



## **UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO**

Dipartimento di Culture, Politica e Società

Corso di Laurea in Scienze internazionali

Tesi di Laurea Magistrale

### **Essere una lavoratrice nera in Italia: un'analisi intersezionale sulle donne immigrate di origine africana nel veronese**

Relatrice:

Prof.ssa Cristina Solera

Correlatrice:

Prof.ssa Arianna Santero

Candidata:  
Giorgia Galante

Matricola:  
886457

Anno Accademico: 2020-2021

# Indice

<b>Introduzione</b> .....	<b>2</b>
<b>Capitolo I</b> .....	<b>5</b>
<b>1. La prospettiva dell'intersezionalità</b> .....	<b>5</b>
1.1 Le rivendicazioni del <i>Black Feminism</i> : un approccio intersezionale .....	7
1.1.1 Il Black Feminism delle origini: quanti e quali tipi di discriminazione? .....	9
1.1.2 L'identità intersezionale e il punto di vista specifico delle donne nere .....	14
1.1.3 Il femminismo postcoloniale in Europa e il caso italiano .....	18
1.2 Il dibattito intersezionale nel mondo accademico .....	26
1.2.1 Sviluppi all'interno del diritto antidiscriminatorio .....	27
1.2.2 Le molteplici applicazioni del metodo intersezionale .....	33
1.2.3 Spunti intersezionali per un'analisi dello scenario occupazionale delle donne nere in Italia .....	43
<b>Capitolo II</b> .....	<b>48</b>
<b>2. La posizione delle donne nere nel mercato del lavoro e nel welfare italiano</b> .....	<b>48</b>
2.1 Il regime migratorio italiano .....	53
2.1.1 La regolamentazione dell'immigrazione .....	54
2.1.2 Le migrazioni femminili verso il nostro paese .....	61
2.2 Il regime di welfare italiano .....	68
2.2.1 Il regime di cura: tra familismo e "welfare invisibile" .....	71
2.3 Le donne immigrate nel mercato del lavoro italiano .....	77
2.3.1 Il regime di (de)regolazione del mercato del lavoro italiano .....	77
2.3.2 Una fotografia quantitativa della posizione occupazionale delle donne migranti .....	81
<b>Capitolo III</b> .....	<b>95</b>
<b>3. Donne lavoratrici nere nel veronese</b> .....	<b>95</b>
3.1 Il contesto veronese e la ricerca sul campo .....	95
3.2 Il punto di vista delle <i>social professionals</i> , operatrici dei servizi e attiviste .....	101
3.3 La prospettiva delle donne lavoratrici nere .....	114
3.4 Il posizionamento intersezionale: <i>Gender &amp; Blackness matter</i> .....	133
<b>Conclusioni</b> .....	<b>139</b>
<b>Bibliografia</b> .....	<b>143</b>

## Introduzione

L'attuale contesto italiano è caratterizzato da una crescente e considerevole presenza femminile migrante<sup>1</sup> e da un mercato del lavoro “genderizzato” ed “eticizzato” che determina una specifica domanda di lavoro per le donne migranti nere. Queste ultime si posizionano all'interno del welfare e del mercato del lavoro italiano in virtù del loro appartenere alle categorie di genere, etnia, classe sociale, età, status migratorio, condizione familiare, religione, e nazionalità in modo multiplo e simultaneo. L'immaginario collettivo e le dinamiche istituzionali, economiche e culturali, oltre che la domanda di forza-lavoro stessa, tendono a confinare queste donne all'interno dei cosiddetti *social reproductive works*, ad occupazioni attinenti alla sfera del *care, domestic and sexual work*. D'altra parte, però, anche l'agency delle donne nere e il loro pensarsi all'interno del mercato del lavoro ha un suo peso nel definire le professioni che queste ultime ricoprono. L'obiettivo della presente tesi è quello di indagare cosa significhi oggi essere una donna lavoratrice nera in Italia, quali implicazioni ha il colore della pelle, così come il fatto di essere donne, madri, mogli, di origine straniera e come si presenta il contesto nel quale tali donne si inseriscono, quali processi, meccanismi e relazioni di potere caratterizzano l'accesso al mondo del lavoro e il mercato del lavoro stesso.

Al fine di rispondere a questi ed altri interrogativi di ricerca che guidano il presente studio, verrà applicata una lente analitica di tipo intersezionale, capace di cogliere da un lato il peso della struttura, del sistema all'interno del quale le donne nere si inseriscono, e dall'altro l'agire individuale, la condizione e il punto di vista specifico delle donne lavoratrici nere. Ci si propone dunque di far dialogare la letteratura del *Black Feminism*, dalla quale ha origine la prospettiva intersezionale, e i successivi sviluppi accademici, che hanno sistematizzato l'intersezionalità come uno strumento teorico ma anche metodologico, con gli studi, i dati e le statistiche che riguardano le migrazioni femminili, il mercato del lavoro straniero e l'occupazione femminile migrante. Parlare di un soggetto donna “universale ed omogeneo” si rivela un tentativo di difficile realizzazione nel delineare il posizionamento specifico delle donne migranti e nere, operazione che richiede invece di ripensare e decostruire le categorie di appartenenza di queste donne così come

---

<sup>1</sup> Secondo i dati Istat, la popolazione straniera residente in Italia alla fine del 2019 rappresenta circa l'8,8% sul totale della popolazione nazionale ed è a prevalenza femminile: le donne (51,8%) sono in maggioranza rispetto agli uomini.

i meccanismi, le normatività e i differenziali di potere che definiscono il contesto sociale, economico e culturale nel quale esse si trovano.

La tesi si struttura in tre capitoli attraverso i quali vengono descritti il concetto di intersezionalità e il dibattito accademico attorno a questo termine di recente sistematizzazione; il configurarsi del mercato del lavoro, del tipo di welfare e del sistema migratorio italiano; i risultati delle interviste e delle storie di vita, svolte nella primavera 2021 nel territorio veronese, riguardanti le tematiche trattate nelle precedenti sezioni.

In particolare, nel primo capitolo verranno presentate le origini della nozione di intersezionalità a partire dalla sua concettualizzazione all'interno del femminismo nero afro-americano, attraverso la disamina dei principali testi di riferimento di questo movimento, quali il *Black Women's Manifesto* (1970-1975) e la *Dichiarazione del Combahee River Collective* (1978), oltre che degli scritti di alcune tra le principali esponenti e intellettuali del *Black Feminism* come Michele Wallace, Audre Lorde, Angela Davis e Patricia Hill Collins. Queste ultime denunciavano il fatto che le donne nere dell'epoca potessero accedere solo ad alcune occupazioni, le meno retribuite e le più modeste, come lavoratrici domestiche o lavandaie, e che la loro posizione all'interno del sistema statunitense di quegli anni fosse frutto dell'intersezione delle categorie di genere, razza e classe alle quali appartenevano, oltre che di molteplici minacce sistemiche che le sottoponevano a discriminazioni multiple e simultanee. Successivamente, queste rivendicazioni vengono riprese anche sull'altra sponda dell'Atlantico con il femminismo postcoloniale in Europa, in cui le donne "altre", pensatrici provenienti da paesi extra-europei, dichiarano la necessità di considerare le "differenze" tra donne mettendo in discussione l'idea di una "sorellanza universale". La lente intersezionale si rivela essere al centro del diritto antidiscriminatorio, a partire dal contributo della giurista e attivista afro-americana Kimberlé Crenshaw che, nel 1989, per prima ha coniato e istituzionalizzato il termine *Intersectionality*. Questo concetto è definito dagli studiosi come interdisciplinare, capace di decostruire le categorie esistenti, di abbandonare il *single axis framework* che marginalizza le donne nere e di contestualizzarle all'interno di particolari situazioni e relazioni di potere, nel campo sociale come in quello occupazionale. Per questa ragione, l'apporto della prospettiva intersezionale è rilevante anche all'interno del tradizionale paradigma sociologico *agency-structure*.

Nella seconda parte del presente elaborato, l'attenzione verrà posta sul contesto e quindi sulla struttura all'interno della quale si collocano le donne lavoratrici migranti. Per cogliere il peso dei vincoli a livello macro e degli svantaggi occupazionali che affrontano le donne nere verrà utilizzato l'approccio dei regimi e della loro intersezione proposto da F. Williams nelle sue ricerche sul lavoro di cura straniero. La posizione delle donne nere nel mercato del lavoro italiano emergerà dunque dall'intrecciarsi del regime migratorio, del regime di welfare/di cura e di quello di genere/*employment* nelle quali le donne sono collocate. Le politiche migratorie, che regolano l'ingresso, l'uscita e attribuiscono determinati diritti agli individui, così come le politiche di welfare, ovvero le forme di regolazione pubblica che distribuiscono le responsabilità di cura tra Stato, mercato e famiglia, e il sistema di (de)regolamentazione del mercato del lavoro, basato sul principio della flessibilità e sulla divisione, più o meno implicita, dei compiti e delle professioni in base a ragioni etniche e di genere, si intrecciano tra loro e alimentano un certo tipo di occupazione femminile migrante. Il capitolo terminerà fornendo, per quanto possibile coi dati esistenti, una fotografia quantitativa sulla condizione lavorativa delle donne migranti, in termini di tassi di occupazione, disoccupazione e inattività, titoli di studio, settori occupazionali, conciliazione lavoro-famiglia, sottoccupazione, sovraistruzione e gap salariali.

Infine, nel terzo e ultimo capitolo verrà presentata la ricerca sul campo che consiste nella raccolta e nell'analisi di quattordici interviste qualitative condotte nel veronese: cinque a testimoni privilegiate, ossia professioniste che operano nell'ambito dell'inserimento sociale e lavorativo delle donne migranti nere, e nove storie di vita di donne lavoratrici nere che occupano posizioni sia *high-skilled* che *low-skilled*. In questa parte verranno riprese le domande di ricerca iniziali cercando di individuare come l'essere donna, immigrata, nera, madre, moglie, più o meno qualificata, della *working class* o della *middle class*, musulmana piuttosto che cristiana determinino e modellino il posizionamento occupazionale delle donne lavoratrici nere. Dalle testimonianze e dalle narrazioni delle intervistate emergeranno i principali svantaggi e vantaggi, vincoli e opportunità del mercato del lavoro, le discriminazioni e le disuguaglianze sociali, le strategie, le rappresentazioni e le esperienze personali delle donne, oltre che i meccanismi alla base della configurazione del regime migratorio, di welfare e di genere nell'immaginario dei Servizi e delle donne nere, sub-sahariane e provenienti dal Corno d'Africa, oggetto del presente studio.

# Capitolo I

## 1. La prospettiva dell'intersezionalità

L'intersezionalità, come vedremo nel corso di questo capitolo, rappresenta un utile strumento teorico ma anche metodologico capace di pensare e decostruire alcune categorie e tipologie di differenziali di potere e/o normatività costrittive e limitanti, “quali il genere, l'etnia, la razza, la classe, la sessualità, l'età e la generazione, la disabilità, la nazionalità, la lingua madre, nelle loro reciproche interazioni” (Demaria 2016, 74). Tali categorie sono, secondo l'analisi intersezionale, intersecate tra loro e creano una soggettività e un'identità particolare, oltre che una serie di disuguaglianze sociali e di *relazioni ingiuste*.

La nozione di intersezionalità deriva dal pensiero femminista nero statunitense ed è stata sistematizzata nel 1989 dalla giurista e attivista femminista nera Kimberle Crenshaw, la quale denunciava la mancanza, a livello giuridico, di un approccio intersezionale alla materia delle discriminazioni razziali (Crenshaw, 1989). Durante la seconda metà degli anni Novanta, negli Stati Uniti, seppur in un contesto generale di conquiste sia da parte del movimento dei diritti civili degli afroamericani che da parte del movimento femminista dell'epoca, le donne nere si trovano marginalizzate all'interno del diritto antidiscriminatorio, della teoria e della politica femminista e antirazzista.

L'approccio intersezionale è strettamente legato al femminismo transnazionale ed entrambi riguardano un processo in cui intervengono molteplici “differenziali di potere”. L'essere una donna bianca, giovane, etero, occidentale e della *middle class* non è, materialmente e simbolicamente, uguale all'essere nera, immigrata, appartenente alla *working class*, omosessuale o disabile (Demaria 2016).

La prospettiva che considera l'intersezione tra razza, genere e classe è alla base del femminismo transnazionale, il cui obiettivo è quello di costruire coalizioni e legami tra donne appartenenti a contesti e culture diverse, in nome di una “sorellanza” che varca i confini nazionali. Il punto di vista del femminismo transnazionale si propone di essere quello capace di includere le diversità tra donne e di abbandonare quindi il presupposto universalista, che aveva dominato il pensiero femminista bianco, occidentale, etnocentrico, espressione della *middle class*.

L'obiettivo della prima parte del mio elaborato è quello di capire e descrivere le origini dei molteplici nodi teorici e schemi analitici legati al concetto di intersezionalità, per poi adottare, nella seconda e nella terza parte, un approccio di studio intersezionale nel campo del mercato del lavoro delle donne nere in Italia, nel veronese in particolare. Si tratterà di indagare quali e quanti tipi di discriminazione, che interagiscono tra loro, subiscono le donne nere durante il loro inserimento lavorativo prima, e sul lavoro stesso poi. Come le categorie (donna, nera, della *working class*, di nazionalità non italiana, con una determinata religione ed etnia) a cui le donne oggetto del mio studio appartengono in modo simultaneo si intersecano tra loro, producendo svantaggi occupazionali o possibilità di lavoro solo in alcuni settori, come quello del *care, domestic and sexual work*. Inoltre, altre domande che guideranno la mia ricerca saranno rivolte al modo in cui le donne nere vivono la loro particolare posizione, quali rappresentazioni, narrazioni e strategie sono a loro connesse.

## 1.1 Le rivendicazioni del *Black Feminism*: un approccio intersezionale

La razza, il genere, l'etnia e la cittadinanza sono state le categorie maggiormente al centro dei discorsi del *Black Feminism* e del dibattito femminista post-coloniale. L'attenzione posta dalle femministe nere sulla "differenza" tra le donne, e sulle loro diverse appartenenze multiple e simultanee, è emersa a partire dagli anni Settanta negli Stati Uniti. In questo periodo iniziarono ad apparire i primi gruppi di donne di colore<sup>2</sup>, come il Black Lesbian Caucus (1971), la National Black Feminist Organization (1973) o il Combahee River Collective (1974) (Morondo Taramundi 2011). L'obiettivo di queste associazioni era quello di ragionare sulla posizione specifica delle afroamericane e, allo stesso tempo, di collaborare con altre organizzazioni nere maschili per la Liberazione degli afroamericani, per i diritti civili e a favore del *Black Nationalism*.

Per *Black Feminism* si intende, secondo Dorlin (2008), una corrente di pensiero politico che nasce e si sviluppa negli Stati Uniti, rivendicando la fine delle disuguaglianze che le donne nere subiscono all'interno della società in cui vivono. Questo movimento ha definito la dominazione di genere in relazione agli altri rapporti di potere, come il razzismo e lo sfruttamento di classe, e comprende tutte le donne appartenenti alla categoria di *colored women*, ossia le femministe "chicanas", "native americane", "sino-americane", o del "Terzo mondo" (Dorlin 2008, 21).

Il *Black Feminism* è fortemente legato al contesto economico, sociale, politico e culturale statunitense, caratterizzato da più di un secolo di schiavismo sul suolo nord-americano, dalle lotte per l'abolizionismo e dalle battaglie antidiscriminatorie in un sistema capitalista e suprematista bianco<sup>3</sup>. Le donne nere degli anni Sessanta e Settanta non si riconoscono all'interno delle proteste delle loro analoghe ribelli bianche. Il punto di vista delle donne di colore è specificamente legato alla loro condizione e alla loro cultura, estremamente diverso da quello delle donne bianche della *middle class* e dal tipo di diritti che queste ultime rivendicano. Le femministe bianche dell'epoca escludono dalla categoria di *Ladies* le donne nere ed è in nome di "norme razzializzate della femminilità",

---

<sup>2</sup> All'interno del presente elaborato, il termine "donne di colore" viene talvolta utilizzato come sinonimo di "donne nere", così come all'interno di questo primo capitolo sono intercambiabili le espressioni: "afroamericani/e" e "neri/e". "Nero" e "di colore" sono da considerarsi termini neutrali, che derivano dalla traduzione italiana dei vocaboli "Black" e "coloured". L'espressione "negro/a" non verrà invece utilizzata, perché veicola giudizi di inferiorità della razza nera rispetto a quella bianca, evocando secoli di "razzismo" e alimentando pratiche discriminatorie.

<sup>3</sup> La storia del sistema schiavista americano è diversa da quelle degli stati schiavisti europei moderni. È anche per questa ragione che il femminismo nero è nato e si è principalmente sviluppato negli Stati Uniti e non in Europa.

per cui tutte le donne sono “bianche”, che si battono per i diritti civili. La loro tendenza femminista è quella di replicare, in modo più o meno implicito, una serie di discriminazioni rispetto alle donne nere, prendendo in considerazione la situazione di *certe* donne come se fosse la situazione di *tutte* le donne, adottando così un punto di vista universale e annullando le differenze che invece esistono tra le donne e che pesano molto sulla loro esperienza di assoggettamento. Le mogli modello della classe dirigente, devote, sensibili e materne, incarnano così il soggetto del femminismo, omettendo tutte le “altre” donne dai loro obiettivi, rappresentazioni e rivendicazioni (Dorlin 2008).

Le donne nere, escluse dal movimento femminista bianco, aderiscono allora al *Black Feminism*: rivendicano un’identità precisa, frutto del loro appartenere in modo simultaneo alle categorie di donna, nera e di bassa classe sociale, e lottano per la loro causa specifica. La consapevolezza del loro ricoprire una “posizione particolare”, derivante dalla loro specifica esperienza all’interno della società americana, e dell’importanza di aggregarsi e confrontarsi per poi successivamente agire, emerge dalla fine degli anni Sessanta, e si realizza soprattutto durante i successivi anni Settanta e Ottanta. L’approccio intersezionale, adottato dal movimento femminista nero statunitense, verrà analizzato a partire dai discorsi contenuti nei primi testi di riferimento del movimento, in particolare nel *Black Women’s Manifesto* (1970-1975) della *Third World Women’s Alliance* e nella *Dichiarazione del Combahee River Collective* (1978). Analizzeremo inoltre gli scritti e le testimonianze di alcune delle protagoniste di queste organizzazioni, nonché delle principali esponenti femministe nere, come Michele Wallace, Audre Lorde, Angela Davis e Patricia Hill Collins.

