativa (né cattivi né vittime), così come sembri voler promuovere il potere di azione degli immigrati, di fatto si riduce a una

nuova forma di omologazione. La popolazione immigrata assiste a un appiattimento delle proprie possibilità espressive e per essa viene ritagliata una semplice figura (ammantata di grandiosità e titanismo) che è in grado di contrastare con le sole proprie forze le avversità delle varie circostanze. Anche qui, è previsto un vaglio rispetto alla concessione di tale etichetta, come per quella di vittime. Inoltre, essa afferma una particolare manifestazione di razzismo, secondo la quale non solo ciò che fa un immigrato è sempre da “lodare”, senza di fatto entrare in contatto con la persona in oggetto e conoscere veramente il suo vissuto, ma anche lo vede in continua lotta con il mondo – solo che, questa volta, ne esce “virtuoso”. Di nuovo, qualsiasi complessità esperienziale viene dismessa in favore di uno sguardo viziato, che non contribuisce per nulla all’interazione sociale né al contrasto delle discriminazioni. Perciò, il motivo di fondo per cui queste categorie non si possono accettare è perché tutte e tre schiacciano le persone immigrate su un piano bidimensionale. Le riducono a dei personaggi, la cui storia e il cui destino si attua seguendo un copione e lungo lo svolgimento di una trama preesistente nella mente di chi li percepisce. Detto più chiaramente, sono visioni razziste. Tutto ciò, ovviamente, non contribuisce per nulla alla conoscenza, al lavoro di implementazione di misure di inclusione né, tantomeno, al rapporto con i soggetti, che vengono nuovamente silenziati e invisibilizzati. A questo punto, a tali categorie Ambrosini decide di ideare e contrapporre l’unica davvero possibile (e accettabile), ovvero quella degli “attori” (sociali). In questo caso, alle persone immigrate non viene solo riconosciuta una capacità performativa, ma anche tutta una serie di motivazioni, condizionamenti, retaggi culturali, aspettative e desideri che interagiscono dinamicamente con i diversi contesti. Ambrosini non vuole in alcun modo inficiare le difficoltà che gli immigrati incontrano lungo i loro percorsi di vita all’interno di contesti razzisti (anche se con caratteristiche differenti), aggiungendo che la loro autonomia è spesso parziale; ciononostante, non nega il loro ruolo. A questo punto, in relazione al riconoscimento degli immigrati come attori e riferendosi in particolare alle strategie messe in atto da loro in quanto gruppo all’interno di un contesto specifico, Ambrosini propone l’idea dell’*underworld*. Rifacendosi al concetto delle “società segrete” di Engbersen e Broeders (2009), lo studioso descrive l’*underworld* come uno spazio sia metaforico sia pratico, dove si muove la popolazione immigrata, tanto creato da loro quanto condizionato dalle

circostanze. Si rapporta alla “superficie” o “mondo di sopra”, che è quello dove la società agisce “normalmente”, ovvero seguendo le regole e le dinamiche maggioritarie e pienamente riconosciute nel perimetro di riferimento stabilito (in questo caso, quello nazionale). La “superficie” è abitabile da tutti, quindi anche delle persone immigrate, e segue il suo corso di progresso ed evoluzione in interazione con la popolazione immigrata che la vive e/o vi transita. Ed è sempre la superficie quella in cui viene amministrato il lavoro, la politica e il funzionamento generale della società. Quindi, essa è imprescindibile dall’esperienza del luogo. L’*underworld*, al contrario, non è accessibile a tutti, ma soltanto alla popolazione immigrata. Come spiega l’autore, l’*underworld* nasce da una necessità: gli immigrati, al fine di affrontare le norme del sistema nel quale entrano per lavoro, ricongiungimenti familiari e altro (dove questo sistema presuppone un’ampia varietà di ambiti, come quello delle leggi nazionali e regionali, il mercato del lavoro con le sue richieste e opportunità, le abitudini culturali, le dinamiche socializzative, etc.), devono trovare un modo per navigare suddette difficoltà. A tale scopo, creano dei networks nascosti (alla superficie) dove conoscenze, prassi e prospettive vengono co-costruite, scambiante e condivise, ponendo una contro-società alternativa a quella della superficie. In questo modo, gli immigrati non solo possono aiutarsi a vicenda in base alle necessità derivanti dalla propria posizione sociale, ma anche ingaggiare la propria *agency* tramite il mantenimento dei propri tratti culturali, affidarsi al supporto di persone che vivono esperienze molto simili e creare dei circoli di solidarietà. Quindi, nell’*underworld* si rintracciano le risorse migliori per fronteggiare la realtà, secondo percorsi di supporto e comunitari del tutto sconosciuti e nascosti a chi non ne fa parte – e questo in virtù del fatto che non se ne ha necessità. A tal riguardo, e riprendendo la problematicità sul tema, già presentato dall’intersezionalità, a dare vita e mantenere l’*underworld* non sembra tanto il senso di appartenenza, quanto più un istinto di sopravvivenza (non solo individuale, ma anche culturale) all’interno del paese di migrazione. Questa considerazione, allora, complica il concetto. Se infatti le assistenti familiari, donne e immigrate, si presentano come un gruppo eterogeneo, dove le dinamiche di identificazione e, soprattutto, quelle di appartenenza seguono dei percorsi accidentati, il solo bisogno di sopravvivenza, per quanto fondamentale, non può abbracciare una tale complessità. Ancora prima, per quanto Ambrosini abbia

compiuto in prima persona degli studi sugli assistenti familiari (2009) – ma, ed è doveroso sottolinearlo, nel suo caso decide di concentrarsi sugli uomini –, in essi il concetto dell'*underworld* non sembra declinarsi a sufficienza per includere il peso dell'intersezionalità (per quanto si consideri esplicitamente quello del genere). Di nuovo, si presenta il rischio di scadere nell'omogeneizzazione, se non addirittura nella distorsione. Quindi, rispetto all'*underworld*, si ritiene il concetto molto interessante come strumento di orientamento e analisi dell'idea della co-costruzione e condivisione di pratiche “sotterranee”, specialmente per quanto riguarda i processi che portano alla realizzazione di un nuovo *ethos* professionale che nasce dal basso e interagisce con la società più ampia (quella della superficie), in interazioni differenti con attori di differenti (i riceventi cura, per esempio, rispetto il mercato del lavoro). Allo stesso tempo, si crede necessario analizzare l'opportunità e gli ostacoli della creazione di tali prassi in concomitanza con il discorso intersezionale, che contestualizza tanto gli attori poietici (le assistenti familiari) che l'ambiente nel quale essi agiscono.

Restando nell'ambito della co-costruzione di prassi comuni, risulta di interesse anche il concetto di *community of practice*. Teorizzato primariamente da Lave e Wenger, è stato modificato da diversi studiosi attraverso il suo impiego nei loro studi e la stessa Wenger ha contribuito ad arricchirlo. Partendo da una sua definizione originaria, le *communities of practice* sono «*groups of people who share concern or a passion for something they do and learn how to do it better as they interact regularly*» (1998). Questa visione consente molti ambiti di applicazione e la possibilità di specificazione e di adattamento ai fenomeni è elevata. Tra l'altro, il concetto non nasce come ricollegato né all'intersezionalità né, ancora più in generale, all'ambito professionale o lavorativo, benché in tal senso sia stato utilizzato spesso. I punti che si ritengono di grande stimolo del concetto sono legati a) alla materia che gli attori coinvolti condividono (“*concern or a passion*”) e b) all'importanza delle interazioni interne al gruppo. Per quanto riguarda il primo, si ritiene che ricondurre l'oggetto in esame a una sfera meno regolamentata di quella, per esempio, delle norme professionali, che può coinvolgere altri ambiti, come quello emotivo, calzi perfettamente con il lavoro di cura. Inoltre, trattandosi di un tipo di lavoro che, come è già stato detto, risente dei condizionamenti culturali e sociali, sia come punto di partenza sia per come si sta evolvendo, l'idea di una

materia “fluida”, che quindi è in continua trasformazione, sembra potersi allo stesso modo sposare con questa definizione. Tutto questo, poi, all’interno alla dinamica della “condivisione”, che sembra essere centrale nel lavoro di cura attuale (tanto all’interno del gruppo professionale quanto tra assistente e assistito). Rispetto al secondo punto, invece, l’interazione sembra inalienabile nella costruzione della cura e nella sua esecuzione e, sempre rispetto ai modi in cui sta avvenendo e da chi viene eseguita (un gruppo intersezionale che agisce anche nell’*underworld*), la sua negoziazione appare allo stesso modo un processo di cui tenere conto. Tutto questo si crede venga accresciuto proprio dalla natura intersezionale del gruppo in esame e dalla loro posizione all’interno della società di arrivo (in cui lavorano). Il fatto di condividere esperienze simili così come gli ostacoli (banalmente, anche quelli linguistici) fa ragionare sull’importanza che l’auto-riconoscimento all’interno di una comunità può rivestire nelle azioni che poi vengono elaborate e implementate dalla stessa. Ciò che è ancora da analizzare, però, è la natura di questa interazione interna, e con quali conseguenze: è una relazione felice, costruttiva e solidale, o piuttosto è dettata dal bisogno, dal sospetto e dalla competizione? Questi sono sicuramente degli aspetti da considerare, così come si è deciso di fare nella presente ricerca. E poi, ritorna il problema dell’appartenenza. A tal proposito, la versione di Hodges (1998) della *community of practice* sembra di rilievo. In breve, l’autrice discute i possibili effetti perversi di questo genere di socializzazione. Secondo lei, nel momento in cui, per diverse ragioni, gli attori (teoricamente) appartenenti alla comunità incontrano delle difficoltà nel partecipare alle attività della comunità, allora la loro percezione di sé stessi all’interno delle comunità ne viene influenzata in maniera significativa, al punto che, in alcuni casi, si può arrivare a un processo di disidentificazione. Questo rischio, tutt’altro che irrilevante, non solo di per sé interagisce con le dinamiche di appartenenza in maniera predominante, ma pone ancora più sotto la lente le difficoltà e le incoerenze all’interno di una comunità, così come di un gruppo intersezionale. Per quanto si stia parlando di due fenomeni differenti – motivo per il quale è essenziale mantenere una certa cautela nell’accostarli (infatti, la comunità di pratica si impernia attorno a un oggetto che porta all’identificazione, mentre un gruppo intersezionale, si potrebbe dire, segue il processo inverso) –, l’attenzione rivolta all’*agency* del singolo in interazione con il gruppo, così come il peso del contesto nell’azione del soggetto rientrano

perfettamente nelle considerazioni già fatte e sembrano rappresentare una prospettiva opportuna per quanto riguarda le assistenti familiari.

4.2 Hochschild e l'*emotional labour*

Un altro concetto che è opportuno analizzare, a questo punto, è quello dell'*emotional labour*, ideato da Hochschild (1985) e, invero, a lungo criticato. Si ritiene che, nel momento in cui diviene necessario studiare la dimensione collettiva delle assistenti familiari come gruppo intersezionale e professionale, allora il concetto sopracitato apra a nuove possibilità di interpretazione del lavoro di cura, considerata la sua natura multidimensionale e le norme che lo concernono e come vengono utilizzate dalle professioniste in questione.

Partendo dalla definizione che ne dà l'autrice, l'*emotional labour* è «*the management of feeling to create a publicly observable facial and bodily display [...] sold for a wage and therefore has "exchange value"*» (in Knights e Thanem 2005). Viene distinto dall'*emotion work* o *management*, che, invece, prescrive le stesse attività ma all'interno della sfera privata (e che, così, ha un "valore d'uso"). A tal proposito, gli autori riportano anche l'interpretazione di Fineman (1993) su questi due concetti, che vale la pena citare. In questo caso, l'*emotion work* è «*the effort we put into ensuring that our private feelings are suppressed or represented to be in tune with socially accepted norms*», mentre l'*emotional labour* è «*the commercial exploitation of this principle; when an employee is in effect paid to smile, laugh, be polite or "be caring"*». Prima di proseguire con le analisi sempre portate avanti da Knights e Thanem, che richiedono un'attenzione particolare per la presente ricerca, ci si tiene a sottolineare che le specificazioni di Fineman risultano ancora più di interesse perché, in maniera, marcata, si attua questa distinzione tra lavoro "salariato" e un'attività che non viene considerata tale. Ma, nel momento in cui si tratta del lavoro di cura, specialmente nel caso in cui essa sia amministrata come un impiego (ovvero, il lavoro delle assistenti familiari), la questione si fa più complicata. Questa situazione, poi, si rende ancora più sfidante per l'analisi nel momento in cui il lavoro viene gestito fra privati (il lavoratore e la famiglia dell'assistito), in un ambiente privato (che diviene anche quello lavorativo), come succede nella maggior parte dei casi in Italia. Se a questo si aggiunge il carattere

irregolare dell'impiego di un'alta percentuale della cura, allora insorgono ulteriori problemi rispetto alla cesura netta tra il controllo emotivo privato e quello "sfruttato" in un impiego. Al fine di spiegare meglio queste problematiche, risulta utile un lavoro compiuto da James (1992), la quale si concentra proprio tra la distinzione tra il lavoro di cura salariato e quello "familiare" all'interno della cornice dell'*emotional labour*. In questo caso, la studiosa riprende i risultati rilevati dalle sue stesse indagini, così come quelle di altri studiosi, rispetto a come l'*emotional labour* si presenta nelle professioni sanitarie, e in particolare in quella degli infermieri – o, molto più spesso, infermiere. Infatti, in seguito alle teorizzazioni di Hochschild, l'identificazione di tutti quegli ambiti in cui l'*emotional labour* potesse essere utilizzato come parte attiva del lavoro (dal settore dell'estetica a quello delle hostess, come già presentato dall'autrice), le attività ospedaliere sono divenute oggetto principale degli studi. Al riguardo, si è giunti a molte conclusioni, benché alle volte discordanti; in questi casi, come ribadisce James, si è spesso pensato a impiegare il lavoro di cura familiare come punto di partenza nell'analisi del lavoro emotivo di questi lavoratori. Ciò è giustificato sia dallo stretto rapporto che essi devono intrattenere con i pazienti, sia per le *skills* che vengono richieste in questo genere di interazioni – che fanno parte di alcuni *task* fisici (per esempio, l'igiene della persona di cui ci si prende cura) e di capacità *soft* (come l'empatia). Sempre come racconta l'autrice, si è tentato anche il processo inverso, allo scopo di comprendere con maggiore accuratezza le attività effettive del lavoro di cura familiare che, non essendo normato né riconosciuto, mancava di uno sguardo più organizzativo. Detto tutto ciò, James spiega come i due ambiti (quello infermieristico e quello della cura familiare) non possano sovrapporsi, nonostante possiedano degli aspetti comuni. Partendo dall'assunto che la cura sia costituita da «*organisation + physical labour + emotional labour*» e che ciò riguardi tanto quella degli infermieri quanto quella familiare, l'autrice espone però come questi ambiti siano gestiti in maniera differente in base al contesto, alle norme e al tipo di relazioni che si instaurano tra assistente e assistito. In breve, per quanto riguarda l'organizzazione, quella ospedaliera ha un peso molto più pressante nella suddivisione dei compiti, nella delineazione delle mansioni e nelle scansioni dei tempi, mentre quella domestica è più flessibile e, allo stesso tempo, più imperativa per chi esegue la cura, che deve prendersi carico dell'intera responsabilità

organizzativa. In entrambi casi, si cerca un modo per contrastare le crisi, ma i programmi in tal senso sono differenti: se le infermiere possono affidarsi a un codice che serve a gestire un'emergenza, per chi si occupa di cura in famiglia ciò richiede di rivedere i propri spazi e la propria disponibilità in maniera tempestiva e spesso esagerata (per quanto la flessibilità attutisca in parte in colpo). Invece, rispetto al lavoro fisico, se esso è fortemente normato nel settore ospedaliero, in quello domestico si fonde con il resto (con quello emotivo e organizzativo), in modo che una sua suddivisione diviene di fatto improbabile. Le conseguenze negative dei due casi sono, nel primo, il rischio di calcolare soltanto questa parte come quella che "produce valore", ovvero è l'ambito della pratica del lavoro che giustifica un salario, mentre, per il lavoro di cura familiare, proprio la sua omogeneizzazione con il resto accresce il mancato riconoscimento e produce il rischio di sovraccarico. Questo conduce anche al fatto che, spesso, il lavoro delle infermiere viene visto come "distaccato", dove con ciò si intende che non viene coinvolta la sfera emotiva, mentre in quello familiare è talmente fuso con il resto che l'eventuale mancanza di quest'ultima sfera porta quasi a credere che non si sta per nulla eseguendo la cura (anche se i compiti fisici vengono portati avanti). Infine, per quanto riguarda il lavoro emotivo, se esso è fondamentale per le infermiere poiché è legato al benessere generale del paziente (e, in parte, alle interazioni con i familiari di questo), ciò si rivela importante soprattutto nell'accezione che ne dà Hochschild, ovvero in una serie di pratiche in cui si "mostra" un atteggiamento (e le emozioni correlate) che si ritengono appropriate per quella posizione. Ciò comporta delle problematiche che hanno analizzato diversi autori, tra cui quelli del progressivo distacco tra ciò che viene performato o ciò che provano realmente i lavoratori, e questo può tendere non solo a delle ricadute (psicologiche) negative sul lavoratore, ma anche a un calo dell'efficienza della performance. Per portare avanti queste pratiche, sottolinea James, è necessario acquisire delle competenze che sono tutt'altro che scontate, come quella dell'empatia; nell'ambito ospedaliero, però, proprio per una certa mancanza di flessibilità, può risultare alquanto difficile sviluppare una conoscenza sufficiente con il paziente da creare un rapporto basato sullo scambio emotivo. Invece, nell'ambito familiare, dove l'empatia viene ritenuta una capacità incontestabile e data, in realtà si cade di nuovo nell'inganno per cui, per l'appunto, essa sia presente a priori in virtù del rapporto di parentela e

dell'affetto. Al contrario, essendo una capacità, essa necessita di venir appresa; a tal riguardo, non viene presa in considerazione l'eventualità di supporto di alcun tipo per lo sviluppo di tale capacità. Anche in questo caso, ciò comporta delle conseguenze negative, tra cui il senso di colpa, un carico mentale eccessivo e l'accusa da parte dei parenti (e della società più ampia). Queste considerazioni di James allora svelano un problema rilevante per il lavoro di cura per gli anziani eseguito all'interno delle mura domestiche e in rapporto diretto con l'assistito e la sua famiglia – almeno, per come si presenta ora questo genere di lavoro. Dove si colloca un'assistente familiare, tra i due estremi della cura familiare e quella infermieristica, in riferimento al lavoro emotivo? Proponendosi come “sostitute” o, perlomeno, supporto costante ai membri familiari (Marchetti *et al.* 2021) – dovendo, quindi, in qualche modo, prendere il loro posto nell'esecuzione della cura, sviluppare una cura altamente personalizzata e instaurare un rapporto costante di intimità con l'assistito –, ma all'intero di un impiego normato per legge e salariato, come si coniuga l'organizzazione flessibile familiare con quella più regolamentata ospedaliera? I compiti fisici si fondono con il resto o possono essere (o meglio, in che grado lo sono) delineati in modo da circoscriverli, nelle azioni e secondo un orario lavorativo? Il coinvolgimento emotivo, necessario, arriva mai a superare un limite per cui poi si rischia di ricadere in inefficienza, o magari (cosa che si crede più probabile) viene data per scontata la capacità empatica – così come quelle di ascolto e di gestione dello stress? A ben vedere, la questione appare complicata, specialmente considerando l'interesse recente mostrato a livello istituzionale (corredato da altrettante retoriche e narrazioni) verso la certificazione della qualità del lavoro di cura svolto dalle assistenti familiari. Viene da chiedersi su quale modello di lavoro di cura vengano basati i parametri per cui si strutturano queste valutazioni e se esso sia adeguato. Tutto ciò, senza considerare il benessere dei lavoratori, che invece non andrebbe affatto trascurato. A tal riguardo, riprendendo uno studio di Yang e Chang (2007), gli autori hanno provato ad analizzare la soddisfazione e insoddisfazione lavorativa legate all'*emotional labour* (sempre nell'ambito infermieristico). Nel loro studio, hanno evidenziato come il livello di soddisfazione e insoddisfazione lavorativa sembri essere correlato a due elementi collegati all'*emotional labour*, già rilevati da Lin (2000, in Yang e Chang 2007), ovvero il *surface acting* (SA) e il *deep acting* (DA) – elaborati da Hochschild stessa.

Le conclusioni a cui giungono gli autori è che, per quanto riguarda il primo, che prescrive di mostrare (e quindi eseguire) una serie di atteggiamenti per cui le espressioni delle emozioni devono essere controllate (sia nel senso di contenere sentimenti che appaiono svantaggiosi sul posto di lavoro sia nel caso di forzare alcuni atteggiamenti, per esempio il sorriso, in modo da comunicare determinati altri sentimenti), esso è correlato negativamente con la soddisfazione lavorativa, poiché provoca una “dissociazione emotiva”. Già Hochschild, infatti, aveva parlato del fatto che questo genere di lavoro può portare a uno stato di “alienazione” del lavoratore (1983), con ricadute alquanto negative. Invece, nel caso del DA, la correlazione con la soddisfazione lavorativa sembra essere positiva. Secondo quanto riportato dagli autori, Hochschild parla di *deep acting* come del processo per cui un lavoratore diventa il ruolo che deve rivestire in quella posizione lavorativa. Ancora più precisamente, Brook riporta le considerazioni di Jansz e Timmers (2002, in Brook 2009/7) per cui un lavoratore cerca «*a more comfortable space for her self*», in modo da liberarsi dal pericolo della dissonanza emotiva, attraverso «*the “fusion” of her real and acted emotional labour.*» Detto ciò, anche quando il DA sembra funzionare, questo richiede “un costo da pagare” (come scrive Hochschild), poiché «*it is a condition requiring a systematic suppression of the real self, thereby deepening the individual’s subordination to her commodification and its alienation*» (Brook 2009/9). Ciononostante, Hochschild suggerisce che i costi del lavoro emotivo possano essere controllati con una parziale riorganizzazione delle attività lavorative, pur restando all’interno del processo di commercializzazione delle emozioni:

«*When feelings are successfully commercialized, the worker does not feel phoeny or alien; she feels satisfied in how her personal service actually was. Deep acting is a help in doing this, not a source of estrangement*» (2003, in Brook 2009/7)

Alla luce di questa ipotesi, si intende verificare, all’interno di questa ricerca, se il lavoro delle assistenti familiari sia effettivamente eseguito tramite il *deep acting*, condizionato tanto dalle visioni sulla cura che possiedono e quelle che incontrano nella società di arrivo, quanto dalle competenze che man mano sviluppano sul lavoro e che lo rende complesso e strutturato. In tutta questa discussione, però, diviene importante tenere in conto quanto il rischio di alienazione possa essere forte

– e, soprattutto, in che maniera eventualmente agisce, in special modo su un gruppo intersezionale come quello delle assistenti familiari. A tal riguardo, riprendendo le analisi di Knights e Thanem (ma, in parte, anche quelle di James), questi autori effettuano delle distinzioni importanti tra i lavoratori che eseguono l'*emotional labour* in base al genere. Se James sottolinea come alcune performance dell'*emotional labour* siano differenziate in base al genere (e come spesso il carico emotivo che ne deriva ricada in misura maggiore sulle donne, senza considerare la gerarchia delle professioni in settori come quello ospedaliero, dove ci sono ruoli più femminilizzati e pesanti e altri a maggiore appannaggio maschile e più vantaggiosi), Knights e Thanem puntano a qualcosa di più radicale. A loro avviso, è necessario rivedere l'idea dell'*emotional labour* superando quella deriva che ha portato al distacco dei sentimenti dal mezzo attraverso cui vengono utilizzati – ovvero, il corpo. In linea con quanto analizzato precedentemente con l'intersezionalità, questi due autori riprendono a piene mani la necessità dello studio sull'*embodiment*, come esso agisce e cosa rappresenta, tanto per chi lo veste quanto per le persone con le quali interagisce. E con la concentrazione sul corpo ritornano prepotentemente le differenze di genere. In generale, loro partono dalle idee – presentate, tra gli altri, da Foucault e Butler – su come le organizzazioni controllino il corpo e come esso divenga testimonianza dei meccanismi sui quali il potere agisce. Allo stesso tempo, utilizzano anche le teorie di Bourdieu sull'*habitus*, nel momento in cui lui sottolinea la materialità dello stesso all'interno di un *campus* ben delineato e normato. Da tutto ciò, allora, è possibile tentare di improntare un'indagine che voglia esplorare la maniera in cui determinati attori, all'interno di una gerarchia, possano non solo condizionare l'agire di un corpo, ma anche – e ancora prima – le narrative che vi girano intorno e strutturano il contesto (lavorativo e sociale). Inoltre, e sembra doveroso citarlo, Knights e Thanem sottolineano anche il potere della sessualizzazione dei corpi sul lavoro nel momento in cui lo stesso riprende, più o meno consapevolmente, questa gerarchia di genere basata su un modello etero e maschile. A questo, specialmente per la presente ricerca, si ritiene essenziale aggiungere la dimensione razziale. Da una parte, infatti, la percezione (esterna) e l'utilizzo (interno alla persona) del corpo di persone razzializzate assume delle connotazioni particolari che, di nuovo all'interno di un'identità intersezionale, si vanno a coniare in un'esperienza peculiare. Dall'altra, il discorso sulla

sessualizzazione è altresì fondamentale da tenere in conto, sia per come vengono percepiti, sotto questa sfera, i corpi femminili razzializzati, sia per come vengono trattati quelli delle assistenti domestiche (non è un caso che nell'ultimo CCNL del settore sia stato sottolineato il rischio di abusi fisici per queste lavoratrici). In ogni caso, ricondurre il discorso emotivo a quello corporale per le assistenti familiari, in cui la relazione con il corpo dell'assistito è costante in un contesto intimo, necessita di una continua regolamentazione e negoziazione delle dinamiche li amministrano. In conclusione, si ritiene che le analisi circa l'*emotional labour* rappresentino uno stimolo interessante per lo studio delle assistenti familiari in Italia, poiché esso sembra riassumere (e, per questo, può essere utilizzato come strumento di indagine) il rapporto tra il singolo lavoratore che deve seguire determinate norme professionali e le regole che amministrano l'intera professione, unendo quindi una dimensione esperienziale individuale alle dinamiche collettive (dove vi vengono inclusi anche altri attori umani e non, tra cui le istituzioni che determinano certe norme, le famiglie e il mercato del lavoro). All'interno di uno studio intersezionale su una professione, allora, riuscire ad analizzare l'utilizzo personale delle proprie capacità emotive, corporali e il management rispetto alla regolazione dei sentimenti è rilevante in quanto esse a) sono già indissolubili dal lavoro in oggetto (quello di cura) e b) sono condizionate dall'identità intersezionale. E, nel tentativo di cogliere e poi studiare l'*ethos* che si va creare per questa professione, questa costruzione collettiva e interattiva può tanto sistematizzare un lavoro forse fin troppo lasciato in ombra rispetto alle capacità e competenze richieste, quanto evidenziarne i problemi categoriali.

4.3 Nuovo ethos professionale?

A questo punto, trovate delle chiavi interpretative secondo cui cercare di leggere la dimensione collettiva delle assistenti familiari, che tengano conto tanto della loro identità intersezionale quanto della professione (e di come le due interagiscono continuamente), sorge un nuovo incognito. Tale incognito potrebbe rivelarsi importante non solo nel momento dell'analisi, ma anche nella prospettiva di utilizzarlo come strumento nell'affrontare l'organizzazione del lavoro di cura per gli anziani in Italia attualmente.

Bisogna, prima di tutto, tener conto della peculiarità del lavoro di cura per gli anziani. Rilevato che la cura è indivisibile nelle sue tre sfere costitutive (quella della pratica, quella emotiva e quella relazionale), e quindi compresa l'importanza che l'ingaggio di competenze inerenti la gestione dell'emotività così come la creazione di relazione complesse con l'assistito (inoltre, considerando il valore aggiunto che proprio l'ambito relazionale conferisce alla cura, che lo rende un servizio *sui generis*) rivestono nella sua esecuzione, le successive considerazioni su come le assistenti familiari possano realizzare tale lavoro diventano pressanti. Nell'idea della trasferibilità e dell'adattabilità della cura (tra assistito e famiglia di origine della lavoratrice), che tiene conto anche del capitale migratorio, delle dinamiche di appartenenza, del *deep acting* e del concetto della comunità di pratica (e, ancora, dei suoi processi di identificazione e disidentificazione), è essenziale cogliere come questo lavoro si stia trasformando, non solo in base alle esigenze delle famiglie italiane, ma anche a quelle delle lavoratrici. Tutte le considerazioni precedenti, fanno credere che la trasformazione corrente del lavoro di cura potrebbe essere molto più profonda di quanto non si sospetti primariamente. Tale sospetto è dettato sia dalla mancanza di studi specifici sulle competenze (non pratiche) delle assistenti familiari, sia dalle esigenze di personalizzazione, che si vanno a incrociare con quelle culturali, degli assistiti, quanto, ancora, della peculiare posizione translocale delle assistenti familiari. In relazione a tutto ciò rimangono moltissimi interrogativi, a cui si tenterà di rispondere nella ricerca empirica, rispondendo a determinate ipotesi. Tra questi interrogativi, quelli riguardanti l'*ethos* professionale, riguardano: se esiste una coscienza di classe tra le assistenti familiari (ed, eventualmente, se questa mostra delle caratteristiche differenti da quelle classiche); come si creano le pratiche a livello collettivo/professionale, come vengono scambiate e attraverso quali processi si trasformano e stabilizzano; a prescindere dall'esistenza di una coscienza di classe, se è presente la volontà di improntare iniziative su base professionale (e che tipo di caratteri assumono); che ruolo assumono i tratti intersezionali delle assistenti familiari in relazione alla professione (ovvero, come si gestiscono le incoerenze, i processi di appartenenza e quelli di esclusione); in che modo è possibile gestire un *ethos* professionale non localizzato, ma translocale; infine, come l'*ethos* professionale è articolato rispetto alle prospettive di carriera e di vita più in generale.

5. La ricerca empirica: domande di ricerca, ipotesi e scelte metodologiche

Nei capitoli precedenti, è stato presentato lo stato dell'arte rispetto alla natura multidimensionale della cura, a come questa è stata studiata nel contesto italiano e le caratteristiche che ha assunto nel tempo all'interno del paese, tenendo conto delle interazioni con altri campi sociali. In seguito, ci si è concentrati su alcune delle più rivelanti teorizzazioni sull'intersezionalità, ivi compresi gli studi derivanti dalla *translocational positionality* e, ancora, sull'appartenenza, insieme alle prime definizioni metodologiche per un'applicazione empirica della teoria. Per finire, sono state esposte le caratteristiche dell'*underworld*, delle comunità di pratica e dell'*emotional labour*, affrontate con sguardo critico in modo da evidenziarne le potenzialità analitiche rispetto al tema della cura da parte di soggetti intersezionali. A questo punto, verranno presentate nello specifico le domande di ricerca del presente studio, con le conseguenti ipotesi da verificare attraverso il lavoro empirico. Avendo selezionato più target, si spiegheranno quali metodologie si è deciso di impiegare, tenendo conto della chiave intersezionale dello studio e apportando delle proposte metodologiche che si confacessero al fenomeno in esame.

5.1 Domande di ricerca e ipotesi

Nella programmazione della presente ricerca, è stato dapprima valutato su quale livello tale studio dovesse articolarsi, in base agli scopi dello stesso e alle conseguenti ipotesi da verificare. In tal senso, in parte affidandosi alla letteratura esistente e, allo stesso tempo, concentrandosi sul contesto italiano attuale, si è tentato di individuare quali aspetti del fenomeno in esame (i.e. il lavoro di cura salariato da parte del gruppo intersezionale delle donne immigrate) necessitassero di venire approfonditi o, addirittura, presentassero delle lacune conoscitive da colmare. Perciò, nella prospettiva di contribuire ad arricchire l'analisi scientifica sul tema, è stato evidenziato come la chiave intersezionale fosse un elemento ancora scarsamente utilizzato, a dispetto delle potenzialità analitiche rispetto il fenomeno. Questa conclusione, di per sé, ha condotto alla valutazione rispetto l'applicabilità

della teoria intersezionale nei diversi livelli di analisi sociale; successivamente, tale tipo di valutazione è stata completata sulla fattibilità dell'impiego di metodologie intersezionali sui diversi livelli di analisi. Come discusso nei capitoli precedenti, l'intersezionalità è al momento al centro di un acceso dibattito, che parte dalla sua sistematizzazione teorica e finisce con la sua implementazione in una ricerca sul campo. Il carattere esistenzialista (dunque, particolaristico) dal quale alcune autrici hanno messo in guardia in suddetta implementazione, ha richiesto un esame comparato tra diverse proposte metodologiche dell'intersezionalità. Infatti, è evidente che, se la presente ricerca avesse rappresentato un caso studio, sarebbe stato possibile optare per degli strumenti quali il racconto autobiografico o, anche, il focus group (nel caso particolare in cui a) si fossero volute indagare delle interazioni dirette all'interno del gruppo in esame e b) fosse stato strettamente necessario far emergere informazioni altrimenti non reperibili, che invece potevano essere stimulate dall'ambiente del focus group, sulla guida del ricercatore), per ottenere i dati necessari alla verifica dell'ipotesi e la conseguente elaborazione dei risultati. Nella presente ricerca, invece, come si accennava, si intendeva studiare il gruppo intersezionale in esame in quanto gruppo professionale, in relazione alle esigenze e le richieste del mercato del lavoro italiano, alle necessità dei suoi cittadini (che, nel caso in cui rivestano il ruolo di datori di lavoro, partecipano a loro volta nel sistema economico) e, in seconda battuta, all'organizzazione delle *policy* ricollegabili al settore (direttamente o indirettamente, quindi tanto le politiche di cura e di invecchiamento agile, quanto dell'immigrazione, dell'*housing* e del riconoscimento dei titoli esteri di studio). Questo scopo, come è già stato esposto, è nato dalla necessità di intervenire su quei *lack* esistenti nello studio del fenomeno. Dunque, nel tentativo di coniugare l'intersezionalità, che potrebbe permettere l'accesso a informazioni più particolaristiche sul funzionamento della cura per come viene performata al momento e, allo stesso tempo, tenere conto delle influenze degli assi di discriminazione in queste performance, e un approccio che potesse indagare il funzionamento generale del settore, in interazione con gli attori che vi partecipano e contribuiscono a costruirlo, si è scelto di compiere una ricerca che tenesse conto, seppur in misura differente, di tutti e tre i livelli di analisi sociale, ovvero macro, meso e micro. Ciò ha richiesto l'identificazione prima, e la rielaborazione successivamente, delle metodologie da mettere in campo in base ai

suddetti livelli e attori; per tali ragioni, secondo il target sotto esame, sono stati applicati strumenti differenti, aderenti alla metodologia di riferimento.

Una volta chiarito il campo di analisi, si è proceduti alla valutazione delle possibili domande di ricerca, selezionando infine quelle che sono risultate di maggior interesse per il fenomeno in esame e tenendo conto del taglio che si è stabilito di dare alla ricerca. È evidente, perciò, che il presente studio non presuppone di adottare uno sguardo onnicomprensivo rispetto al settore della cura per gli anziani in Italia, quanto piuttosto di comprendere come i lavoratori principali (a livello statistico e, in seconda istanza, considerando l'impatto che esercitano sull'organizzazione del settore stesso) interagiscono alla sua costruzione, revisione ed evoluzione. In tal senso, si ritiene di cogliere quegli elementi ancora non sufficientemente studiati che stanno orientando il settore e che potrebbero, in parte, spiegare l'aspetto che ha assunto.

5.1.1 Le tre domande di ricerca

Dunque, considerando le domande di ricerca principali, qui elencate tenendo conto del loro livello di analisi (rispettivamente: macro, micro e meso), queste sono: a) in che modo il regime di cura per gli anziani italiano interagisce con i bisogni fisici, relazionali ed emotivi delle assistenti di cura (donne e immigrate)?; b) quali sono le strategie che le assistenti familiari suddette impiegano per migliorare la loro situazione (in primo luogo lavorativa, e poi sociale più ampia)?; c) nell'ipotesi della nascita di un nuovo *ethos* professionale all'interno della cura per gli anziani, come vengono create e poi diffuse le prassi che lo caratterizzano?

Scendendo nel dettaglio di ogni singola domanda di ricerca principale, così anche da poterne estrapolare quelle di secondo livello, la prima domanda, prima di tutto, si va a inserire all'interno delle relazioni esistenti tra il regime di cura italiano (costituito da diversi elementi e articolato in diversi campi) e i suoi lavoratori principali. Rispetto al regime di cura, infatti, esso viene costruito tenendo conto di risorse, interessi e influenze eterogenee, per quanto, in parte, essi possano essere razionalizzati all'interno di una stessa logica. Tali risorse, interessi e influenze, come già detto, derivano da campi differenti, che risentono a loro volta di vantaggi e ostacoli. Quindi, nel momento in cui si va a prendere in esame un regime di cura,

è necessario analizzarne gli elementi culturali e sociali, quanto quelli economici e politici; allo stesso tempo, è opportuno ricostruirne, per quanto possibile, il processo di evoluzione nel tempo, il peso della *path dependence* e gli aspetti sistemici (così come possibili eventi eccezionali che potrebbe averne influenzato il corso, g.e. la pandemia da Covid-19). In questo senso, risulta evidente come le interazioni tra tale regime e i suoi lavoratori si declinino in moltissimi aspetti, difficili da poter studiare tutti e con la giusta profondità. Allo scopo di selezionare, tra questi aspetti, quelli più rivelanti per gli scopi della ricerca, si è quindi circoscritta questa interazione agli input e output relativi ai bisogni (votati al benessere) fisici, relazionali ed emotivi delle assistenti familiari. Questa scelta deriva dalle analisi sulla natura della cura di cui si è parlato precedentemente, che si vede strutturata proprio su tre sfere dello stesso tipo (compiti fisici, relazioni ed emozioni). Tale concentrazione, si ritiene, potrebbe evidenziare e, successivamente, studiare il lavoro di cura come un rapporto bidirezionale e adattivo, nel quale bisogna tenere conto tanto della parte dei riceventi cura, quanto di coloro che la forniscono. Perciò, se nella valutazione, a livello istituzionale e di mercato, della qualità della cura venissero presi in considerazioni questi ambiti, in modo da suggerire aggiustamenti, modifiche o incrementi alle prassi esistenti, allo stesso modo il punto di vista dei lavoratori contribuirebbe a tale valutazione. Inoltre, la focalizzazione su queste tre sfere di bisogno sembra avallata da altre ricerche (citare nei primi capitoli), che hanno rilevato come le conseguenze (di solito negative) più marcate sulla vita delle assistenti familiari riguardino la salute e la cura personale delle lavoratrici (bisogni fisici), i rapporti che riescono a intrattenere e quelli che vanno modificati o sacrificati (sfera relazionale) e, infine, la gestione dello stress, i sentimenti nutriti nei riguardi dei riceventi cura e degli altri individui (di solito, membri familiari delle assistenti) e, più in generale, lo stato psico-emotivo delle assistenti familiari (tenendo conto della loro intersezionale genere*status di migrante*classe), ovvero la sfera delle emozioni. In questo senso, con la presente ricerca ci si augura di rilevare quegli elementi che costituiscono le opportunità e i problemi del settore della cura per gli anziani per come si presenta oggi (ovvero, che si appoggia sul lavoro delle lavoratrici immigrate), allo scopo di procedere alla proposta di miglioramenti da apportare, sia rispetto al funzionamento del settore sia rispetto alla valorizzazione e inclusione delle sue lavoratrici. Questo, tra l'altro,

potrebbe portare a ulteriori ragionamenti, g.e. riguardo il ruolo dei ricongiungimenti familiari e delle rimosse, i rapporti in ambito internazionale e nuove strategie per l'invecchiamento agile, che tengano conto delle esigenze tanto degli anziani quanto dei loro familiari e delle lavoratrici della cura.