Una volta definite le caratteristiche del femminismo nero americano, parleremo del femminismo postcoloniale, transnazionale e del femminismo nero europeo, se così possiamo definirlo, nelle sue caratteristiche principali.

### 1.1.1 Il Black Feminism delle origini: quanti e quali tipi di discriminazione?

La questione delle differenze tra le donne americane, al centro del dibattito intersezionale, affonda le sue radici e i suoi sviluppi nel Novecento, ma già a metà del XIX secolo, durante il primo Congresso dei Diritti delle Donne nell'Ohio (1851), Sojourner Truth esordisce con il suo famoso discorso *Ain't I Woman?*<sup>4</sup>. All'interno del suo intervento, Truth parlò della sua esperienza come schiava opponendosi alla tesi di chi non voleva riconoscere dei diritti alle donne appellandosi alla loro supposta debolezza e scarsa resistenza. L'ex schiava afroamericana, presentò la sua condizione specifica, di donna nera e schiavizzata, chiedendo di essere riconosciuta proprio a partire dalla sua esperienza particolare. Il suo discorso è una critica allo studio dei rapporti di potere a partire da un solo asse analitico e una denuncia alla prospettiva di analisi che non considera le identità come interconnesse e che, di conseguenza, non permette la vera emancipazione.

L'approccio intersezionale alle oppressioni delle donne nere è sostenuto dalle femministe della Third World Women's Alliance (TWWA), organizzazione di socialiste rivoluzionarie di colore attive tra la fine degli anni Sessanta e nel corso degli anni Settanta. La realtà descritta e denunciata all'interno dei pamphlets del loro manifesto, il *Black Women's Manifesto* (1970-1975), è quella delle donne in lotta per l'emancipazione all'interno del sistema americano che le sfrutta brutalmente, in quanto nere, in quanto donne e in quanto lavoratrici. La lotta delle protagoniste delle TWWA è contro il sistema razzista, capitalista, imperialista e sessista, che designa e attribuisce un "posto particolare" alle donne nere nella società. A loro sono accessibili solo certi settori del mercato del lavoro: le occupazioni meno retribuite e più modeste, come quelle di lavoratrici domestiche, lavandaie, archiviste e altre professioni di servizio.

Inoltre, esse sono portate a confrontarsi con standard di femminilità e di bellezza della società bianca borghese, per cui la bellezza ideale è quella della donna bianca, con la pelle chiara, i capelli lisci ed altre caratteristiche fisiche ben lontane da quelle delle donne nere. In risposta a queste imposizioni, le femministe afroamericane sostengono il principio secondo il quale *Black is Beautiful!* sottolineando e riconoscendo la "bellezza nera": apprezzando i capelli afro al naturale e i tratti somatici tipici delle persone di colore, definiti al contrario come "brutti" nell'America degli anni Sessanta e Settanta. È a partire da questo periodo che i Neri cominciano a parlare di "coscienza Nera", a rivendicare e a

---

<sup>4</sup> Il testo di S. Truth è disponibile al link: <https://sourcebooks.fordham.edu/mod/sojtruth-woman.asp> (consultato in ottobre 2020).

riconoscere l'esistenza di un'identità nera a cui aderire e che permette alla comunità nera di sentirsi libera di mostrare i propri caratteri con fierezza (Wallace, 1975). L'affermare che *Black is Beautiful!* rappresenta una dichiarazione di resistenza, ma anche un discorso positivo di auto-identificazione.

All'interno del *Black Women's Manifesto* (1970), viene descritta la *double jeopardy* delle donne di colore, discriminate sia per il colore della loro pelle che per il loro sesso. Esse subiscono disparità di trattamento su diversi livelli: sono sfruttate economicamente in quanto lavoratrici nere e donne, e allo stesso tempo sono vittime di politiche di controllo delle nascite e di sterilizzazione forzata, che provocano la perdita del controllo personale sul loro corpo, oltre che profonde ferite fisiche e psicologiche. All'epoca della TWWA questo tipo di pratiche è ancora socialmente accettato e considerato come lecito perché riguarda soggetti appartenenti alle minorità etniche del paese.

Si delinea così uno dei campi, quello dei diritti riproduttivi, in cui emergono i differenti posizionamenti delle femministe dal punto di vista razziale e di classe, da cui derivano diverse strategie di protesta tra il movimento del *Black feminism* e quello femminista bianco. Negli stessi anni in cui le femministe bianche lottano per il diritto all'aborto, le donne e le femministe africane-americane lottano per il diritto ad avere figli contro la politica di sterilizzazione che mira al contenimento delle nascite di nuovi indesiderati di "razze inferiori" (Bonfiglioli et al. 2009, 59).

Il corpo delle nere sembra assumere così un'importanza diversa rispetto a quello delle bianche. Secondo Crenshaw (1991), l'esperienza di altre pratiche di violenza fatte sul corpo delle donne di colore, come quella della violenza coniugale e dello stupro, possiede una dimensione razziale e sessista. Le ingiustizie subite dalle donne nere sono frutto della combinazione particolare dei diversi tipi e livelli di oppressioni alle quali queste ultime sono sottoposte a causa delle loro identità multiple, simultanee e interconnesse. Per quanto riguarda l'analisi intersezionale della violenza sulle donne nere, Crenshaw (1991) afferma che siano molteplici le strutture che interagiscono nel definire l'esperienza delle donne di colore rispetto all'essere picchiate. L'aspetto economico, il difficile accesso all'occupazione, all'alloggio e alla ricchezza, per cui le afroamericane sono spesso povere e collocate all'interno di una bassa classe sociale, si interseca con quello razziale e di genere. Le politiche di contrasto alla violenza sulle donne dovrebbero tenere in considerazione l'esistenza di questa intersezione di fattori. L'esperienza di donne che hanno in comune solo il fatto di essere state picchiate o violentate, senza tener presente

della loro diversa razza o situazione economica, non aiuta a definire come combattere tali violenze e ad individuare quali sono gli ostacoli che incontrano le vittime. Anche il fatto di essere donne immigrate deve essere tenuto in considerazione come dimensione chiave nell'analisi della violenza sulle donne. Le immigrate sono soggetti particolarmente vulnerabili: la loro testimonianza è spesso messa in discussione, o potrebbero inoltre emergere barriere culturali che scoraggiano le vittime a fare denuncia o a scappare da situazioni di pericolo e di violenza. Altri possibili ostacoli strutturali che riguardano le donne immigrate sono costituite dal fatto che spesso esse dipendono dai loro mariti, gli stessi soggetti che talvolta le rendono vittime di violenze, o ancora possono essere presenti delle barriere linguistiche, che scoraggerebbero le donne a chiedere supporto ai servizi sociali (Crenshaw, 1991).

Ancora una volta, nel denunciare la propria esperienza con il corpo e con la violenza, piuttosto che quella vissuta sul mercato del lavoro, le lotte delle protagoniste del *Black feminism* prendono le distanze dal movimento femminista americano “tradizionale”, riconosciuto e criticato per il suo “solipsismo bianco”<sup>5</sup>. Con questa espressione si intende descrivere come la lotta femminista degli anni Sessanta e Settanta si sia concentrata sull'universo delle bianche, sulla loro esperienza e sulla loro comprensione di dominazione, escludendo la realtà e il punto di vista delle nere. La posizione americana e il sistema che ne deriva, basati sulla “linea del colore”, è l'eredità del sistema schiavista prima, segregazionista e discriminatorio poi, ancora in essere nella società statunitense contemporanea (Dorlin 2008, 10).

Il *Black feminism* delle origini, ben lontano dall'identificarsi con la visione universalista del movimento femminista occidentale e borghese, ha ritenuto necessario prendere in considerazione una molteplicità di minacce, derivanti da un sistema di potere complesso in cui si strutturano oppressioni particolari, all'intersezione di diversi rapporti sociali (Jaunait, Chauvin 2012).

Il distacco tra il *Black feminism* e il femminismo “tradizionale” si è creato sia agli albori del movimento femminista nero, attraverso le posizioni critiche sostenute dalle leaders della *National Association of Colored Women*, fondata già alla fine dell'Ottocento, che durante il femminismo della seconda ondata<sup>6</sup>. Nel corso di questo periodo, le femministe

---

<sup>5</sup> Espressione di Adrienne Rich (1979), in “Disloyal to civilization: feminism, racism, gynophobia”.

<sup>6</sup> La storia del femminismo viene divisa generalmente in tre periodi, o “ondate” principali, e ognuno ha obiettivi leggermente diversi. La prima ondata femminista ricopre il periodo tra il XIX e la prima metà del

nere denunciano l'ignoranza e l'indifferenza rispetto alla condizione delle donne di colore da parte del *Women's Liberation Movement*, o ancora manifestano il loro disappunto riunendosi in movimenti paralleli come quello della *National Black Feminist Organization* (NBFO), gruppo separato di femministe afroamericane attivo dal 1973 al 1975, o quello del *Combahee River Collective*.

Il *Combahee River Collective*, costituitosi a partire dal 1974 separandosi dalla NBFO perché ritenuta eccessivamente "femminista-borghese", è un collettivo di femministe nere lesbiche radicali di Boston che lotta per l'identità politica specifica di una minoranza all'interno di una minoranza, quella di alcune donne di colore. Tale gruppo rappresenta una realtà interessante nel delineare il concetto di intersezionalità, oggetto di questo primo capitolo del mio elaborato. La dichiarazione di intenti espressa dal collettivo all'interno del suo manifesto (1978) è quella di un gruppo di donne che si definiscono come "attivamente impegnate nella lotta contro l'oppressione razziale, sessuale, eterosessuale e di classe" e che vedono come loro compito particolare quello di "sviluppare un'analisi e una pratica integrata, basata sul fatto che i principali sistemi di oppressione siano strettamente legati tra loro, interconnessi" (Combahee River Collective 1978, 59-60, trad. mia). Le componenti femministe del collettivo di Boston affermano inoltre che il femminismo nero sia il movimento politico in grado di combattere le "oppressioni multiple e simultanee" che affrontano le donne di colore.

Nella loro Dichiarazione (1978), l'accento viene posto sulla presa di coscienza politica che emerge dall'analisi dell'esperienza personale individuale in quanto donna e in quanto nera. Tale esperienza peculiare viene successivamente condivisa con le altre donne di colore e in tal modo ne risulta rafforzata, alimentando così una sempre maggiore consapevolezza collettiva di autodeterminazione e autoaffermazione. La *Dichiarazione del Combahee River Collective* oltre a definire quali sono le credenze del gruppo, quindi il dominio politico specifico nel quale agire, inquadra i principali temi e pratiche sui quali far convergere battaglie e mobilitazioni. I progetti del collettivo si sviluppano in numerosi ambiti, come quello delle politiche sociali, del mondo del lavoro, dell'accesso ai servizi,

---

XX secolo, rivendica il diritto di voto, il diritto al lavoro e all'istruzione femminile. La seconda ondata del femminismo, quella degli anni Sessanta, Settanta e Ottanta, include nei propri obiettivi anche il superamento delle disuguaglianze culturali e delle disparità nelle norme legali e nei ruoli di genere all'interno della società. Qui il conflitto è spostato sul terreno della sessualità e della riproduzione, temi dibattuti anche successivamente, durante il terzo periodo del femminismo. Il femminismo della terza ondata, dagli anni Novanta in poi, è infatti una continuazione della "seconda ondata", indaga i suoi fallimenti e cerca di portarne a termine i successi.

ma anche in altri settori, come quello delle sterilizzazioni abusive, del diritto all'aborto, delle donne vittime di violenza e del diritto alla salute.

La prospettiva con cui vengono definiti i programmi del gruppo tiene sempre in considerazione la condizione specifica delle donne di colore, spesso stereotipate dalla società americana dell'epoca e definite come "bambinaie dei bianchi", "matriarche" o "puttane" (Combahee River Collective 1978, 63, trad. mia). Il punto di vista delle donne di colore è al centro della Dichiarazione (1978) al cui interno viene più volte ribadito che la lotta delle femministe nere si concentra sulle oppressioni specifiche che esse subiscono, combinando inizialmente l'antirazzismo e l'antisessismo, e in un secondo momento attaccando l'eterosessismo e l'oppressione economica capitalista.

Molte delle femministe nere che aderiscono al *Combahee River Collective* sono attive anche all'interno di altri movimenti di liberazione della comunità nera in generale, come quello per i diritti civili, il *Black Nationalism*, o le *Black Panthers*. Nella loro Dichiarazione (1978), così come nei pamphlets del *Black Women's Manifesto* (1970-1975) risulta chiara la convinzione che la rivoluzione del *Black feminism* implichi l'emancipazione del popolo nero in generale, quindi sia la liberazione maschile che femminile. Solo prendendo coscienza di questo, rigettando l'idea della presunta inferiorità delle donne rispetto agli uomini e quella della competizione tra i sessi come unica possibile relazione tra loro, la liberazione della comunità nera tutta, così come quella di altre categorie oppresse, potrà realmente realizzarsi (TWWA 1970).

Lo slogan femminista "il personale è politico"<sup>7</sup>, emerge chiaramente dalla *Dichiarazione del Combahee River Collective* degli anni Settanta e sarà alla base dei discorsi delle esponenti del *Black feminism* anche dei successivi anni Ottanta. Nel corso del XX secolo e particolarmente durante la sua seconda metà quindi, le donne nere, attraverso l'estensione del principio "il personale è politico", prendono coscienza dell'importanza di condividere le loro esperienze e le loro testimonianze, affrontando le implicazioni di razza, genere e classe. Il crescente fermento creato dalle femministe nere si unisce al movimento per i diritti civili che stava trasformando le regioni del Sud degli Stati Uniti eliminando il segregazionismo nei luoghi pubblici e favorendo l'integrazione scolastica e il diritto di voto ai neri (Evans 1991). Tutto ciò ha una risonanza a livello culturale e

---

<sup>7</sup> Questo slogan contesta l'idea liberale che separa la sfera pubblica prerogativa degli uomini, spazio prevalentemente maschile di relazioni politiche ed economiche, da quella privata privilegio delle donne, spazio femminile dedicato al lavoro di cura.

sociale, soprattutto per quanto riguarda la politicizzazione del movimento femminista nero americano prima, ma anche postcoloniale poi.

### **1.1.2 L'identità intersezionale e il punto di vista specifico delle donne nere**

Al fine di comprendere come l'approccio intersezionale si sia originato a partire dalle rivendicazioni e dalle mobilitazioni del *Black feminism*, e abbia trovato uno sviluppo anche nel femminismo postcoloniale e transnazionale, è necessario analizzare come sia maturata l'esistenza di un'*identità intersezionale* delle donne di colore, attraverso i vissuti e i discorsi di alcune delle principali femministe americane.

A partire dagli anni Settanta il *Black Feminism* passa da una logica di gruppo di coscienza e di parola a quella di un gruppo di riflessione, studio e azione (Dorlin 2008). Le femministe nere riconoscono gradualmente la loro "identità particolare", legata alla loro "posizione particolare" all'interno della società. Tale condizione, diversa da quella delle donne bianche e da quella degli uomini neri, emerge dagli scritti di Angela Davis che afferma che la soggettivazione politica delle donne sia intrinsecamente legata a delle determinazioni di razza e di classe e che il movimento di lotta femminista nero dipenda da tale complesso meccanismo di interconnessioni tra assi di potere. Anche lo status socio-economico delle donne nere è frutto della triplice oppressione che le caratterizza. Ogni diritto negato e ogni disuguaglianza verso le donne di colore è radicato all'interno del loro triplice sfruttamento: come nere, come lavoratrici e come donne (Davis 1981).

In *Donne, Razza e Classe* (1981), uno dei testi di riferimento del femminismo, Davis analizza la storia della condizione delle afroamericane sia come schiave, durante il periodo dello schiavismo, che come lavoratrici domestiche poi. Le nere sono spesso considerate come "buone serve", i ruoli vulnerabili che vengono a loro attribuiti hanno alimentato nel tempo e continuano ad alimentare i miti sulla "immoralità" delle donne nere, viste come "inette" e come "promiscue" (Davis 1981, 129). Il movimento femminista bianco e di classe media dell'epoca spesso non si dimostra in grado di comprendere ed inglobare nella sua lotta le richieste delle lavoratrici afroamericane. Davis mette in luce il razzismo insito in una parte del femminismo delle origini e afferma che la condizione delle donne lavoratrici bianche sia legata alle oppressioni e alle vessazioni che subiscono le donne di colore, sovente le loro domestiche. Non è possibile combattere per i diritti e la liberazione delle donne pensando ad un soggetto "donna"

universale ed omogeneo, e questa sarà una convinzione anche alla base del femminismo postcoloniale europeo.

Un altro tema importante toccato da Davis è quello del “mito del matriarcato nero”, reso popolare dal saggio *The Negro Family: The Case For National Action* del senatore Moynihan nel 1965. Il cosiddetto *Moyhian Report* collegava i problemi sociali ed economici della comunità nera ad una struttura familiare definita come matriarcale, non in linea con il resto della società statunitense che era caratterizzato invece da una concezione patriarcale della famiglia tradizionale bianca. Secondo questa tesi, l’origine dell’oppressione dei neri sarebbe dovuta all’assenza di un’autorità, e quindi di una supremazia, maschile tra i neri.

Anche Michele Wallace (1975), celebre autrice femminista nera<sup>8</sup> impegnata sia all’interno del movimento di liberazione dei neri che in quello femminista, ha dichiarato che durante il suo attivismo di gioventù si è trovata diverse volte a combattere il “mito del matriarcato nero”. Le donne nere venivano accusate di aver distrutto la mascolinità degli uomini neri, di averli castrati, lavorando quando loro non lavoravano, guadagnando dei soldi quando loro non li guadagnavano, dimostrandosi troppo “rumorose e dominatrici” e “non abbastanza riservate”. Il ruolo che la società americana degli anni Sessanta e Settanta si attendeva dalle donne nere era quello di essere “la donna del proprio uomo”, la custode della casa e dei bambini, di nuovo la “serva” che era stata ai tempi dello schiavismo (Wallace 1975, 48,49).

Wallace è stata membro della *National Black Feminist Organization* e afferma che il movimento è probabilmente fallito perché l’epoca nella quale è nato e si è sviluppato non era ancora sufficientemente matura per questo genere di organizzazioni. Secondo l’autrice femminista nera è comunque fondamentale per le donne di colore avere dei momenti di presa di consapevolezza comune e di condivisione, al fine di risvegliare la propria coscienza, riconoscere la propria identità e impegnarsi attivamente all’interno del movimento femminista. La stessa Wallace (1975), infine, si auspica che in futuro il *Black feminism* non costituisca un movimento separatista del femminismo, anche se lei stessa

---

<sup>8</sup> Wallace è l’autrice di *Black Macho and the myth of the Superwoman* (1979), uno dei primi esempi di testi appartenenti alla letteratura femminista nera. Tra i vari temi oggetto del libro, vi è la denuncia delle ingiustizie specifiche subite dalle donne nere, legate ancora una volta all’intersezione di dinamiche sessiste e razziste.

definisce i problemi delle donne nere come molto particolari, ma che invece l'avvenire sia un movimento di donne multiculturale.

La questione del dare valore alla differenza tra le donne e dell'importanza di "trasformare il silenzio in parole e in azione", è alla base del pensiero di Audre Lorde (1984), poetessa e scrittrice americana di origine caraibica che si auto-definisce "nera, lesbica, femminista, guerriera, poeta e madre". Le differenze tra le donne, non sono concepite da Lorde come ostacoli, bensì come un potenziale per un movimento femminista in grado di inglobare le lotte di tutte le donne, al di là del colore della pelle, della razza, dell'etnia, della classe sociale, dell'orientamento sessuale. Lorde è una femminista "intersezionalista", che nei suoi scritti sfida razzismo, sessismo, classismo, omofobia, eterosessismo, discriminazione contro gli anziani e contro i disabili, partecipando ai movimenti sociali e di protesta della seconda metà del Novecento e costruendo dei ponti tra le differenze.

Sfidando le oppressioni "multiple e simultanee", Lorde combatte contro la tirannia del silenzio ed esorta le femministe nere a far sentire la propria voce, la voce che deriva dalla loro posizione unica e particolare, sempre nell'ottica di un approccio intersezionale. Il grido che rompe il muro del silenzio e della paura è quello che si batte per ottenere visibilità della propria negritudine, la stessa che rende estremamente vulnerabili le donne nere è al contempo la fonte della loro più grande forza. Inoltre, per "trasformare il silenzio in parole e in azioni", Lorde esorta ogni donna a prendere posto all'interno di tale processo di trasformazione e a riconoscere il ruolo vitale che ciascuna gioca (Lorde 1984).

Questo principio, legato alla consapevolezza di appartenere ad un'identità particolare, intersezionale, e di condividere questa posizione con tante altre donne nella stessa condizione, è alla base della costruzione di un punto di vista femminista nero specifico. Secondo Patricia Hill Collins (1989), nota accademica americana esperta di razza, genere e classe, il posizionamento particolare delle donne nere è collocato all'interno di una matrice di dominazione legata alla realtà materiale, e non, come sostenuto da altri, alla struttura familiare dei neri, al mito del matriarcato e all'eredità dello schiavismo. Questi argomenti sono stati utilizzati dalla società bianca occidentale come motivazioni per inserire la comunità nera tra gli oppressi e per giustificare gli atteggiamenti e le pratiche discriminatorie che ne derivano. I gruppi dominanti, nel corso del tempo, hanno cercato di reprimere le riflessioni dei neri: per le prime femministe nere non è stato facile sviluppare una coscienza comune, derivata dalla condivisione dei loro vissuti e volta a definire il loro punto di vista specifico.

Hill Collins (1989) sostiene che nella costruzione sociale del pensiero femminista nero è stato fondamentale che le femministe nere si siano riconosciute in un sistema di oppressioni ben definito, così come sulle pratiche e sulle lotte necessarie per potervi far fronte. Il lavoro di identificazione dei concetti che determina il punto di vista particolare delle donne di colore è uno dei principali argomenti degli studi delle intellettuali nere e femministe contemporanee. Questo punto di vista è caratterizzato da due problematiche: lo statuto economico e politico della comunità nera che porta le donne nere a vivere delle esperienze particolari che creano in loro una percezione della realtà materiale diversa da quella di altri gruppi; le esperienze particolari delle donne nere che stimolano una “presa di coscienza femminista e nera specifica” (Hill Collins 1989, 139).

Le femministe nere sono passate dall’esperienza dell’oppressione alla formulazione di un punto di vista specifico su questa esperienza e, infine, alla resistenza. Durante questa trasformazione, bisogna riconoscere che le donne di colore hanno trovato, nella comunità africana-americana tradizionale, un sostegno istituzionale per poter valorizzare la loro situazione concreta. All’interno delle Chiese Nere, così come nei contesti famigliari e comunitari, le donne nere hanno potuto stabilire dei legami di “sorellanza”, creando delle relazioni particolari attraverso la pratica del dialogo, che deriva dalla tradizione narrativa orale all’origine della cultura afro-americana. In questo contesto, predominano il cosiddetto “linguaggio del cuore” e “l’etica del *care*”, la quale attribuisce un ruolo centrale all’espressività personale, alle emozioni e all’empatia. Questi caratteri sono anche il fondamento di un’*epistemologia femminista Afrocentrica*, un’epistemologia “alternativa” con propri criteri di legittimità scientifica. Essa è destinata a svilupparsi in modo sempre più consistente nel campo accademico, anche se ostacolata dal processo di validazione del sapere che per decenni è stato, e continua ad essere, tendenzialmente eurocentrico ed androcentrico (Hill Collins 1989).

L’identità intersezionale, la denuncia dell’invisibilità, le narrazioni distorte di derivazione suprematista bianca sulle donne nere e sui neri in generale sono temi ricorrenti nei lavori delle studiose che abbiamo approfondito in questo paragrafo. L’intreccio delle dimensioni di classe, razza, genere e sessualità ha caratterizzato le lotte e le opere di diverse altre accademiche femministe nere, africane ma anche di origine chicana, sia all’interno che all’esterno dei confini americani, tra cui bell hooks, Hazel Carby e Gloria Anzaldúa, solo per citare le principali.

Negli anni Novanta, il dibattito sull'approccio femminista intersezionale è al centro degli studi di *gender and postcolonial studies* e vede come protagoniste non più solo le donne africane-americane, ma anche le donne immigrate dagli ex-territori colonizzati o quelle coinvolte in percorsi di diaspora. Si sviluppa in molte parti del mondo, tra cui l'Europa, il cosiddetto femminismo postcoloniale, ad opera di pensatrici provenienti da paesi "altri" che denunciano le posizioni *mainstream* dei femminismi occidentali. Questa corrente di pensiero e azione critica il modo in cui il colonialismo ha esercitato il suo potere lavorando sulle categorie di genere, razza e classe, e come l'eredità dell'ideologia colonialista sia ancora presente in alcuni settori del femminismo statunitense ed europeo (Bonfiglioli et al. 2009).

### **1.1.3 Il femminismo postcoloniale in Europa e il caso italiano**

Il pensiero femminista nero approda in Europa con le pubblicazioni delle prime studiose che si interrogano, sulla scia del *Black feminism* americano, sull'intreccio delle categorie di razza, classe e genere nel continente europeo. Uno dei saggi più famosi a riguardo è *White Woman Listen! Black Feminism and the Boundaries of Sister* (1982) di Hazel Carby. Nel testo viene messo in evidenza come il "Noi" di "noi, le donne", al centro delle rivendicazioni femministe e dell'idea di una "sorellanza universale", non rappresenti e non consideri la storia e i vissuti delle donne "altre", diverse da quelle bianche e occidentali. Ne deriva una forte critica al femminismo bianco e alla sua incapacità di adottare una prospettiva intersezionale, che tenga presente le interrelazioni esistenti tra differenti categorie e assi di potere. Le femministe nere chiedono che le femministe bianche riconoscano l'esistenza del razzismo, che struttura le relazioni tra donne e i rapporti di potere e di oppressione, all'interno del movimento femminista europeo. Hazel Carby (1982) sottolinea inoltre il fatto che i maggiori e più efficaci sistemi di reti di relazioni femminili siano quelli tra donne nere, donne asiatiche, donne caraibiche e donne immigrate in generale che adattano i loro *female networks* al contesto in cui vivono. Le donne di colore sono figure chiave nello sviluppo di strategie di sopravvivenza e di adattamento a situazioni e ad ambienti nuovi, sia in passato, durante il periodo dello schiavismo e del colonialismo, che successivamente, affrontando razzismo ed autoritarismo.

Il contesto storico, politico, sociale e culturale statunitense che ha dato vita al *Black feminism* è, per certi versi, diverso da quello europeo e quindi sorge spontaneo interrogarsi sull'ipotesi che si possa parlare di femminismo nero in Europa. I paesi europei stessi differiscono tra loro nelle loro imprese imperialistiche e colonialistiche da un lato, e riguardo allo sviluppo del movimento femminista dall'altro. Tuttavia, a partire dalla fine degli anni Sessanta, si possono riscontrare movimenti che denunciano duramente gli aspetti più normativi e "repressivi" delle società occidentali, in un clima generale di effervescenza politica che coinvolge diversi attori sociali, tra cui i giovani, gli studenti, gli *hippies*, i movimenti anticoloniali, le lotte per il disarmo e le lotte operaie (Perilli 2007).

Le battaglie dei movimenti anti-sistema percorrono la fine del XX secolo e si atualizzano fino ai nostri giorni. Nel corso del tempo, esse reclamano l'emancipazione dei "vulnerabili" tra cui i neri, gli ebrei, le donne, i disabili, i migranti e caratterizzano sia il mondo occidentale che il "Terzo Mondo", intersecandosi anche con il movimento femminista e provocando una progressiva rottura di equilibrio degli schemi classici della lotta femminista stessa. In particolare, ad un certo punto, si fanno sempre più pesanti le critiche verso un femminismo che si manifesta come occidentale, bianco, della classe media e che pretende di rappresentare tutte le donne in nome della lotta contro il patriarcato, sistema che opprime il genere femminile e che quindi merita di essere combattuto ed estirpato.

Sebbene sia legittimo concentrare i propri sforzi contro il sistema patriarcale non bisogna dimenticare che esistono anche "altre" oppressioni, che le donne subiscono in virtù della loro condizione e posizione intersezionale dovuta all'incrociarsi delle categorie a cui appartengono. A partire dagli anni Ottanta e Novanta, le donne nere, chicane, latine, asiatiche, migranti, lesbiche, operaie, levano il proprio grido di protesta contro il femminismo egemonico<sup>9</sup> che fino a quel momento non era stato in grado di rappresentarle, e in molti casi non le aveva nemmeno considerate e ascoltate. L'identità di queste donne, la cui "razza" e "classe" è stata per molti anni ignorata, così come la loro esperienza, non può ricadere sotto l'etichetta universale e neutra di "donna".

---

<sup>9</sup> Con femminismo egemonico viene inteso il femminismo occidentale, nordamericano ed europeo, che universalizza l'esperienza delle "donne", vittimizzando le donne "altre", e che concentra proteste e rivendicazioni specialmente contro il patriarcato. Questo tipo di femminismo si basa fondamentalmente sul mancato riconoscimento della doppia linea del privilegio di "bianchezza" e di "middle class" che caratterizza le femministe occidentali.

Il femminismo bianco ha per troppo tempo sottovalutato la questione della differenza tra le donne: attuando una sorta di invisibilizzazione delle donne “non-bianche” e assumendo una concezione semplicistica della “donna oppressa”. Pensare alle differenze (di classe, orientamento sessuale, di “razza” e così via) tra donne permette di sottrarle al comune denominatore dell’oppressione (Perilli 2007).

Questa riflessione non deve sfociare nel riconoscere l’ineguaglianza tra donne, ma dovrebbe essere alla base del femminismo attuale, un femminismo auto-critico, che si assume le sue colpe e che denuncia il sistema di dominazione e sfruttamento messo in atto sia dalla società che all’interno del movimento femminista stesso. Il femminismo degli anni Settanta, che rivendica una soggettività in grado di mobilitare tutte le donne in nome di una “sorellanza globale”, di un “corpo collettivo” e di un’identità comune in quanto donne, è in realtà frutto dell’universalizzazione dell’esperienza di vita delle donne bianche e di classe media. Le politiche assimilazioniste e la nozione omogeneizzante di sorellanza non reggono più il confronto con l’emergere di diversi femminismi. Non è più possibile parlare di individuo neutro, *color-blind* e *gender-blind*, ma è invece necessario ricercare un nuovo tipo di “universalismo” (Baritono 2007).

Il femminismo postcoloniale, sviluppatosi nel corso degli anni Novanta attraverso i movimenti femministi del sud del mondo, si fonda sui concetti presentati finora e quindi principalmente sulla necessità di riconoscere le differenze tra donne. Le principali studiose originarie degli ex territori colonizzati, tra le quali Mohanty, Spivak, Minh Ha, si concentrano sull’analisi delle dinamiche nelle relazioni di potere tra Nord e Sud del mondo, contestando l’egemonia globale della cultura occidentale. Esse denunciano la posizione che il femminismo bianco ha per anni assegnato alla donna colonizzata, decolonizzata, immigrata: quella di donna ridotta al silenzio, privata della facoltà di azione consapevole, rappresentata da altre donne perché incapace di rappresentare lei stessa (Pasquino, Sabelli 2011).

Oggi non si può più parlare di una supposta essenza femminile, né di un’unica categoria “donna” universale. Grazie alla critica all’eurocentrismo dell’universalismo da parte delle femministe nere e postcoloniali, il femminismo occidentale può attuare quel processo di auto-critica, precedentemente annunciato, nell’ottica di un ripensamento teorico generale. Negli ultimi tre decenni, il femminismo transnazionale rappresenta un’importante novità a questo proposito: esso crea nuovi spazi di dialogo internazionale e cibernetico all’interno di uno contesto globale non più etnocentrico. Dalla Conferenza di Pechino

(1995)<sup>10</sup> in poi, viene introdotto il tema dell'*agency*, caro alle femministe postcoloniali, ossia “la capacità di azione e significazione, di costruzione di relazioni e legami politici a partire dalla propria specifica collocazione e dall'intreccio delle differenze di classe, etnia, razza che definiscono l'identità soggettiva” (Baritono 2007, 726). L'applicazione della prospettiva intersezionale al movimento femminista, divenuto sempre più “ibrido”, è l'opportunità per rafforzare coalizioni transnazionali tra donne che appartengono a culture e contesti diversi, sempre a partire dalla loro condizione e posizione specifica. La solidarietà delle femministe transnazionali, intersezionali, che ripropongono nuovi intrecci e intersezioni tra Occidente e “Terzo Mondo”, emerge non malgrado, ma *nelle* differenze, e tramite i confini intesi come spazi di traduzione e modi di relazione (Demaria 2016, 85).

Nel caso del femminismo nero, di quello postcoloniale e della prospettiva transnazionale, è fondamentale adottare una lente analitica di tipo intersezionale. Un unico punto di vista, quello del femminismo bianco occidentale, non si è rivelato esaustivo nel comprendere le discriminazioni, le oppressioni e le ineguaglianze che caratterizzano alcune donne rispetto ad altre donne. La categoria di “diversità” non va applicata solo tra uomo e donna ma anche all'interno del genere femminile, relativamente alle differenze tra le donne. Inoltre, l'ottica del femminismo di tipo intersezionale evidenzia la necessità di mettere in luce l'*agency* delle donne, la loro soggettività e capacità di fare resistenza all'interno di contesti di sfruttamento, superando l'approccio vittimistico (Lorettoni 2018).

Esistono diversi livelli di *empowerment* delle donne, che emergono dall'analisi di molteplici categorie e dalle loro intersezioni. All'interno di questo elaborato verrà analizzato come le categorie a cui appartengono le donne nere, in particolare coloro che provengono dall'Africa sub-sahariana e dal Corno d'Africa, che vivono in Italia interagiscono tra loro sul mercato del lavoro. Come le diversità di queste donne provochino una narrazione particolare sia nella mente dell'ipotetico datore di lavoro, che all'interno delle donne stesse, nella loro auto-percezione. Nel nostro paese le donne nere incontrano spesso difficoltà nell'occupare posizioni *high level*, o si ritrovano segregate all'interno di un mercato del lavoro limitato solo ad alcuni settori, come quello del

---

<sup>10</sup> La Conferenza di Pechino del 1995 è la IV Conferenza mondiale delle donne e rappresenta un vero *turning point* del movimento transnazionale delle donne. La Piattaforma d'Azione approvata durante la conferenza è tuttora il testo politico più rilevante del femminismo nel mondo. In questa occasione avviene il passaggio dall'idea di “femminismo” a quella di “diritti delle donne”, affermati a loro volta come “diritti umani”.

*domestic, care or sexual work*. Tutto ciò è legato a diverse ragioni, tra cui il difficile ottenimento della cittadinanza italiana, condizione essenziale per poter occupare determinate posizioni lavorative. Durante il mio studio, l'obiettivo non sarà quello di sommare le differenze ma di comprendere le dinamiche dell'intersecarsi e del sovrapporsi dei diversi assi discriminatori.

La questione della cura e del lavoro domestico all'interno dei sistemi occidentali capitalistici razziali del passato, così come all'interno delle moderne forme statali del presente, dev'essere al centro di quello che Vergès (2019) definisce "femminismo decoloniale", della sua teorizzazione e lotta. Il lavoro domestico, e tipicamente quello di "pulizia", rappresenta per le donne un'oppressione secolare. Oggi, il movimento femminista è chiamato a combattere il sistema capitalistico, patriarcale e neoliberale che produce soggetti subalterni e "invisibili", spesso "donne di colore", "straniere", "immigrate", a cui spetta il compito di pulire il mondo. L'idea e la pratica che sostengono che le donne del Sud debbano pulire il mondo del Nord non dovrebbero più avere ragione di esistere, eppure in Occidente, e in Italia in particolare, è ancora così.

Il nostro paese, terra degli "italiani brava gente", riconosce con difficoltà il proprio passato colonizzatore e razzista. Tuttavia, gli atteggiamenti razzisti del passato italiano, come quelli provocati dalle leggi anti-giudaiche del '38, dall'antimeridionalismo e dall'impresa coloniale, restano e si sedimentano negli italiani ancora oggi, alimentati dalla retorica anti-migrante, portata avanti da alcuni partiti e movimenti di destra (Bonfiglioli et al. 2009). Nell'oblio e nella tentata cancellazione del passato razzista italiano, così come nella tendenza "essenzialista" del riconoscere come unica "differenza" quella sessuale (la differenza biologica tra donne e uomini), sottovalutando gli altri assi della differenza (le differenze tra le donne), si ritrovano le maggiori cause delle difficoltà della teoria femminista italiana a sviluppare un discorso capace di articolare razza, genere e classe (Perilli 2007).