La seconda domanda di ricerca, invece, scende al livello micro, allo scopo di individuare quali strategie professionali le assistenti familiari ideano e implementano per migliorare la loro situazione. È opportuno, prima di procedere all'analisi di questa domanda, il significato specifico che assumo alcuni dei termini utilizzati. Partendo dalla fine, che delimita quindi il campo d'azione, con "situazione" in questo frangente si fa riferimento alle circostanze nel quale viene svolto il lavoro di cura salariato, pur tenendo conto delle esigenze delle lavoratrici. In tal senso, questa domanda viene posta in maniera ordinale dopo quella sull'interazione tra regime di cura e lavoratrici (poiché è stato necessario, prima, comprendere di quali esigenze delle assistenti familiari si tiene conto). In questo senso, la situazione in atto contiene i compiti lavorativi (fisici, relazionali ed emotivi), che si devono interfacciare con la disponibilità delle assistenti familiari a una certa organizzazione del lavoro. Questa stessa organizzazione del lavoro non è univoca, ma risente di diversi aspetti. Per esempio, un lavoro svolto a ore oppure in convivenza presenta caratteristiche diverse, che possono essere valutate positivamente o negativamente in base al caso specifico della persona assistita e della lavoratrice. Dunque, è importante tenere conto delle differenti organizzazioni, che generano altrettante situazioni, prima di compiere l'analisi sulle strategie delle assistenti familiari. In tal senso, non si può altresì escludere come le differenti situazioni interagiscano, come si diceva, con la disponibilità, le risorse e anche le prospettive delle lavoratrici; riprendendo l'esempio del lavoro in convivenza, questo potrebbe essere stato valutato positivamente da un'assistente familiare appena immigrata, con scarsi contatti nel paese ospitante e poche altre risorse, economiche e sociali, per ricercare un'abitazione autonoma. È chiaro però che la presente situazione, allora, deve tenere conto degli ostacoli e delle aspettative della lavoratrice, così come della sua possibilità di, eventualmente, rivedere l'organizzazione lavorativa al mutamento delle esigenze. Quindi, sebbene quando si fa riferimento alla "situazione" ci si concentri sul campo lavorativo, non si può trascurare al contempo come esso sia soggetto (e quindi, interagisca) con aspetti

esogeni alla sua organizzazione, che riguardano altri ambiti delle lavoratrici. Una volta delineato il campo, anche “strategia professionale” come espressione assume un significato più complesso. Quindi, questa non tiene conto solo dei compiti lavorativi in relazioni alle prospettive delle lavoratrici, ma altresì si deve accordare a quelle esigenze di cui sopra. L’ultimo termine che si tiene a specificare è quello di “ideare”; infatti, nella presente ricerca, esso presuppone l’*agency* delle lavoratrici, come espressione attiva delle loro capacità di azione. Pur senza trascurare il peso degli ostacoli che incontrano le assistenti familiari, questi non si ritiene intervengano sulla suddetta capacità, né sulla sua espressione. Ciò che, eventualmente, viene condizionato in maniera negativa è il contenuto dell’espressione, non l’atto espressivo stesso, né, di nuovo, la capacità che lo sostiene. In tal senso, nella presente ricerca non verranno portate avanti considerazioni che vadano a misurare il “livello” di *agency* delle lavoratrici, poiché non si ritiene che sia questo a subire penalizzazioni. Piuttosto, è il risultato dell’atto espressivo, inteso sia come contenuto dell’azione sia come riscontro dello stesso, nel momento in cui viene espresso, a rimanere, eventualmente, inficiato. Se gli ostacoli, di diversa natura, a cui vanno incontro le assistenti familiari possono influenzare il tipo di azioni scelte e l’efficacia delle stesse, ciò non significa però che la capacità di elaborarle e poi di esprimerle lo siano allo stesso modo. Per tali ragioni, il concetto di “ideare” delle strategie risulta puntuale. Passando alla domanda vera e propria, questa viene analizzata a un livello micro poiché si concentra sulle azioni specifiche delle singole assistenti familiari, rispetto alle quali in seguito si tenterà una sistematizzazione. Questa scelta è stata condizionata dalla necessità di scoprire nel dettaglio le risposte quotidiane alle richieste del lavoro di cura per gli anziani, specie quando questo viene eseguito a seguito alla stipulazione di un contratto diretto tra famiglie/datori di lavoro e assistenti familiari (e, ancora di più, quando il contratto non sussiste affatto e si parla, allora, di lavoro nero). Infatti, ciò che è importante rilevare sono quelle dinamiche di adattamento, altamente personalizzate, che vengono proposte e concordate tra assistente e assistito e che possono sfuggire alla norma (non necessariamente nel senso che vi sono contrarie, bensì che hanno bisogno di essere adattate al contesto di lavoro specifico). Di nuovo, se si tiene in conto la multidimensionalità della cura, allora questa deve vivere di un certo livello di particolarizzazione del rapporto di lavoro.

Ed è proprio questa necessità, incrementata poi dal peso delle preferenze delle famiglie e degli assistiti, che fa scaturire eventuali strategie innovative. Inoltre, e questo è fondamentale per la lente intersezionale, queste strategie, come si diceva, concordate tra le parti devono venire modellate sull'identità delle lavoratrici, risentendo degli assi di discriminazione come elementi negativi, ma anche inducendo a soluzioni inedite per il sistema, che ancora non ha del tutto accolto nel suo funzionamento tali lavoratrici. Perciò, tramite l'analisi di queste strategie, è possibile indagare l'*agency* delle assistenti familiari e cercare di raccogliere delle dinamiche che, magari, possono essere generalizzabili. La generalizzazione potrebbe essere in prima battuta dettata proprio dalle lavoratrici, nel caso in cui sussista una certa coscienza di classe o, comunque, una trasmissione delle prassi condivisa.

Da questo punto, infine, emerge la terza domanda di ricerca, che, posta sul livello meso, intende indagare il ruolo dei network professionali delle assistenti familiari. Considerata l'organizzazione del lavoro di cura per gli anziani in Italia che vede un'alta percentuale di contratti diretti tra famiglie e lavoratrici, diventa opportuno chiedersi se e come vengano costruite e poi condivise delle prassi lavorative tra le assistenti familiari. Infatti, trattandosi di un'occupazione nella quale non è presente un'aggregazione (o comunque, una connessione organizzativa) sul posto di lavoro tra i lavoratori, in apparenza sembra difficile aspettarsi che le pratiche, rese ancora più fluide dalle personalizzazioni di cui sopra, dimostrino una certa standardizzazione. Allo stesso tempo, questa assenza di uno standard condiviso potrebbe far nascere l'esigenza di crearlo e, in tal senso, gli attori più votati (e interessati) a farlo sembrerebbero essere i lavoratori. Ovviamente non si possono escludere i tentativi, promossi dalle istituzioni, di stabilire questo standard anche soltanto per valutare (e poi certificare) la qualità del lavoro di cura; ancora di più, le agenzie del lavoro del settore dimostrano una forte spinta in questa direzione, poiché devono garantire, per ragioni di mercato e profitto, la qualità del lavoro dei propri dipendenti o collaboratori. Detto ciò, nella concretezza della quotidianità, sono le assistenti familiari coloro che hanno maggiormente bisogno di una generalizzazione (almeno di base) delle pratiche, e questo per il semplice fatto che sono ineludibili per l'esecuzione della cura. Quindi, nel clima presente di lavoro sommerso o contrattato con la parte ricevente cura, la possibilità che tali prassi

vengano, di fatto, create all'interno del gruppo professionale non appare improbabile. Inoltre, dal momento che questo studio ha adottato, come lente di analisi principale, l'intersezionalità, porre il focus sulle azioni del gruppo intersezionale in esame rientra negli scopi della ricerca stessa.

Da queste domande sono poi naturalmente derivate delle ipotesi, che nel lavoro sul campo ci si è apprestati a verificare – per confermarle o confutarle. La prima di queste ipotesi è che l'attuale regime di cura per gli anziani in Italia non sostenga le assistenti familiari, specie nell'accordarsi al loro doppio ruolo di lavoratrici salariate della cura e *care givers* informali (per le loro proprie famiglie). Tale ipotesi viene suggerita dalla mancanza di norme che tutelino il lavoro di questa categoria (da intendersi non tanto sotto il lato dei permessi e dell'organizzazione del lavoro, quanto della sicurezza sul posto di lavoro) e da un mercato del lavoro, per quanto riguarda il settore, ancora poco sviluppato. Le stesse competenze delle famiglie in quanto datrici di lavoro per la cura è da verificare, così come quali soluzioni possono essere state apposte per sviluppare tali competenze. Inoltre, sempre rispetto a questo ultimo aspetto, diviene imperativo comprendere quali conseguenze questa eventuale mancanza di competenze possa avere sulla sicurezza e, più in generale, il benessere delle famiglie coinvolte e delle assistenti che lavorano per loro. Ancora, diverse questioni più espressamente culturali, che risentono di fenomeni discriminatori (come sessismo, classismo e razzismo), che contribuiscono alla costituzione di questo regime, potrebbero esercitare un ruolo tutt'altro che irrilevante (e, in caso negativo, preoccupante) nell'interazione con le lavoratrici. A questo, va aggiunto il peso del familismo italiano, che condiziona tanto la visione della cura quanto le modalità nelle quali essa va eseguita e, ancora, i provvedimenti (normativi, nel mercato ed educativi) che si decidono di intraprendere per gestire la cura. È innegabile, infatti, che l'immissione di nuove figure, esterne alla famiglia, nella cura abbia in qualche misura scosso questo sistema familista e, da quanto si è analizzato in precedenza, si è iniziato a capirne anche i caratteri. Da ultimo, tornando alle *policy*, è importante tenere in conto che l'inerzia istituzionale potrebbe agire molto negativamente, sia nel breve che nel lungo periodo, sulle assistenti familiari. Ciò è da ricollegarsi anche alla doppia presenza delle assistenti familiari, che, in quanto immigrate, devono organizzare i loro compiti di cura su scala transnazionale; una mancata rilevazione di queste esigenze, quindi, si ritiene

che non possa far altro che esacerbare una situazione già critica e generare iniquità. Perciò, in questa interazione con le lavoratrici, il presente regime, che vanta un potere superiore alle prime, si ipotizza che non riesca, in misura sufficiente, a sostenere le assistenti familiari.

La seconda ipotesi, invece, suggerisce che, sebbene ostacolate, le assistenti familiari utilizzino la loro *agency* per migliorare la propria situazione, e lo facciano in maniera creativa e innovativa. Riprendendo il discorso sull'*agency* a cui si accennava sopra, se già questa permane come capacità, così come il potere espressivo, al di là degli ostacoli, si suppone anche che proprio per via di un contesto differente da quello proprio delle assistenti familiari, e sotto molti aspetti avverso, le azioni delle lavoratrici vadano in una direzione innovativa. Questo perché a) riportano istanze, immaginari e risorse estranee al contesto e b) risentono della necessità di includere tali istanze, immaginari e risorse nel contesto. Dunque, non è solo questo peculiare stato di *outsider* che permette l'innovazione delle pratiche (un po' come aveva ipotizzato Merton, che, se lo si volesse seguire del tutto, suggerirebbe altresì, nel caso in cui anche gli scopi, e non solo i mezzi, delle assistenti familiari fossero "opposti" alla norma del contesto, un atteggiamento di ribellione), bensì essa viene anche avvertita come una conciliazione tra le necessità delle identità intersezionali e quelle del sistema in cui interagiscono. Quindi, non è (solo) una questione di elaborazione teorica di proposte nuove, quanto una faccenda di carattere democratico. Inoltre, la personalizzazione della cura richiede di per sé delle strategie peculiari, e se la cura è intrapresa in un rapporto bidirezionale, è chiaro che tali strategie devono tenere conto tanto dell'assistito quanto dell'assistente. Altresì, bisogna ricordare, oltre alle strategie che le assistenti familiari intraprendono per il loro inserimento (sempre considerate le istanze intersezionali) nel paese di arrivo, anche quelle dinamiche che devono ingaggiare su scala transnazionale. Queste, si ritiene, non possono non entrare in interazione con la professione delle assistenti familiari, sia perché condizionano la loro disponibilità di tempo, risorse ed energie, ma anche perché sono legate alla cura. Dunque, le strategie di miglioramento delle assistenti familiari risentono anche della loro particolare doppia presenza. Tutto questo, ovviamente, va poi proiettato in una aspettativa più ampia, quella che guarda al futuro rispetto alla carriera e la stabilizzazione (o al ritorno in patria) delle assistenti familiari. Se già i diversi

contratti e orari di lavoro (a ore o in convivenza) determinano organizzazioni del lavoro differenti, con conseguenti strategie, queste ultime vengono ulteriormente modellate in base alle prospettive delle lavoratrici. Da ultimo, si ritiene che, per via della personalizzazione della cura e dell'importanza delle sfere relazionale ed emotiva, oltre a quella dei compiti fisici, tali strategie siano strutturate in base al rapporto peculiare con l'assistito.

L'ultima ipotesi da verificare è che, nella creazione e diffusione delle pratiche lavorative, i legami da considerare come principali canali di costruzione e trasmissione non siano solo quelli professionali, ma anche quelli etnico/nazionali e, spesso, di carattere informale. Ciò è dovuto alle seguenti ragioni: prima di tutto, e di nuovo, per la questione intersezionale. Questa, in parallelo al concetto di *underworld*, fa sospettare che la ricerca di un gruppo che comprenda davvero la situazione del singolo, e con il quale quindi si possa discutere per trovare delle soluzioni comuni, debba condividere determinate caratteristiche. Se questo di per sé ricalca l'influenza dell'omosocialità, viene ulteriormente influenzato dal fatto che, il gruppo sotto esame, affronti degli svantaggi particolari, per cui l'associazione diviene una risorsa ancora più importante. Da qui, la possibilità di creare un intero "mondo sotterraneo", dove sempre più persone accumulate da esperienze simili possano ritrovarsi. Se però questa supposizione dovesse rivelarsi errata (poiché non si può escludere il peso dell'isolamento e, altresì, il fatto che la scarsità di risorse non porti necessariamente a una scelta razionale), rimarrebbe comunque il fatto che, se anche il gruppo ricercato fosse solo rispetto alla professione, l'elevata percentuale di assistenti familiari donne e immigrate come lavoratrici di cura comporterebbe una sovrapposizione tra la professione e l'identità intersezionale. Anzi, in questo caso, si ritiene che la professione stessa faccia parte dell'identità intersezionale, in quanto a) determina l'asse di discriminazione "classe" e b) sembra costituire di per sé un'identità intersezionale *tout court* (della quale bisogna studiare gli immaginari che la circondano e le conseguenti azioni che questi determinano). Detto ciò, sebbene nella presente ricerca uno degli assi discriminatori da considerare in queste identità sia lo status di immigrata, piuttosto che la razza o l'etnia, non si può escludere che, nella creazione dei network per la costruzione delle prassi, questi due ultimi elementi abbiano un peso determinante. Infine, nel momento in cui l'identità intersezionale è così evidentemente

importante, sembra improbabile che esso possa venire relegato al solo suo carattere professionale; al contrario, si ritiene che anche il riconoscimento in quella identità determini lo scambio. Perciò, i canali di trasmissione e creazione delle prassi verrebbero ingaggiati non solo in maniera “normata”, bensì si estenderebbe a degli ambiti più informali. Questo anche perché, come si è detto, non essendoci un luogo di lavoro (anche virtuale) condiviso né uno standard preciso sulle prassi, l’idea della normatività in parte decade. Con questo non si vuole in alcun modo escludere la possibilità, voluta e portata a compimento, delle assistenti familiari di creare degli spazi di associazionismo più classici, anche perché una considerazione del genere significherebbe rivedere i concetti espressi precedentemente sull’*agency*. Piuttosto, si ritiene che, attualmente, questi spazi formali non escluderebbero quelli informali, poiché il sistema stesso (di nuovo, l’importanza dell’*underworld*) sembra in contrasto con questa idea.

5.2 Selezione dei target

In base alle domande di ricerca e alle seguenti ipotesi, all’interno della ricerca sul campo si è quindi passati a individuare quali attori (umani e non umani) risultassero come i più importanti da indagare e secondo quali metodologie. Ci si riferisce a metodologie al plurale poiché, in base agli attori scelti, si è ritenuto necessario impiegare strumenti e tecniche differenti, inseriti in metodo differenti, in modo da rispondere alle domande di cui sopra e verificare le ipotesi. Chiarito questo punto, la principale lente di indagine del presente studio, che rispecchia la teoria maggiormente utilizzata, come già detto è l’intersezionalità. In tal senso, è stato necessario capire come implementarla secondo le proposte metodologie di questa teoria, ed eventualmente se rivederle. In ogni caso, allo scopo di colmare quei *lack* sul fenomeno che già sono stati citati, fin dal principio, nella fase di preparazione della ricerca (per poi proseguire con la sua programmazione e, infine, l’esecuzione sul campo), si è stabilito che la fonte principale di dati da raccogliere dovesse essere legata all’esperienza delle assistenti familiari. Per questa ragione, sebbene in seguito siano stati valutati e poi selezionati altri attori, queste lavoratrici rivestono all’interno della ricerca un ruolo principale, superiore a quello di tutti gli altri.

Quindi, anche le informazioni che sono state ricavate tramite il lavoro sul campo derivano per buona parte proprio da queste lavoratrici.

Nella valutazione degli altri attori, questi hanno richiesto una selezione più lunga e travagliata, dal momento che non si è riusciti a stabilire da subito quali sarebbero stati di vero interesse per il taglio che lo studio ha deciso di assumere. Affidandosi alla letteratura sul tema, si è quindi dapprima costruito un paniere che contenesse tutti gli attori che le precedenti ricerche suggerivano potessero rivestire un ruolo importante; oltre a questo, si è tentato di ricostruire la rete nella quale questi attori sono presenti, utilizzando come punto nodale della stessa le assistenti familiari. Contrariamente a quanto si era creduto in prima battuta, alcuni attori che si riteneva avrebbero esercitato un peso significativo, in quanto legati, per frequenza o efficacia dell'azione, in maniera rilevante alle assistenti familiari, si sono invece rivelanti come non determinanti (sempre, lo si ripete, in relazione al taglio della ricerca presente). Tra questi, quelli che hanno destato maggiore sorpresa sono stati i sindacati. Dal momento che l'aspetto professionale è centrale nello studio, al punto che lo si ritiene addirittura costituente dell'identità intersezionale, si è creduto che le associazioni di categoria potessero, magari anche solo indirettamente, influenzare le strategie e le prassi delle assistenti familiari. Ancora, si è ritenuto che altri fattori – quali il costo esiguo del tesseramento, l'offerta accessibile di servizi (anche di formazione) utili per il lavoro, la preparazione sulla questione delle tutele lavorativa e, più in generale, l'attenzione sulle categorie professionali svantaggiate – rendessero l'attore sindacale come una risorsa importante per le lavoratrici della cura. Considerato, infine, il fatto che il CCNL del settore è piuttosto longevo, si è creduto che l'interesse fosse, per così dire, mutuale e che i sindacati agissero attivamente in interazione con le assistenti familiari. Invece, a dispetto di tutte queste considerazioni preliminari, in base alle dichiarazioni delle lavoratrici (estrapolate dalle interviste realizzate per la ricerca), i sindacati sono un attore del tutto marginale. Nello specifico, le uniche occasioni in cui, in base alle interviste, avviene un contatto tra lavoratrici e associazioni sindacali è nel caso di controversie sul lavoro che non è stato possibile risolvere con altre strategie (perciò, l'intervento del sindacato, nemmeno in quelle circostanze, viene ricercato come prima scelta). Tra l'altro questo indica che, a parte la specificità dei casi in cui avviene il contatto, si tratta di interazioni altamente sporadiche, se non addirittura uniche, nell'intera

carriera delle assistenti familiari. Sebbene si è presa in considerazione la possibilità di sentire la controparte di tali dichiarazioni, alla fine si è scelto di trascurare i sindacati come attore da indagare nella ricerca perché a) l'attore principale e nodale (le assistenti familiari) non vi era significativamente connessi e b) se ciò è avvenuto, significa che, in qualche modo e per diverse ragioni, i sindacati non sono riusciti a interagire con la situazione peculiare di queste identità intersezionali (cosa che, per motivi differenti, altri attori hanno invece fatto). Tra le ragioni di questa mancanza di aderenza al fenomeno da parte dei sindacati, si è creduto di poter annoverare quella dell'assenza di luoghi di lavoro che aggregassero i lavoratori di questa categoria. Infatti, sebbene i sindacati stiano lavorando sulla questione della distanza spaziale dei lavoratori (l'esempio più lampante è quello dei lavori su piattaforma), essa di certo presenta diverse problematiche, le cui soluzioni sembrano ancora essere in una fase sperimentale – almeno in Italia. Tale riscontro ha condotto ad analizzare un altro tipo di attore non umano, che poteva inserirsi proprio lì dove i sindacati faticano a intervenire, ovvero la piattaforma di lavoro su base professionale. Anche in questo caso, però, si è dovuto infine scartare questo attore. Prima di tutto, la scarca presenza di piattaforme di questo genere in Italia ha già in parte fatto decadere la loro rilevanza, sebbene non si possa escludere che questo sia dovuto al fatto che si tratti di un tipo di organizzazione del lavoro relativamente recente. Perciò, sarebbe opportuno tornare a studiarle in futuro, per comprendere se nella loro evoluzione anche il loro peso è diventato più significativo. Al momento, però, le stesse dichiarazioni delle assistenti familiari hanno costretto a ignorarle, dal momento che, nel campione raggiunto per questa intervista, nessuna delle intervistate aveva mai avuto utilizzato questo genere di strumento e soltanto in un caso un'intervistata conosceva un'altra assistente familiare che aveva lavorato tramite piattaforma (purtroppo, non è stato possibile contattare quest'ultima lavoratrice). Detto ciò, per verificare quali ostacoli possano aver indotto le assistenti familiari a non servirsi di questo attore, sono state poste delle domande per sondare le loro ragioni. La risposta, però, ha rivelato un totale disinteresse da parte delle lavoratrici, che hanno mostrato anche di possedere poche conoscenze al riguardo. Perciò, di nuovo considerato il ruolo nodale delle assistenti familiari, come per i sindacati non si è proseguito nell'analisi delle piattaforme di lavoro su base professionale.

Gli attori che, invece, benché in misura differente e con modalità differenti, si è inseriti nel lavoro sul campo, sono stati le agenzie per il lavoro, le associazioni del Terzo Settore, le famiglie/datrici di lavoro, le altre lavoratrici di cura (quindi, il rapporto intra-categoriale). Non è stato possibile studiare tutti questi attori nella misura in cui si sarebbe preferito, per via di difficoltà riscontrate all'interno della ricerca; ciononostante, la programmazione delle metodologie per questi target e i dati raccolti hanno comunque riportato delle informazioni che si ritengono significative per il presente studio. Sussiste, invero, un ultimo attore che, in base a considerazioni teoriche, si sarebbe voluto inserire nella ricerca sul campo, ma che, per ragioni pratiche, non è stato possibile includere, ovvero i familiari delle assistenti familiari. Di questi, è stato possibile raccogliere alcune informazioni dalle interviste delle lavoratrici, sulle quali si sono in seguito elaborate delle considerazioni. Ciononostante, si ritiene che, in futuri studi di questo tipo, la presenza di tali attori dovrebbe diventare primaria.

In conclusione, benché essi non rappresentino dei veri e propri attori di questa rete, si è studiato, a livello documentale e *on-desk*, il ruolo delle *policy* e delle norme che amministrano il settore. Infatti, sebbene l'interazione con esse fosse impropria, le *policy* e le norme hanno rivestito un ruolo fondamentale per le assistenti familiari come risorse o, al contrario, ostacoli. Quindi, al di là della necessaria conoscenza del contesto politico e normativo del settore, essenziale per condurre lo studio, si ritiene che le *policy* e le norme esercitino un'influenza ben più complessa e sfaccettata.

5.2.1 Assistenti familiari come target principale

Sebbene le assistenti familiari siano già state oggetto principale di indagine in alcuni studi precedenti, ci si tiene a sottolineare i motivi, e successivamente i modi, per cui questi soggetti divengono centrali anche nella presente ricerca. Come già detto, la scelta di adottare l'intersezionalità come lente principale (teorica e metodologica) è stata dettata sicuramente dal riconoscimento delle assistenti familiari donne e immigrate in quanto identità intersezionali, ma a questo va aggiunto a) la particolare visione dell'identità intersezionale dei soggetti che si è data a questo studio e b) il perché l'intersezionalità diviene una lente importante per

un'analisi più ampia del settore della cura. Partendo dal primo punto, diviene essenziale ricostruire il percorso che, nella presente ricerca, ha condotto a delineare le caratteristiche di questa identità intersezionale, che non è stata riconosciuta in maniera automatica fin dall'inizio, bensì ha necessitato di diverse revisioni. Infatti, facendo riferimento all'idea dei diversi circoli di appartenenza di Anthias, le domande circa il riconoscimento di determinati soggetti in una identità intersezionale diviene tutt'altro che lineare. Infatti, a parte il riconoscimento che i soggetti compiono in prima persona, ovvero quello legato all'auto-percezione (in interazione con le risposte sociali e, ancor prima, influenzata dalle biografie dei soggetti), va aggiunto il modo in cui il contesto percepisce i suddetti soggetti. Con questo si intende che i soggetti potrebbero essere riconosciuti in maniera diversa dal contesto di riferimento, in base alla selezione di variabili non univoche. A dispetto di quanto si potrebbe intuire, si ritiene che questi due lati, l'auto-percezione e la percezione da parte del contesto, si ritrovano a dialogare con delle conseguenze forse inaspettate per entrambi. Si tiene a chiarire che, al di là del potere che il contesto esercita (dato incontestabile), è poi diritto dei soggetti intersezionali riconoscersi in una determinata identità. Ciò è dovuto non solo al potere di autodeterminazione che tali soggetti hanno il diritto di esercitare, ma anche se si tiene conto che tale potere, nel caso di identità intersezionali, viene spesso minato poiché le identità intersezionali presuppongono degli assi di discriminazioni, e una delle strategie principali dei processi di discriminazione è proprio quello del silenziamento, se non della negazione (il mancato riconoscimento di Crenshaw). Una volta assodato questo diritto delle identità intersezionali, rimane però il problema legato alla percezione da parte del contesto, che comunque ha un ruolo nel percorso di costruzione (inteso come appartenenza e non solo) di tali identità. Perciò, pur non riconoscendo la legittimità di un'azione di imposizione dell'identità su questi soggetti, è necessario tenere conto di queste percezioni esterne, poiché danno vita a input e rispondono con degli output alle interazioni con questi soggetti, e questo anche in base a come li percepiscono. Dunque, una volta rilevato che il gruppo di studio di interesse era quello delle assistenti familiari donne e immigrate in quanto maggioritario nella cura per gli anziani in Italia e perché portatrici di una nuova visione e organizzazione della cura (necessariamente discostante, anche se non era chiaro in grado, da quella familista), rimaneva però il problema di delineare

di che tipo specifico di identità intersezionale si trattasse. Gli studi precedenti hanno utilizzato come assi discriminatori quelli presentati nella letteratura più classica, ovvero genere*etnia/razza (e, in alcuni casi, *classe). La prima tentazione in questo studio, quindi, è stata di seguire questo filone, senonché, procedendo con le analisi, si è cominciato a ritenere tale categorizzazione fallace (almeno per lo studio presente). La fallacia, in questo caso, era proprio dovuta a quell'interazione tra auto-percezione e percezione esterna che, rispetto al settore della cura, ne influenzava il condizionamento. Infatti, ci si è interrogati se, oltre al peso che il contesto aveva nel delineare, pur senza consapevolezza, l'identità intersezionale delle assistenti familiari, non fossero le assistenti familiari stesse a restarne in parte colpite. Se così era, ci si è allora chiesti quali strategie, anche legate all'appartenenza, questi soggetti abbiano adottato per rispondere al contesto. In tal senso, le conclusioni a cui si è giunti sono le seguenti: a) le assistenti familiari si riconoscono in un'identità intersezionale genere*classe, ma sull'aspetto etnia/razza la situazione si fa più sfaccettata; b) sebbene per ragioni differenti, e con modalità differenti, anche il contesto sembra mostrare risposte non intuitive rispetto all'asse etnico/razziale. Rispetto alla prima considerazione, è necessario evidenziare ancora il carattere sfaccettato dell'auto-percezione (perlomeno dichiarata) delle assistenti familiari. Tramite la ricerca empirica sono emersi approcci diversi da parte dei soggetti, che variano dal riconoscimento in una specifica etnia, a quello della nazionalità, a quello di un'identità etnica più ampia (di solito in riferimento a un'area geografica estesa), infine al riferimento della propria identità come quella generica di "immigrate" o "straniere". Sebbene si ritenga che ognuna di queste percezioni richiederebbero un'analisi particolare, per il presente studio si è tentato di capire come tali appartenenze venissero utilizzate in interazione con il lavoro di assistente familiare e con gli altri soggetti del contesto. In tal senso, allora, è apparso come, benché con delle specificazioni che verranno sottolineate nell'analisi dei risultati del lavoro empirico, lo status di "immigrato" apparisse come un asse più preponderante nell'utilizzo che le assistenti familiari ne hanno fatto nelle interazioni di cui sopra. Ciò sembra essere stato in parte confermato dalle risposte del contesto; in questo caso, sebbene, di nuovo, anche gli altri assi discriminatori inerenti l'etnia/la razza abbiano avuto un peso, il maggiore riconoscimento identitario che si dava alle assistenti familiari era legato al loro essere immigrate. Ciò giustificherebbe il fatto

che le politiche più direttamente ricollegabili al settore della cura siano quelle legate alle migrazioni, piuttosto che altre connesse, per esempio, all'integrazione o, ancora, alla valorizzazione del patrimonio culturale e identitario dei soggetti. Benché, per motivi di matrice discriminatoria, l'apparente confusione tra immigrato/persona di etnia differente dagli autoctoni sia alla base di molte manifestazioni e dinamiche razziste, si ritiene che, nel contesto italiano, tale percezione dell'immigrato vada presa seriamente in considerazione nel presente studio, perché delinea delle risposte specifiche. Infatti, portando un esempio, se si fosse utilizzato l'asse "razza" o "etnia" in questo caso, come lo si viene impiegato negli USA all'interno degli studi intersezionali, allora sarebbe apparso evidente la differenza nella percezione esterna del soggetto (una persona Nera negli Stati Uniti non subisce necessariamente le considerazioni legate agli immigrati, bensì quelle connesse strettamente alla propria razza). Inoltre, come si diceva, questa percezione appare anche, almeno in parte, interna alle assistenti familiari, e in quanto tale, proprio per il potere di autodeterminazione, va riconosciuta. Per queste ragioni, si è stabilito che nella presente ricerca le assistenti familiari come identità intersezionali andassero studiate principalmente secondo l'intersezione genere*classe*status di immigrato.

Stabilito questo punto fondamentale, si è allora proceduto nell'analizzare il modo in cui l'intersezionalità potesse essere applicata alla presente ricerca, facendola restare, come detto, quale principale lente di analisi. In tal senso, si è ritenuto, sulla scia delle ricerche precedenti, che fossero i soggetti intersezionali stessi la fonte principale di informazioni utili allo studio del fenomeno in oggetto (che, in questo caso, è il modo in cui la cura per gli anziani viene performata in Italia al momento). Nell'ottica di colmare i *lack* conoscitivi, perciò, le informazioni derivanti da questo gruppo ancora non sufficientemente studiato appaiono essenziali, proprio per andare a completare la prospettiva che vede il settore come sotto esame scientifico. Perciò, per valorizzare l'esperienza, professionale e in interazione con i campi ricollegati alla cura, delle assistenti familiari, le loro testimonianze divengono centrale ai fini della comprensione della trasformazione della cura e alle sue prospettive future (così come rispetto alle problematiche esistenti). Inoltre, rifacendosi alle domande di ricerca del presente studio, si ritiene (e, in questo senso, i risultati dello studio sembrano avvalorare questa considerazione) che concentrarsi

sulle assistenti familiari sia fondamentale proprio per rispondere in maniera più approfondita e complessa a tali quesiti.

5.2.2 Gli altri attori della rete

Rispetto agli altri attori che sono stati studiati all'interno della ricerca, è intanto importante sottolineare come questi siano stati selezionati perché esercitano un ruolo in interazione con l'attore principale, ovvero le assistenti familiari. Come detto precedentemente, secondo un'ottica di rete, le assistenti familiari sono state poste quali punto nodale della rete stessa e le interazioni prese in considerazione sono quelli che avvengono da soggetti che si ricollegano direttamente alle assistenti familiari. Successivamente, è stato studiato poi con che tipo di frequenza e/o con quale influenza avvengono tali interazioni.

A questo scopo, si è deciso di concentrarsi su tre attori principali, più un quarto con un ruolo particolare: le agenzie per il lavoro, le associazioni di Terzo Settore e le famiglie/datrici di lavoro. Rispetto alle prime, le agenzie del lavoro sono state selezionate in modo da comprendere che ruolo attivo avesse il mercato nel dirigere, collaborare o seguire il lavoro delle assistenti familiari. Infatti, sebbene i rapporti di lavoro diretti tra assistenti familiari e famiglie/datrici di lavoro siano preponderanti, era opportuno verificare come tali rapporti venissero amministrati quando, per qualche ragione, questo contratto diretto non potesse avvenire. Ancora di più, si è scelto di studiare le agenzie per il lavoro in modo da ricostruire l'immagine che questi attori avessero delle assistenti familiari, in base anche alle richieste dei loro clienti/famiglie. Infatti, una volta appurato che tipo di immaginari e narrazioni ruotano intorno alle lavoratrici, sarebbe stato più facile ricostruire le motivazioni alla base delle strategie adottate dal mercato per utilizzare tali lavoratrici. Da ultimo, si ritiene che il solo ruolo di interazione delle agenzie per il lavoro, in quanto costruttrici di immaginari, gestori del settore e, eventualmente, intermediari, influenzi in maniera significativa il funzionamento del settore e, di conseguenza, anche quei campi che si ricollegano al settore (e alle caratteristiche delle sue lavoratrici principali). Per quanto riguarda le associazioni del Terzo Settore, ritornano alcune delle considerazioni proposte per le agenzie per il lavoro, dal momento che, in determinati frangenti, possono esercitare un ruolo simile (per

esempio, nell'incontro tra domande e offerta). Allo stesso tempo, si è creduto che il passato italiano delle associazioni di stampo religioso, come primo attore ricercato dalle assistenti familiari nel momento dell'ingresso nel paese, fosse materia degna di essere approfondita, per capire come questo ruolo sia di fatto evoluto – a partire dal fatto se lo stampo religioso abbia ancora un ruolo di qualche tipo. Da ultimo, le famiglie/datrici di lavoro, in quanto attore, almeno in teoria, più frequente delle interazioni con le assistenti familiari, meritava una speciale attenzione. Considerato, di nuovo, il rapporto bidirezionale della cura, si è ritenuto che scoprire in che modo questo rapporto venisse concepito dall'altra parte coinvolta fosse fondamentale. Inoltre, sempre nell'ottica della personalizzazione della cura, così come della sua trasformazione in base alle nuove esigenze sociali (tra cui la minore disponibilità dei membri femminili della famiglia alla cura informale), si è creduto che le famiglie/datrici di lavoro contribuissero in maniera rilevante a questo processo di evoluzione della cura, ivi compreso le richieste sul mercato, l'orientamento delle *policy* e la concezione dei rapporti di genere e familiari (quindi, di matrice culturale). Per ognuno di questi attori, sono state contestualmente adottate delle metodologie specifiche, atte a rilevare i dati direttamente dai soggetti in esame, e a ricavare tali informazioni tramite le testimonianze delle assistenti familiari. Ciò è dovuto, di nuovo, al ruolo principale e nodale delle assistenti familiari, quindi dell'importanza di studiare questi soggetti in quanto inseriti in un rapporto. Inoltre, la chiave intersezionale richiedeva anche di comprendere il modo in cui tali attori venissero percepiti dalle assistenti familiari e come questa percezione influenzasse a) i rapporti stessi e b) eventualmente, l'auto-percezione delle assistenti familiari in interazione con questi attori.

Da ultimo, un ruolo particolare l'ha rivestito l'attore delle assistenti familiari, donne e immigrate, stesse, come gruppo professionale e tenendo conto dell'identità intersezionale (genere*classe*status di immigrato). In questo caso, in verità, si è tenuto conto anche del fattore etnia, con l'interrogativo se l'appartenenza etnica, anche in assenza di quella professionale, fosse un fattore rilevante di sostegno nella pratica, in base all'*underworld* più in generale e agli specifici artefatti culturali di quell'etnia in particolare. In questo caso, le assistenti familiari vengono analizzate in doppio ruolo, che si è cercato di separare, ma non tralasciare. Infatti, sebbene, in quanto attori di interazione nella rete, era importante cercare di capire che tipo di

frequenza e influenza potessero avere le altre lavoratrici, a prescindere dall'esistenza di una coscienza di classe o qualche altra forma di aggregazione ideologica e/o informale, allo stesso tempo queste interazioni dovevano considerare il ruolo dei processi di appartenenza, di riconoscimento ed, eventualmente, di rifiuto, che si ripercuotevano ulteriormente sulle assistenti familiari come attore nodale. Tra l'altro, questo ultimo attore in particolare era necessario a rispondere all'ultima domanda di ricerca.

Da ultimo, si è pensato di prendere in considerazione anche le famiglie delle assistenti familiari, ma per diverse motivazioni, tra cui i problemi derivanti da un eccessivo allargamento dei soggetti di indagine, si è deciso di non esaminarle. Detto ciò, verranno comunque apposte alcune considerazioni al riguardo nei prossimi capitoli.

5.3 Metodologie impiegate

Passando alle metodologie impiegate, è prima di tutto importante chiarire che, in base al target di riferimento, sono state, per l'appunto, adottate metodologie differenti, che tenessero conto delle caratteristiche del target stesso e degli scopi conoscitivi della ricerca. Al di là dei livelli di analisi di cui sopra (macro, meso e micro), si è ritenuto inoltre che metodologie differenti, legate al gruppo di attori specifico, avrebbe potuto essere impiegate per raccogliere quelle informazioni che poi, successivamente, avrebbero potuto essere utilizzate nelle analisi per livello. Infatti, all'interno della stessa metodologia con lo stesso attore, sono stati elaborati dei risultati che sono serviti a rispondere a domande differenti, e che quindi sono state poi organizzati su più livelli di analisi.