Il femminismo italiano ha fatto i conti e fronteggia tutt'oggi la sfida dell'integrazione di donne "altre", donne "straniere", e della messa in discussione di alcuni presupposti della propria teoria e pratica politica. Anche se in Italia non c'è stato un momento di rottura come quello del *Black feminism* degli anni Ottanta negli Stati Uniti, oggi è innegabile la presenza di una consistente comunità nera e migrante che si manifesta e prende forme attraverso lo sviluppo di nuove realtà. Il femminismo italiano dovrebbe essere sempre più "inclusivo", ovvero capace di includere donne di varie etnie e diverse provenienze.

A questo proposito sono decisive le iniziative di associazioni costituite da donne native e migranti, come *Almaterra* di Torino, o la *Casa di Ramia* a Verona, centro interculturale che si propone di essere un punto di incontro tra donne di diversa etnia per condividere vissuti, esperienze creative e artistiche frutto della mescolanza di molteplici culture in dialogo tra loro. È determinante a riguardo anche la letteratura “migrante”, portata avanti da scrittrici e studiose afro discendenti che si trovano in Italia e che raccontano della loro costante posizione “ibrida” tra l’essere italiana e l’essere africana. Note autrici come Igiaba Scego e Geneviévé Makaping ne sono un esempio. Nel suo libro, *Traiettorie di sguardi. E se gli altri foste voi?* (2001) Makaping, antropologa e scrittrice camerunense che vive in Italia dal 1988, descrive episodi della propria quotidianità dal punto di vista delle “minoranze”, dei “subalterni”, dei “colonizzati”. Il suo è un lavoro di osservazione partecipante costante, che avviene nel corso della sua vita in Italia, in cui l’autrice si interroga sull’*altro* e studia noi, la maggioranza bianca che abita il nostro paese. L’*altro* è colui che è diverso per lingua, colore della pelle, per modo di vestire, di fare e di parlare. Lei racconta la sua storia, quella della sua identità multipla in quanto donna, camerunense e italiana insieme, bamiléké<sup>11</sup> e calabrese allo stesso momento. Dal suo libro emergono i tanti episodi di razzismo che ancora oggi segnano la nostra nazione, tra falsi miti di “bontà del popolo italiano” e arretratezza culturale nel continuare ad associare donne nere ad appellativi e a stereotipi come “sporca negra” (Makaping 2001, 87) o nel migliore dei casi “puttana”, “badante”. Gli stereotipi razzializzati e sessualizzati agiscono come dispositivi di potere e di controllo, per regolamentare flussi migratori ed alimentare un mercato del lavoro di manodopera sottopagata. Tuttavia, non è pensabile continuare a considerare gli “altri” come diversi da “noi” in quanto questi “altri” sono già da tempo parte del “noi”. L’identità nazionale italiana si avvia così verso un percorso di trasformazione, decostruzione e ridefinizione, capace di annullare la nozione omogenea, etero-normativa ed escludente di italianità (Sabelli 2012).

Parlare di “afroitaliani” è sempre più frequente e pertinente: nel nostro paese vi è una presenza massiccia di italiani afrodiscendenti che sono nati in Italia o vi hanno vissuto gran parte della propria vita, in seguito alla diaspora africana in Europa. Camilla Hawthorne nella *Prefazione di Future. Il domani narrato dalle voci di oggi* (2019), una recente e brillante raccolta di testi di autrici afroitaliane, afferma che si possa parlare di

---

<sup>11</sup> I Bamiléké sono il più grande gruppo etnico del Camerun e abitano le regioni occidentali e nord-ovest del paese.

femminismo nero in Italia, così come di donne afroitaliane e della loro *double consciousness* e *border consciousness*. La sensazione di stare “nel mezzo”, sapendo di essere italiane ma “straniera” per i bianchi, si ritrova nei racconti dei vissuti delle scrittrici afroitaliane, narrazioni simili a quelle delle afroamericane del *Black Feminism*, presentate in questa prima parte del mio elaborato.

La diaspora africana è globale: non è solo americana, ma anche europea e italiana. Il razzismo non può essere concepito solo come un problema “americano”, le categorie di “nero/a” e “italiano/a” non sono affatto reciprocamente escludenti. Nel corso degli ultimi anni assistiamo ad ondate di mobilitazioni di giovani afroitaliani o *Black italians*/neri italiani<sup>12</sup>. I figli della prima generazione di migranti africani, arrivati soprattutto durante gli anni Ottanta e Novanta, sono ora maggiorenni e sono cresciuti in Italia con la consapevolezza di essere italiani, anche se talvolta la società intorno a loro fatica a riconoscerli come “italiani veri”. Non esiste una singola “afroitalianità”, ma anzi una serie di esperienze che portano a molteplici soggettività e a lotte comuni. Le donne afroitaliane, che fanno quotidiana esperienza di razzismo applicato al genere, hanno un ruolo fondamentale all’interno di queste mobilitazioni e rivendicazioni (Hawthorne 2019).

Le lotte delle afroitaliane si intrecciano sempre di più con questioni legate all’immigrazione, alle frontiere e al colonialismo. Razzismo, colonialismo e fortificazione delle frontiere, termine particolarmente in voga nello scenario politico e decisionale attuale dell’Unione Europea per far fronte alla cosiddetta (falsa) “invasione africana”, sono processi storicamente interconnessi. Per combattere un tale andamento è necessaria una resistenza globale, una sorellanza globale, nella quale le donne bianche, native italiane, lottano a fianco delle donne nere, sia di prima che di seconda e terza generazione. Queste ultime aprono il dibattito sulla questione della loro appartenenza, la quale non si misura più in base al sangue, al luogo di nascita o alla linea del colore. Oggi viviamo all’interno di un “nuovo immaginario italiano” in cui lo sviluppo del discorso intersezionale è fondamentale per superare la miopia analitica che ha caratterizzato da troppo tempo gli studi sulle donne di colore, e sulle donne migranti più in generale. Adottare un punto di vista intersezionale significa posizionarsi tra le intersezioni, tra le dinamiche inesplorate degli studi su queste donne, tra il livello “micro” (inteso come

---

<sup>12</sup> Si pensi a riguardo alle ultime vicende legate al movimento *Black Lives Matter* e alle proteste giovanili di giugno 2020 nelle piazze di numerose città italiane, di riflesso a quelle americane, dopo l’uccisione dell’afroamericano George Floyd, schiacciato a morte per 8 minuti dal ginocchio di un agente di Minneapolis.

*agency* del soggetto e nell'ambito della vita quotidiana delle persone) ed il livello "macro" (livello statale, istituzionale, sulla sfera normativa, politica, sociale, economica e culturale).

Al fine di comprendere come poter applicare il concetto di intersezionalità al mondo del lavoro delle donne nere in Italia, nella prossima parte verranno enucleati i principali nodi teorici e pratici dell'utilizzo di tale concetto in ambito accademico. L'intersezionalità si rivela essere un utile strumento, di sistematizzazione relativamente recente, sia teorico (ossia utile nella definizione del soggetto) che metodologico (quali processi e strutture analizzare e come farlo). Parlare della nozione di intersezionalità senza fare una disamina del pensiero femminista nero e postcoloniale, che ha introdotto il concetto in ambito accademico, non sarebbe stato possibile. In questa prima parte del mio elaborato, è emersa l'importanza di considerare l'intreccio di categorie (razza, genere e classe principalmente) e assi di potere nello studio del posizionamento delle donne nere, della loro soggettivazione e delle relazioni sociali ingiuste che esse vivono. Nella prossima sezione, verrà presentato il dibattito accademico che si è acceso intorno alla nozione di intersezionalità, a quali spunti teorici e schemi analitici ha dato vita, con particolare attenzione agli ambiti che mi sembrano rilevanti al fine di contestualizzare la mia domanda di ricerca.

## 1.2 Il dibattito intersezionale nel mondo accademico

La teoria e la pratica intersezionale, che sono state negli ultimi anni al centro di un vivace dibattito accademico, hanno dato un fondamentale apporto al mondo delle scienze giuridiche, sociali, economiche e politiche, specialmente in ambito internazionale ed europeo, ma anche a livello dei singoli stati. La disuguaglianza sociale, indagata a partire da un approccio intersezionale, emerge nella sua natura multidimensionale. Non è possibile parlare di una dimensione della disuguaglianza, della discriminazione e, quindi, della “diversità” senza coinvolgere anche altre dimensioni. L’intersezionalità come strumento analitico, offre una lente di indagine applicabile a molteplici fenomeni che caratterizzano numerosi aspetti della nostra vita in società: le identità collettive e individuali, i processi di soggettivazione, il rapporto tra *agency* e struttura, tra singolo e collettività, tra individuo e istituzioni. Come strumento euristico, l’intersezionalità serve ad esplorare il più alto numero possibile di categorie sociali e l’intersezione tra di esse, quando studiamo una realtà sociale complessa. L’intersezionalità è uno strumento chiave per comprendere la pluralità delle dinamiche in atto nelle nostre società contemporanee e i processi di differenziazione che hanno luogo in esse.

Durante questa seconda sezione del primo capitolo verranno presentati i principali campi di utilizzo e di utilità dell’intersezionalità. La vastità dei temi e degli argomenti su cui sarebbe interessante porre attenzione ci porta a dover far delle scelte e a sviluppare solo alcune delle sfaccettature possibili nell’applicazione dello strumento intersezionale. In particolar modo, ci concentreremo sull’apporto intersezionale nell’ambito del diritto antidiscriminatorio e sulla natura interdisciplinare e *work in progress* di questo nuovo concetto. L’intersezionalità è uno strumento teorico che può essere in grado di spiegare la situazione di particolare svantaggio occupazionale vissuta da parte di coloro che si trovano esposti a molteplici fattori discriminatori, che agiscono tra loro in modo simultaneo. Quali sono le dimensioni che discriminano l’accesso a determinati settori del mercato del lavoro delle donne nere in Italia? Come si manifestano, se ci sono, le discriminazioni nei confronti delle donne di colore sul mercato del lavoro? Come interagiscono le categorie di appartenenze delle donne nere nel campo del mercato del lavoro? Quali relazioni di potere si instaurano e come si intrecciano gli assi di potere in quest’ambito?

Pensare “intersezionalmente” è sempre più diffuso in ambito accademico, all’interno del terreno che riguarda la questione della diversità e dei soggetti considerati dalla ricerca nella loro interezza. Vediamo ora quali sono i temi e i settori di elaborazione fondamentali attorno ai quali si è soffermato il pensiero intersezionale, nel tentativo di concettualizzarlo e di applicarlo, in seguito, alla domanda di ricerca che guida questa tesi.

### **1.2.1 Sviluppi all’interno del diritto antidiscriminatorio**

La nozione di intersezionalità ha trovato una sua definizione attraverso specifici momenti nel corso della storia degli ultimi sessant’anni. Come abbiamo visto nella precedente sezione, tale concetto è emerso a partire dai movimenti sociali degli anni Sessanta e Settanta negli Stati Uniti, principalmente con lo sviluppo della critica femminista nera. Successivamente, il termine intersezionalità si è sistematizzato a livello accademico tra la fine degli anni Ottanta e nel corso degli anni Novanta, specialmente grazie ai lavori di Kimberlé Crenshaw, ed infine ha raggiunto un’espansione a livello globale dagli anni 2000 in poi. Negli ultimi due decenni, l’approccio intersezionale è stato utilizzato soprattutto in ambito del diritto antidiscriminatorio, negli studi in materia di diritti umani, in diversi settori accademici e all’interno delle discussioni nei media digitali (Hill Collins, Bilge 2016).

Lo sviluppo dell’analisi intersezionale entro i movimenti sociali, come quello del *Black Feminism*, del femminismo postcoloniale e transnazionale, parte dal presupposto che l’oppressione subita dai gruppi in questione non possa essere risolta considerando un solo asse di disuguaglianza sociale, che sia quello della razza, del genere, della sessualità o della classe sociale. Nei primi anni Novanta è con l’opera di Crenshaw che si istituzionalizza il termine “intersezionalità”, ossia che viene coniato e sistematizzato per la prima volta, denunciando l’incapacità del diritto antidiscriminatorio americano di considerare le discriminazioni subite dalle donne afroamericane simultaneamente in quanto “donne” e in quante “nere”. I lavori di Crenshaw analizzano le identità individuali e collettive, tenendo in considerazione il ruolo delle strutture sociali ed individuando nella giustizia sociale l’obiettivo principale dell’approccio intersezionale. Nei successivi dibattiti sul tema dell’intersezionalità, altri autori individuano come i *frameworks* intersezionali, sia come forme di indagine critica che come forme di prassi critica, siano passati dalla loro applicazione su vissuti individuali e di gruppo, a progetti ideati in

contesto accademico. L'intersezionalità è quindi sia una teoria critica che una pratica critica, ovvero è da ritenersi come un utile strumento euristico di indagine ma anche come un'importante strategia analitica per fare lavoro sociale (Hill Collins, Bilge 2016).

È precisamente nel 1989 che Crenshaw coniò il termine “intersezionalità giuridica” in riferimento alle discriminazioni e alle violenze vissute dalle donne afroamericane. Nel suo celebre saggio *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine* (1989), la studiosa sistematizza la nozione di intersezionalità, partendo dal presupposto che razza e genere non siano categorie di esperienza e di analisi mutualmente escludenti, ma che al contrario debbano essere considerate nella loro interazione reciproca.

Crenshaw (1989) mette in luce il fatto che nel diritto antidiscriminatorio della sua epoca (fine anni Ottanta) la subordinazione e l'oppressione siano considerati svantaggi che si verificano lungo un unico asse categorico. Questo *single axis framework* cancella la posizione delle donne nere nella concettualizzazione e nell'identificazione della discriminazione razziale e sessuale. Ossia, le discriminazioni vengono considerate solo se effettuate nei confronti di “membri privilegiati del gruppo”: i neri (uomini), le donne (bianche), ma non le “donne nere”. Le politiche antirazziste e la teoria femminista dell'epoca non sono stati in grado di andare oltre al *single axis framework*, marginalizzando le donne di colore. Crenshaw, propone allora un altro tipo di approccio, quello intersezionale, per poter comprendere in che modo le donne nere siano subordinate.

Nel suo saggio del 1989, la giurista afroamericana riprende il caso *DeGraffenreid vs General Motors* (un processo del 1976) in cui cinque donne di colore tentarono causa contro General Motors, fabbrica per cui lavoravano, con l'accusa di discriminazione di tipo sia razziale che sessuale. Le donne in questione sostenevano che il sistema di anzianità di servizio del datore di lavoro perpetuasse gli effetti di precedenti discriminazioni nei confronti delle donne di colore. La General Motors non aveva assunto donne nere prima del 1964, anno di promulgazione del *Civil Rights Act*. Quando, dal 1970 in poi, a causa della crisi economica, la fabbrica iniziò a mettere in atto dei licenziamenti che tutelavano chi avesse accumulato più anni di anzianità, tutte le donne di colore persero il lavoro. Gli uomini neri e le donne bianche che avevano invece accumulato abbastanza anni di anzianità, perché assunti prima del '64, rimasero in fabbrica. Nonostante le evidenze del caso, il tribunale distrettuale respinse il tentativo delle

querelanti di portare una causa non per conto di neri o di donne, ma in particolare per conto di donne nere. La corte respinse tutte le accuse affermando:

“L’ accusa non è autorizzata a combinare provvedimenti legali diversi per creare un nuovo “super-provvedimento” che consentirebbe una riparazione che va al di là delle intenzioni di coloro che hanno redatto i capi di imputazione corrispondenti. Quindi, questo caso deve essere esaminato per vedere se procedere secondo una discriminazione di razza, una discriminazione di sesso, o in alternativa nessuna, ma non una combinazione delle due” (Crenshaw 1989, 141, trad. mia).

Dalla sentenza della corte emerge che, da parte della General Motors, non sia stata applicata né una discriminazione sessuale, né una discriminazione razziale. La corte non contemplava che le donne nere potessero essere discriminate in quanto “donne nere”, categoria frutto dell’ intersezione tra sesso e razza.

Anche in altri casi esaminati da Crenshaw (1989) si manifesta il limite del diritto antidiscriminatorio nell’ adottare il metodo intersezionale all’ interno di casi in cui i soggetti ricoprono posizioni e identità intersezionali. In generale, l’ esperienza delle bianche è centrale nella concettualizzazione delle discriminazioni di genere, come lo sono quelle dei neri nella rappresentazione delle discriminazioni di razza. La dottrina antidiscriminatoria cancella essenzialmente le esperienze delle donne di colore e, di conseguenza, ritiene che le loro denunce di discriminazione siano infondate.

Per chiarire cosa sia l’ intersezionalità e come questa si contrapponga all’ analisi *single-axis*, Crenshaw (1989) propone un’ analogia fornita da una scena di traffico ad un incrocio, percorribile in tutte e quattro le direzioni, e afferma che:

“La discriminazione, come il traffico ad un incrocio, può fluire in una direzione, e può scorrere in un’ altra. Se un incidente accade in un incrocio, può essere causato da automobili che viaggiano da una qualsiasi delle direzioni e, a volte, da tutte loro. Allo stesso modo, se una donna nera viene danneggiata perché si trova all’ intersezione, la sua ferita potrebbe derivare da discriminazione sessuale o discriminazione razziale. Le decisioni giudiziarie che attribuiscono un rilievo intersettoriale alla dimostrazione che le donne nere sono specificamente riconosciute come classe, sono analoghe alla decisione di un medico sul luogo di un incidente di trattare la vittima solo se la lesione è riconosciuta dall’ assicurazione medica. Similmente, fornire assistenza legale solo quando le donne di colore dimostrano che le loro rivendicazioni si basano sulla razza o sul sesso è analogo a chiamare un’ ambulanza per la vittima solo dopo che il conducente responsabile per le lesioni è stato identificato” (Crenshaw 1989, 149, trad. mia).

Spesso non è facile riconoscere un solo colpevole dell’ incidente, così come non è possibile inquadrare le donne nere in categorie prescindendo dalla loro analisi

intersezionale. La discriminazione vissuta dalle afroamericane è sia simile che differente rispetto a quella delle donne bianche e degli uomini neri, e risulta più come una combinazione tra di esse. Per far fronte al posizionamento particolare che caratterizza le donne di colore, la dottrina antidiscriminatoria deve, secondo Crenshaw, abbandonare il *single-issue framework* che marginalizza tali donne e rende ancora più difficile il raggiungimento dell'obiettivo illusorio di porre fine al razzismo e al patriarcato. Questa elaborazione va contestualizzata all'interno del particolare momento della storia statunitense in cui scrive la giurista afroamericana. Si tratta del periodo in cui i *Critical Legal Studies* e l'allora emergente *Critical Race Theory* erano impegnati nel processo di critica del mondo del diritto e di analisi della relazione tra potere suprematista bianco e legislazione.

Il dibattito sulla “discriminazione intersezionale” inaugurato da Crenshaw è continuato sia in ambito giuridico che in ambito accademico per individuare il funzionamento delle categorie sociali nei processi di marginalizzazione. Ci si è interrogati inoltre sul livello di applicazione dell'intersezionalità, ossia se l'intersezione sulle differenze agisca a livello di singolo individuo o di collettività (Marchetti 2013, 137), ma questo è un tema che tratteremo più avanti nel corso di questo elaborato. L'intersezionalità come prospettiva di analisi del fenomeno discriminatorio riscontra un discreto successo a livello internazionale e meno sul piano comunitario e degli stati membri. Per quanto riguarda l'applicazione dell'intersezionalità nell'ambito del diritto, tutt'oggi si riscontra un utilizzo ancora embrionale e vago, anche se è riconosciuto il valore che questo strumento offre in vista della promozione di una piena tutela giuridica. Sono presenti, a più livelli normativi, dei tentativi di trasformare il concetto di discriminazione al fine di rivendicare la costruzione di un modello critico del diritto antidiscriminatorio e delle politiche di eguaglianza (Morondo Taramundi 2011).

Uno dei principali obiettivi dell'intersezionalità applicata ai diritti degli individui e dei gruppi è quello di “contestualizzare” il soggetto di diritto, in cui si verifica un processo che tiene conto delle infinite molteplicità e in cui risaltano le differenze tra persone “sitate” all'interno di specifiche relazioni di potere asimmetriche (Bello 2020). In tal modo avviene la decostruzione del singolo come membro di un gruppo concepito in maniera essenzialistica. Le categorie a cui appartiene il soggetto vengono riconfigurate, tenendo in considerazione i punti di intersezione tra di esse. Si realizza così una nuova concezione di identità, che si costruisce in relazione a discorsi dominanti, alle strutture

sociali e alle relazioni di potere, concepiti simultaneamente. Il dibattito giuridico intersezionale, che conduce all'utilizzo di termini come "discriminazioni multiple", "discriminazioni basate su più fattori", e più di rado, "intersezionalità" in modo esplicito, è nato all'interno delle Nazioni Unite. L'ONU è l'istituzione che per prima ha individuato nella lente analitica intersezionale molte potenzialità e diversi possibili campi di applicazione, tra cui quello giuridico. In particolare, le conferenze che hanno dato maggiore propulsione e sviluppo alla questione intersezionale, sono quella di Pechino del 1995 (Conferenza mondiale sui diritti delle donne), e quella contro il razzismo, la discriminazione razziale, la xenofobia e l'intolleranza di Durban del 2001. La risonanza che hanno avuto questi e altri forum di discussione internazionali ha attraversato l'atlantico, approdando nel contesto europeo, particolarmente dagli anni 2000 in poi. In Europa, a partire da questo momento, si sta diffondendo un particolare tipo di approccio alla differenza, che si rivolge alle "minoranze all'interno delle minoranze" e che tenta di intersecare diverse variabili e categorie insieme. L'integrazione della dimensione intersezionale all'interno del diritto antidiscriminatorio dell'Unione Europea, del Consiglio d'Europa e di alcuni stati membri è ancora in una fase iniziale e progettuale. La Corte di giustizia dell'Unione europea e la Corte europea dei diritti dell'uomo, in più di un'occasione, hanno recentemente adottato un punto di vista intersezionale nelle loro pronunce. Tuttavia, nella maggior parte dei casi si verifica un mancato o parziale recepimento delle decisioni di questi organi giudicanti da parte degli stati membri (Bello 2020).

Il diritto comunitario, a partire dalla fine degli anni Novanta, ha progressivamente incominciato a muoversi verso un approccio in termini ineguaglianze multiple. Dal Trattato di Amsterdam (art.13)<sup>13</sup> in poi, l'impegno dell'UE contro le discriminazioni di genere, si allarga comprendendo altri tipi di discriminazioni: razziali, etniche, di religione o credenza, di handicap, di età o di orientamento sessuale. Le direttive del 2000, sulla Eguaglianza razziale (2000/43) e sull'Eguaglianza nei rapporti di lavoro (2000/78) introducono il tema della parità di trattamento in riferimento all'origine razziale ed etnica, alla religione, alla credenza, all'orientamento sessuale o all'età nell'ambito lavorativo e della formazione. Oltre ai progressi fatti in materia di "hard law" (direttive), è importante riconoscere le evoluzioni in ambito avvenute all'interno della cosiddetta "soft law",

---

<sup>13</sup> L'articolo 13 del Trattato di Amsterdam (1997) è consultabile in:  
<https://file.asgi.it/trattato.di.amsterdam.pdf>

principalmente attraverso il Libro Verde del 2004<sup>14</sup> e la campagna Stop Discrimination (Verloo 2006, Morondo Taramundi 2011).

Diverse critiche sono state mosse sul modo di riconoscere le molteplici ineguaglianze e sulla conseguente possibile adozione della lente analitica intersezionale da parte del diritto antidiscriminatorio europeo. La principale verte sul fatto che la Commissione europea nel Libro Verde parta dall'assunzione della somiglianza di tutte le ineguaglianze e della necessità di politiche antidiscriminatorie simili per combatterle. Concentrarsi sulla somiglianza tra le disuguaglianze, considerando le categorie sociali come equivalenti, ignora il carattere differenziato e la dinamica intersezionale della disuguaglianza stessa e porta ad inefficaci politiche pubbliche per le pari opportunità (Verloo 2006). Nel tentativo di mettere in atto la prospettiva intersezionale, Verloo (2006) afferma che per far fronte alle molteplici disuguaglianze la risposta politica debba essere l'adozione di misure non simili, che mettono in evidenza differenti significati di eguaglianza. La studiosa propone di fare maggiore attenzione ai meccanismi strutturali e al ruolo degli stati e della sfera privata nella riproduzione delle ineguaglianze tra categorie sociali. L'approccio comunitario *one size fits all* non si è rivelato in grado di far fronte alle ineguaglianze multiple. Servono invece metodi e strumenti complessi, che derivano dalla teoria intersezionale, multidimensionale e dell'interdipendenza, oltre che un aumento delle risorse e un ripensamento della rappresentanza e della partecipazione dei cittadini nell'era politica della "post-identità" (Verloo 2006, 224).

Sulle due sponde dell'atlantico l'ottica intersezionale viene progressivamente integrata, seppur in modo eterogeneo e a diverse velocità, da parte degli ordinamenti, dal livello sovranazionale a quello nazionale. Tale prospettiva coinvolge inoltre molteplici attori sociali che promuovono i diritti umani di soggetti vulnerabili, esclusi in base al loro posizionamento "intersezionale". Dal punto di vista giuridico, la critica intersezionale contribuisce a svelare le ambiguità del diritto tradizionalmente formulato in modo "monocategoriale" e "compartimentalizzato". Esso è basato sulla logica della "somiglianza/differenza", che corre il rischio di non tutelare i diritti di alcuni soggetti perché non in grado di considerare la condizione "specificata" e diversa delle loro identità

---

<sup>14</sup> Per approfondire vedi: EC, *Equality and non-discrimination in an Enlarged European Union*, Green Paper, Lussemburgo, 2004.

co-costruite da più categorie (Bello 2020, 12-13). Un altro pericolo è quello di creare soggetti “iperinvisibili” o, al contrario, “ipervisibili” nelle rappresentazioni sociali, etichettando i secondi come “più pericolosi” rispetto ad altri sulla base di una sola categoria e dando luogo a relative possibili stigmatizzazioni nei loro confronti. Se venisse applicata la prospettiva intersezionale nella giurisprudenza dei parlamenti e dei tribunali, gli “stigmatizzati” potrebbero invece trovare nel diritto uno strumento di emancipazione e riscatto sociale. La necessità dell’approccio intersezionale, *multi-* e *trans-*categoriale, emerge anche riguardo ad intersezioni poco esplorate ma su cui attualmente bisogna porre attenzione, come quella tra “rifugiato” e orientamento sessuale, tra “immigrato” e disabilità, tra età e altre categorie sociali, tra persone della comunità LGBT e la sordità (Bello 2020).

Il contributo che l’intersezionalità può dare al diritto è notevole, anche se la modalità e il tipo di approccio e di relazione che li lega sono tutt’oggi in evoluzione. Le sfide antidiscriminatorie attuali sembrano comunque richiedere l’adozione di una lente di analisi intersezionale. Oltre al settore normativo e giurisprudenziale, diversi altri ambiti si stanno interessando alla nozione di intersezionalità, adattabile a molteplici fenomeni e alle nuove contraddizioni della società odierna. Si parla di intersezionalità sia a livello soggettivo (individuale e di gruppo), quindi di identità intersezionale e particolari posizionamenti, frutto di appartenenze intersecate, che a livello strutturale, all’interno della reciproca interazione tra agency individuale e strutture sociali, in relazioni di potere dinamiche (Bello 2020). Per comprendere come l’analisi intersezionale si riveli adattabile ad entrambi i piani, vediamo di chiarire il suo statuto, ossia di inquadrarla come teoria o come strumento euristico.

### **1.2.2 Le molteplici applicazioni del metodo intersezionale**

Per capire l’intersezionalità e le sue potenziali molteplici applicazioni è necessario considerare tale nozione nella sua natura *work in progress*. Carbado, Crenshaw, Mays e Tomlinson (2013) la definiscono come un metodo, una teoria, uno strumento euristico e analitico. Gli autori individuano le caratteristiche principali dell’intersezionalità, ovvero i temi che guidano la mappatura dei movimenti di quest’idea. Primo, essa non è una teoria data e finita, bensì un’analisi *in-progress* che riguarda molteplici tematiche, luoghi e strutture di potere. Può adattarsi a contesti diversi e analizzare una moltitudine di attori e di gruppi sociali. Secondo, essa non è collocabile “a priori” all’interno di una determinata

disciplina. È vero che il termine è stato sistematizzato originariamente in ambito giuridico, settore che ci aiuta a comprendere le potenzialità della lente analitica intersezionale, ma si dimostra un progetto adeguato a discipline multiple, opportuno sia all'interno delle arene accademiche così come al di fuori di esse. Una delle sue caratteristiche principali è infatti l'interdisciplinarietà: progetti e metodi intersezionali trovano un terreno di applicazione fertile nel campo della sociologia, della storia, della psicologia, e delle scienze politiche. Inoltre, essa non ha confini nazionali, è un concetto utilizzato negli Stati Uniti ma, in misura sempre maggiore, si diffonde anche al di fuori del continente nordamericano. È una teoria capace di cogliere dimensioni che avvengono a livello globale e transnazionale. Analizza le relazioni di potere storiche e di portata internazionale, come abbiamo visto nel caso del movimento femminista nero statunitense ed europeo. Tuttavia, lo studio intersezionale non si è limitato ad esaminare la posizione e l'identità delle donne nere, ma si è dimostrato un utile strumento anche nell'individuare il posizionamento di attori "altri" per differenti ragioni, come l'etnia, l'orientamento sessuale o la disabilità. L'intersezionalità coinvolge così una gamma sempre più ampia di esperienze e di strutture di potere. In particolar modo, i contributi di Harris e Butler rivelano che la prospettiva intersezionale sia particolarmente adatta per tracciare i contorni del discorso politico nero contemporaneo, così come quelli della soggettività maschile nera, e non solo quella femminile. In ultima istanza, è importante sottolineare come l'intersezionalità, così come la *Critical Race Theory* più in generale, sia un concetto animato dall'imperativo del cambiamento sociale. Essa si dimostra essere un valido approccio per studiare i movimenti e i cambiamenti sociali in atto (Carbado et al. 2013).

Il contributo di Carbado et al. mette in luce le molteplici e diverse potenzialità della teoria e pratica intersezionale. Prima di applicare tale concetto all'analisi del mercato del lavoro delle donne nere, della loro identità e del loro *empowerment* a livello economico, è necessario considerare uno studio di Leslie McCall (2005) che ha cercato di mettere ordine al dibattito accademico intersezionale. In *The Complexity of Intersectionality* (2005) l'obiettivo della sociologa e politologa americana è quello di individuare e definire gli approcci metodologici applicati allo studio di una pluralità di relazioni sociali, intersecate e complesse. I tre principali approcci delineati da McCall cercano di soddisfare la domanda di complessità intersezionale, se non altro per raggiungere un certo grado di intelligibilità, e sono definiti principalmente rispetto alla loro posizione nei confronti delle categorie, ossia di come essi considerano e utilizzano le categorie

analitiche per studiare la complessità dell'intersezionalità nella vita sociale.

Il primo approccio, quello “anti-categoriale”, si basa su una metodologia che decostruisce le categorie analitiche, ritenendo che la vita sociale sia troppo complessa per essere inquadrata in categorie “fisse” e “maestre”. Secondo questo punto di vista, le categorie sono solo delle “finzioni” che producono differenze e ineguaglianze, mentre in realtà i fattori che determinano le strutture e gli individui sono inafferrabili, fluidi e molteplici. Tale posizione si colloca all'interno del dibattito decostruttivista ed è tipica delle teorie post-strutturaliste del pensiero femminista e antirazzista che propongono di rigettare le categorie al fine di raggiungere una visione autenticamente egualitaria. È necessario decostruire e superare le categorie (di genere, razza, classe ecc.) che generano disuguaglianze allo scopo di colpire gli assunti normativi che vi stanno alla base (McCall 2005).

Il secondo approccio, che inaugura gli studi intersezionali, è chiamato “intra-categoriale”: riconosce le relazioni stabili e durature che le categorie sociali rappresentano in un dato momento nel tempo, assumendo però una posizione critica nei confronti delle categorie. Queste ultime invece che eliminate devono essere “complicate”. Gli autori che lavorano utilizzando questa tendenza si focalizzano specialmente su gruppi sociali che si trovano all'intersezione tra categorie diverse per rivelare la complessità dell'esperienza vissuta all'interno di tali gruppi. Tale metodo è il più usato nella ricerca qualitativa, in antropologia e sociologia, per analizzare le differenze che esistono all'interno di un determinato gruppo o l'esperienza dei singoli individui. In concreto, gli studiosi che applicano l'intersezionalità intra-categoriale individuano le categorie sociali rilevanti per gruppi o individui oggetto di studio e intersecano una singola dimensione di appartenenza per ciascuna categoria (es: “nera” per il colore della pelle, “donna” per il sesso, “musulmana” per la religione, “borghese” per la classe sociale ecc.). Inoltre, facendo incrociare il maggior numero possibile di categorie, compaiono individui e gruppi nuovi e invisibili fino a quel momento, all'intersezione tra categorie multiple (McCall 2005).

Infine, abbiamo la posizione “inter-categoriale” che sta all'estremità di un continuum rispetto all'intersezionalità anti-categoriale. Questo terzo punto di vista, poco conosciuto e poco utilizzato, richiede che gli studiosi considerino valide, almeno in modo provvisorio, le categorie analitiche esistenti al fine di documentare le relazioni tra i gruppi sociali e definire le cosiddette “configurazioni della disuguaglianza”. L'attenzione è posta sulla complessità delle relazioni di disuguaglianza tra diversi gruppi sociali (non

all'interno del singolo gruppo, della singola categoria) attraverso ed entro le categorie analitiche. Il metodo di analisi della complessità è di tipo *multigroup*, comparativo e trasformativo. L'analisi prosegue poi esaminando i vantaggi e gli svantaggi che i membri dei gruppi sperimentano in virtù dell'assegnazione ad essi. Al cambiare del contesto, emergeranno diverse "configurazioni della disuguaglianza", ossia "un insieme di relazioni tra molteplici forme di disuguaglianza, in connessione con la struttura economica che le promuove, e le politiche antidiscriminatorie che sarebbero più efficaci in tali condizioni" (McCall 2005, 1789, trad. mia). Nel suo articolo, McCall (2005) illustra il suo studio sulle radici di diverse dimensioni della disuguaglianza salariale nelle economie regionali degli Stati Uniti e descrive la sua metodologia di ricerca come un esempio di approccio intercategoriale<sup>15</sup>.

Sul piano accademico, emerge in modo chiaro il fatto di poter applicare l'intersezionalità in maniera interdisciplinare, ma resta ancora aperta e in evoluzione la questione sulla metodologia. Solo perché alcuni metodi sono più affini ad una disciplina rispetto che ad un'altra, non significa che la metodologia nel suo complesso non possa far parte di un programma interdisciplinare. Ad ogni modo, gli approcci metodologici capaci di cogliere le relazioni tra gruppi sociali in quanto contenitori di disuguaglianze definibili e misurabili saranno in grado di adattarsi ad uno studio di tipo intersezionale. Attraverso il saggio di McCall (2005) abbiamo visto il legame che intercorre tra l'intersezionalità e le categorie sociali. La prospettiva intersezionale si riferisce a categorie fisse o mobili, alla creazione di tali categorie, così come al loro influenzarsi e costruirsi reciprocamente, ma anche al superamento delle categorie stesse. La sua applicazione copre una pluralità di aree e settori, e può indicare questioni di identità, soggettivazione, processi, strutture o, ancora, può problematizzare differenze tra strutture. L'intersezionalità è un elemento importante all'interno delle politiche antidiscriminatorie, di pari opportunità, anche e soprattutto nell'ambito occupazionale. Inoltre, negli studi e nelle ricerche intersezionali è necessario "contestualizzare" le intersezioni, ossia considerare quando, dove e in quali situazioni esse si realizzano.

Proprio a partire dalla necessità di situare la formazione e il funzionamento delle categorizzazioni sociali all'interno di specifiche dimensioni spazio-temporali emerge l'apporto della prospettiva intersezionale all'interno del tradizionale dibattito sociologico

---

<sup>15</sup> Per approfondire lo studio a riguardo vedi: McCall, L., (2005), *The Complexity of Intersectionality*, in *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 30(3)

*agency/structure*. Prima di illustrare il contributo di Colombo e Rebughini (2016) a riguardo, è necessario collocare all'interno delle scienze sociali la dicotomia concettuale e metodologica *agency/struttura*. Questa si manifesta ogni qual volta che si indagano i comportamenti umani chiedendosi se nel “fare” prevalga l'*agency* degli individui di agire in modo autonomo e secondo proprie libere scelte o se invece sia la struttura a guidare, influenzare e limitare le azioni individuali. La disputa sociologica riguarda se e in che misura ritenere l'individuo come un “agente libero” o se considerare invece i suoi comportamenti come dettati dalla struttura sociale in cui egli vive e si relaziona.