5.3.1 Assistenti familiari

Partendo dall'attore principale, ovvero le assistenti familiari, sono stati prima di tutto delineati i confini che specificassero il target. Invero, tali confini sono pochi, poiché si ritiene che, come identità intersezionale, il fatto di soddisfare i caratteri genere*classe*status di immigrato fossero già sufficienti per inquadrare il campione. Perciò, le assistenti familiari selezionate dovevano essere a) donne, b)

assistenti familiari che non godessero di particolari vantaggi economici e c) straniere e immigrate in Italia (a prescindere dagli scopi di lungo corso di questa migrazione). Sebbene, da un punto di vista statistico, ci siano dei fattori che sembrano rilevanti per le assistenti familiari, come l'età e la nazionalità, questi non sono stati impiegati come limiti nella selezione del target, ma piuttosto considerati all'interno della ricerca come ulteriori fonti di riflessioni rispetto agli atteggiamenti, le strategie e le prospettive delle lavoratrici. Un ulteriore fattore che è stato impiegato allo stesso modo è stata l'esistenza di familiari delle lavoratrici e di che tipo (figli a carico, figli adulti, genitori anziani, sorelle e fratelli, coniugi). Perciò, alla fine è stato selezionato un gruppo di 38 assistenti familiari, con un'età variabile tra i 34 e i 66 anni, di nazionalità differenti e con carichi familiari propri differenti. Il numero delle intervistate non è stato stabilito nella prima fase di programmazione della ricerca empirica, bensì è stato rivisto successivamente in base alle informazioni raccolte. Infatti, nel momento in cui si è attestata una certa uniformità rispetto a determinati temi cardine della ricerca, che permettevano così una loro generalizzazione, si è deciso di chiudere questa fase della ricerca stessa, tra l'altro abbastanza onerosa rispetto all'impiego di tempo ed energie da parte tanto dell'intervistatrice (la sottoscritta) quanto delle intervistate. Tenendo conto di una serie di elementi, quali a) le identità intersezionali delle partecipanti, b) la lente teorica intersezionale della ricerca e c) la necessità di colmare *lack* conoscitivi rispetto all'esperienza diretta delle assistenti familiari, si è stabilito di impiegare alcune proposte metodologiche intersezionali, suggerite da altre autrici, incrociandole tra loro e rivendendole in parte in relazione al target di riferimento e agli scopi della ricerca. Perciò, sebbene il presente studio non si proponga come innovativo rispetto alla proposta metodologica dell'intersezionalità, allo stesso tempo prova a inserirsi all'interno di una tradizione ancora recente e non sistematizzata; per tale ragione, ci si augura che questa proposta metodologica possa contribuire ad arricchire il dibattito e poi le conoscenze sulla metodologia intersezionale, e magari a fornire uno strumento da poter applicare nuovamente sul contesto specifico della cura in Italia. Per questo, nei capitoli precedenti si è ritenuto utile riportare alcune delle metodologie dell'intersezionalità già note, in modo da poterle studiare per poi provvedere a una loro parziale revisione nell'applicazione. Infatti, al momento presente, come suggerito da diverse autrici, non è solo la teoria

intersezionale quella a essere continuamente discussa, bensì anche le sue implementazioni all'interno delle ricerche sul campo.

Tornando alle assistenti familiari, il punto di partenza nell'elaborazione della metodologia è stata la proposta di Lutz (2014) delle interviste intersezionali. Secondo l'autrice, i punti fondamentali di tali interviste sono a) il permesso di un'espressione libera delle riflessioni degli intervistati, ma che venga controllata dall'intervistatore rispetto alle caratteristiche stesse delle identità intersezionali/intervistate e b) il suddetto controllo deve essere attuato tanto sugli intervistati quanto sull'intervistatore, in modo da cogliere gli eventuali *bias* di entrambi, prendere consapevolezza delle loro posizioni all'interno della società e ridurre il peso di influenze discriminatorie nel processo di intervista (e poi nell'analisi delle informazioni raccolte). In tal senso, Lutz raccomanda anche di badare alle eventuali risposte "attese" da parte degli intervistati, che potrebbero essere indotti a fornire informazioni che rispecchino le aspettative dell'intervistatore (o almeno, la percezione che gli intervistati hanno di queste aspettative). A questa proposta, Lutz accosta diversi strumenti, dei quali nella presente ricerca se ne è selezionato uno, ovvero l'*other question* di Matsuda. Questo prescrive che, al momento dell'analisi di un asse discriminatorio, ci si ponga sempre, a ogni step, la domanda se nella presente situazione esiste un ulteriore asse, così da identificarli tutti. Perciò, tale strumento, unito alla proposta di Lutz, sia effettua in parte un ruolo di controllo dei *bias* sia consente un'analisi più complessa, e quindi comprensiva, del fenomeno in esame – che, nel caso delle assistenti familiari, si ritiene essenziale. Al fine di soddisfare i requisiti della proposta di Lutz, nella presente ricerca empirica si è quindi deciso di optare per delle interviste in profondità, utilizzando la tecnica dello *story-telling*, ma controllata da alcuni punti cardine (nella funzione di domande poste nel momento opportuno, e se necessario). In tal senso, si è dapprima provveduto a identificare le aree del fenomeno di interesse per lo studio, poi sintetizzate in sub-argomenti che stringessero il focus su temi specifici; tali sub-argomenti sono stati rivisti nel corso della ricerca sul campo, in relazione alle informazioni emergenti. Queste aree, perciò, sono state elaborate pur tenendo in conto che alcuni temi potessero essere sconosciuti alla sottoscritta prima della ricerca sul campo e al fine di legare i risultati agli scopi conoscitivi più specifici dello studio e controllare le eventuali "risposte attese". Le aree che si

intendeva studiare erano inerenti a: contenuti e organizzazione del lavoro; relazioni con il ricevente cura e la sua famiglia; cura personale dell'assistente familiare; infine, ruolo del network. Scendendo nel dettaglio dei sub-argomenti per ogni area tematica, si trova rispetto alla prima ("contenuti e organizzazione del lavoro"): compiti professionali quotidiani; calendario del lavoro (che include le pause e i giorni liberi; in questo caso, è stato studiato su base settimanale); frequenza e tipologia di congedi (su base annuale); identificazione di eventuali compiti che richiedano una competenza superiore, finalizzati alla salute, più che al benessere, degli assistiti; strategie relazionali ed emotive considerate funzionali per lo svolgimento del lavoro (compiti non fisici); problematiche ricorrenti; problematiche a carattere eccezionale (in modo da comprendere se alcuni di essi sono generalizzabili, perché ricollegati alla situazione discriminatoria delle assistenti familiari e/o alle mancanze del *care regime*); strategie innovative implementate dalle lavoratrici sul posto di lavoro e/o riguardo il lavoro; tempo dedicato alla formazione per la carriera (che sia all'interno dell'assistenza sociale o, eventualmente, di altro genere, in base alle aspettative e agli scopi professionali della lavoratrice). Inerenti alla seconda area ("relazioni con il ricevente cura e la sua famiglia"), sono invece: tempo di qualità speso con l'assistito; creazione di legami intimi con l'assistito (ed eventualmente la sua famiglia); stabilizzazione di limiti, da parte di tutti gli attori coinvolti, all'interno del rapporto; dinamiche problematiche ricorrenti, riconducibili alle caratteristiche intersezionali delle lavoratrici; presenza di abusi e di che genere; apprendimento informale *on-work*; sostenibilità dell'ambiente di lavoro; gestione dell'*household*; grado di soddisfazione/delusione dell'assistente familiare (e, in minor misura e se possibile rilevarlo, dell'assistito e della sua famiglia). La terza area, quella della "cura personale dell'assistente familiare", prende come riferimento teorico principale lo schema dei "tempi" proposto da Vianello, ovvero, a) tempo impiegato dalla lavoratrice per prendersi cura di sé stessa, ivi incluso il riposo; b) "tempo libero", che può essere dedicato agli hobby o a delle attività sociali, compiute con altre persone; c) tempo dedicato alla salute dell'assistente familiare. Questa area è stata quindi organizzata in sub-argomenti quali: attività legate all'espressione personale; attività sociali con amici e/o parenti, al di là dell'assistito e della sua famiglia; attività per il proprio benessere psicologico e fisico svolte con l'assistito e/o la sua

famiglia; possibilità di incontri con la propria famiglia di origine (soprattutto lì dove richiede un viaggio fuori dai confini nazionali); attività di svago svolte in solitaria; tipologie di hobby prescelti, in base alle opportunità e agli ostacoli; attività per cura del proprio benessere psicologico; possibilità di effettuare visite mediche o di richiedere consulti medici; problematiche legate all'insorgere di disturbi di salute; tempo dedicato al sonno e al riposo. Da ultimo, l'area "ruolo del network", che in questo caso si rifà a tutte le interazioni che, in un modo o nell'altro, avvengono tra l'assistente familiare e altri attori, include: relazioni dell'assistente familiare con la propria famiglia e le sue dinamiche (specie quando questa si trova in un altro paese); interazioni con autorità pubbliche; interazioni con le agenzie per il lavoro; interazioni con il Terzo Settore; interazioni con i sindacati; interazioni con organi come CAF o professionisti quali commercialisti; interazioni con professionisti quali avvocati nel caso di problematiche emergenti sul lavoro; interazioni con altri attori nel caso di problematiche emergenti sul lavoro; ruolo delle piattaforme per il lavoro; supporto dei pari (amici, parenti, altre assistenti familiari); ruolo del rapporto con altri individui della stessa nazionalità o etnia (relativo all'*underworld*); ruolo dei rapporti basati sul genere (influenza della dimensioni di genere sulla cura); influenza della confessione religiosa (da ricollegarsi al ruolo del Terzo Settore religioso e come fattore di aggregazione); rapporti con lo stesso gruppo intersezionale.

Passando all'applicazione sul campo, per la ricerca del campione da intervistare, sono state utilizzate diverse tecniche, ovvero: passaparola tramite dirette conoscenze dell'intervistatrice; *snowball*; annunci online; ricerca di contatti tramite agenzie per il lavoro e associazione del Terzo Settore; ricerca, individuazione e contatto diretti di possibili intervistate. In tal senso, benché si siano cercati diversi canali di contatto, la fonte principale per la ricerca delle intervistate si è rivelata essere i social network, in particolare Facebook. Su questo social, infatti, sono presenti molteplici gruppi propriamente indirizzati alle assistenti familiari, alcuni specifici per quelle straniere, così come altrettante chat di gruppo. Alcuni di questi gruppi social vedevano tra i loro partecipanti famiglie in cerca di lavoratrici (così da garantire un incontro tra domanda e offerta) e/o esperti del settore, che forniscono indicazioni, chiarimenti e aggiornamenti rispetto alle prassi normative della professione (in alcuni casi, anche consulti e assistenza). L'altro canale che si

è dimostrato proficuo per la ricerca, sebbene in misura di gran lunga minore, è stato quello del contatto indiretto tramite conoscenti dell'intervistatrice, che sono riusciti a mettermi in contatto con alcune lavoratrici. Da ultimo, anche alcuni annunci online hanno permesso di intercettare delle intervistate. Al contrario, non è stato possibile reperire alcun contatto tramite le agenzie per il lavoro e le associazioni e anche la tecnica dello *snowball*, partendo dai contatti già intervistati, non ha portato risultati (sebbene le intervistate avessero mostrato collaborazione in tal senso). È opportuno sottolineare che tutte le lavoratrici raggiunte sono state intervistate tramite chiamata telefonica, questo a prescindere dalla distanza geografica (e quindi, di eventuali difficoltà nella mobilità) dell'intervistata e dell'intervistatrice. Benché ciò non sia stato chiarito per ogni singola intervistata, le ragioni principali legate a questa modalità sono state a) la disponibilità di tempo delle intervistate, che non dovendosi spostare fisicamente per l'intervista hanno potuto parteciparvi in momenti di calma durante l'orario di lavoro o la sera, ovvero nel rientro a casa (per quelle con contratto a ore) o nel momento in cui l'assistito si era già coricato per la notte, e b) un certo senso di sicurezza, dettato dalla distanza fisica tra intervistata e intervistatrice.

Per quanto riguarda le modalità delle interviste, come programmato queste sono state strutturate in due parti, funzionali allo scopo. La parte iniziale è stata quella del "primo contatto". Durante questa fase, all'intervistata sono stati spiegati gli elementi principali della ricerca – evitando però di esporre le ipotesi, così da controllare le "risposte attese" di cui sopra –, insieme a una breve presentazione dell'intervistatrice (la sottoscritta), così da iniziare a provvedere al bisogno, presentato da Lutz, di chiarire la posizione di ambo i partecipanti all'intervista. In questo modo, si è creduto di poter a) creare un ambiente "confortevole" per l'intervista, che potesse garantire una maggiore fluidità dello *story-telling* e b) cominciare a collezionare le reazioni dell'intervistata alla ricerca, per poter identificare i suoi primi *bias* e/o eventuali resistenze o, ancora, la buona disposizione della stessa alla ricerca. Dopodiché, sono state chiariti le modalità in cui si sarebbe svolta la seconda parte dell'intervista e, nel caso in cui l'intervistata avesse deciso di partecipare, i termini relativi alla *privacy* dei dati. Da ultimo, in caso positivo di accettazione dell'intervista, sono state poste alcune domande anagrafiche all'intervistata, in modo da iniziare a preparare la sua scheda e, al

contempo, per iniziare a raccogliere alcune informazioni che sarebbero tornate utili per la seconda parte dell'intervista (ovvero: l'età dell'intervistata; da quanto tempo l'intervistata si trovava a lavorare in Italia; in quale regione/provincia/comune lavorasse; se fosse coniugata, avesse dei figli o altri carichi familiari – di solito, a questa domanda veniva risposto anche specificando quali o se dei membri familiari si trovavano in Italia o in altri paesi; livello di istruzione). Questa prima parte durava circa 15 minuti (in caso di chiamata telefonica) o è stata distribuita in più contatti, utilizzando, oltre alla chiamata, anche la messaggistica. Una volta fissato l'appuntamento per la seconda parte dell'intervista (per cui, era stato chiarito nella prima parte, era necessaria una disponibilità di tempo superiore), questa è stata svolta, come si diceva, per telefono e ha avuto un tempo variabile tra 38 minuti e 1 ora e 47 minuti, con una media di circa 1 ora a intervista. Sebbene nella programmazione delle interviste fosse stato stimato, in effetti, un tempo simile a intervista (esclusa la prima parte conoscitiva), dal momento che la stessa si doveva basare sullo *story-telling*, benché in parte controllato, si è deciso di non intervenire nella restrizione (e forzatura) dei racconti delle intervistate. Sebbene alcune parti di diverse interviste non siano state compiutamente utilizzate nei risultati, questa modalità di interazione è riuscita in effetti a creare, quasi nella totalità dei casi, quell'ambiente confortevole di cui sopra; per cui, è stato possibile ricavare le informazioni necessarie ed elaborarne di ulteriori, che hanno arricchito l'analisi del fenomeno. Le interviste sono iniziate a giugno 2023 e si sono concluse a settembre 2024 e sono costituite, come si accennava, da 38 interviste, di donne di età variabile tra i 34 e 66 anni, con diverse situazioni familiari, diversi percorsi di formazione e di nazionalità rumena, polacca, moldava, ucraina, georgiana, bulgara, russa, albanese-cossovaresa, peruviana, colombiana, ecuadoriana e indiana, con una certa prevalenza delle intervistate europee, un numero più ristretto di quelle latinoamericane e solo due casi di quelle asiatiche.

Nazionalità	Età	Permanenza in Italia	Lavori svolti	Istruzione	Stato civile/familiare
Europee: 26	≤50 anni : 19	≤5 anni: 9	Solo assistente familiare: 15	Laurea/diploma equivalente: 13	Nubili/divorziate: 17

Latinoamericane: 10	51-59 anni : 17	6-20 anni: 15	Lavori di cura: 6	Formazione professionale : 10	Coniugate/in una coppia di fatto: 21
Asiatiche: 2	≥60 anni : 2	≥21 anni: 14	Altre professioni: 17	Nessuna formazione (formale): 15	Con parenti a carico (sull'intero campione): 25

Tabella 1: Dimensioni anagrafiche e preliminari rilevate nei soggetti intervistati (unità: numero di partecipanti)

5.3.2 Agenzie per il lavoro, Terzo settore e famiglie/datrici di lavoro

Il percorso del lavoro sul campo per gli altri attori si è rivelato più accidentato di quello per le assistenti familiari e, per tali ragioni, si è provveduto a rivedere le metodologie scelte inizialmente, in modo da adattarle alla situazione, senza venire meno agli scopi conoscitivi della ricerca. Considerando che tramite le lavoratrici era stato programmato (cosa che si è rivelata possibile) di raccogliere delle informazioni che riguardavano questi altri attori, e che sono state utili a rispondere alle domande inerenti il *care regime*, le strategie e il network, per questi attori ci si è focalizzati su quegli aspetti che non potevano essere studiati tramite le interviste delle assistenti familiari e/o avevano bisogno di conferma dalla controparte del rapporto all'interno della rete.

Per le agenzie del lavoro, gli scopi principali della ricerca erano inerenti a due aspetti, entrambi ricollegabili alle assistenti familiari: a) che tipo di modello di assistente familiare ricercassero e b) quali fossero i modi in cui lo facevano, anche per poi metterle in contatto con le famiglie. Questi due aspetti, perciò, si rifacevano alle narrazioni circa le assistenti familiari (e come esse influenzassero l'impiegabilità delle stesse creando ostacoli o vantaggi, tutto in interazione con le assistenti familiari stesse) e all'organizzazione del mercato in base a tali narrazioni. Si è pensato quindi che le azioni delle agenzie del lavoro dovessero essere lette nell'ottica sia di risposta alle esigenze del mercato sia, e al contrario, di selezione di determinate lavoratrici in base a fattori che potessero essere non razionali, bensì valoriali. Questo ultimo punto è stato elaborato tenendo conto dell'influenza degli assi di discriminazione delle assistenti familiari e dell'ipotesi di uno scarso supporto

del *care regime* per le stesse. A questo scopo, si è allora deciso, in seconda battuta, di condurre un'analisi testuale sugli annunci di lavoro, le *job description* e i *job profile* delle assistenti familiari proposti delle agenzie per il lavoro. In questo modo, si è creduto, prima di tutto, di poter rilevare quegli elementi caratteristici delle assistenti familiari che vengono ricercati dalle agenzie come fondamentali per questa professione (ovvero, quelli che determinano una sorta di “modello ideale” di assistente familiare). Secondariamente, si è cercato di identificare degli elementi caratteristici secondari legati alla specificità della richiesta di cura (ovvero, tenendo conto della personalizzazione del lavoro), per cui si è poi tentato di compiere una generalizzazione su alcuni di questi casi che comportavano aspetti simili, soprattutto in base alle richieste dell'assistito. Ancora, sono stati tenuti in conto il tempo di “permanenza” di un annuncio di lavoro e il luogo in cui si proponeva il lavoro. In questo modo, si è tentato di capire se determinati annunci, che mostravano delle formule ricorrenti, fossero visti come più vantaggiosi o svantaggiosi delle lavoratrici e, ancora, se il contesto geografico di riferimento avesse un'influenza (ipotesi tenuta in conto considerati a) i diversi mercati regionali della cura e b) la presenza variabile di immigrati in talune regioni). Perciò, se l'identificazione delle caratteristiche principali richieste per il lavoro sono state utili a ricostruire il modello standard di assistente familiare dal punto di vista delle agenzie per il lavoro, questi insieme ai tempi di permanenza dell'annuncio incrociati con i luoghi hanno potuto rimandare un'idea dell'efficacia di tali annunci rispetto a un gruppo di assistenti familiari – dunque, hanno in parte dimostrato che tipo di assistenti familiari potessero essere raggiunte tramite il canale degli annunci. Tutto ciò è stato poi considerato in relazione alle testimonianze delle assistenti familiari tramite le interviste. Nel complesso, sono stati collezionati 51 annunci di lavoro per le assistenti familiari e 12 tra *job description* e *job profiles*.

Passando alle associazioni del Terzo settore, gli scopi della ricerca, in questo caso, erano simili a quelle delle agenzie per il lavoro, ma tenevano conto di un carattere maggiormente assistenziale. Infatti, oltre di fianco all'identificazione di un modello ideale di assistente familiare, c'era la necessità di intercettare quali lavoratrici che potevano presentare delle difficoltà nell'interazione con il mercato; al contempo, ciò ha influenzato anche i canali di contatto. Quindi, in un'ottica che fosse meno stringente rispetto alle esigenze di mercato, si è cercato di capire se le assistenti

familiari mostrassero atteggiamenti differenti verso il Terzo settore, e se, all'interno di questo, la matrice religiosa avesse un peso. In questo caso, non ci si è potuti concentrare sugli annunci di lavoro per identificare questo modello, che erano ben più scarsi, ma si è cercato di comprendere come i servizi e l'assistenza fornita da queste associazioni creassero un altro genere di immaginario delle assistenti familiari e quanto si potesse discostare da quello delle agenzie per il lavoro. Perciò, in questo caso, si è effettuata un'altra analisi testuale, andando a studiare proprio ciò che le diverse associazioni riportavano, sui loro canali ufficiali web e social, rispetto alla loro *mission* e *vision*. Si è supposto che le assistenti familiari potessero avere dei rapporti più frequenti con queste associazioni proprio per il loro carattere più assistenziale e meno incentrato sul solo fattore di mercato, ma che tenesse conto anche, eventualmente, della formazione, così come di aiuti rispetto a questioni quali ricongiungimenti familiari, alloggi, creazione di una rete informale di supporto; perciò, di nuovo, anche in tal senso, i risultati sono stati incrociati con le interviste. Nel caso delle associazioni, è stato altresì possibile raccogliere la testimonianza di una di esse tramite intervista semi-strutturata, eseguita nuovamente per via chiamata. Sebbene tale intervista sia l'unica raccolta, si ritiene che le informazioni ricavate e poi rielaborate debbano essere incluse nella presente ricerca come dato ulteriore.

Infine, per quanto riguarda le famiglie/datrici di lavoro, gli scopi conoscitivi più importanti erano legati a comprendere: a) cosa si aspetta una famiglia da un'assistente familiare; b) cosa ci si aspetta nel caso di necessità di tipo medico/infermieristico da parte dell'assistente familiare; c) la percezione del lavoro dell'assistente familiare (ivi compresi i temi di lavoro e di riposo); d) se esistono delle caratteristiche dell'assistente familiare che vengono repute migliori o peggiori; e) il ruolo, all'interno del *menage* familiare, che viene affidato all'assistente familiare; f) quali compiti vengono considerati prioritari nel rapporto di cura (fisici, relazionali o emotivi) o se sussiste una suddetta priorità; g) la valutazione dei rapporti personali tra assistente familiare e assistito; h) la valutazione dei rapporti (personali e lavorativi) tra assistente familiare e famiglia dell'assistito; i) quali vengono repute dei problemi all'interno del rapporto lavorativo o, al contrario, degli elementi favorevoli; l) il grado di soddisfazione/insoddisfazione nei rapporti di lavoro. Per analizzare questi temi, è

stato allora elaborato un questionario, rilasciato tramite la piattaforma Google Module, organizzato su risposte a scelta multipla con singole opzioni di scelta, risposte a scelta multipla con più opzioni di scelta e due domande a risposta aperta brevi; se tutte le domande a scelta multipla sono state segnate come obbligatorie per il completamento del questionario, per quelle a risposta aperta si è data la possibilità di saltarle, per non incappare nel rischio di questionari non terminati. Ogni questionario richiedeva circa quindici minuti di compilazione e garantiva nuovamente la privacy dei rispondenti, che potevano essere (come richiesto tra le domande iniziali) la persona assistita o un suo familiare; per entrambi è stata poi richiesta l'età anagrafica, il genere e la nazionalità (italiana o straniera). Al fine di rispondere agli scopi conoscitivi sopraelencati, le domande redatte hanno preso in considerazione aspetti quali: i compiti specifici delle assistenti familiari, corredati di esempi pratici, che vertessero sulla sfera fisica e/o relazionale e/o emotiva; compiti che richiedono una formazione maggiore, vicina o pari a quella infermieristico/medica; analisi delle *soft skills* delle assistenti familiari quali empatia, capacità di ascolto e pazienza; percezione della formazione *on-work* o al di fuori del lavoro delle assistenti familiari; motivazioni, corredate da esempi pratici, che possono spingere a chiudere un rapporto di lavoro o, al contrario, che creano attaccamento nello stesso; problemi esistenti ma che non conducono alla chiusura del rapporto o elementi favorevoli che lo rafforzano; domande circa le caratteristiche delle assistenti familiari legate all'etnia, alla cultura, al genere e alla religione. A dispetto di quanto si sarebbe desiderato, i numeri dei rispondenti è stato molto contenuto, ovvero dieci. Si è trattato di otto donne e due uomini, familiari degli assistiti, tutti italiani. Nonostante i dati raccolti quindi siano pochi, si ritiene comunque che essi meritino di essere rielaborati alla luce delle ipotesi proposte e riportate nello studio presente.

6. Risultati della ricerca

6.1 Difficoltà metodologiche e sul campo

A latere dei risultati ottenuti, si ritiene opportuno riassumere le maggiori difficoltà metodologiche e, soprattutto, legate all'implementazione della ricerca sul campo, che si sono riscontrate nella parte empirica del presente studio.

Prima di tutto, è opportuno sottolineare che, sebbene lo *story-telling* si sia rivelata una tecnica molto efficace ai fini conoscitivi, questa è stata eseguita con diverse condizionalità. La disseminazione sul territorio delle assistenti familiari (dal momento che non esistono veri e propri spazi aggregativi, così come un luogo di lavoro), insieme alla loro poca disponibilità di tempo, hanno comportato l'improbabilità di incontri faccia-a-faccia per le interviste; da questo è derivata la soluzione delle telefonate. In verità, all'inizio era stata anche proposta la possibilità di *video-call*, ma le lavoratrici non si sono dimostrate incline ad accettarla. Un po' allo stesso modo, quando si è provato a proporre, in alcuni casi (perché spazialmente meno distanti) un incontro dal vivo, anche in questo caso non è stata accettata, sebbene, al contrario, in altri ci sarebbe stata la volontà, ma la distanza geografica comportava un impedimento per la sottoscritta, che non poteva compiere un viaggio di ore per una singola intervista. Inoltre, bisogna sottolinearlo, tale volontà di incontrarsi è stata espressa, quando lo è stata, a fine intervista e da intervistate particolarmente entusiaste del lavoro, che volevano così restare aggiornate sullo studio e, possibilmente, proseguire a contribuirvi. In prima battuta, quindi, nessuna intervistata sembrava a suo agio all'idea di incontrare fisicamente la sottoscritta, nonostante avessero già avuto modo di parlarmi, come di vedere una mia foto e seguire i miei profili social. Pur considerando che tale atteggiamento potrebbe essere stato condizionato da altri fattori non intuibili né deducibili, si ritiene che tale ritrosia fosse dovuta ad a) ostacoli geografici e di tempistiche (come già detto) e b) un sottile timore di incontrarsi con qualcuno che non si conosce. Il lato negativo di questo arrangiamento è legato a una mancata visualizzazione dell'atteggiamento (inteso, quindi, come espressioni facciali, postura e gestualità) delle intervistate, che avrebbe potuto essere importante studiare. Allo stesso tempo, però, proprio nel seguire le preferenze delle stesse, dal momento che era necessario

creare l'ambiente più agevole per loro per via dello *story-telling*, si crede che questa soluzione possa comunque aver indotto le intervistate a parlare più liberamente, evitando di avvertire pressioni e giudizi.

Un'altra difficoltà, ben più complicata da affrontare, che ha riguardato l'esecuzione della ricerca sul campo, è stata la rintracciabilità delle assistenti familiari. A parte, ancora, la disseminazione sul territorio, il fatto che il passaparola rimanga uno dei canali principali per il reclutamento di queste lavoratrici comporta che molte di loro non siano raggiungibili in altri modi se non quello di conoscere delle persone che le hanno impiegate (o altre lavoratrici che magari sono amiche, parenti o conoscenti). Ciononostante, interfacciarsi direttamente con le famiglie/datrici di lavoro o con altre assistenti familiari non si sono dimostrate strategie particolarmente vincenti. I motivi sono legati al fatto che, prima di tutto, era necessario conoscere (o, perlomeno, contattare) queste famiglie; anche nel caso in cui si è riuscito a farlo, non tutte si sono dimostrate troppo disponibili a collaborare o, quando lo sono state, hanno causato un po' di disagio nelle lavoratrici. Infatti, in questo caso, le intervistate hanno mostrato un po' di timore in più, perché credevano che, conoscendo la famiglia presso cui lavoravano, la sottoscritta potesse, in qualche modo, far trapelare le loro dichiarazioni. Benché dichiarassero che non avessero nulla da nascondere, almeno per la prima parte dell'intervista, sembravano un po' più reticenti a parlare e hanno espresso diversi pareri positivi sulle famiglie presso cui lavoravano, addolcendo quelli negativi. Perciò, in questi casi, si è dovuto lavorare molto per rassicurarle sulla totale discrezione, legate alla protezione della privacy, che veniva accordata loro durante l'intervista e nella ricerca più in generale. Tornando invece al timore di interfacciarsi con una persona sconosciuta, quando si è provata a impiegare la tecnica della *snowball* per ottenere nuovi contatti dalle lavoratrici già intervistate, questa azione non si è dimostrata affatto proficua. In questo caso, sebbene le assistenti familiari avessero ripromesso di provare a indirizzare la sottoscritta verso nuovi contatti (o questi contatti verso di me), tutte hanno, allo stesso tempo, sottolineato che dubitavano che altre lavoratrici sarebbero state inclini ad accettare, perché, a detta loro, avrebbero provato un po' di timore nel parlare. Questo anche quando l'intervistata, al contrario, si era dichiarata molto soddisfatta del proprio contributo e aveva dato un'entusiastica disponibilità a essere ricontattata, in caso di necessità. Si è provato, altresì, a reperire tali contatti tramite

altri datori di lavoro o intermediari delle assistenti familiari, ovvero le agenzie per il lavoro e le associazioni, ma ciò non si è rivelato per nulla possibile per ragioni differenti, che si spiegheranno tra poco. Si è allora provato a utilizzare in autonomia il web, cercando sui social o eventuali blog se ci fossero gruppi o singole assistenti familiari da contattare – e questa si è rivelata, come anticipato, la strategia migliore. In particolare, Facebook è stato il canale preferenziale, dove le lavoratrici si radunano in moltissimi gruppi presenti sul social e sono disposte a un primo contatto anche con persone che non hanno conosciuto tramite il passaparola. Si ritiene che questo canale si sia rivelato più accessibile poiché, trovandosi già lì per motivi personali (che sono mantenersi in contatto con tante persone, anche distanti), le assistenti familiari abbiano maggiore dimestichezza con lo strumento e ci si sentano più a loro agio.

Da ultimo, quale nota a margine, una volta rintracciati i contatti, una piccola difficoltà riscontrata è stata quella della lingua. Non per tutte le assistenti familiari, infatti, è stato facilissimo dover raccontare in maniera dettagliata la loro situazione in un discorso continuo e articolato in una lingua diversa da quella madre. Comunque, proprio l'ambiente creato, che ha richiesto pazienza e collaborazione da parte di entrambe le partecipanti, ha fatto sì che tali interviste potessero essere condotte fino alla fine. Nel caso in cui è stato necessario, è stata data la possibilità alle assistenti familiari di parlare in inglese o, per le latinoamericane, in spagnolo, poiché queste sono due lingue che la sottoscritta sa gestire, ma in generale le intervistate hanno preferito rispondere in italiano (solo in un caso l'intervista è stata condotta in spagnolo).

Tornando alla questione delle agenzie per il lavoro e le associazioni del terzo settore, in realtà le difficoltà maggiori di contatto sono state riscontrate con questi soggetti. Non si è riusciti, infatti, a parlare con nessuna agenzia, pur utilizzando molteplici strumenti messi a disposizione dalle stesse per raggiungerli (chat sul sito, e-mail, whatsapp, FAQ) né presentandosi con la raccomandazione del tutor universitario e verificando la posizione della sottoscritta in quanto dottoranda dell'Ateneo. Si è anche tentato, in quei rarissimi casi in cui un'agenzia specifica era stata indicata da un'intervistata, a contattarla facendo presente questa conoscenza, ma anche in questo non si ha avuto successo, a parte il caso dell'associazione di Terzo settore intervistata. Avrebbe potuto essere importante poterle intervistare o

organizzare un altro genere di collaborazioni, in modo da verificare il loro ruolo all'interno della rete delle assistenti familiari. Perciò, questo mancato contatto viene letto in maniera piuttosto negativa per la presente ricerca.

Per quanto concerne le famiglie/datrici di lavoro, invece, il problema, di nuovo legata alla reperibilità, è stato un altro. Se, come per le assistenti familiari, a meno di non conoscerle direttamente, sono stati difficili da contattare, purtroppo in questo caso nemmeno lo strumento dei social si è rivelato proficuo – la renitenza è stata più alta e, molte volte, non sono state proprio ricevute risposte al primo contatto. Le stesse famiglie, ovviamente, non potevano essere rintracciate nemmeno tramite le agenzie e le associazioni. Dunque, si è creduto di utilizzare un questionario, anonimo e rintracciabile proprio tramite i social, per poter cercare di superare tale ritrosia e giungere anche a persone sconosciute. Tale necessità è stata dettata da un ulteriore fattore, piuttosto rilevante: dato il sottile timore espresso dalle assistenti familiari quando sono state ritracciate proprio tramite le famiglie, si è creduto che, per rispettare la privacy che era stata accordata loro, non fosse corretto per le lavoratrici che venissero intervistate le famiglie presso cui lavoravano. Sebbene, quindi, in questo modo ci si sia preclusi a un bacino potenzialmente elevato di famiglie da intervistare (tutte quelle presso cui lavorano le intervistate), è intervenuta la questione etica quale superiore al resto. Purtroppo, come si diceva, il questionario ha raggiunto meno intervistati di quanto non si sarebbe sperato.

6.2 Assistenti familiari

Le interviste con le assistenti familiari sono sicuramente state utili a ottenere informazioni legate alle quattro aree tematiche in esame, ma hanno altresì palesato ulteriori temi che si ritengono di interesse per la presente ricerca e per lo studio del fenomeno più in generale. Perciò, in integrazione con i risultati riguardanti gli aspetti indagati da programma, verranno introdotti anche queste nuove, e inaspettate, informazioni.

Prima di procedere alla presentazione dei risultati, è necessario chiarire che nel testo verranno riportate diverse citazioni delle intervistate, per le quali non sono indicati riferimenti (seppur vaghi, in modo da proteggere la privacy) della persona che le ha espresse. Questo perché tali citazioni verranno discusse in base all'organizzazione

dell'analisi del lavoro di ricerca e riportate lì dove si elaboreranno i risultati in base agli scopi conoscitivi. Inoltre, su queste citazioni si è operato un piccolo lavoro di riscrittura. L'intenzione è stata quella di mantenere, per quanto possibile, le citazioni delle interviste così come sono state pronunciate, ma, tenendo conto che esse sono state estrapolate da un discorso molto più ampio (quello dello *story-telling*), del leggero incespicare dettato dal mezzo impiegato (il telefono) e da alcune difficoltà linguistiche, più o meno marcate, delle intervistate, questa operazione di riscrittura, sebbene contenuta, si è ritenuta necessaria per rendere suddette citazioni fruibili all'interno del testo.

6.2.1 Contenuti e organizzazione del lavoro: esecuzione dei compiti tra analisi dei bisogni e compromessi

Partendo dall'area tematica “contenuti e organizzazione del lavoro”, prima di tutto è risultato che le assistenti familiari si dimostrano del tutto consapevoli dei compiti che gli si richiedono, in base al contratto di lavoro, e li eseguono organizzandoli quotidianamente. Ciò significa che, sebbene stabiliscano una routine che permetta loro di gestire i vari step della giornata (e.g. sveglia sempre alla stessa ora, prime faccende domestiche – come la preparazione della colazione per l'assistito, attesa della sveglia dell'assistito per occuparsi delle sue esigenze igieniche, etc.), allo stesso tempo tentano di sfruttare il tempo a disposizione per avvantaggiarsi, se possibile, in modo poi da poter inserire ulteriori attività (di solito, con l'assistito, più che personali, e.g. una passeggiata in più o una chiacchierata, votata al benessere dell'assistito). Questa capacità adattiva allo stesso tempo permette alle lavoratrici, nel caso di insorgenza (occasionale o relativa a un cambiamento stabile) di necessità particolari dell'assistito di ideare delle soluzioni creative per fronteggiarle. Tali soluzioni vengono elaborate, quando possibile, attraverso il dialogo con l'assistito, altrimenti tramite l'osservazione e, soprattutto, l'uso dell'empatia – di nuovo, allo scopo di garantire non solo la salute, ma in generale il benessere dell'assistito. Alcune di queste soluzioni richiedono, tra l'altro, una conoscenza di sintomi specifici di alcuni disturbi e malattie (e.g. l'Alzheimer), che viene acquisita proprio *on-job*; anche in questo caso, comunque, la chiave delle

assistenti familiari è ascoltare gli assistiti per pensare alle azioni più idonee alla loro situazione personale.

«Comincia [la giornata], mi alzo la mattina e mi preparo io. E poi mi occupo di lei con tutto quello che c'è da fare di una persona. Colazione, medicine. E poi le pulizie nella casa. E poi, insomma, sempre occuparmi di lei se c'è bisogno. Di andare in bagno. E poi, preparo il pranzo. Poi, quando hai finito il pranzo, le medicine e tutto quanto rimane [da fare] e io mi prendo le mie ore [di riposo] e via, ok? Quindi, ecco, sono fortunata»

«Si arrabbiava e voleva picchiarmi, no? Stavamo in casa e si voleva alzare, la mamma, e ho detto, io che facevo... siccome la casa era grande, c'aveva la porta della cucina, c'era una porta verso il balcone che era collegata alla camera sua, di lei. Allora, io facevo il giro di corsa, mi mettevo lì, facevo il giro. E lei mi cercava, che voleva [che tornassi] indietro. [dicevo] "Ciao Pina, come stai?". E [lei] mi guardava e mi diceva: "Ciao, ma chi è? Ma quella là, ma chi è? Che cosa è successo?". [Io] facevo finta di niente. "Vuoi fare così così? Ma allora vediamo un po', sei sporca Pina. Dai, andiamo, ti laviamo, così quando quella [signora] arriva segna tutto. Mi guardava e diceva: "Ah, va bene, va bene". "Andiamo dai, dai Pina, andiamo" e lei andava con me. Si lasciava fare. Le cose perché erano... erano i miei trucchi, non per fargli fare le cose e fare finta che non ero io. Se [per lei] ero un'altra persona perché si dimenticava, avevo le mie tecniche per farla [ricordare] e poi si tranquillizzava. Era tranquilla»

In generale, le pause giornaliere previste dalle norme del settore vengono rispettate, tanto dalle assistenti familiari quanto dall'assistito, però se quest'ultimo presenta dei bisogni inaspettati (se non addirittura urgenti), allora le pause vengono saltate. Il discorso cambia quando invece si tratta delle mezze giornate (giovedì pomeriggio) o giornate (la domenica) libere, sempre da contratto standard, così come nel caso delle ferie o eventuali congedi (per esempio, per malattia). In quelle occasioni, le assistenti familiari si dimostrano meno inclini a cedere il loro tempo di riposo, nel caso in cui si presentino problemi improvvisi per l'assistito, sebbene mostrino una leggera preoccupazione per le possibili conseguenze. In particolare, nel momento in cui, per la loro indisponibilità, veniva chiamata una lavoratrice come sostituta, il loro atteggiamento, che nelle interviste è variato tra la ritrosia verso questa nuova lavoratrice alla collaborazione, veniva mostrato comunque un certo timore per la stabilità del proprio impiego, come se si aspettassero delle ripercussioni. Questo timore, alle volte, è risultato giustificato.

«E dopo sette anni ho detto: "Bruno [l'assistito], è il momento di andare a vedere a mia madre, perché sono sette anni che non vado a Perù. Dare la possibilità di poter andare e

viaggiare, per favore. Voglio andare con la bambina che adesso è grande, ecco, mio marito perché conosca la famiglia, la mia mamma- E le fanno la conoscere se c'è una malattia, capito, che in qualche momento può peggiorare e forse non la trovo [più viva]". Lui ha capito questo, mi dice: "Va bene. Per quanto tempo ti vai, due mesi e mezzo?". Gli dico: "No, perché avevo accumulato tante ferie, avevo più di 200 [giorni]"»

«Non mi permetteva di prendermi neanche le ferie. Sì, quindi ho dovuto fare matrimonio a [mio] figlio, avevo diritto, no?, di prendermi le ferie intere, un mese di ferie, [lei] non ha voluto. Anzi, mi diceva che se li voglio prendere, mi devo pagare io la mia sostituta»

A proposito di esigenze particolari dell'assistito, l'atteggiamento delle assistenti è sembrato variare anche in base al fatto se queste esigenze sono state palesate al momento dell'accettazione del lavoro (quindi, del contratto), oppure se si presentano in seguito. Nel primo caso, infatti, le assistenti sembrano essersi auto-selezionate tra quelle che, avendo già avuto esperienze con particolari malattie, si propongono come lavoratrici particolarmente idonee e quelle che, al contrario, preferiscono rifiutare un lavoro del genere, perché lo trovano troppo oneroso per le loro capacità. Nel caso in cui tali esigenze non vengano spiegate al momento della stipula del contratto, e le lavoratrici si ritrovino ad assistere una persona con bisogni così specifici, allora dimostrano un certo risentimento, considerando la famiglia (perché è con loro che si stipula il contratto) dell'assistito come "disonesta". La situazione sembra cambiare, invece, quando tali necessità nascono una volta che il rapporto è stato avviato. Infatti, nella costruzione del rapporto con l'assistito, seguire l'insorgenza e poi il decorso della malattia risulta parte dell'evoluzione del rapporto stesso. Può essere affrontata passo per passo, ideando tutte le strategie più congeniali a questi cambiamenti e accompagnando, sempre all'interno di una relazione bidirezionale, l'assistito in questa nuova fase della vita. Infatti, le assistenti familiari sono ben consapevoli che, molto spesso, il loro impiego si conclude con il decesso dell'assistito, e questo molto spesso comporta un peggioramento dello stato di salute.

«Ha preso la scarpa dal piede e volevo darmi... picchiarmi con la scarpa. E mi ha mandato fuori, che io ho chiesto di andare fuori, [e loro]: "Non ti conviene". [Io:] "Così avanti non possiamo andare. Mi licenzi e ci salutiamo, e buonanotte". Non lo so, non posso dire, però probabilmente la persona malata... era malata di SLA, intende questa malattia, quindi era molto brutto. Tutta là, attaccata delle macchinette... [Era] una responsabilità grandissima. E non solo. La nonnina, lì c'era un marito che ogni tanto anche lui... non riusciva a fare niente. Devo cucinare per tutti e due. C'era anche un figlio. Io dovevo stare dietro a tutta

famiglia, e poi dopo che me ne sono andata, mi cercavano e mi chiedevano di tornare indietro».

«Questa, quindi: meglio lavorare con una persona con calma, così, io preferisco così. Avere stipendio più basso, ma essere tranquilla e lavorare con una persona [senza malattia]»

«Il marito c'è ancora. All'inizio, ha badato lui e a lei, poi [lei] era ingestibile. Quando sono arrivata io, sette anni fa, lei era già, diciamo, aveva già fatto la prima parte dell'Alzheimer. Cominciava a non riconoscere più i suoi figli, cominciava a non riconoscere neanche il marito, che è stato l'ultimo a non riconoscerlo. Ma tutto complesso, lei è molto buona come persona, non è... non è violenta. È molto gentile, perché adesso non parla più. Adesso, fa solo dei suoni, è allettata e siamo nell'ultima parte della malattia, diciamo. A volte, secondo me sentono del male, perché alcune volte fa... fanno dei movimenti, come se si contorcono come per il male. Purtroppo, noi possiamo dire alla dottoressa solo quella che vediamo, non capiamo veramente cosa c'hanno, perché loro non sanno dire che mi fa male, quella mi fa male. Dai gesti possiamo comprendere come loro stanno. Io cosa posso dirgli? Badando alla zia [una precedente assistita], che aveva l'Alzheimer per poco tempo, che lei è morta dopo un anno. E poi sono rimasta con lo zio, che dopo due, tre anni ha preso anche lui la demenza senile. Ho capito che questa è quello che voglio fare»

Un altro risultato interessante è legato alla formazione delle assistenti familiari. Diverse di loro, infatti, mostrano un forte interesse nell'accrescere le loro conoscenze e competenze, sia in maniera informale sul posto di lavoro (cosa che però giudicano come, in qualche modo, insita nel lavoro stesso) sia seguendo dei corsi professionali specifici (formazione formale). Questo non avviene solo nell'ottica di un avanzamento di carriera (e.g., provare a proporsi come OSS, OSA o addirittura infermiere), bensì anche allo scopo di ottenere degli strumenti da poter maneggiare nella loro professione di assistenti familiari. Le motivazioni alla base di queste scelte formative, perciò, sembrano essenzialmente due: a) ottenere un posto di lavoro con maggiori vantaggi, che sia in un'altra professione o anche come assistente familiare per assistiti con bisogni particolari di natura medica; b) essere in grado di aiutare l'assistito di turno quando se ne presente la necessità, in modo da incontrare i suoi bisogni nel modo più efficiente ed efficace possibile.

«Tutti questi anni che ho lavorato con tutte queste malattie... tutte le possibili. Dico, Alzheimer, Parkinson, cancro al cervello. Non mi è rimasto nulla fuori, ho fatto tutto! E con ogni famiglia, dico, ho imparato così tante cose che erano tutte diverse l'una dall'altra»

«Sì, tantissime cose. Adesso io non c'è una diploma a mano, ma per fare la badante tutti questi anni, sicuramente prenderò i 10 se uno mi mette alla prova»

«Quindi sono orgogliosi di me [i familiari dell'assistito] che adesso sto facendo il corso di OSS. Sono orgogliosi di me, mi sono messa in gioco a studiare a questa età. E mi sento bene al lavoro, mi danno lavoro. Diciamo, con le competenze soltanto di OSS, non è che vado in case delle donne a pulire? Assolutamente no. Osservazione, cure e igiene e tutto il resto»

«E già faccio alcuni esercizi cognitivi, perché approfitto [di] tutto quello che ho imparato. Nel mio mestiere, sono [stata] insegnante di teatro, l'ho traslocato un po' al linguaggio degli anziani. E allora provo a fare alcuni esercizi cognitivi. Con questo imparo la sua lingua [emotiva]»

Attraverso l'osservazione delle strategie individuali (ovvero, ideate e performati dalle assistenti familiari sul posto di lavoro e riguardo il lavoro, che confermano di per sé la capacità e la volontà, oltre all'esigenza, di crearle), tutte le intervistate hanno dimostrato di saper navigare le questioni di carattere amministrativo inerenti la loro professionale e i loro contratti di lavoro e sono informate rispetto il funzionamento normativo e organizzativo del loro settore (anche quando svolgono il lavoro in nero). Inoltre, nel momento in cui insorgono problematiche inattese e/o che non possono affrontare individualmente con le conoscenze, le competenze e gli strumenti a loro disposizione, le lavoratrici sono in grado di rivolgersi a terze parti e/o trovare quegli strumenti che le aiutino a risolvere i suddetti problemi, tutto ciò con prontezza e un certo grado di lucidità nelle loro azioni. Queste soluzioni vengono elaborate a) tramite veri processi di apprendimento e formazione (informale o formale), che si fanno perciò continui e dinamici e b) attraverso le esperienze pregresse nel loro lavoro. Di certo, un'assistente familiare che svolge questa professione da lunghi anni dimostra dei vantaggi nell'elaborazione di queste soluzioni, proprio per via di un'esperienza maggiore, ma anche per una disponibilità (e solidità) di contatti superiori a quelle lavoratrici arrivate da poco in Italia e che ancora stanno costruendo la loro rete. I processi che portano alla selezione (o elaborazione) di una soluzione, perciò, si strutturano secondo una dinamica per la quale si ricorre a degli strumenti che sanno già saranno efficaci nel risolvere il corrente problema o tentando diversi approcci, consigliati da terze parti ma comunque sperimentati da loro stesse, che continuano a tenere le redini dell'azione.

Queste soluzioni, inoltre, vengono selezionate razionalmente in base alle necessità, gli ostacoli e gli scopi della singola assistente familiare.

«Il permesso di malattia era... Io ero pagata dallo Stato italiano, il contratto di lavoro, io lo conoscevo e lei non ha mai rispettato il contratto in quella casa. C'erano dei dottori, e delle infermiere, delle infermiere che... le infermiere mi hanno aiutato a trovare delle persone, mi hanno spiegato i miei diritti e non le hanno permesso di fare così [comportarsi in quel modo]. Lei lo deve fare [rispettare i termini del contratto]. Loro [i medici] sapevano tutto, mi hanno aiutata, e mi hanno dato supporto»

«No, no, devi capire che io, anni fa... Io sono diventata un'altra persona. Sono più forte, molto più sicura di me. Ma anche io conosco la legge, le regole. E i miei diritti, allora? ora, alcune cose... Io non farei ancora certe cose, perché in Polonia non ho mai valorato in nero»

«Dico, giusto?, vado a farmi misurare la pressione, dal dottore, vado alla scuola [per i corsi di formazione professionale], se voglio fare queste cose devo lasciare il lavoro? È un privilegio [quello]... questo è il lavoro, niente di più. Dico, mi dispiace se dico così, non mi va di sembrare arrogante, sul serio, ma io ho preso la laurea in Colombia, c'è una stampa legale, diciamo, ci sono delle regole che mi proteggono, mi proteggono come persona, come lavoratrice. Sempre, sempre sullo stesso punto, e mi dispiace, ma ricordati che io non sono la tua schiava e non c'è più nel feudalesimo, ormai. Ora, non viviamo più nel feudalesimo, ok. Siamo in una democrazia, viviamo nel Ventunesimo secolo, voglio dire. Bah...»

L'ultima parte di questa area riguarda i problemi ricorrenti, sia quelli che sono inerenti all'organizzazione del lavoro sia quelli relativi alle identità intersezionali delle assistenti familiari. Come emerso dalle interviste, è veramente raro che una lavoratrice di questo tipo non incappi in qualche esperienza sgradevole. In alcuni casi, esse sono determinate dal carattere informale dell'occupazione (quali: pagamenti mancati, ore extra non retribuite, pause eliminate, permessi accordati con condizioni peggiorative, minacce, abusi di vario genere, licenziamenti improvvisi, sostituzioni non concordate, mancanza di risorse quando richieste; alcuni di questi, come gli abusi, le minacce e altre ritorsioni sono presenti anche sotto contratto), ma più in generale esse sembrano essere condizionate dall'organizzazione del lavoro stesso. Specie per le lavoratrici conviventi, l'isolamento (già riscontrato in precedenti studi), insito nell'organizzazione di questa professione, comporta un minor monitoraggio dell'andamento del lavoro stesso, e questo può condurre a problematiche anche nel rapporto con l'assistito, oltre che sull'equilibrio psico-fisico, mentale e più in generale al benessere della

lavoratrice, che si può quindi ritrovare ad affrontare delle condizioni di lavoro ingiuste.

«Ci sono le famiglie che ti fanno sentire malissimo. Ti, ti fanno sentire nessuno, hai capito? Proprio è quello che non mi piace. Ci sono le persone che proprio hanno una vita, che si nascono belli, sani e ricchi. Sì, e poi, tante volte, perché sono fortunati con le famiglie e con tutto. E ci sono invece le donne e... succede una disgrazia, e tutta la... tutta la... come si chiama?, la responsabilità, tutto il peso cade sulle braccia di queste donne»

«Io sono una persona, diciamo, forte, non c'ho paura mai di niente. Ma l'ho trovato troppo difficile. Io sono proprio un carattere fortissimo, forte, forte. Non mi tiro indietro, neanche davanti a un uomo, diciamo così. Io so forte, ma [all'inizio] il lavoro da badante... io l'ho trovato proprio, diciamo, pesante proprio. Anche dopo un anno che avevo cominciato a parlare, piano piano, ma era troppo difficile, capito? Soffrivo tanto, guarda, ti giuro, tantissimo. E considera che avevo la famiglia, la nuova, in Romania, ed era troppo stressante. Non lo so, era proprio, stavi sempre chiusa in casa. E non ci avevo queste due ore di tutti i giorni libere, perché in questi due giorni, due, scusa, due ore libere al giorno, ti fai delle cose, ti fai le cose tu o ti riposi. Ti leggi un libro, chiami un parente col telefono, allora [all'inizio] non le avevo. Avevo trovato dei brutti lavori, anche non... non sono stata in regola. Io ho quasi 16 anni di lavoro in Italia. Perché prima, all'inizio, non mi metteva nessuno regola»

Per quanto concerne, invece, l'aspetto intersezionale, appare evidente come, talvolta, lo status di immigrata e straniera dell'assistente familiare venga utilizzato in maniera malevola per esercitare su di lei delle violenze. Queste possono derivare da richieste di assimilazione culturale malcelate, come l'imposizione di adottare abitudini estranee alle assistenti familiari per "rispetto" a quelle dell'assistito e della sua famiglia (e per le quali le lavoratrici devono spendere tempo ed energie per assolverle), così come da considerazioni di natura esplicitamente razzista, legate alle presunte incapacità intellettuali delle lavoratrici, allo sprezzo delle necessità legate alla loro doppia-presenza o sotto forma di minacce fondate sulle debolezze di un soggetto isolato, distante dal proprio contesto natio. Queste manifestazioni, comunque, non possono essere lette solo sotto la lente razzista, perché, proprio a dimostrazione dell'influenza dell'identità intersezionale, esse si incrociano con il genere della lavoratrice e la sua classe di appartenenza. Infatti, tali problematiche, come si accennava poco fa, per esempio nascono dal fatto che non si tiene conto (o si ignora volutamente) la peculiare doppia-presenza delle assistenti familiari, così come l'accusa della mancanza di capacità intellettuali, se già di stampo razzista, viene rafforzata dai processi di infantilizzazione, e di quelli che professano

l'assenza di un raziocinio sviluppato, nelle donne; da ultimo, anche la chiave classista entra in ballo nel momento in cui essa vuole essere utilizzata quale riprova dell'assenza di un'elasticità mentale sufficiente a comprendere certi concetti (i.e. le persone svantaggiate economicamente non sono istruite). Ed ecco che una donna straniera e con difficoltà finanziarie diviene un soggetto inaffidabile cognitivamente, di cui volendo si può approfittare. Allo stesso modo, le minori risorse (almeno, per come vengono considerate in Italia) in possesso delle assistenti familiari, in alcuni casi sembrano essere sfruttate per chiudere lo spazio di azione della lavoratrice, alla quale, all'insorgere di problemi, viene ricordato abbia poche possibilità di uscita, e quindi deve sopassedere su quegli stessi problemi. In particolare, ciò avviene quando l'assistito, al di là delle sue intenzioni, commette degli abusi sull'assistente familiare: che siano di natura economica, violenta o, nel caso più frequente di assistiti uomini, sessuale, le famiglie tendono a minimizzare l'accaduto e a non intervenire sullo stesso. Purtroppo, questa situazione viene in parte interiorizzata dalle assistenti familiari, un processo abbastanza comune nelle persone discriminate (Yep e Lescure 2019). Perciò, nel momento in cui questi abusi avvengono, sono le stesse lavoratrici a non farli presenti, screditandoli come "parte del lavoro". Alcune però decidono di non farlo anche per timore di non essere credute, e quindi accusate di voler "rovinare" qualcuno, oppure per quello di perdere l'impiego (Marchetti 2016). Tra l'altro, la perdita dell'impiego presso una famiglia sembra avere un ulteriore lato negativo, ovvero l'impatto che ha sulla reputazione dell'assistente familiare. Infatti, la reputazione è proprio una tra le risorse fondamentali delle lavoratrici, questo anche perché molte trovano lavoro per catene di passaparola tra conoscenti (Ambrosini 2013). Brutte recensioni rispetto al loro lavoro possono infierire in maniera preponderante sulla loro possibilità di nuove occupazioni, sebbene dalle interviste non sia chiaro il grado di consapevolezza di questo potere da parte delle famiglie.

«Ci sono quelli di antico fascio di razzismo. Ti dicono in faccia: "Io non voglio questa rumena". Vedi che le badanti... lavoro di badante, lavoro molto pesante psicologicamente. Lasciamo stare fisicamente, perché la vedi che ti rigirano come un calzino»

«A: In questa famiglia c'era una signora malata di Alzheimer, il marito... quanto mi ha combinato il marito, mamma mia! Sono arrivata a fare anche la denuncia, però è stato tardi. Lì ho avuto dei traumi, diciamo. Traumi che non riuscivo proprio a riprendermi. Per

mesi, mesi. È finita che sono tornata a casa ed è arrivata la denuncia dei carabinieri a Pistoia e m'hanno chiamato, m'hanno telefonato. M'han detto che c'è un, insomma, una busta che me la devono consegnare all'indirizzo. Non... non mi trovavano e non sapevano dove lasciare questa busta. Allora io ho capito che era dal Tribunale, e gli avevo detto che non posso entrare in possesso, perché purtroppo sono in Romania. Non so se rientro presto e poi ci sono quei tot giorni che tu devi fare ricorso. "O volete rientrare?". Per sentito dire, si potrebbe fare, perché sono 5 anni da... ma non ho più voglia, no.

B: Ho capito, ho capito. Hai preferito andare oltre, insomma?

A: Brava, sì, sì, sì sì. Perché è stato proprio quelle molestie sessuali, diciamo»

«Ho imparato a lavorare. Facendo la parte che... ho tanta pazienza, che ti trovi [ad avere a che fare] con la gente. Anche sugli stranieri, ognuno viene dal proprio mondo, ognuno, no?, la religione stessa. Allora non è facile. Io se racconto tutte esperienze cattive... tante cose, allora cerco di sfruttare i vantaggi in avanti. Insomma, esperienze diverse. Queste sono comunque state di arricchimento. Insomma, te li porti dietro, poi, nei diversi lavori»

6.2.2 Relazioni con il ricevente cura e la sua famiglia: costruzione di intimità, stabilizzazione di limiti e miglioramento personale per il benessere degli attori

Rispetto alla seconda area, ovvero “relazioni con il ricevente cura e la sua famiglia”, i risultati più significativi per la ricerca sono quelli riconducibili al tempo di qualità speso con l’assistito, ai legami intimi formatisi con questo e alla stabilizzazione dei limiti all’interno di questo rapporto. Tutte le assistenti familiari, pur con esperienze differenti (sia positive che negative), hanno affermato con decisione che la creazione di un rapporto basato sull’interscambio emotivo, se non affettivo, con l’assistito sia fondamentale per la buona riuscita dal lavoro di cura. Anzi, questo diviene imprescindibile dal lavoro stesso, poiché la sua assenza comporta conseguenze negative per tutti i partecipanti coinvolti (ovvero, lavoratrice e assistito, ma anche la famiglia di quest’ultimo). In tal senso, le intervistate hanno dimostrato di possedere una forte consapevolezza rispetto al lato relazionale ed emotivo della cura: non solo agiscono le capacità che sono inerenti a queste due sfere perché risultano più funzionali, bensì partono con l’idea che siano necessarie fin dalle prime fasi dell’impiego (ciò si ricollega in parte a ciò che hanno teorizzato Rummary e Fine, ma anche Fitzgerald Murphy quando parla del valore aggiunto della cura e, ancora, Hochschild e altri rispetto all’*emotional labour*). Perciò, parte del loro lavoro (inteso sia come dispendio di tempo ed energie sia come impiego di competenze) è volutamente votato a mettere in campo azioni concernenti queste due sfere. In questo modo, divengono possibili due aspetti fondanti della cura, una

di natura più generale e con carattere democratico, l'altro più legato al contesto specifico italiano: la relazione che si instaura tra lavoratrice e assistito è di fatto bidirezionale e la cura performata è altamente personalizzata (Costa 2013). Secondo le dichiarazioni delle assistenti familiari, capacità quali l'empatia, l'ascolto, la pazienza, il dialogo, l'attenzione ai dettagli e la prontezza nelle risposte (non solo nelle situazioni emergenziali) sono inalienabili da questo lavoro e ne riconoscono il valore non solo in relazione al benessere dell'assistito, ma anche al proprio. Infatti, riuscire a stabilire un rapporto sincero, basato sull'intimità (trainato da tutte le capacità di cui sopra), permette di conoscere davvero le esigenze individuali dell'assistito e di intervenire in maniera oculata, sia ingaggiando le competenze già in possesso della lavoratrice sia sviluppando soluzioni creative adatte alla situazione relazionale. Affermano che i vantaggi di tali dinamiche sono evidenti poiché non solo permettono di portare avanti i compiti lavorativi senza particolari intoppi, ma ancora possono migliorare delle situazioni esistenti, e.g. risollevare l'umore dell'assistito o, ancora, aiutarlo nel corso di una malattia contenendone gli effetti negativi o rallentandone la degenerazione. Inoltre, queste azioni, di nuovo con consapevolezza da parte delle lavoratrici, sono indirizzate anche a promuovere un invecchiamento attivo dell'assistito, a cui viene lasciato lo spazio di autonomia necessario a esprimersi ma senza forzature e che viene, al contempo, accompagnato in tutte le attività che invece non può portare avanti da solo.

«Facciamo il pranzo pazientemente, con pazienza. E ci teniamo compagnia, chiacchieriamo, anche se non capisco niente di quello che mi dice [l'assistito], ma è importante parlargli sempre con gentilezza e sempre essere lì [presente], sempre sentirsi bene, sorridere»

«Qui dove lavoro adesso, che la signora, come ti posso dire, non ci sta con la testa, non ci sta. Capito? Parla troppo, ripete, ripeti. Tu devi rispondere, allora, ma lei è brava, è molto brava. Sì, sì, sì. Devi far sapere quando rispondi, quando parlare, quando, come diciamo, anche quando, sai, dire pure le bugie. Le bugie non per male, per bene. Sì, perché sai che sono come i bambini. Dici una bugia. Allora, senti se lei ti parla bene, come che sempre mi parla bene, allora tu prendi un affetto più della mamma, lo rispetti più come la mamma tua»

Tutto ciò, come si diceva, si ricollega al benessere dell'assistente familiare stessa, e in questo caso diviene anche più manifesta l'influenza dell'identità intersezionale. Prima di tutto, questo rapporto bidirezionale diviene importante per le assistenti familiari, perché, in qualche modo, serve a gestire la mancanza dei propri membri

familiari. Il fatto di prendersi cura di altre persone che ne hanno bisogno viene visto come un accrescimento, per quanto faticoso, e le lavoratrici sperano che ciò venga riconosciuto anche dai propri familiari. Oltre a tutto questo, sempre nell'ottica del rapporto bidirezionale, prendersi cura di un assistito viene vissuto dalla lavoratrice anche come un momento piacevole dalla stessa, almeno da un punto di vista emotivo e relazionale. Di fianco alla fatica, allo stress e al senso di colpa, sorgono sentimenti positivi derivanti proprio dall'interscambio con l'assistito e dalla condivisione di un rapporto profondo e sincero. Alcune intervistate dicono che, così, possono sopperire a una sorta di "bisogno di accudimento" che non è indirizzato, nella maniera "classica", verso i propri familiari. Ancora, il tempo di qualità speso con l'assistito, e talvolta con la famiglia di questo, contribuisce a tali sentimenti positivi, poiché, sebbene queste attività vengano tarate sulle esigenze dell'assistito molto più che su quelle della lavoratrice, comunque esse divengono eventi concreti di condivisione e, in parte, di espressione personale. Tra l'altro, questo genere di interazione ha anche delle conseguenze vantaggiose più pratiche per la lavoratrice; infatti, instaurare un rapporto positivo con l'assistito e la sua famiglia significa trovare delle risorse relazionali non indifferenti per l'assistente familiare. Se queste sono importanti di per sé, poiché, specie in caso di necessità, le assistenti familiari possono pensare di farsi consigliare dalle persone presso cui lavorano, allo stesso tempo queste ultime possono anche funzionare da legami ponte (Granovetter 1985, in Andreotti 2011) nel caso in cui debbano cercare un nuovo impiego (di solito, quando l'assistito viene a mancare). L'aspetto più ripetuto nelle interviste, e che più di tutti contribuisce al benessere della lavoratrice e anche alla sua soddisfazione sul lavoro, è che l'assistito e la sua famiglia possono diventare una seconda famiglia per l'assistente familiare (Stone 2005). Sentirsi parte integrante di un nuovo nucleo familiare, sebbene con la consapevolezza del proprio ruolo, fa sentire meno isolate le assistenti familiari, rende il lavoro meno stressante, riduce l'impatto del senso di colpa, contribuisce alla costruzione della rete di cui sopra e accresce il valore più ampio di questa professione.

«Poi mi sono trovata una mami [l'assistita], una famiglia. E lei [l'assistita] mi diceva sempre che sono un angelo per tutti loro, che sono della famiglia»

«Ascolta, dico, io sono come proprio parte della loro famiglia»

«Secondo me, la [cosa] più importante, secondo cosa penso io, se davvero ti piace questo tipo di lavoro, non è... come posso dirlo... intendo, tu dai tutta te stessa senza aspettarti niente in cambio. Perché a te sta bene se rendi questo lavoro il tuo sogno. Cosa vogliono [gli assistiti] è che tu li incontri a metà strada, lui [il suo assistito] voleva sapere che a me piaceva la nostra amicizia. E gli piaceva parlare molto, così mi dice: “Io sto proprio bene con te”, nel senso che ci confidiamo. Noi chiacchieriamo di tutto, e lui mi ha insegnato tante cose. Era bellissimo, davvero bellissimo»

Ciò detto, l'altro lato di questi rapporti è quello che prescrive i limiti dello stesso. Le assistenti familiari dichiarano di essere ben consapevoli di tali limiti e di volerli sempre rispettare, sebbene non sempre questo venga confermato da altre loro dichiarazioni. Infatti, di fianco al ruolo che sanno di dover rivestire, e che per loro prescrive che la famiglia dell'assistito mantenga una vicinanza maggiore con l'assistito stesso e sia l'unica intitolata a prendere decisione (oltre all'assistito o, nel caso in cui questo non sia capace di intendere e di volere, come unici responsabili), le assistenti familiari mostrano delle considerazioni derivate proprio dalla loro posizione di *carers*, come se possedessero delle conoscenze superiori rispetto all'assistito. Sovente raccontano di azioni compiute per il benessere dell'assistito alle spalle dei familiari, quando questi, dichiarano, si dimostrano assenti o poco preparati a gestire il benessere dell'assistito, e, pure in quei casi in cui non agiscono, provano del risentimento per eventuali azioni compiute dai familiari dell'assistito che hanno trovato poco consone. Ciononostante, questi interventi, che scavalcano tali limiti, sembrano sempre limitati, sia perché le lavoratrici sono consapevoli dei limiti stessi, sia per il timore che queste loro azioni possano far perdere loro l'impiego. Tuttavia, capita talvolta, sebbene non così di frequente, che tali comportamenti giudicati scorretti dai familiari dell'assistito portino le lavoratrici stesse a rinunciare all'impiego, poiché giudicano come non più sopportabile e sano quell'impiego. La situazione rimane permeabile anche quando i limiti riguardano loro in prima persona. Benché le lavoratrici riconoscano i loro diritti e stabiliscano, più nello specifico, delle condizioni dettate dalla loro posizione peculiare (e.g. nel caso in cui non abbiano la macchina, il fatto di non potersi assumere alcuni compiti che richiedono una mobilità più ampia), sono pronte a cedere se le necessità lo richiedono. Se ritengono questo genere di compromessi, sotto alcuni aspetti, ancora accettabile, per quanto fastidioso, quando insorgono altri tipi di problemi – dove, per esempio, i limiti che vengono superati sono di tipo fisico e si tramutano in abusi

– la risposta si fa più altalenante, come detto precedentemente. In questo caso, però, tali abusi vanno letti non nella chiave dell’organizzazione del lavoro, bensì proprio in quella del rapporto tra assistente e assistito. In tal senso, la vicinanza emotiva con l’assistito può portare a trascurare tali scorrettezze come se, in qualche modo, ci fosse un affetto a giustificarle. Ciononostante, anche in questo caso, i limiti persistono e non sembrano essere abbattuti del tutto, nemmeno quando viene apposta tale giustificazione.

«Mi è dispiaciuto, mi è dispiaciuto che, guarda, è una persona non vedente [l’assistita], non vede, e per questo ti dà tutto, può darti anche casa. Chi lo sa chi la dà? Aveva una nipote di vent’anni, figlia del fratello suo, che veniva dalle 10:00 alle 12:00, che non faceva compagnia, non faceva niente, e questa povera vecchietta la pagava. Io non c’ero [in quel periodo, perché era in ferie e veniva una sostituta], che ne so io quanto l’ha pagata, ma l’ha pagata. E mi è dispiaciuto per questa cosa, che ti devi approfittare di una persona non vedente, che aveva il glaucoma come malattia. E io ho detto che non mi piace questa cosa, che se è così, vado via»

«Se una famiglia si fida di te, nel futuro quella famiglia ti darà buone referenze. [La famiglia] dice: “quella persona che lavora per me è molto, molto brava e gentile”. Poi, anche loro, se serve, mi chiedono se posso trovare qualcuna fidata, perché non è facile metterti qualcuno dentro casa se non le conosci da tanto. Questo è. È così che funziona questo lavoro»

«Ecco, eh, mi diceva di toccarlo. Ecco, di toccare lui, di toccare... Poi, mi faceva delle battute, faceva degli sguardi, e cercava di toccarmi. Ho resistito, perché cercavo con il sorriso, con le battute, [in modo] sottile di fargli capire che è inutile andare avanti. Che io non accetto, io sono [lì] per lavoro e basta, non si mischia il lavoro. Io, quindi, io devo fare il mio lavoro e basta. È venuto fuori che un giorno che m’ha offeso. [Ha detto] che sono una donna sporca. Ho cercato di essere gentile, di dirgli [parlargli], un po’, con il sorriso sulle labbra. Ecco, quindi m’ha detto: “sei una donna sporca”, e vabbè, [che] sono una donna sporca, falsa, “io non ti voglio in casa mia”. Allora, a quel punto, ho detto: “io c’ho la macchina lì sotto casa, io me la carico e me ne vado via”»

Un altro aspetto che viene ripreso in quest’area è quello della formazione, soprattutto *on-job*. Sebbene esso faccia parte dell’organizzazione lavorativa, l’impatto che il rapporto e con l’assistito hanno appare, tramite le interviste, rilevante. Prima di tutto, la disponibilità alla formazione viene condizionata dal rapporto stesso, non solo per via dei carichi lavorativi, ma anche per l’appoggio che l’assistito dà alla lavoratrice in tal senso, e soprattutto dove tale appoggio manca. Inoltre, le richieste dell’assistito possono condizionare, in positivo e in negativo, le scelte formative dell’assistente familiare, che può trovare, quando c’è appoggio, la

possibilità di approfondire una carriera (non necessariamente legata alla cura) o, al contrario, concentrarsi esclusivamente su quella formazione che le serve per il contesto di lavoro specifico in cui si trova. Ancora, gli assistiti e i loro familiari visti come legami ponte possono rivelarsi delle risorse nel momento in cui si ricerca il contesto migliore per intraprendere questa formazione fuori dal contesto lavorativo. Detto ciò, la formazione *on-job* rimane imprescindibile dall'esperienza di queste lavoratrici e, di nuovo, è determinata dalle preferenze, esigenze e, addirittura, dal dialogo con l'assistito. Infatti, se per via di queste necessità e preferenze le assistenti familiari si concentrano nello sviluppare competenze idonee alle stesse, allo stesso tempo l'assistito e la sua famiglia possono assumere il ruolo, in alcuni casi, di formatori. Sebbene, secondo quanto dichiarato dalle intervistate, l'assistito e la sua famiglia non si "elevino" mai a maestri, il dialogo diventa uno degli strumenti dell'apprendimento, che non è ovviamente formale ma interattivo e condiviso.

«Se non so come preparare [un piatto nello specifico], gli chiedo: "amore, con internet, su Youtube, lo vediamo insieme come fare il risotto", che è impossibile farlo come lo facciamo noi [i rumeni]»

«Io mi ricordo che una persona, una professoressa di latino... greco, geografia, italiano [l'assistita] mi ha fatto un corso di italiano. Ora, io mi mettevo come una alunna, una bambina proprio, con un libro e le leggevo qualcosa, lei mi correggeva, e un mese è volato via. Io mi sono divertita, anche lei. Uno dei lavori più belli che ha avuto in Italia»

L'ultimo punto di quest'aria riguarda la soddisfazione e l'insoddisfazione del lavoro, e viene citato qui perché si ricollega alla teorizzazione che ne dà Hochschild di *emotional labour* per come la studiano Yang e Chang. Se, infatti, la soddisfazione e l'insoddisfazione sono legate alla sfera emotiva del rapporto tra assistente e assistito, benché influenzino il lavoro stesso, si crede che possano essere approfondite proprio all'interno di questo rapporto. In generale, le lavoratrici dichiarano di saper gestire la soddisfazione e l'insoddisfazione del lavoro, piuttosto che prenderla come un risultato secco. Infatti, mettono in atto delle strategie che possano migliorare la soddisfazione sul lavoro, ricercandole proprio nella relazione bidirezionale con l'assistito. Se questo rapporto, da un punto di vista relazionale ed emotivo, procede bene, allora gli aspetti più negativi possono essere mitigati. Ciò è determinato, sembra, dal fatto che le assistenti familiari ritengono il lavoro di per

sé come faticoso, svantaggioso e poco riconosciuto, quindi la soddisfazione va trovata in un ambito specifico dello stesso (quello emotivo-relazionale). Come già detto, alcuni problemi, fonte di insoddisfazioni, vengono tralasciati proprio in virtù dell'intimità stabilita con l'assistito, ma altri vengono affrontati in maniera dialogica così da trovare dei compromessi, o delle soluzioni, che possano se non risolverli, almeno controllarli. Detto ciò, le assistenti familiari sono molto attente anche al grado di soddisfazione/insoddisfazione dell'assistito e, in particolare, della famiglia di questo. Se questo, di nuovo, viene dettato anche dall'esigenza di mantenere l'impiego, che rimane instabile, allo stesso tempo viene motivato da quell'equilibrio che fa parte della cura, per cui, se l'assistito e la sua famiglia sono insoddisfatti, ciò significa, almeno in parte, che il lavoro di cura della lavoratrice ha qualcosa che non va. Tuttavia, è importante sottolineare che, nel racconto di episodi in cui la famiglia dell'assistito abbia palesato una forte insoddisfazione, che magari ha portato alla chiusura del rapporto di lavoro, le intervistate hanno mostrato un certo grado di inquietudine, se non di paura. Tramite le loro parole, esso sembra riconducibile, oltre alla sgradevolezza della situazione, alla percezione di un'asimmetria di potere in tale rapporto, che non è riconducibile all'organizzazione lavorativa, bensì all'identità intersezionale dei soggetti, che si vedono più esposte a determinate minacce e dove le stesse minacce sembrano fondarsi proprio sugli assi discriminatori delle lavoratrici.

«Possiamo capire come stanno attraverso i gesti e le cose che fanno. Cosa posso dirgli? Prendermi cura dello zio [l'assistito], che aveva la demenza. Stare appresso a lui, guardarlo negli occhi, è questo che voglio fare. Quando fai quello che loro apprezzano e che gli piace, mi sento... come dire, mi sento soddisfatta, più che soddisfatta. Sento gioia perché ho fatto qualcosa di buono»

«Stirare, come far da mangiare, dovunque sono andata mi sono sempre trovata bene. Perché? Io sono fatta così, ci metto il cuore in quello che faccio. Perché quando fai un lavoro, qualsiasi tipo di lavoro, se tu non lo fai con il cuore, se non ti piace, è inutile che la fai. È meglio che lo cambi, che fai qualcos'altro che ti dà soddisfazione»

6.2.3 Cura personale dell'assistente familiare: salvaguardia della salute ed espressione individuale

Passando alla terza area, che è quella della "cura personale dell'assistente familiare", il primo risultato che si vuole riportare è inerente a tutte quelle attività

che le assistenti familiari svolgono in solitaria, quali hobby, o più in generale per l'espressione personale. In questo caso, le interviste avvalorano una realtà già studiata in ricerche precedenti (Vianello 2022), ovvero le assistenti familiari vivono un isolamento elevato. Tale isolamento, in base alle dichiarazioni, sembra essere tanto motivato dall'organizzazione del lavoro (che, soprattutto nel caso delle lavoratrici in convivenza, prescrive di trascorrere molto tempo in casa con l'assistito e, allo stesso tempo, è tanto stancante da togliere molte energie per fare altro, una volta concluso il lavoro) quanto da una scelta personale – come una volontà di autoisolarsi. Rispetto a quest'ultimo aspetto, le intervistate affermano di preferire, con un'alta frequenza, se non nella totalità delle occasioni per alcune di loro, di restare da sole nello svolgimento di determinate attività. Questa preferenza viene motivata da diversi fattori: a) la stanchezza di cui sopra richiede loro di rilassarsi, e questo sembra possibile soprattutto se si è da sole; b) la mancanza di legami intimi al di fuori dell'assistito o della famiglia di origine (quando si trova all'estero) non permette di trovare persone con cui condividere tali attività; c) provano una certa soddisfazione nel condurre queste attività da sole. In questo ultimo caso, perciò, anche con la presenza di amici e conoscenti, le assistenti trovano più piacevole trascorre il proprio tempo di svago in solitaria. Le due attività di questo genere predilette dalle intervistate sono la lettura e le visite a monumenti o altre attrazioni della città in cui risiedono (o, quando ne hanno la possibilità, in altre, anche distanti). Perciò, si tratta in entrambi i casi di attività di natura strettamente culturale, tramite le quali le intervistate dichiarano di incontrare un grande appagamento personale. Tale appagamento sembra derivare dalla prospettiva di aver “appreso qualcosa”, dunque la chiave culturale e intellettuale è predominante. Per quanto si potrebbe ribattere che tali attività sono anche “facili” da svolgere, poiché richiedono costi esigui e non molte altre risorse, si sottolinea che altre attività di questo tipo, come per esempio guardare la televisione (cosa che le assistenti familiari fanno normalmente con gli assistiti), sono state invece ritenute non così gradevoli, se non addirittura spiacevoli. Inoltre, come si accennava, quando ce ne è la possibilità, le lavoratrici sono disposte anche a spendere parte dei loro guadagni e delle risorse in generale per compiere delle gite fuoriporta, sempre al fine di scoprire siti culturali rilevanti. Queste attività, al contempo, possono essere lette come un altro canale per acquisire nuove risorse necessarie, come una

conoscenza più approfondita della lingua, del territorio, delle norme che lo amministrano e, ancora, della sua storia; perciò, tali attività sembrano altresì ricollegabili al desiderio (e non solo alla necessità) delle lavoratrici di entrare a far parte della società “ospitante”. In ogni caso, queste attività dimostrano il loro carattere “riposante”, che viene sottolineato dalle assistenti familiari come fortemente desiderato. A proposito di cultura e, più nello specifico, del processo di inserimento delle intervistate nel tessuto sociale, alcune di loro (in un numero in verità contenuto, ma comunque non trascurabile, anche per la fermezza delle loro dichiarazioni al riguardo) hanno mostrato interesse a raccontare la loro peculiare situazione di assistenti familiari donne e immigrate tramite le autobiografie. Se, dunque, si ritrovassero ad averne la possibilità, le lavoratrici vorrebbero diffondere la loro storia, non strettamente autobiografica ma proprio collegata alla loro situazione intersezionale, tramite un prodotto culturale come quello del *memoir*, in modo (dichiarano) che essa venga conosciuta e soprattutto compresa a fondo, senza fraintendimenti, dalla società italiana. In tal senso, l’espressione personale delle assistenti familiari si mostra come ancora più forte e determinata, di fatto, dalla loro esperienza intersezionale.