In sociologia, il paradigma *agency/struttura* si identifica con quello olistico/individualismo metodologico. Premesso che nessun sociologo è interamente olista o individualista, la sociologia classica (strutturalismo, funzionalismo, marxismo) converge tendenzialmente verso l'approccio olistico per il quale i fenomeni sociali sono il prodotto dell'attività dell'insieme e in tal modo vanno spiegati, secondo la logica che “il tutto è maggiore della somma delle sue parti”. L'individuo, *homo sociologicus*, è un attore socializzato e dipende da forze o determinismi sociali che egli non può controllare. In contrapposizione a tale modello, studiosi come Boudon sostengono che l'individuo sia piuttosto un *homo oeconomicus*, un attore razionale e intenzionale guidato da propri interessi e personali preferenze. Nel dibattito sociologico attuale, sembra esserci una graduale tendenza al prevalere dell'individualismo metodologico sull'approccio olistico (Borlandi, Sciolla 2009).

Borlandi e Sciolla (2009) affermano che secondo l'ultimo Boudon “comprensione” e “spiegazione” coincidono. La spiegazione è realizzabile solo quando il sociologo coglie e identifica le “ragioni” degli attori sociali mentre tutto ciò che precede questo momento, cioè l'analisi causale, è descrizione. Boudon (2009) sostiene che la Teoria della scelta razionale (TSR), detta anche *Modello dell'utilità attesa*, si fonda su una serie di postulati. Tra questi, il primo è quello dell'*individualismo*, per cui “ogni fenomeno sociale è il risultato di azioni, decisioni, atteggiamenti, comportamenti e credenze (ADACC) individuali”, e considera gli individui come i soli substrati dell'azione della decisione (Boudon 2009, 17). Le istituzioni e quindi la struttura sono capaci di decisioni solo perché dotati di regole e norme collettive. Per il secondo postulato (della *comprensione*) ogni ADACC può essere *compreso* e tale comprensione è un momento della sua *spiegazione*. Vi è un terzo postulato, della *razionalità*, per cui gli ADACC sono il prodotto di ragioni, percepite dall'individuo in maniera più o meno netta. Secondo un quarto postulato (del

*conseguenzalismo*) le conseguenze di certi ADACC sono valutate dall'individuo per *come egli le vede*. Inoltre, l'individuo si cura solo delle conseguenze di ADACC che lo interessano direttamente (quinto postulato, dell'*egoismo*). Infine, l'individuo preferisce alcuni ADACC ad altri seguendo un bilancio costi-benefici a lui più favorevole (sesto postulato, della *massimizzazione*). Questi postulati, che guidano la scelta razionale del soggetto, assumono carattere psicologico e personale (Boudon, 2009).

La mappa concettuale proposta da Boudon (2009) nella sua analisi e presentazione dei postulati della TSR permette di collocare alcune grandi correnti della tradizione sociologica. Il *funzionalismo* si basa sui postulati 1 e 4 per cui gli individui accettano uno stato di cose e lo replicano nel tempo se reputano che tale stato di cose abbia conseguenze favorevoli all'interno del loro sistema sociale. I *marxisti*, in particolar modo i *neo-marxisti*, completano la Teoria della scelta razionale aggiungendo un settimo postulato secondo il quale gli individui nel valutare gli ADACC sono particolarmente sensibili agli interessi *di classe*. Altre correnti sociologiche aggiungono un ottavo postulato, per il quale gli individui valutano le situazioni in funzione del *criterio di dominanza* (volontà di potenza). Se consideriamo solo il primo postulato, il sistema proposto da Boudon definisce l'*individualismo metodologico*. Al contrario, il rifiuto del primo postulato (e quindi dei postulati successivi) definisce l'*olismo*, che comprende quelle spiegazioni che fanno appello a forze psicologiche, biologiche o culturali che attraversano l'individuo. La spiegazione dell'agire individuale è da ricercarsi al di fuori dall'individuo. Secondo le teorie olistiche la causalità è necessariamente materiale e l'individuo è considerato una *cosa*. In base al modello olistico, *Modello di spiegazione mediante norme*, gli ADACC sono il risultato dell'interiorizzazione di norme da parte dei soggetti socializzati (Boudon 2009).

La TSR spiega molti fatti sociali ma alcuni fenomeni sembrano sfuggirle, come il cosiddetto *paradosso del voto* per cui la gente va a votare anche se il singolo voto ha una possibilità praticamente nulla di influenzare il risultato dello scrutinio. La TSR è generalmente poco efficace nel comprendere i fenomeni nei quali il comportamento degli attori si fonda su credenze non banali, su credenze prescrittive non consequenzialiste e rispetto ai fenomeni che “mobilitano comportamenti individuali contrari al buon senso ritenere ispirati a un atteggiamento egoistico” (Boudon 2009, 28). Secondo Boudon (2009) è necessario rendere più flessibili i postulati della TSR. Egli propone inoltre di considerare il *Modello razionale generale* (MRG) ottenuto tenendo in considerazione

solo i primi tre postulati della TSR: le cause degli ADACC degli attori sociali sono così da ricercarsi nel senso che hanno per loro e nelle ragioni che hanno di assumerli. Ogni ADACC deriva da ragioni individuali. Gli altri postulati (il carattere consequenzialista, egoistico e il calcolo costi-benefici) si verificano solo in certi casi e in situazioni particolari.

Un altro interessante contributo sulla questione individualismo/olismo metodologico è offerto dal sociologo contemporaneo Cherkaoui (2009). Egli propone un'interessante rilettura di classici come Durkheim, studioso secondo il quale l'enunciazione di leggi è solo una tappa della ricerca, ma anche colui che ha combinato il modello dell'analisi causale (metodologia empirica) con quello dei meccanismi generatori (metodologia generativa), modelli in apparenza opposti. La spiegazione dei fenomeni sociali, richiede di andare oltre la correlazione empirica tra due fenomeni. Inoltre, le azioni individuali sono tanto più conformi alle regole quanto più i soggetti percepiscono legittime tali regole. L'empirista analizza la relazione tra variabili tralasciando il meccanismo (spiegazione mediante "scatola nera"): una variabile precede invariabilmente l'altra senza alcun legame razionale e intelligibile tra le due. Questo tipo di spiegazione lascia indeterminato il processo causale/meccanismo sottostante e ha valore descrittivo ma non esplicativo (Barbera Negri 2009, 94). La metodologia generativa prevede invece che per spiegare i fenomeni sociali si proceda creando meccanismi, i cosiddetti meccanismi generatori/generativi, che associano macro e micro fenomeni. Il meccanismo generatore è un insieme di ipotesi che vertono sugli individui, le loro interazioni e i contesti nei quali hanno luogo; le variabili considerate si combinano in base al loro stato presente, non passato; il più delle volte la spiegazione mediante meccanismi generatori è condotta nei termini dell'individualismo metodologico e l'attore sociale è considerato nel suo essere razionale (Cherkaoui 2009, 91-92).

La spiegazione tramite i meccanismi generativi ha come punto di riferimento lo schema di James S. Coleman, il *Coleman Boat*, tra le connessioni micro e macro. Sia Coleman che Boudon (relazione "circolare" macro-micro-macro) sostengono che i modelli "a scatola nera" si limitano a descrivere le relazioni tra variabili, senza fornire però una spiegazione della relazione. Al fine di rispondere alle questioni che si pongono i sociologi sul "come qualcosa si è generato" i due studiosi affermano che sia necessario riferirsi all'azione di attori tipici in dati contesti istituzionali (Barbera Negri 2009).

L'analisi dei fenomeni proposta da studiosi come Coleman e Boudon individua le connessioni tra i risultati macro e i micro-processi causali che li hanno prodotti. In un determinato periodo di tempo emergono *meccanismi situazionali* necessari per indagare le condizioni *date* le quali gli attori sociali “fanno qualcosa” modificando la situazione iniziale. Tali meccanismi agiscono sugli individui in virtù della loro interdipendenza e del loro essere inseriti in una struttura sociale. I “meccanismi dell'azione sociale”, secondo Boudon, spingono l'individuo, una volta ricostruita la sua *soggettività*, ad agire secondo *ragioni* sufficienti ai comportamenti. La spiegazione attraverso meccanismi si contrappone alla spiegazione tramite leggi e, secondo Coleman, ha come oggetto di analisi il funzionamento del sistema sociale e non il comportamento del singolo individuo. Nelle scienze sociali la connessione macro fenomeni-micro processi è evidente, ma la transizione micro-macro rimane una delle questioni che la sociologia continua a studiare. I modelli *micro-macro* chiamano in causa le interazioni e le interdipendenze tra gli attori sociali, ma anche le dimensioni strutturali e di interdipendenza tra le azioni che definiscono modelli macro finali. Essi mettono in evidenza sia la necessità di microfondare gli effetti emergenti che quella di considerare le dimensioni strutturali all'interno della spiegazione. Dall'analisi di Coleman emerge quindi che “è l'introduzione di forme tipiche di interdipendenza tra le azioni, piuttosto che la modificazione e complessificazione dell'immagine dell'attore, a costituire il ponte di connessione tra micro e macro” (Barbera Negri 2009, 104). Le diverse strutture di rapporti in cui gli individui si trovano definiscono i loro comportamenti. La transizione micro-macro non avviene né attraverso il concetto di *agente rappresentativo* né attraverso quello della *somma* delle azioni individuali indipendenti<sup>16</sup>.

La sociologia storica produce teorie accurate sul piano dell'esattezza descrittiva, ma con scarso potere analitico e difficilmente applicabili a contesti diversi da quello considerato. Le teorie sociologiche contemporanee sono invece meno accurate dal punto di vista descrittivo, hanno basso potere analitico ma massimizzano la portata della teoria. Una buona teoria esplicativa necessita di trovare un equilibrio tra questi due approcci (Barbera Negri 2009).

---

<sup>16</sup> Per approfondire il tema dell'interdipendenza e della struttura relazionale si veda la spiegazione di Coleman riguardo all'organizzazione sociale della fiducia in Coleman, J.S. (1984) *Introducing Social Structure in Economic Analysis*, in «American Economic Review», 74, pp. 84-88; Coleman, J.S. (1990) *Foundations of Social Theory*, Cambridge, Mass.-London, The Belknap Press of Harvard University Press; trad. it. *Fondamenti di teoria sociale*, Bologna, Il Mulino, 2005.

Colombo e Rebughini (2016) offrono un contributo interessante rispetto al potenziale euristico e teorico dell'intersezionalità all'interno della relazione tra l'agency individuale e le determinanti strutturali. Gli autori mostrano come l'intersezionalità possa dare un nuovo apporto al classico dibattito agency/struttura. Dall'analisi intersezionale si evince che le categorie a cui appartengono le persone in modo multiplo e simultaneo modellano il contesto nel quale si trovano queste persone. Tuttavia, nello stesso tempo, i soggetti organizzano e gestiscono le molteplici categorie di appartenenza. Ne derivano complesse dinamiche di opportunità e vincoli per i soggetti situati in sistemi di potere all'interno della società. Considerare l'intersezionalità come un elemento dell'interazione dicotomica agency/struttura permette di individuare quando, come e quali categorie diventano rilevanti nei rapporti di potere. Inoltre, nella relazione agency/struttura vengono alla luce, grazie all'apporto intersezionale, le dimensioni spazio-temporali, quelle di genere e le categorizzazioni culturali.

Attraverso la lente intersezionale “l'oppressione appare come un processo costituito da sistemi multipli, convergenti, incrociati e intrecciati che, pur derivando da logiche diverse, nelle loro particolari combinazioni producono forme specifiche di inclusione ed esclusione” (Colombo Rebughini 2016, 440, trad. mia). Le vite degli individui sono modellate da intersecati sistemi di categorizzazione che non sono mai neutri, ma sempre associati a relazioni di potere e disuguaglianza. L'analisi intersezionale mette in primo piano processi di conflitto, mediazione, resistenza e adattamento che caratterizzano le relazioni dinamiche tra strutture sociali e agency individuale. È essenziale tenere presente i processi di costruzione delle categorie sociali, non solo la loro esistenza e il loro riconoscimento. L'attenzione sui processi “di produzione, contestazione e gestione delle differenze suggerisce che le forme intersecanti di dominazione producono sia oppressione che opportunità” (Colombo Rebughini 2016, 443, trad. mia). L'applicazione dell'intersezionalità è utile sia nello studio della “matrice della dominazione” che in quello della “matrice del privilegio”. Le posizioni sociali dominanti, che spesso non vengono problematizzate o addirittura individuate, sono de-costruibili attraverso l'approccio intersezionale, che rivela la costruzione sociale delle categorie.

L'intersezionalità enfatizza come le esperienze soggettive siano continuamente trasformate, ricostruite e rinegoziate in funzione del cambiamento del contesto sociale in atto in quel momento. Colombo e Rebughini (2016) affermano che il punto successivo non sia tanto quello di definire quali categorie considerare, poiché potenzialmente le

categorie sono infinite, ma sia piuttosto quello di esaminare come le categorie sociali assumano un'importanza politica cruciale in contesti specifici per determinate persone. Si tratterebbe quindi di studiare "come" le categorie sono prodotte, usate o contestate, e di indagare i significati che le persone attribuiscono a tali categorie. Questo dipende sia dalla struttura, dai sistemi processuali e decisionali che portano a determinate forme di discriminazione, che dall'agency dei soggetti nel gestire lo spazio di manovra e resistenza che le molteplici dimensioni strutturali hanno lasciato aperto all'interno dei contesti specifici dell'agire. La forza della prospettiva intersezionale sta nell'analizzare, nel porgere attenzione al funzionamento dei processi di categorizzazione. È necessario collocare le categorizzazioni sociali all'interno di contesti specifici. La costruzione delle categorie non avviene in modo "a-sociale": esse sono legate a posizionamenti, a soggettività, ad azioni politiche, e sono costantemente costruite, adattate e create in interazioni che dipendono dal contesto, dall'agire e dagli obiettivi degli individui. L'approccio intersezionale evidenzia la dimensione contestuale delle categorie, del loro situarsi nello spazio e nel tempo, così come quella della costante interazione tra agency e struttura nella costruzione e nel funzionamento delle categorie stesse.

L'analisi intersezionale può descrivere un quadro complesso dell'azione sociale in cui il rigido determinismo strutturale e l'enfasi sulla creatività individuale sono sostituiti da una prospettiva incentrata sul processo. Quest'ultimo è basato su un approccio che considera la posizione dei soggetti e la loro agency come un andamento controverso di creazione, resistenza, lotta e traduzione all'interno delle relazioni di potere, oltre che l'insieme dei vincoli e delle opportunità che il contesto culturale, istituzionale e economico offrono. Il crescente e diffuso interesse accademico per l'intersezionalità è associato al suo potenziale analitico: "la possibilità di analizzare la multidimensionalità, la simultaneità, il pluralismo, e la costruzione sociale delle categorizzazioni, così come le loro forme discrete nelle specificità della situazione" (Colombo Rebughini 2016, 449, trad. mia).

Nel saggio dei due autori, che offre una brillante rilettura del rapporto agency/struttura in chiave intersezionale, vi è l'idea della coproduzione di strutture e soggettività, attraverso la combinazione tra spazio e tempo, dinamica a cui i classici studiosi del dibattito *agency/structure*<sup>17</sup> non avevano probabilmente posto sufficiente attenzione. Secondo

---

<sup>17</sup> Per approfondire il tradizionale dibattito sociologico *agency/structure*, particolarmente acceso tra gli anni Ottanta e Novanta, fare riferimento a studiosi come Pierre Bourdieu (1980) *Questions de sociologie*, Paris, Minui; Antony Giddens (1979) *Central problems in Social Theory: Action, Structure and Contradiction in Social Analysis*, Berkeley, University of California Press; Margaret Archer (1988) *Culture and Agency*:

Colombo e Rebughini (2016) l'intersezionalità potrebbe quindi contribuire al decennale dibattito proprio per la sua capacità di situare/contestualizzare l'azione sociale. L'agency degli attori sociali è sempre legata al tempo e allo spazio, nel divenire delle situazioni. Il "grado di libertà" dell'agency è modellato dalla posizione sociale e dallo specifico insieme di limiti e risorse creato da una particolare intersezione e combinazione di diverse forme sociali di categorizzazione. L'approccio intersezionale alle categorie sociali, inevitabili e irriducibili, ma anche fluide e interconnesse, conduce alla mutabilità e all'instabilità del posizionamento sociale, che nel caso della nostra ricerca è quello delle donne nere nel mercato del lavoro italiano. Tale prospettiva può contribuire ad evitare l'essenzializzazione sia delle categorie sociali che delle identità e può far luce sugli attuali processi di reciproca influenza tra la costruzione della struttura e la creazione dell'agency (Colombo Rebughini 2016).

### **1.2.3 Spunti intersezionali per un'analisi dello scenario occupazionale delle donne nere in Italia**

Alla luce del dibattito finora affrontato emergono delle dimensioni chiave e dei nodi concettuali che possiamo definire come interessanti nel tentativo di indagare il posizionamento delle donne nere nel mercato del lavoro italiano. Il presente elaborato si propone infatti di analizzare la posizione e l'esperienza delle donne nere che vivono in Italia e quindi di osservare come le categorie a cui queste donne appartengono (di genere, di classe, di razza/etnia, di religione ecc.) interagiscono tra loro creando disuguaglianze/vincoli o, al contrario, opportunità. I possibili ostacoli e limiti incontrati dalle donne migranti, in particolare quelle nere, nel loro inserimento occupazionale in Italia si collocano nell'ambito di un mercato del lavoro "genderizzato" e "razializzato", o "eticizzato", all'interno del quale le donne migranti sono per la maggior parte segregate nel settore della "riproduzione sociale" e dei cosiddetti "lavori riproduttivi". In quest'ambito afferiscono tutte le attività che alimentano i futuri lavoratori, rigenerano l'attuale forza lavoro e mantengono coloro che non possono lavorare. Ci si riferisce quindi

---

*The Place of Culture in Social Theory*, Cambridge, Cambridge University Press; Jeffrey Alexander (1988) *Twenty Lectures: Sociological Theory Since World War II*, New York, Columbia University Press; Jürgen Habermas (1989) *Teoria dell'agire comunicativo* (2 voll.), Bologna, Il Mulino; Hans Joas (1996) *The Creativity of action*, Chicago, University of Chicago Press; Alberto Melucci (1996) *The Playing Self*, Cambridge, Cambridge University Press; Alain Touraine (1984) *Le retour de l'acteur*, Paris, Fayard.

ai compiti che ricadono sotto l'ampia sfera dell'assistenza all'infanzia, della cura agli anziani, della sanità, quindi al lavoro domestico, agricolo, ma anche all'insegnamento.