«Ecco, non tutti hanno questa possibilità opportunità che ho io, che sono anche abbastanza sveglia, eh? In questo senso, quindi, io preferisco stare da sola. Io non soffro [a stare da sola]»

«[Mi piace] leggere. Diciamo, soprattutto quando non ho sonno, di notte, che magari mi spezza la notte. Oppure quando prendo un weekend, raramente, faccio una gita in una città. [Una gita] lunga. Ho visto quasi tutto il mondo, con loro [l’assistito e la sua famiglia] e da sola. Ho visto quasi tutto il mondo, sì. È bello, il mondo, sì. Ho visto quasi tutta l’Italia, dal nord al sud. Sì, quando ho avuto il momento, sono scappata. Ho chiuso tutto e ho preso la valigia e sono andata»

«[Durante il giorno, in pausa] leggo. E quando vengono i suoi figli [dell’assistita], ogni giovedì pomeriggio, posso uscire. Quando esco io... io guardo. Tante domeniche, quando ho più tempo. Guardo che c’è d’interessante da vedere qua a Napoli, in Italia. Cioè, [faccio] piccole, come, escursioni a Napoli, al centro di Napoli. Lo faccio così, per due, tre ore. E anche guardo altre cose. Le chiese, bei posti, i musei, comunque queste cose qui»

«Cioè, vorrei scrivere un libro, veramente. Non è facile quello che ho passato, però lo racconto con tutta onestà, Non mi vergogno, veramente»

Passando al secondo blocco di risultati, questi invece concernono le attività che le assistenti familiari conducono per il proprio benessere psico-fisico e per la propria salute, dove il fattore tempo diviene ancora più fondamentale. Se infatti già per le attività di svago le lavoratrici dovevano fare in modo di conciliarle con l'organizzazione del lavoro, queste esercitano una pressione minore sulle esigenze delle stesse quando, per esempio, si trovano a vivere un malessere psicologico e/o fisico che mette a rischio la loro salute in maniera imminente. In tal caso, tra l'altro, molto spesso il tempo a disposizione non può essere gestito in solitaria, perché magari richiede la collaborazione di uno specialista. Per fare un esempio, prenotare una visita medica richiede di presentarsi a un appuntamento prestabilito e di restare in un luogo distante dall'abitazione del richiedente per un periodo di tempo necessario a sviscerare il problema, e non è detto che ciò sia sempre possibile. Secondo i racconti delle intervistate, in generale questo tempo sembra sussistere. Di solito, sfruttano il giovedì pomeriggio (ovvero quelle ore che, da contratto standard, sono libere) per recarsi alle visite mediche e ciò sembra sufficiente a sopperire questo loro bisogno; al contrario, per le attività di svago, di solito queste vengono svolte nei momenti giornalieri di riposo dell'assistito oppure la domenica, altra giornata libera da contratto. La maggior parte di loro ha dichiarato che, nell'eventualità in cui dovessero richiedere delle ore di permesso extra per compiere tali visite, la famiglia dell'assistito si dimostrerebbe disponibile a concederle. Ciò avviene anche quando si richiedono giorni di malattia; il rischio di perdere l'impiego si presenta soltanto nel caso in cui tale malattia divenga grave e i giorni richiesti superino il limite che le famiglie si possono permettere di accettare in base alle esigenze dell'assistito. Ciò detto, molte delle intervistate hanno lamentato di avere una salute precaria proprio per colpa del genere di lavoro che svolgono. Perciò, considerare l'incidenza sulla salute di questa professione diventa prioritario. Per molte di loro, diversi malesseri assumono un carattere di continuità, che le lavoratrici si ritrovano quindi a trascurare perché, in caso contrario, dovrebbero rinunciare all'impiego. Dunque, le visite mediche, che pure vengono eseguite, spesso si tramutano in attività necessarie a non far cronicizzare o peggiorare un problema di salute persistente. Sebbene, tramite le loro dichiarazioni, appaiano tempestive nel ricorrere a tali cure, l'efficacia delle stesse sembra inficiata dal lavoro di cura. Non sono mancate coloro che hanno riportato anche malattie o

disturbi molto gravi, provocati o aggravati dal lavoro, e per i quali hanno dovuto elaborare delle strategie per affrontarli, di nuovo, nel modo più tempestivo possibile o imparare a convivere. In tal caso, le intervistate si sono divise tra coloro che, a causa di tali malattie, hanno perso l'impiego (a volte colpevolizzando le famiglie degli assistiti, giudicandoli poco clementi nei loro confronti, altre giustificandoli perché comprensive rispetto ai bisogni impellenti dell'assistito) e altre che, al contrario, hanno trovate nelle famiglie assistite dei forti alleati nell'affrontare tali malattie. In questi ultimi casi, le famiglie non solo si sono dimostrate comprensive della loro situazione e hanno provato, in parte, a riorganizzare il lavoro in base alle esigenze delle assistenti familiari, ma ancora prima hanno agito come legami ponte per indirizzarle a specialisti adatti alla loro condizione. Ciò non toglie che lo stress sia un fattore determinante per il peggioramento dello stato di salute delle lavoratrici, in base a quanto dichiarano, insieme alla mancanza di riposo, alle ore di sonno spesso discontinue e alla fatica fisica riscontrata nel compiere alcuni compiti con l'assistito (e.g., nel caso in cui debbano sollevarlo o sostenerlo fisicamente). Questo comporta anche un altro tipo di malesseri, ovvero quelli di natura psico-emotiva. In questo caso, sono state solo un paio le intervistate che non hanno lamentato particolari disagi di questo genere, mentre tutte le altre, riconoscendone diversi gradi di gravità, hanno affermato con decisione la presenza di tali sofferenze. Come si accennava poco sopra, essi sono in larga parte dovuti all'organizzazione del lavoro, ma questa non è l'unica fonte. Infatti, le assistenti familiari dichiarano che esistono altri due elementi a condizionare la loro salute psico-emotiva, ovvero la salute e il benessere dell'assistito e la distanza con i propri familiari. Nel primo caso, avere a che fare quotidianamente (se non convivere) con una persona anziana, sofferente e talvolta malata, di cui, purtroppo, spesso ne vivono la morte, provoca diverso disagio in loro. Questo viene stemperato, da un lato, dalla consapevolezza di essere utile all'assistito, sia nel caso in cui riescono ad alleviare le sue malattie sia anche "solo" come persone di compagnia che gli permettano di vivere più sereni, dall'altro, dall'intimità e sovente l'affetto che si stabilisce con l'assistito, che si vuole quindi accompagnare nell'ultima fase della sua vita al pari di come lo si farebbe per una persona cara. Rispetto ai propri familiari in patria, invece, come si spiegava precedentemente, il senso di colpa diviene spesso accerchiante, e a questo

si unisce una più generale malinconia o tristezza personale dettata proprio dalla mancanza (Parreñas 2001, in Colombo 2003).

«Guarda una persona che sa organizzarsi, trova sempre il tempo per sé stessa. Io mi organizzo, se ho bisogno, cioè. Posso prendere un giorno che non vado a lavorare e mi vado a fare le mie visite mediche»

«Ce l'ho fatta, sono riuscita a farla ridere [l'assistita], e ridere, scoppiare a ridere ancora. Mi piace provare... a tirarla su [di morale]. Una persona che ho visto giù di morale, capisci? E io ho dato tutta me stessa per cambiare questa situazione... e poi ho avuto un ictus. A quarantanove anni. Sono stata in due ospedali. Tutti e due i dottori, nessuno mi permetteva di camminare, tutti mi dicevano che non avrei camminato più. Nella vita hai bisogno di supporto. Se la famiglia [dell'assistito] non ti viene incontro, non p capace di capire che anche tu sei un essere umano, che hai dei bisogni anche tu, ogni tanto un consulto [medico] o qualcosa così. Non lo so... andare a spedire un pacco, fare la spesa per mandare un pacco a casa per Pasqua. Così, se la famiglia non ti capisce, non ti viene incontro... no, non è possibile, non puoi prenderti cura di te stessa»

«Tu sei brava [a lavoro], corri sempre, di qua e di là, fai tutto da sola, senza chiedere niente. Sono così stanca di queste cose, di questa velocità. Non riesco manco a mangiare. Nessuno mi aiuta, ti dico»

«Credo perché stavo sempre chiusa [in casa], sempre con lei, sempre. Allora, poi, io per sacrificio, lo faccio per i figli a casa, in Romania, per i soldi. Non mi sono rendevo conto che io mi facevo male a stare sempre chiusa con lei, ma anche se non ero chiusa, ma avevo comunque una persona malata, sempre dietro con me, capito? Cominciavo a tremare e dovevo prendere [le] medicine»

«Quando diventa... quando senti che diventa un po' pesante, devi staccare un poco, per... per il tuo fisico, per il nostro fisico, perché poi ti manca quella pazienza, ti manca tutto e stai male, stai male. Guarda, io ora penso, mi viene da piangere... Lucia si chiamava la signora [l'assistita], un angelo per tutta la vita. Sono venuta per fargli un piacere, così, ma un pochino stacco anch'io, un paio di mesi, penso, che stacco anch'io, perché è stato un anno durissimo. L'ultimo anno l'abbiamo fatto più in ospedale che a casa. Mi commuovevo tanto quando mi prendeva in braccio [tra le braccia]. Sapeva che se ne andava, e mi diceva: "non mi lasciare, stai qui vicina, che ho paura. Ho paura di morire". Sono delle cose che ti... ti spacca il cuore, spacca il cuore»

A unire queste ultime considerazioni alle attività prescelte dalle assistenti familiari, per chiudere questa parte dell'analisi, ci sono poi tutte quelle attività di svago che le lavoratrici svolgono con altri attori, ovvero l'assistito e la sua famiglia, con amici e conoscenti o, ancora, con la propria famiglia di origine, nei momenti di incontro. Come spiegato precedentemente, il rapporto con l'assistito e, in molti casi, con la famiglia di questo diviene sovente il rapporto principale delle lavoratrici – per

frequenza, peso delle azioni e, in buona parte, coinvolgimento emotivo. Al di là delle caratteristiche già evidenziate di questo rapporto, il tempo trascorso con queste famiglie (di cui, come si diceva, le assistenti familiari sovente si sentono di fare parte) diviene, oltre che piacevole, proficuo. Molte lavoratrici dichiarano di essere contente di trascorrere, al di là dell'attività lavorativa, del tempo con gli assistiti e le loro famiglie e ricercano delle attività che lo consentano. Diverse di loro, poi, hanno aggiunto di aver mantenuto i rapporti anche con famiglie che sono state loro datrici di lavoro in passato, con le quali quindi hanno chiuso il rapporto lavorativo, ma verso le quali è rimasto un attaccamento emotivo, di natura amicale o, di nuovo, pseudo-familiare. Perciò, un numero consistente di assistenti familiari afferma di essere felice di inserire, anche nel loro tempo libero, delle attività con questi soggetti. Tra l'altro, spesso sono proprio queste famiglie che permettono alle assistenti familiari di conoscere altri autoctoni, che divengono a loro volta amici delle lavoratrici. Dunque, tali attività hanno un carattere aggregativo che riesce anche in parte ad allargare la rete delle lavoratrici, al di là delle esigenze lavorative. Sono state, invece, molte meno le assistenti familiari che dichiarano di dedicarsi ad attività sociali insieme ad amici o conoscenti che non sono collegati a queste famiglie, anche quando si tratti di altre assistenti familiari e/o donne della stessa nazionalità. Se con l'assistito e la famiglia di questo si organizzano cene, uscite insieme e vacanze, ciò di rado avviene con le amiche e di solito per periodi di tempo molto limitati. L'attività che si intrattiene di più con queste rappresenta incontrarsi per una chiacchierata e, la maggior parte delle volte, sembra votata al totale svago (e.g., parlano solo di rado di lavoro). Sebbene tali rapporti vengano mantenuti e molte delle intervistate (non tutte) dichiarino con sicurezza di avere delle amiche, queste non vengono ricercate così di frequente nel tempo libero, bensì più per scopi specifici. Alcune intervistate, al contrario, hanno affermato di non aver instaurato alcuno di questi rapporti e che non ne avvertono la mancanza. Infine, il rapporto con i propri familiari, un po' come per quello con l'assistito e la sua famiglia, sono tenuti in grandissimo conto delle assistenti familiari. Prima di tutto, affermano di preferire di gran lunga trascorrere il loro tempo libero con questi soggetti che con le amiche, sebbene a queste dichiarazioni vengano affiancate altre che testimoniano la necessità di questi rapporti, dati dal loro lavoro di cura informale (quindi, le lavoratrici *devono* trascorrere del tempo con la famiglia perché si devono prendere

cura di loro). Allo stesso tempo, è innegabile l'affetto che dimostrano nei loro confronti e il desiderio sincero di questi rapporti, al di là del senso del dovere che pure le condiziona. Per le assistenti familiari che hanno parenti stretti sul territorio, la vicinanza spaziale diventa un elemento importante e, nel caso in cui i parenti non possano essere raggiunti, si organizzano ogni volta che è possibile, pure a costo di ulteriori fatiche, viaggi che permettano loro di vedere suddetti parenti. Per quelle che poi convivono con i propri familiari, questi divengono in pratica le uniche altre persone con cui trascorrono il tempo oltre all'assistito, al di là delle attività che poi svolgono insieme. Infine, il tempo impiegato per compiere viaggi, anche piuttosto lunghi, nel paese di origine, di solito finalizzati all'incontro con i familiari lì presenti, viene ritenuto fondamentale dalle assistenti familiari. Come si accennava in precedenza, a meno di impedimenti di altra natura (e.g. nel caso di assistenti familiari senza documenti, che non hanno modo di uscire dall'Italia per il timore di non potervi rientrare), le ferie per recarsi all'esterno vengono sempre prese e, nel momento in cui non è possibile farlo, ciò viene vissuto con grande dolore dalle lavoratrici.

«Ho una famiglia che ancora, son cinque anni, che ho fatto molti giri [per l'Italia, a causa del lavoro], ma ancora siamo un'amicizia. Una bella amicizia, perché questa, Barbara si chiama questa signora [la figlia di una passata assistita], a un [certo] punto è diventata mia sorella. Questa famiglia mi ha aiutato psicologicamente molto, perché vedeva che io crollavo, sentiva quando parlavo al telefono e m'ha aiutato»

«[Non ho] parecchi amici moldavi, sì, qui [in Italia]. Ne ho pochi, ma ho i miei bambini [in Moldavia] e passo quasi tutto il tempo con loro [l'assistita e la sua famiglia], che sono come una famiglia per me. Mi contatto con loro [i figli in Moldavia], sì. Rispetto il contratto di lavoro e il contratto dice che c'ho ventisei giorni di vacanza, giusto? Questi ventisei giorni, preferisco passarli in Moldavia, a casa. Lì incontro i miei parenti, i fratelli, i cugini. Aiuto in casa. Tutta la mia vita è qui in Italia, ma io tornerò comunque in Moldavia»

6.2.4 Ruolo del network: attori alleati e mancato appoggio

Per concludere, rispetto all'area "ruolo del network", esistono altri attori, al di là di quelli citati in precedenza, con cui le assistenti familiari intrattengono dei rapporti che, per l'appunto, vanno a costituire una rete di appoggio o di collaborazione. Ciononostante, i rapporti con questi altri attori sembrano estremamente circoscritti, funzionali (il che, in alcuni casi, sembrava anche prevedibile) e, spesso, dal carattere

emergenziale. Per esempio, le lavoratrici dicono di interagire con degli attori pubblici, statali o eventualmente regionali (o che agiscono in tal senso, come i CAF), con anche una certa frequenza, ovvero quando necessitano di misure di assistenza, per aggiornarsi sulle norme nel momento in cui ne hanno bisogno, per i ricongiungimenti familiari, per questioni legate al permesso di soggiorno o alla cittadinanza, per l'istruzione dei propri figli (quando si trovano in Italia) o anche per l'accesso alle cure mediche. Questo attore viene, per l'appunto, vissuto in maniera strettamente funzionale al bisogno imminente, anche se questo rapporto mantiene un carattere di continuità; le assistenti familiari vi ricorrono con prontezza e dimostrando anche una relativa conoscenza rispetto al funzionamento di alcune dinamiche, prassi o processi. La situazione cambia radicalmente, invece, quando si tratta di attori che non vengono ritenuti "strettamente necessari". Questo è il caso di associazioni del Terzo settore, sindacati e, ancora, agenzie per il lavoro. Nelle risposte delle intervistate, infatti, sono state molto poche quelle che si sono mai interessate a far entrare nella propria rete suddetti attori e, quando ciò avviene, questi rapporti non si dimostrano solidi. Per quanto riguarda il Terzo settore, tra le intervistate che hanno risposto questo attore è stato quello più apprezzato. Sebbene molte poche vi abbiano di fatto interagito, nel caso in cui è successo si sono sentite aiutate e, spesso, comprese; hanno apprezzato il carattere meno formale e, soprattutto, votato alla questione economica di queste associazioni; si sono sentite maggiormente supportate proprio in quanto straniere e rispetto alle questioni concernenti i loro parenti in patria. Qualcuna è riuscita, in effetti, a trovare un'occupazione tramite tali associazioni, ma più che altro si sono servite di loro per corsi di formazione (quando vengono organizzati), soprattutto di lingua italiana, e come punto di appoggio per iniziare a costruirsi una rete tutta propria di contatti con altre assistenti familiari, attori come CAF o commercialisti (utili in caso di necessità) e, soprattutto, famiglie del circondario. In tal senso, la dimensione locale di queste associazioni è stata fondamentale.

Anche rispetto ai sindacati ci sono state alcune intervistate che vi hanno intrattenuto dei rapporti in passato, ma, in tutti i casi analizzati, questi sono stati *una tantum* e strettamente legati a un ambito: la risoluzione di controversie con la famiglia/datrice di lavoro. Sebbene delle intervistate abbiano utilizzato altri canali in questi casi di controversie, quelle che si sono rivolte ai sindacati ne hanno parlato in maniera

positiva. Sullo stimolo dell'intervistatrice se queste occasioni abbiano perlomeno suscitato dell'interesse verso i sindacati in generale, quindi come associazione di categoria più ampia, con tutte le iniziative e le tutele che queste possono concedere, le intervistate hanno dichiarato che tale interesse non è mai sorto in loro e, anche dopo aver richiesto alla sottoscritta delle informazioni aggiuntive sul funzionamento dei sindacati, hanno persistito nel non considerarlo un attore di qualche valore per loro.

Da ultimo, le agenzie per il lavoro sono state in assoluto (a eccezione delle piattaforme per il lavoro) gli attori con i quali si sono registrate meno interazioni e, a parte per un singolo caso, quando esse sono avvenute, sono state valutate molto negativamente. Il singolo caso che ha fatto eccezione, poi, dovrebbe essere analizzato un po' più attentamente. Infatti, si è trattato di un'assistente che si trova e lavora in Italia da circa trent'anni, sposata con un uomo che lavora a sua volta nel paese (e quindi con uno stipendio aggiuntivo per il *menage* familiare) e con figli ormai adulti e indipendenti dal punto di vista economico; ha dichiarato che la scelta di rivolgersi all'agenzia è stata dettata dal fatto che adesso che ha la possibilità di lavorare anche meno ore, purché il lavoro sia del tutto tranquillo. Infatti, ciò che è stato lamentato da quelle lavoratrici che hanno avuto a che fare con le agenzie per il lavoro è stato: a) la perdita economica di avere un datore di lavoro del genere, b) il fatto che i rapporti con la famiglia fossero troppo intermediati dall'agenzia stessa, c) una sottile disonestà (perlomeno percepita) delle agenzie. Inoltre, altre intervistate, sebbene non abbiano mai lavorato per delle agenzie, hanno giustificato questa scelta come voluta poiché l'hanno giudicata svantaggioso e, di nuovo, non fidata, questo dopo o un'analisi compiuta in prima persona di tale alternativa oppure dopo aver ascoltato le testimonianze di colleghe che hanno avuto delle brutte esperienze in tal senso. Giusto perché è stato preso comunque in considerazione, le nascenti piattaforme per il lavoro sono praticamente sconosciute alle assistenti familiari. Di nuovo, nel momento in cui hanno richiesto chiarimenti alla sottoscritta sulla loro organizzazione, si sono dimostrate contrarie a provarle a utilizzare, adducendo come spiegazioni le stesse utilizzate per le agenzie per il lavoro. Ciò, tra l'altro, non dimostra un'assenza di dimestichezza o mancanza di possibilità di interazione con il digitale, perché, al contrario, le assistenti familiari utilizzano molto alcuni social (come Facebook) per trovare e scambiarsi contatti lavorativi.

«Ho avuto una buona esperienza con i sindacati, non ho mai avuto problemi, voglio dire, ho sempre trovato la mia maniera di risolversi senza andare dai sindacati. Però, se necessario, li puoi contattare. I sindacati sono sempre disponibili. Almeno, alcuni di loro, altri non lo sono. Ma ci sono persone, anche nei sindacati, che sono molto valide»

«Sì, prima non pagavano, giusto? Ok, volevo rinunciare a quel lavoro per il fatto che l'agenzia non era corretta con il pagamento, ok?, con lo stipendio. Poi, la famiglia, mi pagavano loro, mi davano stipendio, quello che mi spettava. Quando l'agenzia mi pagava io dovevo dargli dietro dei soldi. Mi sembrava proprio una perdita [per il mio lavoro]. Per carità! Non si segnavano [all'agenzia] il mio calendario, “dopo questo, devi fare questo” e io lo avevo già fatto, dovevo fare io i conti. Lì lavoravo con una persona sempre fuori di testa. Ho detto: “a me non mi, non mi conviene”. Oppure, [quando andavo all'agenzia] facevano finta che non era presente il titolare, sai?»

Un ruolo, diverso, e che si va a ricollegare al rapporto con altre assistenti familiari donne (specie se della stessa nazionalità delle intervistate o proveniente dalla stessa area geografica), è stato quello dell'attore religioso. Le parrocchie o, ancora, le associazioni del Terzo settore di stampo confessionale sembrano rivestire un po' per tutte un ruolo fondamentale come centri di aggregazioni, che siano strettamente legati al lavoro o, piuttosto, alla loro identità intersezionale. Anche quelle assistenti che si sono dichiarate non praticanti di una religione (e, magari, nemmeno credenti), trovano negli incontri in chiesa della domenica un'occasione importante di associazione, sia come mezzo per divagarsi con altre persone del proprio gruppo intersezionale sia, nel caso in cui servisse, per attivare quelle azioni di aiuto (che sia per cercarlo o per offrirlo) per l'impiego. Similmente alle associazioni del Terzo settore, la dimensione locale della parrocchia sembra permettere uno spazio accessibile ma più strutturato di interscambio, votato a diverse utilità (ivi compresa quella del benessere psicologico della lavoratrice). Inoltre, per il ruolo che soprattutto ha la Chiesa Cattolica a livello internazionale, tramite le missioni e la rete strutturata tra i loro attori, le parrocchie possono rivelarsi, proprio come negli anni Ottanta, un punto di approdo per le assistenti familiari che giungono in Italia sprovviste di altri contatti.

Per quanto importanti, comunque, le parrocchie non rimangono l'unico luogo di incontro con altre assistenti familiari straniere. Molte lavoratrici hanno nominato i parchi pubblici; tuttavia, essi non vengono vissuti da tutte in maniera positiva. Infatti, diverse intervistate hanno dichiarato che le assistenti familiari che frequentano questi posti di solito sono “poco affidabili”, come delle “perdigiorno”,

e li frequentano quindi più di rado. Hanno aggiunto altresì che sono sfruttati soprattutto da quelle lavoratrici che sono giunte da poco in Italia e, quindi, sono ancora alle prime armi con questo lavoro – cosa che, in effetti, è stata confermata proprio dalle assistenti familiari più giovani e, quindi, con meno esperienza. In poche parole, sembra esserci una sorta di gerarchia sui luoghi di aggregazione che rispecchia la presente affidabilità delle lavoratrici – una gerarchia interna, ovvero conosciuta dal gruppo specifico delle lavoratrici. In ogni caso, le altre assistenti familiari, sempre straniere, sono un attore molto presente e importante nella rete delle lavoratrici. Si dice “sempre straniera” poiché nessuna intervistata ha dichiarato, anche su esplicita domanda, di avere contatti di questo genere con lavoratrici della stessa professione che, però, fossero autoctone; se si hanno contatti con donne italiane è in chiave di amicizia o nel caso in cui queste appartengano alla famiglia/datrice di lavoro, non per appartenenza professionale. Le altre assistenti familiari come attore ricoprono un ruolo ambiguo, o meglio a farsi tale è il rapporto che intercorre tra loro. Prima di tutto, sebbene la maggior parte delle intervistate siano arrivate infine a dire che si mantengono sempre dei rapporti con questi soggetti, tali rapporti sono di rado votati allo svago. Al contrario, è proprio la chiave professionale a farla da padrona, dove però persiste anche quella intersezionale (da qui, l'esclusione delle autoctone da suddetti circoli). I rapporti tra le assistenti familiari assumono spesso la funzione di mutuo aiuto, dove le lavoratrici più radicate nel territorio e con una rete di clienti più estesa supportano nella ricerca di un'occupazione le altre appena giunte nel paese. Altre volte, invece, le lavoratrici instaurano effettivamente un rapporto di amicizia con queste lavoratrici e, in quel caso, quando vi trascorrono il tempo assieme, preferiscono non discutere di lavoro. Infatti, a parte pochissime eccezioni, la stragrande maggioranza delle intervistate afferma che, in presenza di amiche di tal genere, a meno di particolarissime eccezioni (di cui, quella più comune, è quando si ritrovano in grave difficoltà per un problema presentatosi sul lavoro, che non sono riuscite a risolvere attraverso altri canali), le loro conversazioni vertono su tutt'altro, che siano chiacchierate per trascorrere il tempo o questioni legate, magari, alle loro famiglie in patria. Su stimolazione della domanda dell'intervistatrice del perché non discutessero di lavoro, le intervistate hanno dato come risposta che a) nel loro tempo libero, ci tengono a staccare da quelle preoccupazioni, e il fatto di condividere tale esperienza

rende questa scelta agevole per tutte le partecipanti e/o b) ritengono che non sia opportuno discutere del lavoro perché sempre instabile, come se, di fondo, non potessero fidarsi del tutto delle loro “colleghe”. Anche lì dove l’amicizia si fa più solida, comunque il rischio che le loro lamentele possano inficiare la loro reputazione è troppo forte, perciò preferiscono tacere. Inoltre, nel caso in cui siano le loro amiche a farlo, non mancano le volte in cui, per questo, vengono mal giudicate; in poche parole, si mette in dubbio la veridicità delle loro affermazioni e si ipotizza, al contrario, che loro possano non essersi comportate bene. Infatti, l’ambiguità del muto aiuto risiede nel fatto che questo non viene concesso indiscriminatamente a tutte: per quanto venga dichiarata la volontà di assistere le altre, specie se giovani, le lavoratrici cercano di informarsi su di loro per capire se siano “meritevoli” di questo loro aiuto. Di nuovo, è la reputazione a condizionarle, poiché ritengono che, se consiglieranno a una famiglia una “cattiva badante”, allora saranno loro le prime a rimetterci. E quando tali giudizi negativi intervengono, possono farsi anche piuttosto astiosi; riguardano non solo le competenze lavorative delle altre assistenti familiari, bensì la loro intera persona (da qui, la gerarchia dei luoghi di aggregazione in base a chi la frequenta, che sembra quasi ascritta). La caratteristica che viene ritenuta più negativa di tutte è quella di una presunta disonestà di alcune lavoratrici; a queste se ne uniscono altre come la presunzione, la pigrizia, la mancanza di collaborazione con le famiglie datrici di lavoro o, anche, delle presunte incapacità nel portare avanti i compiti di lavoro. In tal senso, diverse intervistate hanno mostrato una chiave di stampo razzista verso altre lavoratrici appartenenti ad etnie diverse dalla propria – e qui interviene la chiave geografica. Sebbene tutte le assistenti familiari riconoscano l’individualità di ogni persona, perciò ammettano che di lavoratrici – così come di assistiti, di famiglie e di immigrati – ne esistano di “buoni e cattivi”, “onesti e disonesti”, “ approfittatori e gente seria”, diverse di loro hanno al contempo espresso delle considerazioni che vertono su eventuali costumi culturali legati all’appartenenza etnico/razziale che, dicono, influenzano l’approccio al lavoro. In questo caso, le assistenti familiari tendono a proteggere il proprio gruppo e affossare gli altri, con delle retoriche che si ripetono ma vengono reinterpretate in base al punto di vista (e all’appartenenza). Per le latine, quelle dell’Est Europa sono “fredde” e “rigide”, mentre loro sono più “calorose” e “affettuose”; al contrario, per le lavoratrici europee quelle latino-

americane sono “invadenti” e “spesso aggressive”, mentre loro sono “diligenti” e “accorte”. Alcune intervistate di questi gruppi, maggioritari come appartenenza etnica nel novero delle assistenti familiari, hanno detto che le asiatiche e, soprattutto, le africane (in questo caso, si riferivano alle lavoratrici provenienti dall’Africa centrale, sottolineando che si trattasse di donne Nere), sono ancora meno convenienti. Di queste ultime, in particolare, si lamenta la mancanza di un’educazione all’igiene della casa sufficiente agli standard italiani, ricalcando un vero e proprio stereotipo razzista.

«Adesso l’Italia è diventata veramente molto accogliente con i sudamericani, anche dove passi il tempo libero, per fare turismo, no? Allora, il problema è che, purtroppo, tanti approfittano di questo, capito? Allora, vuol dire che se c’è più gente che cerca un lavoro, che... che ha bisogno. Allora, qual è il problema? È che, per esempio, anche camminando come strada, quando vado al parco, incontro sempre una che mi dice: “Amica, non sai se c’è buon lavoro, perché cerco lavoro”. Mi dispiace, mi dispiace. perché anch’io ho passato la [stessa] situazione, ma non posso rischiare consigliare una persona che non conosco. Perché alla fine si rivolterà su di me. È capitato, una volta di considerare, qualcuna. Guarda, devi opporre resistenza. Io ho conosciuto una ragazza alla Chiesa che... volevo dire, che in Chiesa ci vanno le persone più oneste, forse»

«Ti devo dire, ti devo dire [la] verità? [Racconto] Qualcosa, non tutto, perché non mi va. E sì che c’è cose che... che possiamo scambiare, diciamo, qualcosa, non tutto, perché... perché quando hai tempo libero, io preferisco che parliamo di altre cose, non sempre di lavoro. Perché, altrimenti, ognuna dice: “la mia signora è così...”. Sì, comunque queste cose si sono. Anche da me, da altre, da altre badanti, cioè ci sono tante cose [da dire], e simili. Io preferisco [parlare] di altre cose»

«Voglio dire, loro [le altre assistenti familiari] arrivano qui e non provano nemmeno a studiare. Le ho chiesto [a un’altra assistente familiare appena arrivata in Italia], le ho chiesto questa cosa: “Sai parlare italiano?”. Se pensi di venire qui... ci sono i corsi, tardi la sera, e sono gratis, e ti danno il libro per imparare qualsiasi lingua e l’italiano. Ma no, loro vengono che non sanno niente. “Voglio guadagnare 10€ l’ora dall’inizio”, ma non sai nemmeno come si pulisce, perché le pulizie qui sono differenti che nel mio paese. Pulisce qui e lascia la polvere in giro...»

«Esperienza di lavoro? No, io non la considero con nessuna. Io raccomando solo qualcuno che conosco da tanti anni, che so che è onesta, che è brava a lavoro e che non ruba il lavoro alle altre, naturalmente»

«Ho aiutato, sì, ho aiutato tantissime donne. Una che ancora, ecco, siamo amiche. Vent’anni fa ho, ho sentito, diciamo, al bar dei rumeni dove andavo anche io, allora sentivo in giro che una signora che non trovava lavoro, non trovava lavoro. A questo punto, io le ho fatto, la mia nonnina (che guardavo), ha un nipote e il suo nonno non aveva bisogno di

badanti, però in quel periodo io ci ho parlato [con il nipote] e, alla fine, l'ho fatta, l'ho fatta venire [questa donna che cercava lavoro] perché mi dispiaceva tanto di questa badante rumena. Ho detto [al nipote]: “prima o poi, nonno ha bisogno di badante, che sta cambiando [peggiorando di salute]; mettiti in casa l'amica mia, che è tanto brava”. Loro si sono innamorati [la famiglia, nel senso che sono rimasti contenti di questa assistente familiare]. Ecco, ancora stiamo su Facebook tutti, tutta la famiglia, siamo rimasti in amicizia perché a loro non serviva quel mese diciamo, volevano aspettare altri mesi, invece l'hanno presa questa donna e anche oggi, quando io vado al loro paesino, loro mi ringraziano, e [pure] lei»

Infine, a parte l'assistito e la sua famiglia, di cui si è già abbondantemente riconosciuto il ruolo privilegiato nella rete delle assistenti familiari, le famiglie di origine delle lavoratrici vengono ritenute una grande risorsa, soprattutto per quanto riguarda il benessere psico-fisico, ma non solo. Infatti, nel momento in cui sul territorio sono presenti parenti adulti, questi divengono una figura costante nella vita delle lavoratrici. Non sono solo consanguinei, ma amici, sostenitori, fonte di conforto e di aiuto, sia per questioni di carattere strettamente personale sia, di nuovo, per il lavoro. In questo caso, a fortificare il rapporto sembra esserci una fiducia incondizionata data proprio dal legame familiare. Tale sentimento positivo però non vale per ogni parente, specie quando questi si trovano nel paese di origine. In quel caso, i legami permangono, poiché le assistenti familiari si interessano sempre, agendo la loro attività di cura in doppia-presenza, del benessere di questi parenti. Tramite le rimesse, i contatti a distanza e i frequenti viaggi all'estero, questi rapporti vengono cementificati dalla volontà dell'assistente familiare di agire questa cura e, spesso, tale impegno viene riconosciuto e accolto con favore. Diverse assistenti familiari, però, hanno al contrario lamentato che la loro posizione in Italia, ritenuta vantaggiosa dai parenti nel paese di origine, abbia al contrario creato degli attriti. In quel caso, parlano di “invidia” da parte di questi parenti e, di conseguenza, di atteggiamenti ostili minati a “fare terra bruciata” intorno alla lavoratrice distante da casa. Inoltre, tramite le dichiarazioni delle intervistate, le assistenti familiari hanno affermato che diversi parenti lamentano proprio questo loro modo di agire la cura, come se la distanza inficiasse qualsiasi altra loro azione, in tal senso. Ciononostante, come di diceva, queste figure rimangono predominanti nella rete delle assistenti familiari. Diverso è il caso dei figli, che, anche quando sono adulti, vengono comunque sempre accuditi dalle lavoratrici, sia per mezzo economico o di altro genere.

«In questi anni, si è fatta fredda un pochino la mia relazione con mia sorella. Ci sentiamo molto di meno, più di meno ancora, ok? Perché mia sorella, dentro di lei è nata questa invidia, una gelosia, un'invidia. Che io non capivo dove porta questa invidia sua su di me, perché alla fine io ho sofferto tantissimo senza i miei figli, qui, da sola. Io non ho parenti in Italia, non ho un cugino, non ho fratelli, non ho nessuno da sola. A questo punto, penso che sta dimostrando che invidia il mio stile di vita, diciamo perché io ho preso, sono andata, no? Cioè, ecco la pecora nera dove esce fuori. Adesso io non stavo alle loro regole, diciamo, alle regole di mio cognato, che voleva che lavoravo per loro, al negozio. Insomma no, io non sono stata alle regole, ho preso il coraggio, la vita nelle mani e sono scappata solo. Sono venuta via. Fortunatamente mi han dato tutto [la famiglia dell'assistito]. Tutto molto bene, perché ho lavorato alle famiglie, mi hanno aiutato tantissimo tutte le mie famiglie. Passano, diciamo, dieci anni fa, succede che mia madre si ammala. Allora mia sorella trova il momento debole di mia madre, essendo ammalata, e le dice: "Fammi una cosa, mi fai la passaggio [di proprietà] di casa solo a me. Allora fa questo atto e io, senza essere avvisata, insomma, dopo anni scopro... scopro tutto. Mia sorella ha detto a mamma: "o tutto o niente", perché stava con lei, si curava di lei. e mia mamma ha detto di sì»

«Perché io tutti i soldi, tutti i miei soldi che io ho investito, ho fatto un capitale, ho comprato roba che serviva [alla mia famiglia e a me]. Ecco, allora il sacrificio nostro, diciamo, a palate, che qua fai bene – per amor di Dio, se trovi famiglie brave, che ti rispettano, lo stipendio ce l'hai pulito... Tutti quanti fanno sacrifici, ovviamente, però il sacrificio che subisco io, le nostre famiglie, la perdita del tuo sangue, diciamo. Che ti comporta? A me m'ha ammalata»

6.3 Agenzie del lavoro e Terzo settore

Come anticipato, l'importanza di comprendere quale sia il "modello ideale" delle assistenti familiari per il mercato del lavoro, qui indagato in base all'approccio delle agenzie per il lavoro, si ricostruisce in riferimento a quelle interazioni, all'interno del contesto sociale più ampio (a livello nazionale, quindi), che avvengono tra attori con ruoli e risorse differenti e che manifestano diverse concezioni del gruppo intersezionale. Queste concezioni possono portare vantaggi e svantaggi al gruppo intersezionale, specie quando comportano un mancato riconoscimento dell'esperienza di quell'identità (se non dell'identità stessa) e/o false credenze legate alla stessa, che influenzano le azioni indirizzate verso di loro da altri attori. Quando questi attori, come si diceva, posseggono molte più risorse del gruppo intersezionale, si evidenziano ancora di più le asimmetrie di potere che, in definitiva, portano a un trattamento ingiusto, radicato nella quotidianità, per le identità intersezionali (che è ciò che diceva Crenshaw). In tal senso, perciò, tramite

l'analisi degli annunci di lavoro, delle *job descriptions* e dei *job profiles*, si può tentare di ricostruire gli immaginari e le narrative che stanno alla base di tali atteggiamenti da parte delle agenzie del lavoro. Ciò diviene ancora più importante in base ai risultati delle interviste, dove le assistenti familiari hanno dimostrato di servirsi in misura molto contenuta di questo attore e, spesso, quando ciò è avvenuto, attraversando delle esperienze negative. Infatti, sempre queste narrative possono avere un forte impatto sulle lavoratrici stesse, che potrebbero decidere di auto-selezionarsi per determinati impieghi, influenzando, all'estremo, la costruzione stessa dell'eventuale nuovo *ethos* professionale che è stato ipotizzato all'inizio (e da verificare).

A tale scopo, è stata compiuta un'analisi testuale su 51 annunci di lavoro online e 12 tra *job descriptions* e *job profiles*. Per garantire che si stessero analizzando solo le agenzie per il lavoro, ovviamente non sono stati valutati tutti quegli annunci rilasciati da persone private, ovvero famiglie/datrici di lavoro in cerca di un'assistente familiare.

Sebbene non siano stati presi in considerazione, poiché non avrebbero contribuito all'analisi testuale, si ritiene comunque importante evidenziare che molti annunci di lavoro rintracciati non specificavano affatto i compiti lavorativi legati alla "posizione lavorativa" che si richiede. In questi casi, gli annunci ricercavano semplicemente una "badante" o "assistente familiare" senza ulteriori informazioni, a eccezione delle richieste specifiche dell'assistito che si è affidato all'agenzia.

Partendo dalle *job descriptions* e dai *job profiles*, le prime sono state più numerose delle seconde e, come ci si aspetta da questo strumento, si sono concentrate nell'elencare con dovizia i compiti prefissati per un'assistente familiare. Per i secondi, invece, l'attenzione è stata rivolta soprattutto all'inquadramento normativo della professione, specie rispetto alla sotto-categoria professionale delle diverse assistenti familiari, con tabellari annessi (che fossero mostrati proprio in questa forma o, piuttosto, sintetizzati in un testo narrativo), in base alle crescenti responsabilità e competenze richieste. Ciò che è mancato in entrambi questi casi, però, è stato un chiaro riferimento ai compiti di natura relazionale-emotiva. Sebbene si sia sovente fatto riferimento al fatto che un'assistente familiare si debba prendere cura del benessere generale dell'assistito, in questi casi non si è dedicato molto spazio alle *soft skills*. Queste, invece, sono maggiormente rintracciabili negli

annunci di lavoro, dove, come si diceva, vengono identificati spesso i bisogni (perlomeno basilari) dell'assistito. In generale, in tutti questi strumenti, i termini di gran lunga più ricorrenti sono "assistenza", "faccende domestiche" e "igiene" (o comunque parole che rientrano nello stesso campo semantico). I primi due termini non destano curiosità, poiché si riferiscono ai compiti più basilari di questa professione, mentre per "igiene" il discorso potrebbe complicarsi. Infatti, è innegabile che l'impatto della pandemia da Covid-19 sia stato molto sentito dalla popolazione anziana italiana. In tal senso, sono stati portati avanti dei processi nazionali, da parte delle autorità pubbliche, di rieducazione all'igiene, allo scopo di debellare il virus, di sventare la minaccia e, soprattutto, proteggere le categorie più a rischio (tra cui, per l'appunto, gli anziani). Specialmente nel corso del 2020, infatti, sono stati rilasciati una quantità massiccia di vademecum sulle prassi igieniche da rispettare per proteggersi il più possibile dalla malattia e, proprio in quel periodo (e ancora per tutto il 2021), sono stati realizzati anche diversi opuscoli (online) proprio indirizzati alle assistenti familiari, dove veniva spiegato nel dettaglio come comportarsi e di quali strumenti di protezione servirsi con gli assistiti. Per quanto, nella presente ricerca, non sia stato possibile verificare annunci di lavoro precedenti alla Pandemia che possano dare un riscontro chiaro di questo eventuale cambiamento di percezione dell'igiene, si ritiene che gli strumenti rintracciati da quel momento in poi sembrino giustificare tali considerazioni. Passando invece alle *soft skills*, le parole maggiormente impiegate negli annunci sono state "pazienza", "empatia", "capacità relazionali e di ascolto" e "gestione dello stress" (di nuovo, con le conseguenti declinazioni in base alla coerenza sintattica e al campo semantico). Perciò, negli annunci stilati dalle agenzie in concomitanza con le famiglie/clienti, l'aspetto relazionale ed emozionale viene preso in maggiore considerazione, per quanto in maniera tutt'altro che approfondita. In questo caso, come si vedrà per le famiglie, sembra che tali *skills* facciano riferimento alle caratteristiche della lavoratrice piuttosto che alle competenze. Di seguito, in diversi annunci le richieste vertevano attorno alle "esperienze pregresse" di lavoro e a una "buona conoscenza dell'italiano" (la prima viene ricercata soprattutto per quelle persone che presentano bisogni particolari di natura infermieristica-assistenziale). Al contrario, richieste quali "cucinare cibo

italiano” sono citata molto di rado, benché, al contrario, le assistenti familiari affermino che sia una capacità altamente ricercata dagli assistiti.

Passando ai luoghi e ai tempi, si è notato come la maggior parte degli annunci facciano riferimento a posti di lavoro situati nel Nord o Centro-Nord o, come un’eccezione, a Roma. Ciò sembra essere giustificato dalla distribuzione sul territorio nazionale delle agenzie per il lavoro, che in effetti si concentrano in queste zone e nella capitale. Per i tempi, comunque, si è notato come molti annunci rimangano sui siti anche per tre mesi, prima di sparire. Perciò, anche rispetto alla loro efficacia, non sembrano risultare quali strategie troppo vincenti. Purtroppo, non è stato possibile sapere quali assistenti familiari abbiano risposto a tali annunci, per tentare di capire se sussistano delle caratteristiche di auto-selezione delle lavoratrici o quali tipo di lavoratrici tali annunci riescano a raggiungere e/o catturare.

Per quanto riguarda il Terzo settore, invece, gli annunci di lavoro, pur meno numerosi, si allineano abbastanza a quanto già rilevato per quelli delle agenzie per il lavoro. È più interessante, in questo caso, indagare la presentazione dei servizi e delle attività portati avanti dall’associazione direttamente sul loro sito. Se quelli delle agenzie per il lavoro sembrano più dirette alla clientela di famiglie in cerca di una lavoratrice, al contrario quelli del Terzo settore sono più bilanciati ed elaborano sezioni più evidenti e numerose per le lavoratrici. In diversi di questi casi, vengono anche riportati i corsi di formazione che l’associazione, magari in collaborazione con professionisti esterni, forniscono alle lavoratrici, così come altri servizi per la tutela delle lavoratrici in caso di necessità. Anche la chiave di genere e quella inerente allo status di immigrato sono più manifeste – anzi, nei siti delle agenzie per il lavoro sono totalmente assenti. Infatti, le associazioni del Terzo settore sembrano interessarsi, almeno in maniera più manifesta, agli ostacoli o comunque alle pratiche che le donne appena giunte in Italia devono affrontare (e.g. quello dell’alloggio o dei ricongiungimenti familiari), dando un taglio più assistenzialista in chiave di accoglienza alle loro attività. Per quelle associazioni che sono di stampo religioso, poi, queste attività vengono sempre evidenziate in relazione ai più ampi lavori svolti nella o con la parrocchia di riferimento. Anche in questo caso, però, non è stato possibile rilevare se esista un’auto-selezione delle assistenti familiari né quali di loro questi servizi attraggano.

6.3.1 Le evidenze degli attori del Terzo settore

Per concludere, verranno riportati rapidamente i risultati elaborati dall'intervista condotta presso una di queste associazioni. Tale intervista ha avuto una durata di 1 ora e 23 minuti, svolta di nuovo telefonicamente con uno dei responsabili amministrativi dell'associazione (dopo un colloquio preliminare, durante il quale è stato esposto il lavoro di ricerca), ed è stata di tipo semi-strutturale. In questo caso, si tratta di un'associazione con un'esperienza trentennale e che, stando alle dichiarazioni dell'intervistato, è molto radicata nel territorio locale. Tale associazione, inoltre, è di stampo confessionale Cattolico e intrattiene diversi rapporti con la parrocchia vicina. All'intervistato è stato richiesto di rispondere ad alcune domande in riferimento a questi argomenti: a) *mission* e *vision* dell'associazione; b) attività e servizi dell'associazione; c) rapporti con il territorio; d) riconoscimento rispetto al territorio; e) canali di contatto con le assistenti familiari; f) strategie di successo e di insuccesso nel contatto con le assistenti familiari; g) richieste delle assistenti familiari extra rispetto alle attività condotte dall'associazione; h) partecipazione delle assistenti familiari alle attività; i) metodologie di incontro con le famiglie/datrici di lavoro; l) modalità di presentazione delle assistenti familiari alle famiglie/datrici di lavoro; m) richieste (anche particolari) delle famiglie/datrici di lavoro rispetto alle assistenti familiari; n) eventuale mantenimento dei contatti (fidelizzazione) con le assistenti familiari e la famiglie; o) creazione di network con le assistenti familiari e altri attori; p) attività di aggregazione per le assistenti familiari. Come già detto, l'associazione di riferimento è altamente radicata a livello locale, sia grazie al gemellaggio con la vicina parrocchia ma anche per l'azione di lungo corso che ha condotto con altre realtà e professionisti locali per i loro servizi. Fornisce corsi di lingua per le assistenti familiari, ma anche altri sulla natura igienica di alcune attività e inerenti alla cura. Inoltre, assumono il ruolo di tramite con professionisti esterni come commercialisti o medici, secondo le richieste delle assistenti familiari. La *vision* generale dell'associazione è votata a un altro grado di inclusione delle lavoratrici e delle loro famiglie, che si impegnano a far entrare in Italia con i ricongiungimenti familiari, pur, almeno nelle dichiarazioni dell'intervistato, senza annullare la specificità della cultura delle assistenti familiari. In questo caso, la *mission*

dell'associazione è quella di riuscire a collocare le assistenti familiari nella maniera più agevole per loro, in modo da dare stabilità al loro lavoro e trovare per loro una casa in cui vivere. A tale scopo, incentivano sempre molto le assistenti familiari a seguire i corsi che propongono e, allo stesso modo, si rendono disponibili al mantenimento dei rapporti con le lavoratrici anche una volta che questa è stata collocata (sia nel caso in cui perda l'impiego, sia anche, e semplicemente, se questa vuole agire nei riguardi dell'associazione come un "porto sicuro", una risorsa costante della sua rete). In questo senso, l'intervistato dichiara che anche le famiglie/datrici di lavoro mantengono rapporti più o meno duraturi con loro e, di nuovo, in questo senso agisce molto il localismo della loro azioni, rendendosi visibili, e quindi in qualche modo facilmente raggiungibili, dalle famiglie della zona e limitrofe. Rispetto ai corsi che portano avanti, l'intervistato dichiara esserci sempre un'alta partecipazione, realtà che ha portato l'associazione ad aumentare la frequenza di tali corsi negli anni. Riguardo ai canali con i quali sono state raggiunte le assistenti familiari, l'associazione dice che, in tal senso, la parrocchia ricopre un ruolo importante di primissimo contatto; perciò, una volta che questa ha trovato le assistenti familiari, a loro viene suggerito di rivolgersi all'associazione, in un passaggio che l'intervistato ritiene molto funzionale, perché le assistenti familiari si sentono seguite lungo questo primo percorso. Passando invece ai rapporti con le famiglie/datrici di lavoro, o meglio a come avviene l'incontro tra queste e le assistenti familiari, come è già stato detto il canale preferenziale è quello della conoscenza, anche informale, legata al territorio. Rispetto alla presentazione delle assistenti familiari e alle richieste di queste famiglie nei loro confronti, invece, l'intervistato ha dichiarato che ciò che viene maggiormente ricercato sono a) le capacità domestiche delle assistenti, b) il fatto che si dimostrino gentili e pazienti con l'assistito e c) l'onestà delle loro intenzioni. A suo avviso, le richieste delle famiglie sono piuttosto contenute e, nel caso in cui le assistenti familiari le rispettino (cosa che, di nuovo, afferma avvenga nella stragrande maggioranza dei casi), i rapporti riescono a proseguire senza intoppi né problemi. Ciononostante, l'intervistato riconosce che, talvolta, alcune esigenze delle assistenti familiari non vengono riconosciute dalla famiglie datrici di lavoro, e si tratta di esigenze di solito legate alla loro identità intersezionale (come il fatto di trovarsi da sole, con poche risorse, ad affrontare diverse difficoltà, tra cui la lingua); perciò, l'intervistato ha

identificato alcuni degli aspetti più saliente dei problemi ricollegabili al mancato riconoscimento delle assistenti familiari. Si ritiene importante fare presente che, quando si è cercato di scendere un po' più nel dettaglio rispetto a tali argomenti, specialmente quando si è chiesto (in base a quanto dichiarato dalle assistenti familiari stesse nelle loro interviste) se esistessero delle preferenze da parte delle famiglie sulla nazionalità e/o l'etnia delle lavoratrici, l'intervistato ha rimarcato, in prima battuta, la sua posizione rispetto a una certa consapevolezza sulle problematiche di natura discriminatoria a cui queste lavoratrici vanno incontro. In seguito, ha aggiunto che, effettivamente, alcune famiglie si sentono restie ad assumere lavoratrici appartenenti a determinate etnie e, in particolare, ha detto che sussistono ancora molti ostacoli per le donne africane e mediorientali. Ha dichiarato che tale riluttanza sia di fatto da ricollegarsi a dei sintomi razzisti fondati su false credenze, quali mancata igiene o, ancora, una rigidità di costumi (rispetto, per esempio, alle lavoratrici musulmane). Ciò detto, sebbene avendo dichiarato questo problema e l'infondatezza di tali considerazioni, ha dimostrato a sua volta alcuni di tali sintomi rispetto ad altre etnie, giustificandole come una distanza culturale che necessita di molto lavoro per essere colmata.

6.4 Famiglie datori di lavoro

I rispondenti al questionario realizzato con Google Moduli sono state dieci (otto donne e due uomini), tutti di nazionalità italiana. Sempre otto su dieci avevano un'età compresa tra i 60 e gli 80 anni, mentre due tra i 30 e 60, e si è trattato esclusivamente di familiari di una persona assistita da un'assistente familiare (donna e immigrata). Per sei di loro quella presente è stata la prima esperienza con un'assistente familiare, mentre alle altre quattro era già capitato in passato. Inoltre, è stato chiesto loro attraverso quali canali avessero rintracciato le lavoratrici; in questo caso, la maggior parte (otto) di loro hanno detto di essersi serviti del passaparola con altre persone che avevano già intrattenuto dei rapporti di lavoro con delle assistenti familiari o che potevano rintracciarle tramite le loro lavoratrici, mentre una persona ha detto di essersi servita dei social network e, l'ultima, di aver utilizzato un annuncio di lavoro online.

È stato richiesto ai rispondenti di selezionare fino a tre opzioni a scelta rispetto a quali fossero, secondo loro, i compiti più importanti che un'assistente familiare dovesse svolgere. Tutti si sono serviti delle opzioni multiple e la totalità di loro ha identificato come compiti fondamentali quelli inerenti alla salute medica degli assistiti (dunque, attenzione per il loro stato fisico, somministrazione di farmaci e altre cure di questo genere). Un'altra risposta che è stata selezionata dalla maggior parte dei casi è stata, invece, quella rispetto al mantenimento dell'ambiente domestico come un luogo salubre e pulito, perciò fa riferimento alle capacità di pulizia e alti compiti domestici della lavoratrice. Hanno avuto meno peso, invece, le attività legate alla sfera relazionale ed emotiva della cura, quali la creazione di stimoli, nelle attività da svolgere insieme, dell'assistito, la capacità di rispondere in maniera tempestiva ed efficace a bisogni emotivi e relazionali dell'assistito, altre capacità quali l'empatia e l'ascolto e, solo per un rispondente, la personalizzazione delle attività in base alle preferenze dell'assistito. A dispetto di queste risposte, però, nel momento in cui è stato chiesto quali caratteristiche si ricercassero di più in un'assistente familiare, la maggior parte di loro ha indicato che la lavoratrice dovesse essere gentile ed empatica con l'assistito e, ancora, che dovesse dimostrarsi competente nell'elaborare strategie per il benessere generale dell'assistito, da intendersi anche come attività stimolanti per quest'ultimo – oltre all'onestà e alla serietà del suo lavoro. Al contrario, le risposte inerenti alla disponibilità del lavoro dell'assistente familiare, che fosse per i compiti domestici e per quelli di natura infermieristico-assistenziale, si è dato minor peso; altre caratteristiche quali la conoscenza della lingua italiana e il fatto di essere motorizzate non sono state selezionate da nessuno. Solo in due casi, poi, è stata data importanza al fatto che l'assistente familiare sappia creare un rapporto d'affetto con l'assistito. Dunque, nel confronto tra le due domande, sembra che le famiglie scindano i compiti fisici (che vengono richiesti sul lavoro) dalla personalità della lavoratrice e che poi, nella totalità della sua attività, questa si debba dimostrare tanto competente sulle questioni domestiche e medico-assistenziali quanto gentile ed empatica. Ciò sembra in parte confermato dalla domanda successiva, che chiedeva di selezionare un unico aspetto, tra quelli proposti, che li avrebbe portati a preferire un'assistente familiare ad un'altra. In questo caso, il 40% dei rispondenti (ovvero, la maggioranza delle risposte) ha dichiarato quale aspetto più rilevante nella preferenza di una lavoratrice

la “serietà e onestà”. Seguono poi la precisione e attenzione nello svolgimento dei compiti, il fatto che la lavoratrice possieda maggiori competenze di un’altra in ambito socio-assistenziale e, di nuovo, che questa si mostri gentile ed empatica con l’assistito. Nessuno, invece, ha considerato, in linea con quanto rilevato fino a questo momento, l’influenza dell’affetto che si sarebbe già potuto instaurare tra assistente e assistito, così come la maggiore disponibilità dei tempi della lavoratrice. Proseguendo nel questionario, è stato chiesto quali eventuali ragioni potrebbero condurre a una rottura del rapporto di lavoro con l’assistente familiare (in questo caso, si è data la possibilità di scegliere fino a due opzioni tra quelle proposte). In questo caso, il peso dato al rapporto emotivo/relazionale tra assistente e assistito sembra più forte, poiché la risposta selezionata nell’80% dei casi è stata se la lavoratrice si dimostrasse troppo rigida e non comprensiva nei confronti della persona anziana; questo sembra confermato dalla seconda risposta maggioritaria, che è stata se la persona anziana lamentasse qualcosa di negativo della lavoratrice. In questo caso, motivazioni quali mancate pulizie (o non eseguite come richiesto), così come la minore disponibilità di tempo (intesa anche come richiesta di diversi permessi e magari di lunga durata), sono state considerate in maniera contenuta, così come, nel caso, se fosse l’assistente familiare a mostrare delle lamentele rispetto a determinati atteggiamenti della persona assistita. Sono state poste anche due domande aperte, ma senza obbligo di risposta per completare il questionario, in cui si chiedeva di raccontare dei singoli fatti piacevoli o spiacevoli avvenuti con la lavoratrice. Come ci si aspettava, queste domande non sono state considerate, tranne in un caso, dove un rispondente ha tenuto a raccontare, quale fatto positivo:

«La prontezza con cui ha salvato la vita di mio fratello che si è sentito male di notte (mio fratello vive in casa con mia madre novantenne)»

Non sono state ricevute ulteriori informazioni al riguardo né si è potuto rintracciare il rispondente per dei chiarimenti, poiché il questionario è stato svolto in forma anonima; ciononostante, si è ritenuto corretto mostrare tale risposta. Di seguito, è stata posta una domanda più specifica sulla formazione delle assistenti familiari, che coinvolgeva tanto la formazione formale esterna al lavoro quanto quella informale *on-job*, sviluppata magari nel rapporto con l’assistito e la sua famiglia o, comunque, sul campo. In questo caso, nessun rispondente ha richiesto che

l'assistente familiare seguisse corsi esterni, perché ritengono che possano imparare sempre qualcosa sul posto di lavoro; infatti, credono che proprio nel rapporto con l'assistito l'assistente familiare possa apprendere moltissimo riguardo questa professione. Le successive due domande che sono state poste, invece, vertevano di più sulla sfera emotivo-psicologica, legata anche al rapporto tra assistente familiare e familiari dell'assistito (che, di fatto, sono stati i rispondenti). Nel primo caso, è stato richiesto di esprimere il loro giudizio rispetto a quanto questo rapporto fosse importante al fine dell'efficacia del lavoro; nel secondo, invece, si è richiesto di dare un giudizio rispetto all'eventuale stress che le assistenti familiari potrebbero provare relativamente a tutti questi compiti di cui sopra. Per la prima domanda, tutti hanno dato almeno un minimo di importanza al rapporto tra lavoratrici e familiari. Più nello specifico, a parte in due casi, gli altri otto rispondenti si sono divisi tra coloro che hanno dichiarato che tale rapporto sia "abbastanza" importante, poiché serve a "tenersi sempre aggiornati" con questi soggetti rispetto al lavoro svolto, e coloro che, addirittura, hanno detto che lo sia "moltissimo", poiché proprio tramite questo rapporto "il lavoro diventa migliore". Rispetto allo stress, alla fatica e al carico che questa professione comporta per le lavoratrici, di nuovo a parte in due casi in cui queste conseguenze negative sono state giudicate relative (poiché nonostante ci siano dei momenti più impegnativi, per il resto la lavoratrice ha modo di riposarsi), il resto dei rispondenti ha risposto che si tratta di un lavoro estremamente stressante, riconoscendo sia la fatica mentale che fisica, o comunque abbastanza stressante, poiché prendersi cura, per molte ore consecutive, di un'altra persona può essere impegnativo. Per concludere il questionario, sono state poste due domande che vertevano intorno alla nazionalità e alla religione dell'assistente familiare, ovvero se questi due fattori avessero una qualche influenza. Sono stati presi questi due tratti in particolare perché, nel caso del primo, si voleva approfondire, una volta che l'asse "status di migrante" era stato dato, se intervenissero altri fattori relativi all'etnia o alla razza dell'assistente familiare a determinare una concezione della stessa (in base anche a quanto dichiarato dalle lavoratrici e dall'associazione del Terzo settore). Nel secondo, invece, tale domanda, a parte esplorare un altro aspetto che può divenire discriminatorio, specie nel contesto italiano, trovava una ragione nelle attività delle assistenti familiari (il fatto che, per diversi motivi, si rechino comunque spesso in chiesa) e, ancora,

perché in alcune interviste delle lavoratrici, è emerso che, nel rapporto con l'assistito, condividere una religione (in quel caso, all'interno del Cristianesimo) fosse un altro elemento di avvicinamento tra le due parti. A quest'ultima domanda, in verità, i rispondenti hanno risposto tutti che la fede o la confessione della lavoratrice è per loro assolutamente ininfluyente (cosa che ha destato un po' di sorpresa), mentre, nel primo caso, sono state espresse delle preferenze rispetto all'appartenenza etnica della lavoratrice. Sebbene diversi quattro rispondenti, anche in questo caso, abbiano dichiarato che l'elemento nazionale/etnico/razziale non crei differenze nelle assistenti familiari, altri due hanno detto di preferire le assistenti familiari provenienti dall'Asia e gli ultimi due quelle dell'America Latina. Nessuno, invece, sembra essersi espresso a favore delle lavoratrici europee.

7. Discussione dei risultati

7.1 Assistenti familiari: tra *agency* e ostacoli

Le interviste con le assistenti familiari sono di certo la parte centrale di questa ricerca. Hanno contribuito ad arricchire il discorso che le circonda e sono il soggetto che, più di tutti, può aiutare a rispondere alle tre domande di ricerca preposte. Inoltre, i risultati ottenuti riescono ad allargare lo sguardo su quasi tutti i livelli di analisi (macro, meso e micro), sebbene non possano rimandare un'immagine completa della situazione della cura per gli anziani in Italia.

7.1.1 L'*agency* delle lavoratrici nella revisione intersezionale della professione

Partendo dalla prima ipotesi, che è quella circa le capacità delle assistenti familiari di elaborare strategie funzionali alla loro situazione, appare chiaro che i soggetti sono in grado di navigare le questioni amministrative così come di rispettare le norme, azioni che richiedono una conoscenza delle stesse che le lavoratrici dimostrano di possedere. Se questo è dovuto anche all'insistenza con cui altri soggetti (specie le agenzie del lavoro) le ricordano – perciò, è un fattore da tenere in considerazione –, la spiegazione più plausibile, in base alle risposte delle intervistate, è che tale conoscenza sia appresa in autonomia, poiché funzionale al loro lavoro e, più in generale, alla loro permanenza (anche se temporanea) sul territorio italiano. Infatti, al di là delle aspettative e degli scopi delle singole lavoratrici, si evince una forte volontà di inserirsi nel contesto di arrivo (Caponio 2009), benché tale inserimento sia tarato in base alla loro identità (quindi, sia influenzato da dinamiche culturali e di appartenenza). Tale conoscenza permette alle assistenti familiari, come se fosse una base solida su cui agire, di programmare e poi implementare delle strategie coerenti e adatte alla loro situazione specifica, che viene determinata, come si diceva, dalle aspettative dei soggetti, così come dal contesto di lavoro e dall'interazione con l'assistito, dagli scopi rispetto alla propria famiglia di origine, alla carriera e alla loro stabilizzazione in Italia o al rientro in patria, una volta possibile (in linea con le riflessioni di Anthias sui processi di appartenenza, 2002). Tali strategie sembrano vivere tanto di un'individualizzazione

dell'esperienza quanto di una comunanza con quelle dei soggetti dello stesso gruppo intersezionale. Queste due tensioni quasi opposte, che pure convivono, trovano giustificazione nel modo in cui viene concepito e poi organizzato il lavoro di cura per gli anziani e come esso interagisce con queste identità intersezionali. Infatti, dall'analisi appare innegabile che sussista, tanto nel sentito comune (immaginario) quanto nel modo in cui vengono organizzate le politiche (narrative), un'immagine ben precisa dell'assistente familiare odierna, che, oltre a essere in effetti donna e immigrata, prescrive una serie di altre caratteristiche, a cui sono legate delle aspettative (Calloni e Lutz 2000). Secondo questo immaginario e narrative, le assistenti familiari devono essere disponibili, attente ai bisogni domestici dell'assistito, costanti nel lavoro, gentili e pazienti (Sarti 2009). Perciò, tali prescrizioni costituiscono un terreno di base comune per le assistenti familiari da cui partire per strutturare la loro professione (e l'approccio che decidono di impiegare). Nella realtà dei fatti, però, le assistenti familiari poi si trovano ad adattare tali prescrizioni al rapporto specifico con l'assistito e lo fanno in solitaria, ovvero senza la reale condivisione di tale esperienza (che appare irripetibile, proprio perché basata su un rapporto specifico). Sebbene permangano delle prassi comuni che, in qualche modo, si standardizzano (per esempio, legate alle pulizie domestiche), che vengono trasmesse anche con maggiore facilità proprio perché trasferibili da contesto e contesto, e da assistente ad assistente, nella concretezza della quotidianità ogni lavoratrice deve necessariamente ideare delle soluzioni *ad hoc* per la propria situazione. A tale scopo, le assistenti familiari sviluppano delle competenze (o le migliorano) che siano il più possibili efficaci per il lavoro; elaborano, in qualche modo, delle metodologie di analisi del contesto specifico del loro assistito (in concomitanza con le proprie esigenze) e procedono sperimentando prassi differenti. Benché l'esperienza sia un fattore di aiuto, fin dal primo impiego le assistenti familiari si ritrovano a dover sviluppare tali competenze, e piuttosto rapidamente. L'esperienza, più che altro, appare come un fattore di rassicurazione per le lavoratrici, che concede loro, eventualmente, di prendere un maggiore spazio per sé. Infatti, per quanto queste strategie tengano conto tanto delle esigenze dell'assistito quanto di quelle della lavoratrice, quest'ultima, trovandosi nella posizione di chi accudisce, sembra essere più cedevole. Se questo è sicuramente dettato anche dalla posizione di lavoratrice, per cui si cerca di accontentare il datore

di lavoro (anche per non perdere il posto), e consapevole della personalizzazione che tale lavoro richiede, allo stesso tempo il modo in cui le lavoratrici descrivono la loro visione e i loro sentimenti rispetto alla cura fa credere che dietro questa cedevolezza ci sia come un senso del dovere, che prescrive di prendersi cura dell'altro, mettendo un po' da parte sé stessa (Stone 2005). Tale atteggiamento non desta particolare sorpresa, poiché è inserito nella retorica più ampia sulla cura al femminile, per cui le donne devono in parte "sacrificarsi" per la persona bisognosa (Sartori 2009). Ciò detto, le assistenti familiari riconoscono la loro posizione e questa stabilisce anche dei limiti e delle priorità. Infatti, sebbene possano mostrare un atteggiamento di sacrificio a favore dell'assistito, nel momento in cui si tratta di prendersi cura dei propri familiari, cercano di renderli una priorità. Da qui, per esempio, il fatto che difendano il loro diritto alle pause e alle ferie, quando possono incontrare la propria famiglia. Detto ciò, sia questo spirito di sacrificio sia l'organizzazione del lavoro per come è ora e, ancora, alcuni ostacoli legati alla loro identità intersezionale intervengono negativamente su tali limiti, per esempio sotto l'aspetto della cura di sé.

7.1.2 La cura di sé e l'uso del tempo e dello spazio per le donne intersezionali

Confermando in parte le osservazioni di Vianello (2022), il tempo che le assistenti familiari hanno da dedicare al riposo appare insufficiente. Sebbene si dimostrino in grado di sfruttarlo, alle volte lo accantonano per il bene dell'assistito (anche lì dove non sarebbe strettamente necessario), per quello della loro famiglia e, in alcuni casi, per altre imminenze che si rivelano più difficoltose da gestire. Avere così poco tempo in autonomia, nonostante l'isolamento, comporta degli effetti negativi sul loro livello di stress e di salute e preclude ad altre possibilità, tra cui quelle legate alla carriera. Come è stato rilevato dalle interviste, inoltre, è il lavoro stesso a essere piuttosto usurante e richiederebbe un altro genere di tutele, a partire proprio dal tempo a disposizione, ma non solo. Di certo, interessarsi a rintracciare un medico di fiducia utilizzando anche le risorse sociali che le assistenti familiari possiedono (tra cui i contatti trovati dalle famiglie/datrici di lavoro) appare come una sorta di priorità, ma nella fattispecie diviene complicato accedervi alla bisogna. La pressione, poi, dovuta al timore di perdere l'impiego in alcuni casi induce a una

trascuratezza che diviene del tutto ingiusta per la loro sicurezza. Verrebbe da domandarsi, tra l'altro, se anche le attività portate avanti nel tempo libero, che vengono svolte per lo più in solitaria, non sia condizionate, oltre che dall'isolamento (e da un conseguente autoisolamento), dalla necessità di riposo. Rispetto a quest'ultima supposizione, però, si presentano delle perplessità, poiché le lavoratrici sono apparse molto sicure nel dichiarare che queste sono, in effetti, le attività che preferiscono. A questo, va unito il fatto che le assistenti familiari si ricavano comunque uno spazio di socialità, chi più e chi meno, e questo anche in base al loro carattere. Gli incontri con altre persone della stessa nazionalità o provenienti dalla stessa area geografica lo testimonia, così come quelli organizzati con gli autoctoni, che diventano amici delle lavoratrici, e le famiglie datrici di lavoro, ma non solo. La dedizione a perdurare alcuni rapporti e a lasciar naufragare altri sembra un'ulteriore riprova del fatto che non sembra essere così pressante la necessità di svaghi compiuti in compagnia di altri, ma che, al contrario, queste compagnie vengono altamente selezionate e gestite senza troppa pressione. Piuttosto, è necessario considerare quali sono i soggetti maggiormente ricercati in questa attività di condivisione, ovvero i familiari della lavoratrice. Questa constatazione presenta altri problemi, diversi da quelli con le persone presenti sul territorio – tra cui, più di tutti, proprio la distanza geografica. Allora, in questo caso, non è solo il fattore tempo da tenere in considerazione, bensì anche quello spaziale. In tal senso, la dimensione più macro del fenomeno, che si riconnette alle politiche e all'organizzazione sociale più ampia in interazione con questi soggetti intersezionali, diviene capitale. Se già il problema della distanza geografica dalle proprie famiglie è stringente per ogni migrante (Ambrosini 2018; Merla *et al.* 2020), ciò appare ancora più allarmante nel caso di donne che, per lavoro, si occupano della cura di altri (Orloff e Palier 2009; Parreñas 2012; Naldini 2014). I condizionamenti dettati tanto dagli aiuti economici indirizzati alle famiglie in patria quanto quelli dettati dalla cura agita a distanza in questa peculiare doppia-presenza sono così forte da richiedere necessariamente un intervento superiore, al di là dell'*agency* delle lavoratrici (Piperno 2010; Rugolotto *et al.* 2017). Questo accrescimento, quindi, in qualche modo sembra contribuire alle capacità di cura generali delle assistenti familiari, ivi comprese quelle da indirizzare alla propria famiglia. Si ricorda che la doppia-presenza delle assistenti familiari, infatti, viene

vissuta in maniera differente rispetto quanto è stato studiato per le donne autoctone (Fitzgerald Murphy 2014). La distanza spaziale richiede una revisione dei compiti di cura, che devono essere eseguiti in maniera differente e ricorrendo a degli strumenti innovativi, tra cui le tecnologie delle telecomunicazioni. A questi vanno poi sommate le rimesse, perché, sebbene siano uno strumento classico dei lavoratori migranti, in questo caso rappresentano un ulteriore strumento di cura con il quale, in parte, si sopperisce a quella che non si ritiene di agire direttamente sui familiari (Parreñas 2001, in Colombo 2003). Di nuovo, interviene con forza la dimensione di genere: se le “sole” rimesse non sono ritenute sufficienti né la cura agita è quella “classica”, entra in campo un peso mentale oneroso legato ai compiti familiari. Ciò comporta, molto spesso, un senso di colpa feroce esperito dalle lavoratrici, che dichiarano come la distanza geografica dai propri familiari (al di là del grado di parentela – infatti, sembra essere molto forte non solo rispetto ai figli, bensì anche con i genitori, i mariti e i fratelli e le sorelle) sia fonte per loro di enorme sofferenza, poiché sentono di star sottraendo loro l’impegno che la loro posizione di *care givers* richiederebbe. A questo, si unisce anche un sentimento di tristezza strettamente personale, dettato dalla sofferenza per non poter interagire quotidianamente con questi familiari.

7.1.3 Riconoscimento del proprio lavoro e l’importanza delle *soft skills*

Nonostante quanto appena detto, le assistenti familiari riconoscono il valore del loro lavoro salariato proprio per i vantaggi (non solo di natura economica) che portano alla propria famiglia. È qui che interviene, molto forte, la revisione della cura, che va poi a toccare anche l’*ethos* professionale. Se la cura, come classicamente intesa, non può avvalersi di una prossimità costante, allora ciò che avviene è una sorta di rieducazione alla stessa, dove l’empatia e l’ascolto vengono agiti a distanza ma in modo continuativo, mostrando la complessità del fenomeno. Garantire un’esistenza più agevole ai propri familiari tramite il lavoro performato per altri è più innovativo di quanto si potrebbe pensare quando riguarda le donne, e questo non esclude affatto il lavoro emotivo e relazionale, che a volte viene in parte scusato se un po’ carente negli uomini che “devono lavorare”. È attraverso il sentimento sincero della cura agita (da vicino) su altri che si manifesta la capacità di performarla, e tale capacità

può essere compresa e accolta dai familiari distanti. Questa sembra essere la premura più pressante delle lavoratrici, che infatti ripongono un enorme impegno in questo equilibrio e che devono sviluppare delle capacità relazionali ed emotive aggiuntive e revisionare quelle già acquisite. In tal senso, mostrare le molte possibilità della cura, che si possano conciliare con il lavoro (che poi questo comporta degli ostacoli, e che questi ostacoli possono essere maggiori e peggiori per certi soggetti, è un altro conto), è un esempio importante per l'emancipazione femminile. Inoltre, si tratta di una retorica in parte estranea al contesto italiano, dove ancora la curva di attività e di occupazione riguardo al lavoro delle donne nostrane viene fortemente influenzata dall'arrivo dei figli o dalla presenza di genitori anziani, per cui diviene necessario, anche perché avvertito come un dovere, la presenza e disponibilità della donna all'interno del contesto domestico. Ed è proprio questo ambiente domestico che viene revisionato dalle assistenti familiari, sia, come si è detto, rispetto alla propria famiglia di origine, sia sotto il lato della cura "salariata", dove invece la prossimità è presente. Qui, perciò, si torna al concetto di *ethos* professionale. Quando la cura deve essere agita prescrivendo un salario e il fatto che non sia agita per un familiare, ma all'interno di un rapporto di lavoro, è chiaro che questa subisce una revisione per il semplice fatto, come dice Fitzgerald Murphy (2014), che si tratta di un servizio particolare, il cui valore tiene conto della complessità della cura. Infatti, considerata la presenza della sfera relazionale ed emotiva, la cura deve essere necessariamente revisionata, se non c'è un sentimento familiare (e non pagato) ad accompagnarla. In tal senso, perciò, le assistenti familiari devono rivedere il loro *ethos* professionale, dove le chiavi relazionali ed emotive devono essere contemplate per agire effettivamente la cura – e che, all'estremo, vanno a costituire parte del valore della cura. Perciò, si creano dei rapporti pseudo-familiari, in cui le assistenti familiari non sono sostitute della famiglia di origine, ma agiscono un ruolo da professioniste, in cui però viene contemplata l'intimità proprio perché funzionale al lavoro stesso. Anche in questo caso, la situazione è tutt'altro che banale, perché a differenza, per esempio, di altre professioni socio-sanitarie o mediche, non può essere considerata una prassi standard quella del distacco emotivo (James 1992). Al contrario, è necessario trovare un equilibrio complicato tra i doveri che i datori di lavoro si aspettano che la loro lavoratrice rispetti e questi lati più emotivi e relazionali, che sono difficili da

quantificare, a volte trascurati, ma che in realtà vengono comunque almeno in parte ricercati dai datori di lavoro e le lavoratrici sanno di dover agire. In tal senso, le assistenti familiari, di nuovo, cercano delle soluzioni che permettano tale equilibrio, in buona parte tarandolo sull'assistito (perché, come detto, in una relazione irripetibile, non potrebbe essere diversamente) e in parte sviluppando delle competenze che poi possono trasferire in altri lavori. L'idea dell'*emotional labour* (Hochschild 2000) qui ritorna allora molto prepotente, poiché il lavoro riposto nella gestione delle emozioni è non solo quotidiano, ma richiede moltissime energie, attenzione e innovazione. Rispetto a questo concetto, l'impatto che tale lavoro ha sulla soddisfazione/insoddisfazione delle lavoratrici (Yang e Chang 2007) e, ancora, sul loro benessere è sicuramente da tenere in conto, non solo perché, di nuovo, sfonda sulla questione delle tutele e della salute sul lavoro di questi soggetti, ma anche per analizzare le strategie implementate dalle lavoratrici per gestire il tutto. Tra quelle più evidenti, oltre alla stabilizzazione dei limiti, c'è anche il fatto che il lato emotivo della cura può essere proprio l'elemento che rende piacevole questo lavoro. Questa piacevolezza deriva non è solo del fatto che contribuire al benessere dell'assistito le rassereni, se non addirittura le inorgoglisce, ma anche che tale benessere viene in qualche modo condiviso, revisionato e fatto proprio dall'assistente familiare. In tal senso, in diversi casi, sembra potersi applicare il *deep acting*, per cui questo strettissimo legame tra intimità e lavoro, tra prassi giornaliera e sentimenti, mescolano l'ambito pubblico e privato e riescono a sostenere la doppia-presenza (da un punto di vista emotivo, perlomeno) delle lavoratrici. Il coinvolgimento emotivo della cura, tra l'altro, rimane fortemente bidirezionale e prescrive un lavoro continuo per tenere sotto controllo queste dinamiche così delicate. Ciononostante, come detto, le assistenti familiari sentono che "ne vale la pena", perché giovano della loro utilità e della vicinanza che instaurano con l'assistito.