La sezione conclusiva di questo primo capitolo della mia tesi cerca di costruire un *framework* analitico per rendere la definizione di intersezionalità operativa, ripercorrendo i principali concetti che sono emersi nel dibattito intersezionale dal femminismo nero americano ad oggi e che abbiamo sinora descritto. La domanda di ricerca che guida il presente elaborato riguarda la possibilità di applicare la lente analitica intersezionale allo studio del posizionamento delle donne nere all'interno del mercato del lavoro italiano: che tipo di dinamiche emergono, come poter guardare al funzionamento delle categorie di appartenenza delle donne nere nel loro situarsi a livello occupazionale in Italia.

La lente intersezionale si posiziona tra il livello "micro", dell'agency delle donne nere, e il livello "macro", quello strutturale, istituzionale, normativo. Il tipo di soggettività, identità, posizione e punto di vista specifico "intersezionale" delle donne nere emergerà dai loro racconti (durante le "storie di vita"), mentre le interviste a testimoni privilegiati che sono conoscitori "da vicino" del fenomeno da me indagato e figure professionali che hanno un'esperienza di lunga data sul tema delle donne migranti e del loro inserimento lavorativo in Italia, a Verona in particolare, porteranno alla luce le dinamiche istituzionali, le eventuali disuguaglianze strutturali e i possibili rapporti di potere e relazioni ingiuste nel campo occupazionale (cap.3). La rassegna dei dati e delle ricerche quantitative condotte finora in Italia consentiranno di collocare tali racconti dentro scenari più ampi "oggettivi", di quantificare, per quanto possibile coi dati esistenti, svantaggi o vantaggi nel mercato del lavoro in termini di occupazione, disoccupazione e inoccupazione, di tipo di contratto, tutele e salari (cap.2).

Nel raccogliere e interrogare sia il materiale qualitativo che quantitativo, si riprenderà il concetto di *double jeopardy* introdotto da TWWA capendo se e in che modo l'essere donne, l'essere migranti, e l'essere nere si intreccia nella loro esperienza nel mercato del lavoro italiano: quante molteplici discriminazioni queste donne vivono o sentono di vivere, nel mercato del lavoro ma anche nella famiglia (vicina e lontana), le cui dinamiche e modelli *gendered* si sa continuo molto nel disegnare la loro partecipazione nel mercato del lavoro; come fronteggiano tali eventuali multiple discriminazioni anche decostruendole.

La rassegna della letteratura sulla nozione di intersezionalità ci ha suggerito che le categorie più studiate nel loro intersecarsi sono quelle di razza, genere e classe. Al centro del femminismo nero, a partire dal *Black Women's Manifesto* (1970-1975) e dalla *Dichiarazione del Combahee River Collective* (1978), l'oppressione delle donne nere è apparsa come intersezionale. Le difficoltà di accesso al mercato del lavoro da parte delle donne di colore, così come il loro poter svolgere solo alcuni tipi di occupazione, i lavori più modesti, instabili e meno retribuiti, sono elementi visti come una conseguenza della *double jeopardy*. Le donne di colore vengono discriminate sia per il loro sesso che per il colore della loro pelle e soprattutto per la combinazione dei due aspetti. Allo sfruttamento economico si aggiunge quello sessuale: la violenza coniugale e lo stupro hanno una dimensione razziale, oltre che sessista (Crenshaw 1991).

Grazie al contributo di Angela Davis, la triplice oppressione (donne, razza e classe) delle donne nere trova voce e lo sfruttamento che esse subiscono viene indagato a partire dal loro posizionamento specifico. Le molteplici categorie a cui appartengono le donne di colore sono potenzialmente "svantaggiose" all'interno di un sistema occidentale i cui privilegi si basano sulla "linea del colore" e sul "solipsismo bianco". A livello strutturale, indagheremo se e come l'Italia di oggi faccia ancora fatica a riconoscere le discriminazioni subite dalle donne nere sul mercato del lavoro, e non solo. L'analisi dei dati quantitativi esistenti disaggregati non solo per genere, ma anche per cittadinanza (italiana o no), status migratorio, etnia e provenienza geografica (secondo capitolo), insieme alle interviste ad alcuni testimoni privilegiati (capitolo terzo) che operano nel contesto veronese saranno utili a questo proposito.

Anche i contributi del femminismo postcoloniale, che sostengono quanto sia importante considerare le differenze tra donne e abbandonare l'idea del femminismo tradizionale che si possa parlare di un soggetto donna universale ed omogeneo, sono stati fondamentali nel delineare una nuova prospettiva di analisi. Lo sguardo da adottare quando si studiano le donne nere dev'essere quello scevro di preconcetti sulla superiorità dei bianchi rispetto ai neri. Non esiste un'etichetta universale e neutra di "donna" applicabile ai diversi contesti, ma va invece considerato il più possibile il punto di vista specifico delle donne "altre", delle donne nere, ma anche ispaniche, asiatiche ecc., per comprendere come esse stesse si collocano nella società "altra" e nel mercato del lavoro "altro", quello italiano.

Nelle storie di vita (nove testimonianze di donne nere che vivono e lavorano a Verona, cap.3) sarà interessante vedere se e come affiora l'idea che deriva dal *Black feminism*

della cosiddetta presa di “coscienza nera” e dell’identità nera a cui aderire nella consapevolezza che “*Black is Beautiful*”. In un contesto quale quello italiano di minor tradizione migrante e minor divisioni razziali rispetto agli Stati Uniti, dove la maggior parte di queste teorie sono state elaborate, si chiederà alle donne afrodiscendenti intervistate quali rapporti hanno con altre donne nere (*female networks*), con la comunità di appartenenza, con altre donne migranti e autoctone. Le donne nere residenti in Italia avvertono un tentativo di inclusione da parte del nostro paese? Si sentono in qualche modo “afroitaliane” o percepiscono le categorie di “nera” e “italiana” come escludenti? Come tutti questi elementi si ripercuotono sul loro stato occupazionale in Italia? La secolare condizione di subalternità economica delle nere in Occidente incide sul loro posizionamento e sulla loro coscienza.

Poiché le donne, migranti e non, non sono uguali per risorse di capitale umano, economico e culturale, e anche per non correre il rischio di riprodurre una rappresentazione stereotipata della migrante nera, analizzeremo, quando possibile, i dati disaggregati non solo per genere e etnia ma anche per titolo di studio e/o classe. Analogamente, raccoglieremo storie di vita di donne con diverse collocazioni tra lavoro e famiglia, da colei che si dedica full-time al lavoro familiare, a coloro che sono occupate come collaboratrici domestiche, o nel settore agricolo, o nel settore socio-sanitario, o ancora come mediatrici culturali, oltre che un paio di donne che si sono laureate e che ricoprono ora una posizione occupazionali *high-skilled*. In tal modo, cercheremo di vedere come all’interno dei *social reproduction works* le donne ricoprano lavori di diversa natura e appartengano a classi sociali differenti. L’agency delle donne nel fare resistenza, superando l’approccio vittimistico, è fondamentale per il loro *empowerment*. Il presente studio si concentrerà su quello economico-occupazionale e cercherà di mostrare le cause dell’eticizzazione e genderizzazione del mercato del lavoro italiano. La prospettiva intersezionale può aiutare a far emergere il cosiddetto razzismo “sistemico”, “strutturale”, “istituzionale”, e il gap economico tra bianche e nere, tra italiane e immigrate, che sussiste nel nostro paese e che si concretizza in normative o pratiche di fatto discriminatorie, opportunità precluse, aumento del senso di esclusione e di inferiorità. Vergès (2019) ci ricorda quanto sia importante lottare contro l’idea che le donne del Sud debbano pulire il mondo del Nord. Il mercato del lavoro italiano si trova invece ancora intriso di stereotipi razzializzati e sessualizzati che agiscono come

dispositivi di potere e di controllo per alimentare un mercato del lavoro di manodopera sottopagata, in cui le donne immigrate sono spesso coinvolte.

Per cogliere il peso della structure, dei vincoli a livello macro, sia nella ricostruzione di dati quantitativi sia nelle interviste ai testimoni privilegiati e alle donne, useremo l'approccio dei vari regimi e della loro intersezione proposto da F. Williams nell'analisi del lavoro di cura straniero: l'intreccio tra *regimi di genere/employment*, *regimi di cura/welfare* e *regimi migratori*. Il termine "regime" si riferisce qui all'organizzazione e ai corrispondenti codici culturali della politica e delle pratiche sociali entro cui la relazione tra attori sociali, Stato, mercato (del lavoro) e famiglia è articolata e negoziata. In uno specifico *regime di genere*, l'organizzazione del lavoro domestico e di cura è vista come l'espressione di un copione culturale in cui compiti e responsabilità sono codificati come femminili o maschili. I *regimi di cura*, nel più ampio scenario dei *regimi di welfare*, concernono invece tutte quelle forme di regolazione pubblica che contribuiscono a generare una specifica allocazione di compiti e responsabilità di cura tra lo Stato e gli attori sociali. Questi includono l'importo ed il tipo di assistenza fornita (es. indennità, assegni di cura, prestazioni in denaro, politiche fiscali, servizi...) da parte del pubblico, del volontariato o del settore privato, nel contesto di specifici discorsi nazionali e locali su ciò che costituisce l'assistenza appropriata e chi dovrebbe fornirla. Infine, i *regimi migratori* includono tutte quelle forme di regolazione che, in diverso modo, influenzano l'impiego di lavoratori domestici migranti: politiche di immigrazione che disciplinano l'ingresso, l'uscita e il regolamento e l'attribuzione dei diritti agli individui (e ai loro familiari), politiche antidiscriminatorie, di integrazione, e così via (Bonizzoni 2014, Lutz e Pallenga-Möllenbeck 2010, Williams e Gavanas 2008).

## Capitolo II

### 2. La posizione delle donne nere nel mercato del lavoro e nel welfare italiano

In questo capitolo esamineremo come si presenta la posizione occupazionale nel mercato del lavoro pagato italiano per le donne immigrate e, per quanto possibile con i dati esistenti, per coloro che provengono specificamente dall’Africa. Per comprendere in che modo si definisce tale posizionamento è necessario inquadrare il contesto italiano a livello strutturale, normativo, sociale e culturale in cui esse sono inserite. Analizzeremo quindi come si configurano e in che modo si influenzano l’un l’altro il *regime migratorio*, il *regime di cura/welfare* e quello di *genere/employment*. Williams e Gavanas (2008) sostengono infatti che i regimi migratori e quelli di cura siano intrecciati tra loro: gli Stati europei nel definire le loro politiche migratorie, nel fornire servizi pubblici di assistenza, nel prevedere congedi parentali, assegni o sussidi, modellano l’occupazione dei migranti domestici e impiegati nei *social reproductive works*. Peraltro, i lavoratori migranti hanno un ruolo importante nel supportare o nel cambiare i regimi di welfare. Le migrazioni femminili da Sud a Nord del mondo hanno permesso alle *donne del Nord* di lavorare al di fuori della famiglia (crescita della presenza femminile nel mercato del lavoro), poiché le *donne del Sud* occupano il loro posto in famiglia nel prendersi cura di bambini e anziani.

Il mercato del lavoro italiano, così come quello di altri paesi, è basato sull’ineguale divisione sessuale ed “etnica” del lavoro e mostra come sia necessario integrare nell’analisi delle categorie, oltre a quella di genere, quella di “razza” (Scrinzi 2004, 132). La categoria di genere non è neutra e va considerata nel suo intrecciarsi con le dimensioni culturali e di classe. Con *racialisation* del mercato del lavoro si intende il processo che comporta la classificazione gerarchica tra i lavoratori stranieri e quelli italiani in modo verticale (che assegna loro differenti gradi e status all’interno del medesimo settore occupazionale) e in maniera orizzontale (che riguarda l’eccessiva presenza dei migranti in certi settori lavorativi). Queste relazioni di classe sono accompagnate da alcuni discorsi che associano gli immigrati a certi compiti e servizi in nome di presunte loro attitudini “culturali” (Scrinzi 2008, 29). Il tema della *racialisation* del lavoro domestico fa emergere come i rapporti di potere e di lavoro si instaurino anche all’interno dello stesso

genere: le donne esercitano un potere su altre donne (Anderson 2000, 6). Il tipo di regime migratorio, di welfare e di genere esistente in Italia, e il loro intersecarsi reciproco, alimenta la cosiddetta “catena globale della cura” (Hochschild & Ehrenreich 2004), incentivando un tipo di occupazione femminile e migrante che si concentra nel settore dei “lavori riproduttivi”, condizione che verrà descritta all’interno del seguente capitolo.

I dati riportati nella tabella 2.1 qui di seguito, relativi alla presenza straniera in Italia (2008-2019), precedenti alla crisi sanitaria in corso mentre scrivo<sup>18</sup>, permettono di inquadrare in modo generale la situazione italiana attuale prima di analizzare i diversi regimi, il loro intrecciarsi e le loro conseguenze sull’occupazione migrante.

La tabella (2.1), tratta dal “Dossier Statistico Immigrazione IDOS-Confronti 2020”, mostra i principali dati sulla presenza straniera in Italia. L’attuale popolazione straniera residente in Italia si attesta attorno ai 5.306.500 unità su un totale nazionale di circa 60.244.000 e rappresenta quindi l’8,8% della popolazione totale. Le donne straniere (51,8%) sono in maggioranza rispetto agli uomini. La distribuzione territoriale dei residenti stranieri si concentra al nord (Nord-Ovest 33,8 % e Nord-Est 24,1%). Gli immigrati in Italia provengono principalmente dalla regione europea (49,6%) e sono il 21,8% coloro che provengono dalla regione africana, principalmente dal Marocco.

Nel 2019 sono 2.505.000 gli stranieri che hanno lavorato regolarmente in Italia (solo per il 43,7% donne) e rappresentano il 10,7 % del totale degli occupati italiani, a fronte di altri 404.000 stranieri disoccupati (stavolta ben il 52,7% donne) che incidono per il 15,6% sul totale dei disoccupati nel nostro paese.

---

<sup>18</sup> I principali report e dossier relativi all’immigrazione nel nostro paese nel 2020, come il *Dossier Statistico Immigrazione (Idos 2020)*, si basano su dati ISTAT relativi all’anno precedente (2019), quindi alla situazione pre-pandemica. Gli effetti del Covid-19 influiranno inevitabilmente sull’economia e sull’occupazione nel nostro Paese in modo profondo ed esteso, colpendo maggiormente le professioni legate alla stagionalità, quindi le più precarie e ad elevata presenza di forza-lavoro immigrata. Tuttavia, è prematuro considerare e analizzare tali conseguenze in modo esaustivo all’interno del presente elaborato, realizzato tra la fine del 2020 e l’inizio del 2021.

Tabella 2.1: I principali dati sulla presenza straniera in Italia (2008-2019)

	2008	2017	2018	2019
Popolazione residente totale	59.000.586	60.483.973	60.359.546	60.244.639
<b>di cui popolazione straniera</b>	<b>3.402.435</b>	<b>5.144.440</b>	<b>5.255.503</b>	<b>5.306.548</b>
stranieri sul totale (%)	6,5	8,5	8,7	8,8
donne sul totale stranieri (%)	50,8	52,0	51,7	51,8
Nati stranieri nell'anno	72.472	67.933	65.444	62.944
minori sul totale residenti stranieri (%)	22,2	20,2	20,2	20,3
Iscritti a scuola	628.937	841.719	857.729	n.d.
Acquisizioni di cittadinanza italiana	53.696	146.605	112.523	127.001
<b>Distribuzione territoriale dei residenti (%)</b>				
Nord-Ovest	35,6	33,4	33,6	33,8
Nord-Est	28,3	24,3	23,9	24,1
Centro	23,8	26,0	25,4	25,3
Sud	8,8	11,8	12,2	12,1
Isole	3,5	4,5	4,9	4,8
ITALIA*	100,0	100,0	100,0	100,0
<b>Aree continentali di origine (%)</b>				
Europa	53,6	50,9	50,2	49,6
Africa	22,4	21,3	21,7	21,8
Asia	15,8	20,5	20,8	21,2
America	8,1	7,2	7,2	7,4
Oceania	0,1	0,0	0,0	0,0
ITALIA*	100,0	100,0	100,0	100,0
<b>Prime cinque collettività</b>				
Romania	796.477	1.190.091	1.206.938	1.207.919
Albania	441.396	440.465	441.027	440.854
Marocco	403.592	416.531	422.980	432.458
Cina	170.265	290.681	299.823	305.089
Ucraina	153.998	237.047	239.424	240.428
<b>Occupati stranieri per settore (%)</b>				
Agricoltura, silvicoltura e pesca	3,0	6,1	6,4	6,6
Industria	39,5	26,5	27,7	28,0
industria in senso stretto	23,3	16,8	17,9	18,6
costruzioni	16,2	9,7	9,9	9,4
servizi	57,5	67,4	65,9	65,3
commercio, alberghi e ristoranti	18,0	16,3	20,8	10,4
altre attività dei servizi	39,5	51,1	45,1	54,9
<b>TOTALE</b>	<b>1.690.000</b>	<b>2.423.000</b>	<b>2.455.000</b>	<b>2.505.000</b>

\*La somma delle percentuali non sempre corrisponde a 100,0 per via degli arrotondamenti dei decimali.

Fonte: Elaborazioni Centro Studi e Ricerche IDOS su dati Istat, Ministero dell'Interno e Miur (IDOS 2020, tabella p.18)

I dati relativi al mercato del lavoro straniero testimoniano che, come abbiamo già più volte sostenuto nel corso di questa tesi, esso appare rigidamente stratificato su base “etnica”: le occupazioni più rischiose, di fatica, di bassa manovalanza e sottopagate spettano agli stranieri, che rimangono spesso legati a tali posizioni lavorative anche dopo anni di permanenza in Italia. Essi, dunque, tendenzialmente non risultano “competere” nei settori occupazionali in cui si concentrano con più frequenza gli italiani, a parità di titolo di studio, ma tendono più spesso a ricoprire posizioni “complementari” sostenendo essenzialmente settori come quello agricolo, manifatturiero, dell’assistenza a domicilio e dei servizi domestici (Ambrosini 2020a, Venturini e Villosio 2018, Reyneri e Fullin 2008).