7.1.4 Il mancato riconoscimento dall'esterno, l'impatto delle discriminazioni e le risposte creative delle lavoratrici

Dato che quello della cura tra assistente e assistito è un rapporto sensibile e (in parte) non amministrato, poiché queste competenze relazionali ed emotive spesso

non vengono concepite come tali dall'esterno, perciò non riconosciute, può anche non andare a buon fine e creare una situazione (che non è soltanto più lavorativa) alquanto sgradevole. Essa viene aggravata in tutti quei casi in cui, a parte l'enorme quantità di tempo spesa con l'assistito e la sua famiglia, l'assistente familiare si ritrovi a condividere gli spazi abitati con questi e l'isolamento sia ancora più ostico. In quei casi, quindi, in cui le assistenti familiari vivono delle brutte esperienze lavorative, che possono creare disagio, malessere, se non addirittura violenze, allora appare evidente che il discorso della cura deve in parte decadere, perché è necessario tutelare un lavoratore, anche nel caso in cui questo si sia affezionato alla persona di cui si prende cura. Qui ritornano alcuni degli svantaggi dettati dall'identità intersezionale della lavoratrice che, trovandosi in un paese straniero, con un numero di contatti relativo e vivendo in isolamento, più difficilmente può sfuggire a tali situazioni pericolose, specie se poi a questo si aggiunge il fatto che questo lavoro è di per sé instabile; sebbene richieda frequenti cambi di datori di lavoro (quando gli assistiti vengono a mancare), rimane comunque evidente l'asimmetria di potere che si genera tra datori di lavoro e lavoratrici. Perciò, anche l'immersione e il coinvolgimento in questo lavoro talvolta si rivela come un'arma a doppio taglio, se le assistenti familiari decidono di sopassedere su alcune scorrettezze mosse nei loro confronti (questo a prescindere dalle difficoltà di trovare una nuova occupazione). Ciononostante, ovvero al di là degli svantaggi dettati dagli assi di discriminazione, appare evidente che le assistenti familiari utilizzino la loro *agency* pienamente – e lo fanno, soprattutto, in una maniera molto creativa. L'idea è che, pur nella difficoltà, il potere di azione di tali soggetti non viene scalfito, ma, semmai, diviene più importante capire quanto le strategie implementate dalle lavoratrici risentano di tali difficoltà al punto da divenire disfunzionali. Non ci sarebbe da sorprendersi, per esempio, se i processi di interiorizzazione gravassero sulla selezione delle soluzioni, peggiorando la situazione corrente. Invece, nel caso di questi soggetti, si ritiene che questo effetto peggiorativo sia contenuto. Se le difficoltà permangono perché insite nel sistema e nell'organizzazione del lavoro, al contempo con le loro azioni le assistenti familiari affrontano tali difficoltà con prontezza e, come si diceva, creatività, apportando delle innovazioni che, forse proprio perché soggetti discriminati, in buona parte non erano state calcolate. Tali innovazioni fanno sicuramente riferimento al contesto, ma derivano soprattutto

dall'identità intersezionale, che dà vita a situazioni specifiche che vanno colte proprio considerando i soggetti che le amministrano e/o ne sono coinvolti. Per tali ragioni, per esempio, altri attori possono essere scartati o poco considerati, come le agenzie del lavoro. Se infatti questi non si dimostrano degli alleati per le assistenti familiari, poiché non colgono la complessità della loro situazione, allora le lavoratrici ne fanno a meno, anche se ciò significa rinunciare a un'eventuale risorsa. Se tale risorsa non si può adattare alla loro situazione, allora non va presa in considerazione – almeno così sembra essere rilevato. E questa loro azione potrebbe portare a ulteriori modifiche nel mercato della cura, influenzate dagli attori che non riescono a inserirsi in maniera efficace (e perciò svantaggiosa per le lavoratrici). In tal senso, dunque, si ritiene che, sebbene in maniera non evidente e ostacolata da altri fattori, e magari quindi richiedendo dei processi più lunghi nel tempo, le assistenti familiari stiano modificando la cura in Italia sia per il suo concetto generale, sia per come viene organizzata.

7.2 Costruzione di immaginari nel mercato

Per rispondere alla domanda su come il regime di cura italiano interagisca con i bisogni delle assistenti familiari (e al fine di verificare l'ipotesi che questo non le sostiene, considerata la loro identità intersezionale), gli immaginari creati dal lavoro sembrano aggiungere un ulteriore tassello, piuttosto importante. Sebbene l'elevata presenza delle lavoratrici immigrate in Italia e il forte impatto che hanno nella gestione della cura, dal lato del mercato non sembra provenire la giusta attenzione che questo loro ruolo richiederebbe. Concentrare gli sforzi nel presentare gli aspetti normativi e contrattuali della professione è sicuramente utile, ma insufficiente. In base all'analisi degli annunci di lavoro, delle *job descriptions* e dei *job profiles*, il lavoro di cura per gli anziani viene ridotto a qualcosa di essenziale, tralasciando degli aspetti che (non è chiaro se) si danno per scontati o non vengono considerati come rilevanti. Se questa narrativa sembra poter appoggiarsi sull'idea della personalizzazione della cura – per cui una standardizzazione non è possibile, a eccezione della valutazione della qualità del lavoro inteso come compiti fisici –, tale approccio, comunque, non basta a sopperire le ulteriori specificazioni mancate che, al contrario, andrebbero manifestate. In particolare, trattare le *soft skills* della

cura come un fattore quasi accessorio, quando, all'opposto, sono parte integrante della stessa (le tre sfere di cui si è abbondantemente parlato), comporta una serie di conseguenze negative. Queste sono, prima di tutto, un mancato controllo sulla qualità della cura stessa, che, per l'appunto, non può essere ridotta ai compiti fisici. E, in un'ottica di mercato, tale mancanza dovrebbe, teoricamente, essere a svantaggio delle agenzie. Inoltre, trascurare queste *skills* può essere interpretato come una mortificazione del lavoro, che viene sminuito (e così le persone che lo performano), nel momento in cui non si dà credito a tutte le altre attività che vengono portate avanti e senza le quali non potrebbe funzionare. Dato che il lavoro di cura informale risente fortemente della divisione di genere di lavoro, e del fenomeno discriminatorio del sessismo, si ritiene che tale visione non si annulli, di fatto, con il lavoro di cura salariato. Questo conduce a un'ulteriore conseguenza allarmante, ovvero quella che prescrive che tali *soft skills* non siano delle capacità da apprendere, ma appartengano alla persona che le agisce (come se fossero innate o spontanee). Anche questa riflessione si rifà alla discriminazione di cui sopra, per cui le donne siano "naturalmente" portate verso certe mansioni, posseggano determinate caratteristiche (collegate a una spiccata sensibilità emotiva) o, ancora, siano più propense a migliorare tale capacità (Sartori 2009). Se l'interiorizzazione di tali assiomi influisce, in effetti, sull'immagine che una donna può avere di queste capacità, ciò comporta al contempo che tutte le energie e le risorse spese per svilupparle non vengono riconosciute – e, di conseguenza, non affinate secondo eventuali standard di qualità o, ancora, valutate come lavoro (Calloni e Lutz 2000). Nel caso delle assistenti familiari immigrate tutto questo si rende ancora più complicato e scorretto, perché non si tiene conto a) della loro particolare doppia-presenza, e quindi delle ulteriori difficoltà (anche a livello di dispendio di energia) nell'agire la cura per due soggetti diversi e, spesso, distanti tra loro, b) della necessità di revisionare la cura nel momento in cui viene agita per persone che non siano membri familiari o della propria comunità, bensì altri con cui tali legami non sussistano e che richiedono, al contrario, un rapporto di lavoro (con tutte le considerazioni annesse, tra cui quelle presentate da Stone, quando parlava del senso di colpa legato al guadagno) e c) dei loro bisogni particolari e delle loro prospettive in quanto identità intersezionali. Perciò, trascurare di evidenziare le *soft skills* e privarle della loro natura di competenze si ripercuote su queste assistenti familiari

anche nella forma per cui si trascura il potere innovativo con cui queste le agiscono. Il mancato riconoscimento, in questo caso, si rende ancora più ingiusto perché, trascurando l'apporto di tale potere innovativo, allora anche le misure che sono necessarie alle assistenti familiari per renderlo sostenibile non vengono considerate. Più in generale, la mancata specificazione di tali *soft skills*, come si diceva, conducono a una dequalificazione percepita della professione (meccanismo stringente nel caso del lavoro quando si connota come di genere e/o immigrato; van Hooren 2012; Da Roit e Weicht 2013; Pintaldi *et al.* 2013; Estévez-Abe e Hobson 2015), che conduce a bassi salari, poche tutele, poche misure indirizzate a questi lavoratori, poche innovazioni sul campo proposte dalle autorità tramite le *policies* o dal mercato per il progresso. Il risultato, ovviamente, è quello di un circolo vizioso che, sebbene non evidente in prima battuta, si ripercuote sul sistema intero (e qui si arriva al limite dell'inerzia istituzionale, per cui si giustificano atti tecnicamente illegali per garantire lo status quo). L'ulteriore ingiustizia derivante da tutto ciò, dunque, è che siano le assistenti familiari le sole a dover ricercare gli strumenti, le soluzioni e a elaborare i processi che permettono loro di compiere questo lavoro. In tal senso, la nascita di un eventuale nuovo *ethos* professionale non viene nemmeno percepita e non lo si può accogliere compiutamente. Il peso dell'identità intersezionale sembra essere visto solo in chiave negativa, ovvero quando si insiste sulla conoscenza delle norme (quasi che fosse sempre necessario spiegarle, o ricordarle) e, ancora, quando l'orario di lavoro in convivenza viene presentato negli annunci quasi con trascuratezza. Ciò sembra far supporre che, in effetti, si ritiene questa soluzione come “naturalmente” accettabile dalle assistenti familiari. Se in molti casi questo è vero, ovvero le assistenti familiari giovani della convivenza poiché non hanno un alloggio in Italia, questa narrativa comunque tende ad appoggiarsi a una difficoltà delle assistenti familiari, trasformandola come un dato di fatto di cui loro non si devono lamentare. Nel caso delle agenzie per il lavoro, in generale, i *job profiles* e le *job descriptions*, così come la presentazione della *mission* e della *vision* dell'azienda, sembrano di fatto più indirizzate alle famiglie/datrici di lavoro che alle lavoratrici. Sebbene questo potrebbe anche risultare intuitivo, non deve sorprendere, però, se allora le assistenti familiari non si sentono raggiunte dalle agenzie, e quindi non ci collaborano. Questo contribuisce anche a rispondere alle altre due domande di ricerca – come vengono create e

condivise le prassi (e alla prospettiva di rete più ampia) e quali strategie mettono in atto le assistenti familiari nella situazione che vivono. Infatti, le agenzie per il lavoro non sembrano contribuire all'elaborazione dell'*ethos* professionale se non per il fatto che si propongono come, almeno in parte, antagoniste dello stesso, mancando di riconoscere tali prassi e le persone che le agiscono. Allo stesso modo, il loro ruolo nella rete diviene estremamente limitato. Anche la loro specifica presenza sul territorio, che in pratica esclude il Sud, contribuisce al mancato ricongiungimento con tutte quelle lavoratrici che vi soggiornano e sembra riconfermare la prospettiva per cui sono molto più interessate ai propri clienti che ai loro lavoratori. Ciò sembra parzialmente diverso per le associazioni del Terzo settore, dove invece alcuni servizi e attività riconoscono la realtà intersezionale delle assistenti familiari e, per questo, vengono annesse più facilmente alla rete. Infatti, al di là dell'utilità che questo attore può avere nei confronti delle lavoratrici, si ritiene che in questi luoghi, specie di stampo religioso, si possano creare dei legami di appartenenza, e quindi avviare il processo di rielaborazione dell'identità come appartenente a un altro gruppo sociale. Certo è che, anche in questo caso, l'autoisolamento delle lavoratrici non viene ridotto in maniera proficua. Anche rispetto all'aiuto che si può fornire in determinate circostanze, per esempio quando entrano in ballo questioni di salute, sembra relativo, o perlomeno le assistenti familiari non sentono di o scelgono di non ricorrervi. Perciò, quando le associazioni del Terzo settore, anche tramite alcuni dei corsi che portano avanti e, soprattutto, la loro minore valenza di mercato, che permette un incontro più agevole tra domanda e offerta di lavoro (perché meno sbilanciato), vengono maggiormente incontro a queste lavoratrici, riconoscendone l'identità, allora una dinamica aggregativa è più probabile, e questa comporta molte conseguenze positive – tra cui, stabilizzazione delle lavoratrici sul territorio, maggiori strumenti di supporto (alla bisogna), benessere psico-emotivo dato dalle attività associative. Ciò detto, si presentano comunque diversi altri problemi, oltre a quello dell'autoisolamento. Per esempio, ogni identità intersezionale di questo genere viene accolta (ovvero, il peso di specifiche etnie e/o razze come cambia)? E ancora, lì dove non viene condivisa una religione, questa influisce sull'aggregazione? Infine, se, proprio per i fattori di cui sopra, la cultura di una determinata lavoratrice viene percepita come più “ostica da accettare”, questa lavoratrice e quelle come lei possono comunque partecipare a questo spazio

sociale? È qui, allora, che diviene ancora più marcato il meccanismo per cui, se le associazioni del Terzo settore forniscono degli spazi di aggregazione, in realtà sono soprattutto le assistenti familiari a crearli. È la loro *agency* che rende l'ambiente proficuo in base alle loro caratteristiche di appartenenza e, per quelle che non le condividono, ciò sembra più difficoltoso. In tal senso, le associazioni del Terzo settore, se veramente contribuissero in maniera preponderante, potrebbero dialogare con le diverse assistenti familiari e creare uno spazio più inclusivo, ma evidentemente ciò non avviene. Perciò, di nuovo, le assistenti familiari rimangono, pur con questo attore accanto, piuttosto sole.

7.3 Famiglie datrici di lavoro: lo stretto legame con le lavoratrici

Rispetto ai risultati raccolti direttamente dalle famiglie, il lato negativo è stato non poter raggiungere gli assistiti e sentire le loro riflessioni, in quanto, come spiegato abbondantemente, questi sono di certo l'attore con cui le assistenti familiari trascorrono più tempo e con cui si instaura quella relazione emotiva prescritta nella cura. Ciò detto, tramite le dichiarazioni delle intervistate, incrociandole con i risultati raccolti con i questionari, si possono comunque trarre delle considerazioni utili.

Prima di tutto, appare evidente che il rapporto tra assistente familiare, assistito e famiglia di quest'ultimo sia forte e che prenda dei caratteri che travalichino la classica definizione di lavoro. Sebbene con diversi gradi di consapevolezza, tutti gli attori coinvolti riescono a cogliere la multidimensionalità della cura e la ritengono, di nuovo in differente misura, funzionale al lavoro. Rispetto a questo punto, però, è necessario sottolineare che le assistenti familiari riconoscono in tutto e per tutto la compresenza di compiti fisici con quelli relazionali ed emotivi, e questo ovviamente perché sono le persone chiamate ad agire la cura. Dai loro racconti, inoltre, sembra che lo stesso valga per gli assistiti, ovvero la controparte della cura e quegli attori che sono direttamente coinvolti nella dinamica bidirezionale. Tra l'altro, le assistenti familiari riconoscono queste sfere "nel bene e nel male", ovvero anche considerando quanto questi rapporti possano divenire, talvolta, stressanti, al punto da volersene tirare indietro pur di sfuggire al carico mentale che richiedono loro (e ancora, dalle ricadute emotive di tale carico). L'uso continuo di termini come

“mamma”, “zia”, “nonnina” e simili (anche declinati al maschile, quando l’assistito appartiene a questo genere) sembra ricalcare l’immagine del ruolo pseudo-familiare che le lavoratrici sentono di rivestire, e la tranquillità con cui li presentano fa sospettare che tale ruolo sia ben accolto. Questo viene in parte confermato dai racconti che fanno degli assistiti, quando dicono che questi si confidano con loro proprio come fanno (o vorrebbero fare) con i propri parenti, quando mostrano loro gentilezza e affetto e quando prestano loro un aiuto e una vicinanza (pratica ed emotiva) che scavalca del tutto l’idea di lavoro classico. D’altronde, questo fenomeno era già stato rilevato in altri studi precedenti, perciò non sorprende (di nuovo, Stone 2005, ma anche Marchetti 2016 e Vianello 2019). Quello che invece richiede maggiore attenzione è capire se l’affetto dimostrato dalle assistenti familiari venga sempre riconosciuto come un impegno basato su delle competenze, e non un’azione spontanea. Guardando ai risultati dei questionari, in effetti, sembra che tale riconoscimento non avvenga – almeno da parte dei familiari degli assistiti. Le capacità inerenti a queste competenze appaiono in parte secondarie e, soprattutto, ricollegate alle caratteristiche caratteriali (se non etniche) delle assistenti familiari, come se ne esistessero di più o meno gentili, più o meno empatiche in base a fattori personali, innati o, ancora, culturali. Tale visione sembra sostenuta tanto dal CCNL, che si basa sui compiti fisici delle lavoratrici, quanto, e ancora di più forse, dagli immaginari ricollegati al mercato, che quasi scansano tali capacità o comunque ne riducono l’importanza. Sorge anche un’altra supposizione, ricollegata alla concezione della cura, soprattutto quando entra in interazione con il genere: non c’è da escludere che ammettere che l’empatia sia una capacità che si può apprendere e che può condurre a tali risultati (ovvero, a creare un legame così intimo con l’assistito) non possa essere avvertito come un peso dai familiari, che non possono occuparsi della persona bisognosa. Infatti, sebbene non sia stato rilevato nella presente ricerca, poiché si è deciso di trascurare questo aspetto nel questionario, in studi precedenti è stato colto un sentimento di ritrosia manifestato da diversi familiari, legato al fatto che credevano che, in vari modi, le lavoratrici potessero “approfittarsi” dell’affetto dell’assistito – e che le assistenti familiari intervistate hanno dichiarato durante la ricerca. Tale ritrosia potrebbe essere manifestazione di diversi sentimenti, come quello mostrato poc’anzi, e non si esclude che possa essere in parte anche ricollegato agli assi discriminatori delle

lavoratrici. Infatti, una retorica nient'affatto rara è quella delle donne immigrate che cerchino di "sistemarsi" in Italia, aggirando l'assistito anziano con il loro affetto (se non con favori di altro genere, come quelli sessuali) per ottenere dei vantaggi. Questo tipo di retorica risente chiaramente di visioni discriminatorie e fa parte di quei fenomeni a cui va incontro questo specifico gruppo intersezionale. Infatti, al di là di tali visioni, anche la presenza di abusi (anche quando non riconosciuti) si fondano in buona parte proprio sul trattamento riservato a queste identità. Ciò detto, basandosi esclusivamente sui risultati della presente ricerca, nel caso in cui tale ritrosia sembra più silente, se non assente, e le famiglie apprezzano tale vicinanza tra lavoratrici e assistito, come si diceva essa viene ridotta di importanza. Per cui, capacità come l'empatia e l'ascolto diventano secondarie e, di conseguenza, non gli si riconosce il giusto valore. Tra l'altro, dalle risposte dei questionari sembra altresì che l'affetto provato dalla persona anziana abbia un'importanza relativa. Perciò, non solo tali capacità vengono viste come caratteristiche ascritte, ma anche quando servono a strutturare il rapporto di cura vengono minimizzate. La gentilezza sembra un elemento di cordialità, più che di intimità, una sorta di convenzione sociale che ci si aspetta nel lavoro e che non richiede ulteriore attenzione. A differenza dell'onestà, che invece è tenuta in grande considerazione, e che sembra ricollegarsi alla ritrosia di cui sopra.

Sempre in base ai risultati ottenuti, sia dal questionario sia tramite le interviste, appare evidente che la formazione *on-job* sia un elemento tenuto in gran conto da tutte le parti. Infatti, se le lavoratrici dichiarano di imparare molto sul lavoro in interazione con l'assistito e la sua famiglia e, ancora, di avere comunque dello spazio per accrescere le loro conoscenze e competenze anche all'esterno, magari specializzandole, le famiglie riconoscono altresì il potere formativo di questo lavoro e sembrano apprezzarlo. In tal senso, le famiglie si dimostrano delle alleate per le lavoratrici, riconoscendo tanto il loro impegno quanto le loro prospettive. Infatti, sebbene queste accresciute capacità potrebbero tornare loro utili, tramite il questionario le famiglie non sembrano ricercare lavoratrici particolarmente formate in ambiti specialistici. Perciò, l'accoglienza di questo lato del lavoro delle assistenti familiari non appare strumentalizzato, e le stesse lavoratrici lo apprezzano (forse anche per questo, visto che nessuna ha dichiarato di essersi mai sentita spinta in questi percorsi di formazioni). Le uniche pressioni che sembrano sussistere sono

quelle legate a delle competenze meno articolate, come saper cucinare piatti italiani o pulire in un certo modo; anche in questi casi, però, le assistenti familiari riescono a trovare una soluzione in interazione con l'assistito e la sua famiglia, affidandosi proprio al rapporto bidirezionale che li vede coinvolti. Tale concentrazione sulla formazione, coniugata con l'isolamento del lavoro, sembra poter rispondere in parte alla domanda rispetto a come vengono create le prassi. Sebbene non si trascuri il ruolo che, in tal senso, hanno altre assistenti familiari, appare altresì evidente che una buona parte di queste prassi nasca e si affini in interazione con l'assistito e la sua famiglia e che sia in questo rapporto, che pure tiene conto delle differenze tra le parti (non solo rispetto al rapporto di lavoro, ma anche alle identità), che cominci a crearsi un nuovo *ethos* professionale. Quando si dice che si tiene conto dell'identità dell'assistente familiari è perché comunque tali prassi non trascurano anche le esigenze specifiche di queste lavoratrici, così come il ruolo di intervento che, come già detto, hanno avuto sulla cura più ampia in Italia. Di nuovo, la doppia-presenza delle assistenti familiari ha sicuramente un impatto molto forte nel delineare le attività, così come l'organizzazione dei tempi e la disponibilità, che prescrive, per esempio, che più facilmente un'assistente familiare conviva con l'assistito ma anche che si allontani dal paese quando possibile. In tal senso, le famiglie contribuiscono a queste pratiche, poiché cercano di far conciliare i propri bisogni con quelli dell'assistente familiare e, a meno di episodi sgradevoli, rispettano tali esigenze e caratteristiche. Da un altro lato, non è così chiaro se ci siano anche altri fattori a strutturare le pratiche, come per esempio i pregiudizi legati all'etnia delle assistenti familiari, presentati dalle stesse e dall'intervista all'associazione del Terzo settore. Ci si dovrebbe chiedere se, per esempio, essere rumene rimandi nelle famiglie un'immagine diversa dell'approccio che la lavoratrice riporrà nel lavoro (utilizzando gli esempi presentati nelle interviste, se questa sarà più precisa rispetto ad altre di nazionalità diverse). Sebbene non si escluda affatto l'influenza di tali fattori, poiché questi potrebbero in parte giustificare anche un'autoselezione delle assistenti familiari e la loro occupazione (sembrano infatti di gran lunga minore quelle provenienti dall'Africa centrale), allo stesso tempo le famiglie non hanno indicato l'etnia come un fattore così rilevante. Quindi, sebbene esistente, forse non è poi tanto determinante – perlomeno in lavoratrici che, per un motivo o per un altro, adesso appaiono meno distanti o a cui

ci si è “abituati”, perché hanno magari una lunga storia di concentrazione in questo settore in Italia. Ciò detto, l’asse “status di migrante” sembra invece rimanere preponderante, e di certo questo comporta dei problemi, se si guarda al numero di contratti mancati o irregolari (lavoro in nero o grigio) e all’instabilità ancora presente in questa professione – così come il mancato riconoscimento della sua qualità, di nuovo ricollegabile alle *soft skills* di cui sopra.

Le assistenti familiari hanno dichiarato che le famiglie costituiscono una rete d’aiuto e amicale di grande valore per loro. Sebbene ciò non sia emerso dai questionari, comunque le vicende narrate dalle lavoratrici rispetto a episodi specifici sono state molto sentite dai soggetti. Inoltre, il sistema del passaparola sembra confermare questo ruolo delle famiglie, perlomeno rispetto all’aiuto che queste possono fornire alle assistenti familiari quando cercano un nuovo impiego. In tal senso, e rispondendo alla domanda sul *care regime* italiano, le famiglie datrici di lavoro sembrano rivestire un atteggiamento ambiguo nei confronti delle lavoratrici, ponendosi sotto certi aspetti come un agente positivo all’interno di questo regime, sotto altri invece incrementando delle pratiche e delle retoriche negative.

7.4 Network della pratica: tra solidarietà e competizione

Per concludere con il discorso sulle pratiche, si è provato a rispondere a questa domanda studiando soprattutto il rapporto con le altre assistenti familiari, che era altresì importante per tentare di verificare l’insorgere di un nuovo *ethos* professionale e, ancora, verificare i processi di identificazione e appartenenza.

I rapporti con le altre assistenti familiari appaiono, prima di tutto, ambivalenti. Che sia per amicizia, mutuo aiuto o anche una forma di omosocialità etnica, questi rapporti mostrano una certa continuità e una frequenza non trascurabile. Infatti, sebbene le assistenti familiari spendano la maggior parte del loro tempo con gente locale o, quando possibile, con i propri familiari, le persone della propria nazionalità o area geografica (soprattutto se donne e, spesso, che svolgono la loro stessa professione) rimangono parte della loro rete di frequentazione, e non solo. Con queste persone si rileva una condivisione che, in effetti, sembra proprio basata sull’appartenenza, come per un primario meccanismo di identificazione che tenda

a farle incontrare, se non raggruppare, o comunque tenere in contatto (magari telefonico). In tali momenti di contatto, gli scopi principali sembrano proprio legati alla socialità e, in qualche maniera, a distaccarsi da dei soggetti con i quali, sebbene graditi (come l'assistito e la sua famiglia), non si possono condividere alcuni aspetti della propria vita. Perciò, si parla di un primario meccanismo di identificazione, se non di appartenenza. Allo stesso tempo, però, le distinzioni che si sentono attuare all'interno dello stesso gruppo intersezionale non sono, di fatto, trascurabili. Per esempio, rispetto al gruppo intersezionale della "assistenti familiari", dove si considera l'asse "status di migrante" piuttosto che "etnia" o "razza", avvengono due diversi processi. Da una parte, c'è una tensione alla generalizzazione dell'esperienza (ovviamente, sempre all'interno del gruppo), dove tutte le assistenti familiari, donne e immigrate, trovano un riconoscimento proprio in quanto tali e reclamano tale appartenenza, soprattutto di fronte a eventuali atteggiamenti scorretti mossi nei loro confronti. Di fatto, in questo caso, c'è una spinta a denunciare (più simbolicamente che nella pratica) un mancato riconoscimento di tale identità, con le conseguenze di trattamenti inadatti o ingiusti da parte dagli esterni a questo gruppo – che riprende parte di ciò che dice Crenshaw (1989). In tal senso, si ritiene che la scelta di considerare questi tre assi per studiare le assistenti familiari in Italia abbia trovato una sua fondatezza, utile all'analisi del fenomeno presente, sebbene richieda ulteriori specificazioni. Infatti, dall'altra parte, nella quotidianità delle lavoratrici sembra più forte la ricerca di persone con le quali si condivide se non la nazionalità, perlomeno l'etnia. In questo senso, le assistenti familiari si articolano su diversi livelli di astrazione e, ancora, appartengono a diverse cerchie sociali, che si fanno sempre più specifiche a seconda dello scopo. In questo caso, non si sta tenendo conto delle cerchie "non intersezionali", ovvero quelle che i soggetti vivono con gli autoctoni, per esempio, e di cui pure fanno parte. Ancora, un cerchio più ristretto è quello costituito non solo dalle lavoratrici della stessa o simile etnia, ma anche da quelle che vengono ritenute allineate le une alle altre in riferimento a visioni, prospettive e atteggiamenti. In questo caso, si escludono quelle lavoratrici che sono state giudicate come "disoneste" o "perdigiorno" o, ancora, troppo "superbe" per capire che devono cambiare comportamento e migliorare per essere accettate non solo nel contesto italiano, ma anche dalle altre assistenti familiari. Se la differenza tra le prime due cerchie

superiori sembra rifarsi a fattori più ascritti, come per l'appunto l'appartenenza etnica o nazionale, qui la questione sembra dettata invece dall'interazione di tali caratteri con la risposta del contesto – anche quando tale risposta è strutturata, almeno in parte, su fenomeni discriminatori. Anche questo fenomeno è stato studiato, in particolare da Anthias (2002) e La Barbera (2012), e dimostra come il senso di appartenenza sia fortemente plastico, evolutivo e condizionato da diversi fattori – quindi, per nulla un processo immediato e spontaneo. E questo processo di appartenenza, o meglio le regole che permettono di parteciparvi, sembrano strutturate su considerazioni ben ponderate dalle assistenti familiari, dove si devono coniugare le proprie esigenze con le richieste del contesto. Quelle assistenti familiari, che pure ci sono state tra le intervistate, che dalle altre sarebbero state malgiudicate – perché magari frequentavano molto spesso i parchi e impiegano delle strategie per la ricerca per il lavoro più dirette, rispetto a quella di sfruttare la rete come fanno altre –, ovviamente seguono lo stesso meccanismo, per cui, per esempio, agiscono tale atteggiamento più diretto e frequentano certi luoghi perché conciliabili con la loro appartenenza, almeno al momento. Visto che tali atteggiamenti non vengono ben giudicati, sembrerebbe che, quando se ne presenti l'occasione (perché magari si sono creati sufficienti contatti sul territorio), le assistenti familiari cerchino di cambiare cerchia, potendo rivendicare un'altra appartenenza. Detto ciò, questo movimento non è ancora del tutto chiaro, ma sicuramente è da tenere in conto, poiché seguirebbe l'idea di un'ascesa sociale classica, come spesso è stata osservata in alcuni gruppi “svantaggiati”, specie quando appartenenti a determinate classi sociali. Al di là di queste molteplici cerchie interne, appare evidente che la presenza dell'*underworld*, con le sue regole e prescrizioni, sia conclamata, ma, rispetto a quanto fa Ambrosini (2013), appare altresì necessario sottolineare che l'*underworld* non è uno spazio per nulla omogeneo. Esattamente nell'idea di un mondo specchio, per quanto sotterraneo, le differenze intervenienti tra i suoi abitanti permangono e si strutturano su elementi che possono essere come quelli del mondo “di sopra” o anche differenti, sfuggendo alle logiche più note. In realtà, più in generale, anche nel mondo “di sopra” le controculture, così come le semplici caratterizzazioni di diverse cerchie sociali, hanno sempre rivestito un peso rivelante nella strutturazione della società; nell'*underworld* accade la stessa cosa e, forse, sarebbe strano il contrario.

Nell'*underworld* quindi le pratiche seguono i confini di tali cerchie e vengono co-costruite, condivise e sfruttate in diversi modi. Come si diceva nel capitolo precedente, per via dell'isolamento e dello stretto e continuo rapporto tra assistente familiare, assistito e famiglia di questo, alcune di tali pratiche devono vivere di questo rapporto e quindi si creano tenendo conto di quella situazione. Al contempo, sembrano coesistere altre pratiche che, invece, si instaurano a livello professionale e che sembrano indirizzate soprattutto alla strutturazione del modello di assistente familiare, per lo meno per come viene concepito dalle lavoratrici in concomitanza con le famiglie datrici di lavoro (e non, per esempio, le agenzie). Insegnarsi a vicenda cosa si intenda per "onestà" in questo lavoro, per esempio, è una prassi tutt'altro che trascurabile e riveste un duplice potere: a) quello di stabilizzare delle regole professionali (da qui, poi l'*ethos* professionale) e b) permettono l'accoglienza in determinate cerchie – che comportano più o meno opportunità. Anche questo, si vuole sottolineare, manifesta l'*agency* dei soggetti, che non divengono un blocco monolitico dove sembra persistere una sola esperienza sempre ripetibile, bensì si modula sulle scelte, autonome e dettate dal contesto, che i soggetti possono intraprendere o meno (e che, quando non possono essere intraprese, rispecchiano spesso gli svantaggi dati dagli assi discriminatori).

Tali comportamenti portati avanti dalle assistenti familiari sembrano strutturarsi soprattutto su due binari opposti, che sono quelli della solidarietà e della competizione. Come si è rilevato dalle interviste, molte assistenti familiari offrono il loro aiuto ad altre lavoratrici, al di là della frequenza con cui lo fanno. L'idea di poter assistere nella ricerca del lavoro e, ancora, come supporto nella strutturazione della rete intorno al soggetto, le lavoratrici, soprattutto quelle più in difficoltà – perché magari con scarsa esperienza, giovani e/o appena giunte in Italia – diviene una prassi standard, di cui le assistenti familiari si sobbarcano quasi spontaneamente. A dettare tale atteggiamento sembra esserci sia un riconoscimento della difficoltà ricollegabile alla propria esperienza personale (o di una realtà che, sebbene non le abbia toccate direttamente, comunque sono cosce esista) sia l'identificazione del soggetto all'interno del gruppo, di cui poi si verificherà a quale cerchia apparterrà. Questo aiuto, però, presenta dei rischi per le assistenti familiari, che, come dichiarano, non possono escludere che la persona che si è aiutata non si comporti poi in maniera scorretta, con delle ricadute molto negative su di loro. Una

di queste ricadute negative è che venga sottratto loro il lavoro o che queste lavoratrici che sono state aiutate non ricambino il favore in futuro, se fosse necessario. Considerato che quello dell'assistente familiare è un lavoro molto instabile e richiede frequenti cambi di datori di lavoro, la competizione è una dinamica che facilmente si può innescare tra le lavoratrici e l'assenza di assicurazioni sull'onestà (o meglio, sul rispetto delle regole prescritte dalla loro cerchia) di altre può generare ritrosia, se non proprio astio – come anche una netta e dichiarata distinzione tra un “noi” affidabile e un “loro” da evitare. Questa dinamica sembra inoltre inasprita dall'isolamento, che di certo limita la possibilità di raccogliere in maniera più strutturata le difficoltà riscontrate nella professione e renderle un fattore di dissenso comune. Se tale dissenso viene comunque avvertito, questo però non è, in qualche modo, normato all'interno del cerchio e con difficoltà si avvale della forza dei numeri e, ancora, di una coscienza comune strutturata. In tal senso, sebbene si ritenga che un nuovo *ethos* professionale stia sorgendo, lo stesso non si può dire della coscienza di classe, e sicuramente non per come è stata concepita classicamente. Inoltre, l'idea della competizione e dell'instabilità del lavoro, così come il suo carattere strettamente individuale (perché ogni assistente familiare lavora, in effetti, per conto proprio con l'assistito), alimenta il potere che già detiene la reputazione. Le assistenti familiari, per il fatto che le famiglie cercano persone oneste e perché il modo preferibile di trovare un'occupazione è attraverso il passaparola, si impegnano moltissimo a costruirsi una buona reputazione, professionale e personale, che diviene una risorsa inestimabile. È tramite questa, infatti, che si guadagna la fiducia delle famiglie, l'aiuto delle altre assistenti familiari e si può trovare un impiego, e qualsiasi evento che tende a minarla viene vissuto con angoscia. Perciò, fornire aiuto a un'altra lavoratrice dandole una raccomandazione significa mettere a rischio tale reputazione. Tale aiuto, quindi, se viene comunque fornito, viene sempre valutato attentamente (ed è per questo che, di solito, lo si agisce a favore di persone che si conoscono già o che sono state a loro volta raccomandate come fidate). Poiché, se tale lavoratrice poi tradisce l'assistente che l'ha raccomandata, è anche quest'ultima a rimetterci, e in maniera grave. In tal senso, la netta suddivisione in cerchie diviene ancora più marcata, perché se, oltre a non rispettare le regole interne alla cerchia, si mettono in difficoltà

le altre, allora non si possono ammettere persone potenzialmente “pericolose” in tal senso.

Conclusioni

Rispetto alle ipotesi da verificare in questo studio, si è potuto vedere come le prime due siano state confermate, mentre l'ultima in parte smentita.

Prima di tutto, il regime di cura italiano non sembra supportare i bisogni fisici, relazionali ed emotivi delle assistenti familiari, con parziali eccezioni. Le norme del CCNL riescono sì a sistematizzare, in maniera alquanto precisa, i compiti fisici e a riconoscere l'acquisizione di competenze più specifiche (a cui, è ovvio, corrisponde un aumento del salario), ma sembra trascurare la natura complessiva della cura, che va considerata non solo usurante, ma ben più complicata da gestire perché più difficilmente quantificabile. Se da un contratto collettivo di lavoro ce lo si potrebbe anche aspettare – sebbene, è giusto ricordarlo, esso si prepone tra i suoi scopi quello di tutelare il lavoratore, e ignorare alcuni aspetti del lavoro, perciò, potrebbe essere letto come una mancanza –, le norme che si ricollegano alla gestione della cura e ai suoi lavoratori dovrebbero comunque mostrarsi più puntuali. Ancora, dal momento che le *policies* locali dovrebbero esercitare un certo potere nell'organizzazione del proprio mercato del lavoro, da una parte, e nelle prestazioni assistenziali, da un'altra, e ancora nella gestione dell'*housing*, tale potere si ritiene non sempre venga indirizzato nella maniera più corretta. Se è giusto tutelare, supportare e accompagnare i cittadini italiani residenti in una determinata regione o Comune, è altresì vero che tutti i residenti o abitanti non italiani che qui vi esercitano e vivono dovrebbero essere inclusi in tali implementazioni normative. Invece, le leggi legate alla gestione della cura ricalcano a) il familismo italiano, che si basa perciò sulla famiglia come responsabile principale della cura (e, in particolare, le donne, per le quali non sembra riservata sufficiente attenzione) e b) una focalizzazione sulla popolazione italiana, con la quale si interagisce nell'ottica di un invecchiamento attivo un po' ambivalente, per cui la si spinge a un forte grado di autonomia, pur considerando, come si diceva, una sorta di onnipresenza della famiglia. Se tutto ciò presenta dei problemi di per sé, è evidente come questa retorica stabilizzi quei processi sottolineati dall'*institutional inertia* (Ranci e Sabatinelli 2015), per cui, in base a una (presunta) preferenza, il sostegno pubblico diviene lacunoso, incostante e tarato su schemi culturali che spesso si rivelano discriminatori e che andrebbero superati. In tal senso, non dovrebbe troppo stupire se le assistenti familiari, donne

e immigrate (che perciò a) in quanto donne, vengono considerate “naturalmente” intitolate alla cura e b) non godono da vicino del supporto familiare, ma devono inserirsi, se possibile, in quello altrui) non vengono riconosciute. Se le regioni del Nord e Roma sono più istituzionalizzate rispetto alla cura, è pure vero che propongono molte altre alternative. Come si diceva, è qui che sorgono la maggior parte delle agenzie per il lavoro, e anche il numero di immigrati presenti è elevato. Dunque, se pure in questi contesti locali si possono ritrovare numeri più alti di istituzionalizzazione e di lavoro gestito tramite agenzie, ciò è dovuto al fatto che l’offerta è più ampia, ma non necessariamente più efficace (o almeno così sembra). In tal senso, le agenzie per il lavoro si accodano a una tradizione nella gestione della cura, senza porsi quindi come un attore di innovazione o, comunque, mostrando un’alternativa che in parte attenti a una risistemazione di tal assetto. È per questa ragione che tali iniziative non sembrano bene accolte dalle assistenti familiari. Non essendo attenzionate, o meglio mancando un riconoscimento tanto della loro identità quanto del loro lavoro, difficilmente potranno trovare in questi attori un supporto. Al contrario, la personalizzazione, richiesta dalle famiglie/datrici di lavoro, anche perché sfugge da una regolazione insufficiente, può essere meglio adattata e, soprattutto, arricchita da queste personalità ignorate. A tal riguardo, non appare del tutto credibile, specie una volta passati i primi anni di arrivo nel paese, che il rapporto diretto, da parte delle assistenti familiari, con le famiglie/datrici di lavoro sia esclusivamente da ricondurre, come in parte suggeriva l’inerzia istituzionale, al vantaggio del lavoro nero o grigio. Sebbene la percentuale di questo tipo di organizzazione del lavoro sia ancora altissima (più della metà di tutti i lavoratori di cura e domestici), i rapporti lavorativi diretti con le famiglie che riguardano tutte le altre assistenti, ovvero quelle con contratto, potrebbero avvenire anche tramite le agenzie o altri attori, come le piattaforme, ma ciò non accade. La ragione, come si diceva, si ritiene risieda nella mancanza di interazioni che tali attori, non riconoscendo le lavoratrici, non riescono a portare avanti. In tal senso, instaurare un rapporto diretto e personalizzato con le famiglie/datrici di lavoro potrebbe rappresentare un modo per riaffermare sé stesse, o meglio per ritrovare e costruire delle condizioni che si avvicinino a quelle desiderate o necessarie per queste identità intersezionali. A tal proposito, le famiglie/datrici di lavoro sembrano essere l’unico attore che, sebbene con alcune scorrettezze, riesca ad avvicinarsi a

questi soggetti. In altre parole, le famiglie sono l'unico attore che sembra riconoscerle e, di conseguenza, interagirvi. Da queste considerazioni, si può allora passare alla seconda ipotesi, che concerne le strategie ideate e messe in atto dalle assistenti familiari per migliorare la loro situazione. Prima di tutto, l'equilibrio tra la performance dei compiti fisici, legati ad attività per la salute e il benessere dell'assistito (similmente a come avviene per altre professioni socio-sanitarie), e la creazione di legami intimi connessi alla gestione delle emozioni rende l'*ethos* di questa professione diverso da quello "classico" di altri lavori – dove questo modello classico può, senza grandi difficoltà, essere utilizzato attraverso l'instaurazione di norme sul posto di lavoro, di un orario di lavoro fisso, di pratiche standard e di dinamiche di "distacco" tra il lavoratore e il cliente/paziente. Né, ovviamente, il lavoro delle assistenti familiari può essere assimilato alla cura informale, non salariata (alla quale pure sembra avvicinarsi), per come viene agita dai membri familiari (che è, perciò, totalmente flessibile, orientata in base ai doveri – percepiti – dagli individui coinvolti e dai sentimenti, e che risente di schemi culturali più ampi, compresa l'ineguale distribuzione di genere delle attività). In tal senso, sicuramente la nozione di *emotional labour* può venire incontro all'identificazione di questo particolare *ethos*, ma risulta comunque parziale. Ciò è dovuto al fatto che tale *ethos* nasce e sviluppa in un contesto del tutto particolare, di cui è necessario cogliere gli elementi fondanti e che, perciò, non avrebbe incontrato la sua genesi né avrebbe seguito questo sentiero di sviluppo in una situazione differente. Dunque, al momento il discorso sulla cura per gli anziani agita da lavoratrici immigrate non è generalizzabile, sebbene alcune delle considerazioni ricavate dalla sua analisi siano trasferibili ad altre professioni. Questa situazione ribadisce ed esalta ancora di più l'importanza del contesto per le identità intersezionali, che se vivono quali entità proprie – volubili, negoziabili e partecipate –, allo stesso tempo ottengono risposte in relazione a dove si trovano, poiché, di per sé, un asse discriminatorio sorge in relazione a come determinate caratteristiche di un individuo vengono concepite dall'esterno. Questa professione si sta modificando in virtù delle lavoratrici che la stavano eseguendo e che, con la loro *agency*, stanno conciliando le loro istanze con i bisogni e le richieste della società per cui lavorano. Sebbene con diverse difficoltà e incontrando molti ostacoli, dovuti anche a caratteri strettamente legati a questa professione (come la sua instabilità e le condizioni di lavoro non ottimali e spesso

ingiuste), le assistenti familiari si stanno proponendo come delle professioniste che, in molti casi, dimostrano la volontà di acquisire competenze superiori ai loro doveri (e che le avvicinano al lavoro di infermiere) e che, in ogni caso, incorporano ogni loro attività nelle sfere emotiva e relazionale, attraverso un dialogo costante con l'assistito e la sua famiglia. Rispettando le norme contrattuali tramite l'esecuzione di tutte le attività richieste (e facendolo in maniera flessibile, in base alla personalizzazione della cura tarata sul soggetto ricevente), si può sicuramente raggiungere il benessere dell'assistito. Tuttavia, se si tenesse in considerazione la bidirezionalità della cura e le iniquità meno evidenti legate alle caratteristiche delle sue lavoratrici, si potrebbe assicurare anche il benessere di quest'ultime. Di conseguenza, anche l'idea dell'incorporazione si fa essenziale. Se l'attività di cura per l'assistito prescrive delle prassi che devono necessariamente tenere conto della materialità del corpo di questo attore, così come di quello della lavoratrice, il corpo diviene fondamentale anche per l'identità intersezionale. In effetti, il corpo richiede una sua rielaborazione: questo è il veicolo dell'attività e ne condiziona la riuscita, specie se viene trascurato o percepito in maniera erranea. È ciò che dichiarano le assistenti familiari quando paragonano i loro assistiti a dei bambini, poiché hanno costante bisogno di assistenza per la cura del loro corpo, e, allo stesso tempo, ne riconoscono un'autonomia adulta, che è necessario ascoltare per non sopraffarla. Il loro di corpo, di lavoratrici e intersezionale, invece non solo viene coinvolto nelle attività, per le quali la prossimità e l'intimità richiedono un grande sforzo nella sua gestione, specie in quei momenti in cui esso è più esposto, ma altresì veicola con sé alcune dei significati dell'identità intersezionale. Al di là di quale identità il soggetto dichiara di possedere, il suo corpo viene percepito dall'esterno con dei caratteri ben precisi, che risentono negli assi discriminatori. Questa percezione influenza il modo in cui viene organizzato il riposo e il sonno, come viene valutata la forza fisica della lavoratrice, come viene calcolato il vitto che riceve (nel caso in cui conviva) e, ancora, come vengono giudicati gli abusi – anche quando gli assistiti, senza volontà poiché affetti da malattie che la limitano, si mostrano aggressivi con le assistenti. In una professione in cui il corpo è tanto presente, il lavoro non è solo “emozionale”, ma anche più profondamente materiale. In tal senso, si ritiene necessario, nel momento in cui questo lavoro viene normato e organizzato da altri attori della società, che non solo le tre sfere della cura vengano sempre prese in considerazione

per quello che sono (ovvero, per il peso, il ruolo e la complessità che prescrivono), ma che altresì venga riposta un'attenzione particolare per il corpo dei lavoratori. Se questo è stato un tema fortissimo nell'Ottocento, con le riforme sugli orari di lavoro e quelle sul lavoro infantile, che servivano proprio a tutelare questo corpo – così come poi si è continuato con l'evoluzione delle tecnologie, la regolazione delle norme di sicurezza, gli strumenti di protezione e i congedi di malattia –, è vero che attualmente, dove diversi lavori sono mutati con la digitalizzazione e possono essere anche gestiti da remoto, questa concezione va rivista in base alla contemporaneità. Una volta compreso ciò, risulta necessario altresì che tale corporalità, come si accennava, venga colta in relazione al soggetto che la vive, e non solo come viene percepita. Questo perché un corpo femminile, razzializzato e, ancora, “povero” di certo è soggetto ha un trattamento che deriva da tanti assiomi diversi su questi tre ambiti (separatamente) e che vanno, con ancora più attenzione, studiati quando si intersecano in un unico individuo. Non si può discutere della fatica del lavoro di cura senza pensarlo come “svantaggioso” – sebbene questo non implichi che, chi vi accede, è perché non ha alternative (economiche) migliori, e quindi può essere disposto ad accettare anche una fatica maggiore. Ancora, questa fatica non può essere scissa da idee razziste che deumanizzano il dolore. Infine, non si può trascurare come la fatica e il dolore (di corpi giudicati come “abituati alle privazioni”, di corpi sui quali si è abusato, anche per mano della scienza, tramite la stessa medicalizzazione, per secoli) si coniughino con la femminilità, dove questo dolore spesso viene reinterpretato quale sacrificio – spontaneo, se non gradito –, come un fattore biologico (le donne sono destinate a soffrire) o, ancora, come un corpo che del dolore non si lamenta, e che può essere per questo abusato. Per tutte queste ragioni, si suggerisce che studi successivi al presente potrebbero considerare di analizzare questa professione tramite il suo *embodiment*. Se, in questo caso, si era ritenuto necessario focalizzarsi sulle relazioni e sull'emotività, poiché trascurate se non ignorate all'interno della cura, si crede che la concentrazione sul corpo potrebbe rappresentare lo step successivo d'analisi, per approfondire ancora di più le implicazioni del lavoro suddetto. Altresì, si consiglia di indagare tale *embodiment* sia come processo attributivo (dato dalla percezione esterna) che come mezzo di esperienza, legato all'identificazione e all'appartenenza di chi lo abita, e come questi due aspetti convivano – e con quali conseguenze. Ripartendo da qui, il corpo

è importante anche a ribadire come esso debba essere gestito in quanto sia corpo del lavoratore sia corpo del *caregiver* (ovvero, quello che esegue la cura, ravvicinata, per l'assistito e quello che lo fa con la propria famiglia, a distanza). Infatti, la lontananza geografica di certo limita il potere del corpo, e questo, come si è detto nell'elaborato, comporta un nuovo modo di agire la cura. Pur considerate le differenze che intercorrono tra questi due generi di cura, è necessario ricordare che essi non sono mai divisi, ma vivono e si trasformano, adattandosi ed evolvendosi, dell'esperienze reciproche. È chiaro che, anche in questo caso, il contesto influisce sull'azione, così come sull'appartenenza – al di là, quindi, dei rapporti specifici tra i soggetti coinvolti. Ogni contesto, collegato a questa appartenenza, presenta delle richieste particolari, che le assistenti familiari gestiscono proprio in virtù della loro specificità. Tutto ciò accresce la complessità della cura, non solo nel suo significato e nel modo in cui viene agita, ma come essa influenza l'esperienza del singolo individuo intersezionale e del gruppo. Al momento, questo modello di cura – che non è quindi solo *migrant-in-the-family*, poiché questo guarda solo al lato dell'assistito e della famiglia, e non anche a quello della lavoratrice (che pure ne è coinvolta, specie se la cura è bidirezionale) – necessita, quindi, di essere interpretato considerando tutti i suoi attori. Se si pensa, poi, non al singolo lavoratore intersezionale ma al gruppo, è ancora più evidente come il loro lavoro stia influenzando i diversi campi con i quali interagisce. Sebbene con le loro peculiari dinamiche di creazione e condivisione di pratiche, e pur considerando il peso dell'isolamento, la risposta che, per esempio, le assistenti familiari danno alle agenzie per il lavoro, come ai sindacati, dimostra la loro capacità e volontà di proporre un'alternativa a quanto richiedono gli altri due soggetti, poiché ciò che questi offrono non è adattabile a loro né, a ben vedere, alle famiglie. Di certo, questo tipo di strategia è una presa di posizione che si fonda su un riconoscimento, perlomeno basilare, della propria posizione (transnazionale, in transito e, ancora, trans- rispetto alle diverse dinamiche di cura che esegue). Tale riconoscimento dà avvio a una collettivizzazione che le assistenti familiari stanno gestendo tra di loro e continueranno a gestire in base a come evolverà la situazione, ma che di certo, e al contempo, deve essere identificata dagli altri attori che interagiscono con loro. Infatti, la personalizzazione della cura non giustifica l'isolamento, né questo è l'unica immagine derivante dalla cura delle assistenti

familiari. Per interagire partendo dal riconoscimento di questo gruppo è necessario voler comprendere le sue dinamiche e dialogarvi, una volta che tale azione preliminare è stata attuata. Tentare di implementare delle regole che mancano di tale riconoscimento le rende inverosimili e, ovviamente, in quanto tali, porteranno a delle inefficienze e a delle ingiustizie. Il modello di assistente familiare “ideale” rimane, di fatto, teorico, poiché, anche se si struttura su degli elementi base di questo lavoro, non coglie il suo empirismo. La frammentazione dell’azione delle agenzie del lavoro – ovvero, la loro distribuzione sul territorio – di certo trova una sua fondatezza nelle caratteristiche specifiche del modello di cura in quei luoghi, ma, anche in questi casi, non sembra riuscire a rispecchiare la realtà dei fatti. Se le azioni delle agenzie per il lavoro si basano su predizione statistiche rispetto alle presunte richieste dei clienti, non si può dimenticare che tali predizioni sono perlopiù tali. Potrebbero educare i propri clienti e lavoratori? Forse, dacché non si può escludere il peso che hanno nel creare tanto l’offerta quanto la domanda. Ma il prezzo più alto da pagare, in questo caso, è sicuramente un’ingiustizia dettata, di nuovo, dal mancato riconoscimento – e questo sembra condurre altresì a inefficienza.

Per concludere, l’ipotesi sul fatto che le pratiche della cura vengano create e condivise in maniera preponderante all’interno del gruppo intersezionale, come si accennava, è stata in parte smentita. Le assistenti familiari donne e immigrate, vivendo di isolamento, insieme alla dinamica ambigua che si instaura tra di loro, organizzata sulla solidarietà e la competizione, inibisce il potere partecipativo di tali azioni. Se ciò non lascia un vero e proprio vuoto, poiché esso viene riempito dalle interazioni con l’assistito e la sua famiglia, è pur vero che ciò sembra ostacolare la formazione di una sorta di coscienza di classe (quindi, un’azione collettiva), che potrebbe, almeno in teoria, risultare piuttosto utile per il lavoro delle assistenti. Allo stesso tempo, bisogna considerare quali fattori si pongano a impedire, o rigettare in alcuni casi, tale coscienza. Se il fatto di non condividere un ambiente di lavoro comune, così come altre professioni, è sicuramente un elemento di ostacolo, allo stesso tempo supporre che un gruppo professionale, così fortemente determinato anche in quanto identità intersezionale, voglia attenersi a tale tradizione potrebbe rivelarsi erroneo. Infatti, sebbene in Italia ci siano state azioni passate da parte di associazioni cattoliche e sindacati votate alla creazione (e al riconoscimento

esterno) di questa coscienza di classe, non si può trascurare il fatto che, tali azioni, non hanno, al tempo, dimostrato risultati soddisfacenti verso le donne immigrate. Se ciò poteva essere, in parte, giustificato da una presenza piuttosto minoritaria in passato di tale gruppo, è pur vero che, al momento, non sembrano essersi trovate soluzioni più inclusive. Al contrario, quando tali azioni sono sostenute da un riconoscimento esterno prima dell'identità, poi della professione, dove le lavoratrici di questo gruppo sono le prime intitolate a parlare per sé (come è avvenuto in altri paesi europei e non solo; Marchetti *et al.* 2020), allora l'associazionismo – diverso e, sicuramente, intersezionale – sembra risultare una possibile via di sviluppo. C'è, ancora, da considerare un altro elemento, ovvero, se le lavoratrici devono cercare di contrastare l'instabilità con la reputazione, e di certo ciò comporta una posizione di svantaggio continuo e un massiccio dispendio di energie (comunque necessarie anche per l'associazionismo), il modo in cui tale instabilità e la soddisfazione sono legate alla reputazione sono altri aspetti da considerare, sempre tramite la lente intersezionale. Appare evidente che la coscienza di classe debba scaturire dai diretti interessati, che possono stabilire i propri bisogni e armarsi per proclamarli – e, solo in seguito, avviene la collaborazione con altri attori per riconoscerli, o la lotta nel caso in cui ciò non avvenga. Per questa ragione, ritenere a prescindere tale assenza come negativa potrebbe risultare fuorviante. Di certo, un sistema che sia pronto a riconoscere e, per questo, interagire in maniera equa con le lavoratrici potrebbe favorire avanzamenti di questo genere e migliorare le condizioni di lavoro, il processo tramite cui ciò potrà avvenire o meno non può essere imposto dall'alto. Se le chiavi sono proprio quelle del riconoscimento e dell'interazione, allora l'*agency* delle assistenti familiari non può in alcun modo essere surclassata. Tenere conto di tutte le implicazioni di tale esperienza di vita, considerando, per esempio, fattori come le prospettive sulla permanenza delle singole lavoratrici sul territorio italiano (specie quando andranno in pensione), diviene complicato dall'esterno e, di nuovo, rischia di trascurare o fraintendere alcune istanze. All'opposto, organizzare, in concomitanza con le dirette interessate, un terreno fertile per l'azione, rimuovendo gli ostacoli più marcati e sui quali dall'esterno si può intervenire (come si diceva, e.g. la considerazione fallace della cura, così come la mancanza di collegamenti stabili con altri ambiti, quali quelli dell'*housing* o delle famiglie a distanza), si ritiene sia il passo preliminare – ovviamente, sempre dopo il riconoscimento.

Nel momento attuale, e secondo le predizioni demografiche, ancora per lungo tempo avvenire la popolazione italiana anziana sarà in rapido aumento, così come le migrazioni, che vengono condizionate da fattori sicuramente economici, ma anche dall'instabilità politica internazionale e di singoli stati, dalle guerre e dal cambiamento climatico. Se non tutti questi fattori toccano in egual modo le assistenti familiari, è evidente comunque come tale cambiamento stia avvenendo e che l'Italia non sembri essere ancora pronta a recepirlo. Se questo determina la necessità di implementare nuove norme e dinamiche culturali, come legate all'inclusione e all'accoglienza, è vero altresì che tali implementazioni non possono prescindere da ogni attore coinvolto. L'intersezionalità non rimane una teoria relegata ai gruppi che vi hanno dato vita o l'hanno fatta propria, revisionandola; di fatto, questa teoria diviene essenziale per tutti, in modo da garantire un'interazione proficua. Per tali ragioni, l'intersezionalità potrebbe rivelarsi in molteplici casi, non solo quello delle assistenti familiari, come uno strumento necessario a questi processi di cambiamento.

BIBLIOGRAFIA

Acker J. (1998), *The Future of "Gender and Organisations": Connections and Boundaries*, Blackwell Publishers Ltd.

Amelina A. (2019), *Doing Migration and Doing Gender: Intersectional Perspectives on Migration and Gender*, (a cura di Amelina A. e Lutz H.), in *Gender and Migration: Transnational and Intersectional Prospects*, Routledge, p.41-58

Ambrosini M., Beccalli B. (2009), Uomini in lavori da donne: il lavoro domestico maschile, in Badanti & Co.: il lavoro domestico straniero in Italia (a cura di Catanzaro R., Colombo A.), Bologna, Il Mulino

Ambrosini M. (2013), *Irregular Migration and Invisible Welfare*, London, Palgrave Mcmillan

Ambrosini M. (2018), *Remando controcorrente. La resilienza degli immigrati nella lunga recessione italiana*, "Sociologia del Lavoro" n.149.

Andall J. (2000), *Gender, Migration and Domestic Service. The Politics of Black Women in Italy*, Routledge – Taylor and Francis Group

Anderson A. (2012), *Europe's Care Regime and the Role of Migrant Care Workers Within Them*, Springer, Population Ageing, vol.5, p.135-146

Andreotti A. (2011), Mark Granovetter: spazio sociale e spazio geografico, in *Lezioni di Sociologia Urbana* (a cura di Nuvolati G.), Il Mulino, Bologna, p.205-224

Anthias F. (2002), *Where Do I Belong? Narrating Collective Identity and Translocational Positionality*, London, Sage Publications, vol.2 n.4, p.491-514

Anthias F. (2008), *Thinking through the Lens of Translocational Positionality: an Intersectionality Frame for Understanding Identity and Belonging*, *Translocations: Migration and Social Change*, vol.4, n.1, p.5-20

Anthias F. (2021), *Translocational Belongings: Intersectional Dilemmas and Social Inequalities*, Routledge Research in Race and Ethnicity

Artero M., Dotsey S. (2020), *Domestic Care Work: Problems and Requests Emerging from the "Triangle of Care"*, *Biblioteca della libertà*, settembre-dicembre 2020, n.229, p.5-24

Balbo L. (1978), *La doppia presenza*, *Inchiesta – Rivista Bimestrale*, Edizioni Dedalo, Anno VIII, 32, 3-6.

Bettio F., Simonazzi A., Villa P. (2006), *Change in care regimes and female migration: the “care drain” in the Mediterranean*, Journal of European Social Policy, vol.16, n.3, p.271-285

Brook P. (2009/7), *The Alienated Heart: Hochschild’s ‘Emotional Labour’ Thesis and the Anti-capitalist Politics of Alienation*, Capital & Class, vol.33, n.2, p.7-31.

Brook P. (2009/9), *In Critical Defence of “Emotional Labour”: Refuting Bolton’s Unique Critique of Hochschild’s Concept*, British Sociological Association, vol.23, n.3, p.531-548

Burroni L. (2016), *Capitalismo a confronto: istituzioni e regolazione dell’economia nei paesi europei*, Bologna, il Mulino

Butler J. (1999), *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*, Routledge, New York

Calloni M., Lutz H. (2000), *Gender, Migration and Social Inequalities. The Dilemmas of European Citizenship*, in *Gender, Economy and Culture in The European Union* (a cura di Duncan S., Pfau-Effinger B.), Rutledge Research in Gender and Society, p.143-170

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sulla disciplina del lavoro domestico sottoscritto in data 8 settembre 2020 con le revisioni e integrazioni indicate nel verbale del 28 settembre 2020.

Caponio T. (2009), Documenti, lavoro, casa: l’integrazione delle donne immigrate, in *Badanti & Co.: il lavoro domestico straniero in Italia* (a cura di Catanzaro R., Colombo A.), Bologna, Il Mulino

Cho S., Crenshaw K., McCall L. (2013), *Toward a Field of Intersectionality Studies: Theory, Applications, and Praxis*, Signs, The University of Chicago Press, vol.38, n.4, p.785-810

Colombo A. (2003), Razza, genere, classe. Le tre dimensioni del lavoro domestico in Italia, Polis, vol.17, n.2, p.317-342

Commissione Europea, *An analysis of Personal and Household Services to Support Work Life Balance for Working Parents and Carers – Synthesis Report*, ECE Thematic Review, aprile 2018.

Commissione Europea, *Informal Care in Europe. Exploring Formalisation, Availability and Quality*, curato da V. Zigante, London School of Economics and Political Science, aprile 2018

Commissione Europea, *Striving for a Union of Equality. The Gender Equality Strategy 2020-2025*, marzo 2020.

Costa G. (2013), *Long-Term Care Italian Policies: A Case Of Inertial Institutional Change*, in *Reforms in Long-Term Care Policies in Europe: Investigating Institutional Change and Social Impacts* (edited by Ranci C., Pavolini E.), Springer.

Consiglio dell'Unione Europea, Raccomandazione del 22 maggio 2018 relativa alle competenze chiave per l'apprendimento permanente (2018/C 189/01), Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea, 4 giugno 2018.

Crenshaw K. (1989), *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics*, University of Chicago Legal Forum.

Cvajner M. (2009), Non solo domestiche: reti amicali e vita sentimentale delle donne immigrate, in *Badanti & Co.: il lavoro domestico straniero in Italia* (a cura di Catanzaro R., Colombo A.), Bologna, Il Mulino

Da Roit B., Sabatinelli S. (2005), Il modello mediterraneo di welfare tra famiglia e mercato, *Stato e Mercato*, n.74, p.267-290

Da Roit B., Le Bihan B., Österle A. (2007), *Long-term Care Policies in Italy, Austria and France: Variations in Cash-for-Care Schemes*, *Social Policy & Administration*, vol.41, n.6, p.653-671

Da Roit B., Weicht B. (2013), *Migrant Care Work and Care, Migration and Employment Regimes: A Fuzzy Set Analysis*, *Journal of European Social Policy*, vol.25 n.3, p.469-486

Davis K. (2008), *Intersectionality as Buzzword. A Sociology of Science Perspective on What Makes a Feminist Theory Successful*, *Femist Theory*, vol.9, n.67, p.67-85

De Vita L., Giancola O. (2017), *Between Education and Employment: Women's Trajectories in STEM Fields*, *Polis*, vol.31, n.1, p.45-72

DOMINA (2023), 5° Rapporto annuale sul lavoro domestico – Edizione 2023: Analisi, statistiche, trend nazionali e locali

EFSD, *White Book on Personal and Household Services in Ten EU Member States*, Quinta Conferenza Europea sui servizi domestici e alla persona, Brussel, 11-12 Novembre 2013.

EFSI, *Statistical Overview of the Personal and Household Services Sector in the European Union*, PHS Industry Monitor, a cura di Decker A., Lebrun J., Aprile 2018.

EIGE, Gender Equality Index (2022): <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022>

EIGE, Gender Equality Index (2023): <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/IT>

Estévez-Abe M., Hobson B. (2015), *Outsourcing Domestic (Care) Work: The Politics, Policies, and Political Economy*, Social Politics, vol.22, n.2, p.133-146

FitzGerald Murphy M. (2014), *Global Care Chain, Commodity Chain, and The Evaluation of Care: A Theoretical Discussion*, in *American International Journal of Social Science*, vol.3 n.5, p.191-199

Fotopoulou A. (2012), *Intersectionality Queer Studies and Hybridity: Methodological Frameworks for Social Research*, Journal of International Women's Studies, vol.13, n.2, p.19-32

Frericks P., Jensen P.H., Pfau-Effinger B. (2013), *Social Rights and Employment Rights Related to Family Care: Family Care Regimes in Europe*, Journal of Aging Studies, n.29, p.66-77

Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, Decreto-legge 9 giugno 2021, n.80, Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2021/06/09/21G00093/SG>

Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, Decreto Legislativo 15 marzo 2024, n.29, Disposizioni in Materia di politiche in favore delle persone anziane, in attuazione della delega di cui gli articoli 3, 4 e 5 della legge 23 marzo 2023, n.33: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2024/03/18/24G00050/SG>

Gianino M. M., Lenzi J., Martorana M., Bonaudo M., Fantini M. P., Siliquini R., Ricciardi W., Damiani G. (2017), *Trajectories of Long-term Care in 28 EU Countries: Evidence from a Time Series Analysis*, The European Journal of Public Health, vol. 27, n.6, p. 948-954

Glendinning C., Halliwell S., Jacobs S., Rummery K., Tyrer J. (2000), *New Kinds of Care, New Kinds of Relationships: How Purchasing Services Affects Relationships in Giving and Receiving Personal Assistance*, Health and Social Care in the Community, vol.8, n.3, p.201-211.

Hancock A. (2007), *When Multiplication Doesn't Equal Quick Addition: Examining Intersectionality as a Research Paradigm*, University of Cambridge, vol. 5 n.1, p. 63-79

Hochschild A.R. (1985), *The Managed Heart: Commercialization of Human Feelings*, University of California Press.

Hodges D.C. (1998), *Participation as Dis-Identification With/In a Community of Practice*, in *Mind, Culture and Activity*, vol.5 n.4, p.272-290

ITC-ILO, ETUC, EFFAT (2012), *Decent work for domestic workers: the state of labour rights, social protection and trade union initiatives in Europe* (a cura di Carls K.)

ILO (2020), *Protecting migrant workers during the Covid-19 pandemic. Recommendations for Policy-makers and Constituents*, ILO brief, aprile 2020

ILO (2020), *Impact of the Covid-19 crisis on loss jobs and hours among domestic workers*, 15 giugno 2020.

ILO (2020), *Covid-19 and care workers providing home or institution-based care*, ILO brief, ottobre 2020.

Istat, *Le strutture residenziali socio-assistenziali e socio-sanitarie al 31 dicembre 2020*, Report 21 novembre 2022

Istat, *Rapporto annuale 2023*

Istat, *Rapporto annuale 2024*

James N. (1992), *Care = Organization+Physical Labour+Emotional Labour*, *Sociology of health and illness*, vol.14, n.4, p.488-509.

Kilkey M., Lutz H., Palenga-Möllenbeck E. (2010), *Domestic and Care Work at the Intersection of Welfare, Gender and Migration Regimes: Some European Experiences*, *Social Policy and Society*, vol.9, n.3, p.379-384

Knights D., Thanem T. (2005), *Embodying Emotional Labour*, in *Gender, Bodies and Work* (a cura di Brandth B., Kvande E., Morgan D.), p.31-41

Kofman E., Raghuram P. (2009), *The Implication of Migration for Gender and Care Regimes in the South*, United Nations Research Institute for Social Development, *Social Policy and Development*, Programme Paper n.41

La Barbera M. C. (2012), *Intersectional-Gender and the Locationality of Women "In Transit"*, in *Feminism and Migration* (a cura di Bonifacio G. T.), Springer, p.17-31

La Barbera M. C. (2013), *Implementing the Intersectionality Approach through Public Policies and the Law*, XI Congresso AECPA, Universidad Pablo de Olavide di Siviglia, settembre 2013

Liu H. (2018), *Re-radicalising Intersectionality in Organisation Studies*, Ephemera – Theory and Politics in Organization, vol.18, n.1, p.81-101

Lorber J. (1994), *Night to His Day: The Social Construction of Gender*, Yale University Press, p.276-283

Lutz H. (2014), *Intersectionality's (Brilliant) Career – How To Understand the Attraction of the Concept?*, Gender, Diversity and Migration, n.1, p.1-19

Marchetti S. (2016), *Citizenship and Maternalism in Migrant Domestic Labour: Filipina Wokers and their Employers in Amsterdam and Rome*, in Paid migrant domestic labour in a changing Europe (a cura di Gullikstad B. et al.).

Marchetti S., Cherubini D., Garofalo Geymonat G. (2021), *Global Domestic Workers: Intersectional Inequalities and Struggles for Rights*, Bristol University Press

McCall L. (2005), *The Complexity of Intersectionality*, The University of Chicago Press, vol.30, n.3, p.1771-1800

McCall L., Orloff A. S. (2005), *Introduction to Special Issue of Social Politics: "Gender, Class, and Capitalism"*, Social Politics, June 2005, p.159-169

Merla L., Kilkey M., Baldassar L. (2020), *Introduction to the Special Issue "Transnational Care: Families Confronting Borders"*, Journal of Family Research, p.1-22

Naldini M. (2014), *Politiche e pratiche: i confini di genere della cura*, Archivio dell'Università degli Studi di Torino

Naldini M., Pavolini E., Solera C. (2016), *Female employment and elderly care: the role of care policies and culture in 21 European countries*, Work, employment and Society, p.1-24

Nash J.C. (2008), *Re-thinking Intersectionality*, Feminist Review n.89, p.1-15

Nayak A., Kehily M. J. (2006), *Gender Undone: Subversion, Regulation and Embodiment in the work of Judith Butler*, British Journal of Sociology of Education, vol.27, n.4, p.459-472

Orloff A. S., Palier B. (2009), *The Power of Gender Perspectives: Feminist Influence on Policy Paradigms, Social Science, and Social Politics*, Oxford Journal, Northwest University Library, p.405-412

Orloff A. S. (2009), *Gendering the Comparative Analysis of Welfare States; An Unfinished Agenda*, Sociological Theory, vol.27, n.3, p.317-343

Parlamento Europeo, *On women domestic workers and carers in EU*, 2015/2094(INI): https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2016-0053_EN.html#title1 .

Pintaldi F., della Ratta-Rinaldi F., Tibaldi M. (2013), Crisi e mercato del lavoro per gli stranieri, *Mondi Migranti* 1/2013, p.35-53

Piperno F. (2010), *Dalla catena della cura al welfare globale. L'impatto delle migrazioni sui regimi di cura nei contesti di origine e le nuove sfide per una politica di co-sviluppo sociale*, Franco Angeli, *Mondi Migranti*, vol.3.

Pugliese E. (2011), *La terza età: anziani e società in Italia*, Il Mulino, Bologna.

Rahman M. (2010), *Queer as Intersectionality: Theorizing Gay Muslim Identities*, Sociology – BSA Publication, vol. 44, n.5, p.944-961

Ranci C., Pavolini E. (2013), *Reforms in Long-Term Care policies in Europe. Investigating institutional change and social impacts*, Springer, New York

Ranci C., Pavolini E. (2015), *Le politiche di welfare*, Il Mulino, Bologna.

Ranci C., Sabatinelli S. (2014), *Long-term and Child Care Policies in Italy between familism and privatization*, in *The tranformation of care in European societies* (edited by León M.), Palgrave MacMillan.

Reyneri E., Pintaldi F. (2013), *Dieci domande su un mercato del lavoro in crisi*, Bologna, Il Mulino

Reyneri E. (2017), *Introduzione alla sociologia del mercato del lavoro*, Bologna, Il Mulino

Rosenblum D. (1994), *Queer Intersectionality and the Failure of Recent Lesbian and Gay "Victories"*, Law and Sexuality, vol.4, p.83-122

Rugolotto S., Larotonda A., van der Geest S. (2017), *How Migrants Keep Italian Families Italian: Badanti and the Private Care of Older People*, International Journal of Migration, Health and Social Care, vol.13, n.2, p.185-197

Rummery K., Fine M. (2012), *Care: a Critical Review of Theory, Policy and Practice*, Social Policy and Administration, Oxford, Blackwell Publishing Ltd.

Salazar Parreñas R. (2012), *The Reproductive Labour of Migrant Workers*, Global Network, vol.12, n.2, p.269-275

Salem S. (2016), *Intersectionality and its Discontents: Intersectionality as Traveling Theory*, European Journal of Women's Studies, p.1-16

Saraceno C., Keck W. (2008), *The institutional framework of intergenerational family obligations in Europe. A conceptual and methodological overview*, Social Science Research Center Berlin.

Sarti R. (2009), La costruzione dell'identità di genere nei lavoratori domestici, in Badanti & Co.: il lavoro domestico straniero in Italia (a cura di Catanzaro R., Colombo A.), Bologna, Il Mulino

Seiffarth M. (2022), *The Perpetuation of the Migrant-in-the-Family Care Model in Italy*, Bremen International Graduate School of Social Sciences

Shephard N. (2016), *Queering Intersectionality: Encountering the Transnational*, Gender, vol.2, p.31-45

Stone D. (2005), *For Love Nor Money. The Commodification of Care*, in *Rethinking Commodification. Cases and Readings in Law and Culture* (edited by Ertman M.M., Williams J.C.), New York University Press, p.217-290

van Horren F.J. (2012), *Varieties of Migrant Care Work: Comparing Patterns of Migrant Labour in Social Care*, Journal of European Social Policy, vol.22 n.2, p.133-147

Vianello F.A., Finotelli C., Brey E. (2019), *A Slow Ride Towards Permanent Residency: Legal Transition and the Working Trajectories of Ukrainian Migrants in Italy and Spain*, Journal of Ethnic and Migration Studies, 2021, vol.47, n.13, p.3172-3189

Vianello F.A. (2022), *Conflicting Temporalities and the Unsustainability of the Italian Model of Migrant Personal Care Assistant*, International Migration, p.1-13

Ungerson C. (2010), *Commodified Care Work in European Labour Markets*, European Society, vol.4

Wenger E. (1998), *Communities of Practice: Learning, Meaning and Identity*, Cambridge University Press, New York.

Yang F., Chang C. (2007), *Emotional Labour, Job Satisfaction and Organizational Commitment Amongst Clinical Nurses: a Questionnaire Survey*, International Journal of Nursing Studies, n.45, p.879-887.

Yeates N. (2004b), *Global Care Chains*, International Feminist Journal of Politics, vol.6 n.3, p.369-391

Yeates N. (2009), *Globalizing Care Economies and Migrant Workers: Explorations in Global Care Chains*, Palgrave Macmillan, New York

Yep G. A., Lescure R. (2019), *A Thick Intersectional Approach to Microaggressions*, Southern Communication Journal, vol.84, n.2, p.113-126

Yuval-Davis N., Anthias F., Kofman E. (2006), *Secure Borders and Safe Haven and the Gendered Politics of Belonging; Beyond Social Cohesion*, Ethnic and Racial Studies, vol.28, n.3, p.513-535