Rispetto all’agricoltura, non si tratta certamente di un fenomeno solo italiano. Basti pensare al richiamo della FAO nel periodo pandemico su quanto i blocchi agli spostamenti di migranti per lavoro, anche stagionali, rischiavano di compromettere l’intero sistema agroalimentare mondiale. La pandemia ha fatto emergere le fragilità di questo sistema sostenuto da lavoratori stranieri, inseriti spesso all’interno di economie informali, che nella maggior parte dei casi sono esclusi dai meccanismi di previdenza sociale, di assistenza sanitaria di qualità e che accedono in modo insufficiente ai mezzi di produzione, non essendo così in grado di provvedere al loro sostentamento e a quello delle loro famiglie<sup>19</sup>. In Italia tuttavia il contributo di immigrati e immigrate al sistema produttivo agro-alimentare, così come al settore della cura, è stato particolarmente sentito e centrale nel dibattito pubblico dell’ultimo anno, tanto che tra le misure straordinarie di gestione dell’immigrazione nel periodo della crisi sanitaria il governo ne ha predisposto alcune mirate per gli immigrati che lavoravano in quei settori (decreto legge 34/2020 art.103), tema che verrà approfondito nel prossimo paragrafo.

In base ai dati pre-pandemia, circa 2 stranieri su 3 svolgono lavori non qualificati o operai (63,6% rispetto al 29,6% degli italiani), mentre gli impiegati in lavori qualificati sono solo l’8% (gli italiani sono invece il 38,7%). Per quanto riguarda il settore occupazionale dei lavoratori stranieri, essi rappresentano un quinto dei lavoratori dell’edilizia, dell’agricoltura, del settore alberghiero-ristorativo e incidono per ben il 68,8% tra i lavoratori dei servizi domestici e di cura della persona, ambito in cui trova impiego il

---

<sup>19</sup> Per approfondire questo tema si veda, sul sito delle FAO, *L’impatto di COVID-19 sulle condizioni di vita e la salute delle persone e sui nostri sistemi alimentari*, disponibile al link: <http://www.fao.org/news/story/it/item/1313859/icode/> (consultato in aprile 2021).

40,6% delle donne straniere occupate (il 42,4% degli uomini stranieri, invece, lavora nel settore dell'industria e dell'edilizia). Infine, dalle analisi statistiche che fotografano il posizionamento occupazionale delle donne straniere in Italia emerge che la maggior parte di esse si concentrano in tre professioni: nei servizi domestici, nella cura della persona e nella pulizia di uffici e negozi. Si riscontrano inoltre altre problematiche importanti, come quella della sovraistruzione (un terzo degli occupati stranieri è sovraistruito) e dello scarto negativo di circa il 24% nella retribuzione netta media mensile rispetto agli italiani (Idos 2020, 15).

Per quanto riguarda l'impatto fiscale degli stranieri nel nostro paese, il "Rapporto annuale sull'economia dell'immigrazione 2020" della Fondazione Leone Moressa ci mostra che complessivamente ci siano più benefici che costi. I lavoratori stranieri oggi producono il 9,5% del PIL, quasi 147 miliardi di euro, ma il loro potenziale è frenato dagli svantaggi strutturali del loro posizionamento nel mercato del lavoro: dal più elevato rischio medio di svolgere lavoro nero, dalla presenza irregolare e dalla scarsa mobilità sociale. Quasi la metà dei 147 miliardi di "PIL dell'immigrazione" deriva dal settore dei servizi, in cui sono occupati il 45% dei lavoratori stranieri. Oggi gli occupati stranieri sono 2,5 milioni e negli ultimi dieci anni sono aumentati di 600 mila unità (+31% dal 2010). Attualmente, va inoltre notato che, non solo per la stabilizzazione di diversi circuiti migratori, ma anche per la "svolta securitaria" delle politiche migratorie (Sciortino 2017), gli stranieri extracomunitari arrivano regolarmente soprattutto con visti per ricongiungimento familiare o motivi umanitari. A partire dal 2011, a causa della crisi economica, sono diminuiti drasticamente e ulteriormente i permessi legali rilasciati per motivi economici/lavorativi e, allo stesso tempo, è aumentato il numero di lavoratori immigrati irregolari con conseguenze quali lo sfruttamento e il caporalato. Infine, i dati ci mostrano che il saldo tra entrate (Irpef, Iva, contributi, ecc.) e costi (scuola, pensioni, sanità, ecc.) dell'immigrazione è positivo (+500 milioni) (Fondazione Leone Moressa 2020, 140).

Al fine di contestualizzare e situare in modo efficace il mondo lavorativo degli immigrati, e delle donne in particolare, e di individuare gli intrecci e le intersezioni esistenti tra l'*employment regime* e gli altri regimi (migratorio e di welfare), vediamo come appaiono questi ultimi attualmente in Italia. Dall'analisi dei regimi emergeranno le principali dinamiche istituzionali, le eventuali disuguaglianze strutturali, oltre che una determinata configurazione del potere e delle relazioni di potere, ingiuste, nel campo occupazionale femminile migrante.

## 2.1 Il regime migratorio italiano

I fenomeni migratori incidono profondamente sugli aspetti quantitativi e qualitativi non solo della demografia, ma anche dell'economia del nostro paese, caratterizzato da un passato di emigrazione e da un presente di bassa natalità e invecchiamento della popolazione. Sul piano della domanda-offerta del mercato del lavoro, la richiesta di forza lavoro straniera è in costante aumento: i lavoratori immigrati sono, almeno nel breve periodo, più inclini ad accettare salari più bassi, oltre che situazioni lavorative pesanti e/o irregolari e trattamenti contrattuali substandard, rispetto ai lavoratori nazionali a parità di qualifiche professionali (Corso 2010, Ambrosini 2020a).

La relazione tra flussi migratori e ricerca di un'occupazione è molto forte: la ricerca di una migliore condizione economica è una delle principali motivazioni della migrazione, anche femminile (Ambrosini 2020b). D'altra parte, il mercato del lavoro italiano necessita dei lavoratori stranieri che sono in maggioranza impiegati nel lavoro manuale e nei servizi scarsamente qualificati, ambiti all'interno dei quali la forza lavoro italiana difficilmente si adatta. In questa sezione vedremo come le politiche migratorie italiane e la regolazione dei flussi di ingresso nel nostro paese siano legate all'andamento e alle richieste del mercato del lavoro in un contesto in cui spesso i diritti umani sono messi in secondo piano rispetto a logiche di mercato che comportano situazioni di precarietà e di sfruttamento dei lavoratori migranti.

I recenti dati ISTAT e del Ministero del Lavoro ci confermano che i lavoratori stranieri, le donne in particolare, abbiano un'incidenza che supera il 70% nei servizi domestici (settore della collaborazione familiare). Dopo aver delineato i punti salienti della normativa italiana che regola il regime migratorio nazionale, verrà posta un'attenzione particolare sulle migrazioni femminili verso il nostro paese, specialmente sulla relazione tra la *feminization of migration* e la *feminization of labour market*. Emergerà quindi come il regime migratorio italiano ricopra un ruolo fondamentale nel modellare l'occupazione migrante, e viceversa. Le forme di regolazione dei flussi migratori, le politiche di immigrazione che regolano l'ingresso, l'uscita e l'attribuzione di determinati diritti (sociali, politici, civili) alla popolazione straniera influenzano l'impiego dei lavoratori migranti e la loro stagnazione in determinati settori del mercato del lavoro italiano. Delineare le principali caratteristiche del regime migratorio italiano ci consentirà di cogliere le più ampie relazioni strutturali che legano lo Stato, il mercato del lavoro, i migranti e le loro famiglie.

## 2.1.1 La regolamentazione dell'immigrazione

Il termine *regime migratorio* si riferisce alle complesse e multiple normative politiche di regolamentazione delle migrazioni, sia in ambito nazionale che in ambito europeo e internazionale. I singoli stati regolamentano la questione migratoria secondo modelli che sono specifici di ogni realtà nazionale, tuttavia essi sono inseriti all'interno di una più ampia e complessa regolamentazione della mobilità globale che li vede coinvolti in un'arena decisionale condivisa con interessi, logiche e posizioni di altri attori, sia statali che sovra-statali, sia governativi che non, sia pubblici che privati. Le politiche migratorie appaiono così come l'esito di un complesso di processi e strutture di coordinamento tra una moltitudine di attori, che rappresentano diversi tipi di istanze. Sul concetto di regime migratorio si è aperto un interessante dibattito accademico a partire dagli anni Novanta nel quale si confrontano diverse teorie. Non è questa la sede in cui approfondire ed indagare la moltitudine di significati attribuibili alla recente nozione, ma è necessario sottolineare come quest'ultima permetta di riconoscere la perdurante capacità degli stati e dell'azione politica di plasmare la composizione della popolazione (Cvajner et al. 2018).

La questione della regolamentazione dell'immigrazione in Italia va inserita all'interno del più ampio contesto europeo nel quale si trova il nostro paese. La politica migratoria comunitaria, che agli albori della comunità europea era una prerogativa esclusiva della sovranità degli stati membri, ha subito nel tempo una graduale armonizzazione delle legislazioni nazionali con linee guida comuni (norme minime) che si riferiscono principalmente agli articoli 79 e 80 del Trattato sul funzionamento dell'UE (TFUE)<sup>20</sup>. L'obiettivo è quello di definire un approccio equilibrato per gestire l'immigrazione regolare e contrastare quella irregolare. Tuttavia, il tema della gestione dei flussi migratori, e delle politiche migratorie in senso più generale, è ancora oggi caratterizzato da una carenza di *governance* europea ben definita, da un sistema europeo d'asilo comune (CEAS) scarsamente omogeneo<sup>21</sup> e da una serie di provvedimenti che seguono la logica generale della “politica delle porte chiuse” e della “creazione di muri” (Ricci 2020, 50).

---

<sup>20</sup> Per approfondire il tema della politica migratoria europea si consulti il sito del Parlamento europeo al link: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/it/sheet/152/politica-di-immigrazione>.

Il Trattato sul funzionamento dell'UE (TFUE), in cui consultare gli articoli 79 e 80, è disponibile al link: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12012E/TXT:IT:PDF>.

<sup>21</sup> Ad oggi, è possibile riscontrare ancora diversi limiti e zona d'ombra all'interno del Sistema europeo comune d'asilo. Esso presenta diversi meccanismi non funzionali per quanto riguarda: distribuzione dei rifugiati, protezioni non armonizzate, durata dell'esame della domanda di protezione, esiti disomogenei,

Gli stati membri dell'Unione Europea hanno adottato un'azione pubblica che mira a gestire le domande d'asilo, i ricongiungimenti familiari e i flussi dei migranti economici<sup>22</sup> che si è evoluta nel tempo, soprattutto nell'arco degli ultimi vent'anni<sup>23</sup>. Le principali dinamiche di cambiamento dell'azione pubblica comunitaria in materia di politica migratoria seguono due tendenze dominanti: l'*esternalizzazione* e la *securitizzazione*. Le loro conseguenze si inseriscono all'interno di un contesto europeo complessivamente sospettoso e repressivo, di logiche neoliberali di gestione dell'immigrazione, di cessione della responsabilità da parte dell'UE verso i governi di paesi terzi, non comunitari, e nei confronti di attori privati, e di un certo tipo di attivismo legislativo d'urgenza dettato da un approccio securitario (Hamidi, Paquet 2019).

L'esternalizzazione del controllo delle frontiere e del diritto dei rifugiati prevede che gli stati membri deleghino a degli attori esterni, privati (come l'UNHCR, l'OIM, le associazioni, i collettivi, le imprese, i trasportatori, i cittadini o i migranti stessi) o statali al di fuori dai confini europei (come la Libia o la Turchia), la gestione della questione migratoria, tramite specifici accordi, programmi e azioni. Con il termine *esternalizzazione* si intende quindi "l'insieme delle azioni economiche, giuridiche, militari, culturali, prevalentemente extraterritoriali", poste in essere dall'Italia, così come dagli altri stati dell'UE, e orientate "ad impedire o ad ostacolare che i migranti possano entrare nel territorio di uno Stato al fine di usufruire delle garanzie, anche giurisdizionali, previste in tale Stato, o comunque volte a rendere legalmente e sostanzialmente inammissibili il loro ingresso o una loro domanda di protezione sociale e/o giuridica" (ASGI 2019, 3). Questo meccanismo determina sostanzialmente la creazione di un "vuoto di tutela giuridica" rispetto ai migranti e ai richiedenti asilo che va contro alla retorica europea di rispettare i diritti umani e di contrastare i traffici illegali delle persone. I trattamenti disumani e degradanti che si verificano palesemente nei luoghi di detenzione libici, ma anche in altri paesi terzi con cui l'UE stipula accordi di esternalizzazione, ne

---

lunghe tempistiche per i ricorsi, accesso alla libera circolazione, standard di accoglienza e integrazione dignitosi ecc.

<sup>22</sup> Per migrante economico si intende una persona che decide di lasciare il proprio paese d'origine alla ricerca di condizioni di vita migliori e quindi di un lavoro nel paese d'arrivo.

<sup>23</sup> Gestire in modo efficace i flussi migratori è da molti anni una delle priorità dell'UE. Il 23 settembre 2020 la Commissione europea ha proposto un "Nuovo patto su asilo e migrazioni" (vedi [https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/promoting-our-european-way-life/new-pact-migration-and-asylum\\_it](https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/promoting-our-european-way-life/new-pact-migration-and-asylum_it)) che definisce procedure migliori e più veloci per tutto il sistema europeo di gestione della migrazione. Il nuovo patto cerca di superare "sistema Dublino", assicurare procedura innovative alla frontiera e pervenire ad una maggiore solidarietà intra-comunitaria e cooperazione coi paesi terzi.

sono un esempio (ASGI 2019).

L'altra recente tendenza comunitaria, e nazionale, è quella della *securitizzazione* e della gestione dell'immigrazione in ottica emergenziale, fenomeno che si è accentuato soprattutto a partire dalla cosiddetta “crisi dei migranti” o “crisi dei rifugiati” (dal 2015 in poi). “Securitizzare l'immigrazione” significa costruire una narrazione per cui il migrante è percepito come una possibile minaccia alla sicurezza della popolazione europea, anche laddove non vi siano reali pericoli<sup>24</sup>. Di conseguenza, questo giustifica la messa in atto di una serie di misure politiche, giuridiche e sociali prese “d'urgenza”, per far fronte a tale presunta minaccia (Zetter 2009, Carretti 2019). In Italia, la situazione migratoria viene presentata come “critica”, da parte della classe politica e dell'opinione pubblica, e ciò giustifica la sua gestione repressiva. La regolamentazione dei flussi migratori avviene da anni seguendo una logica emergenziale caratterizzata da una serie di provvedimenti “straordinari” che però di fatto diventano parte della regolamentazione ordinaria di gestione dei flussi. Sovente, la politica italiana ricorre a provvedimenti di regolarizzazione *ex post*, come ad esempio la “sanatoria” prevista all'interno del Decreto Rilancio 19 maggio 2020 (art.103) che riguarda l'emersione di rapporti di lavoro in ambito agricolo, domestico, di cura della persona e che riprenderemo più avanti nel corso della nostra analisi<sup>25</sup>. Questo tipo di strumenti sono utili per ridurre la presenza di stranieri irregolari ma non modificano i meccanismi che hanno generato alla base tale irregolarità. Secondo il parere di diversi studiosi, nel lungo periodo questo sistema si rivela quindi inefficace e ingiusto, o quantomeno discutibile.

Nella legislazione italiana, così come in quella di buona parte dei paesi europei, lo statuto dello straniero è da sempre strettamente connesso alla sua condizione lavorativa (Cologna 2006). I paesi dell'Europa meridionale si sono impegnati, negli ultimi quarant'anni, in vaste campagne di emersione della condizione di irregolarità dei lavoratori stranieri (Ambrosini 2014, Ambrosini 2020a). Lo Stato italiano programma periodicamente con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, il cosiddetto “decreto flussi” introdotto nel 1998 dalla legge Turco-Napolitano (legge n.40/1998), le quote di ingresso di stranieri nel territorio italiano. Questo strumento ha mostrato fin da subito la sua inadeguatezza, tanto da essere utilizzato di fatto come una regolarizzazione *a posteriori*. Ripercorrendo

---

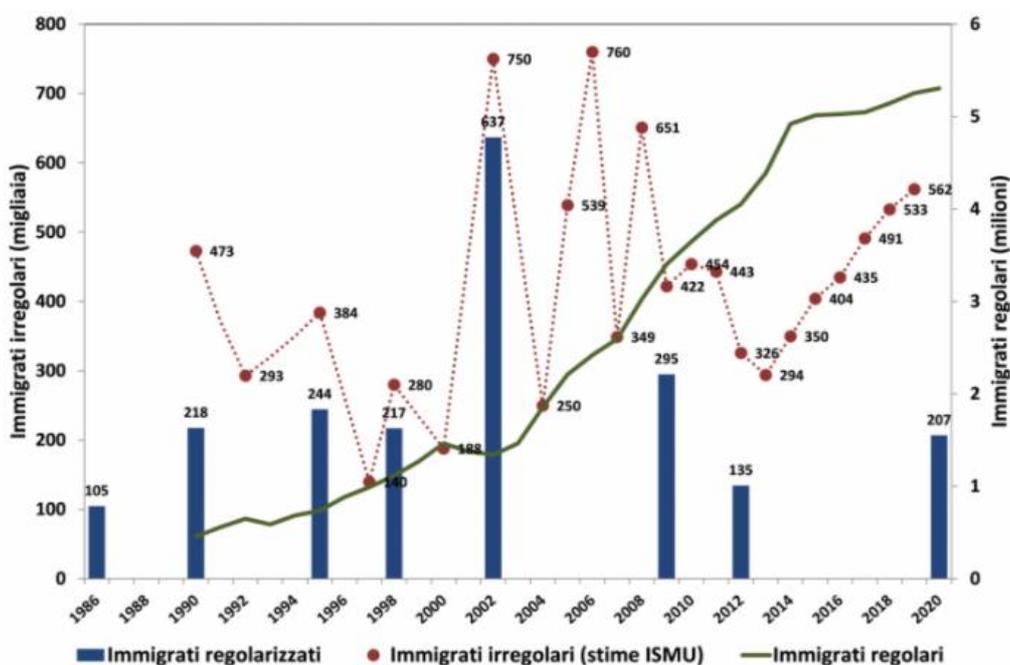
<sup>24</sup> Per approfondire il tema della “securitizzazione” all'interno dei *security studies* si veda Buzan B., Waever O., de Wilde J., *Security: a new framework for analysis*. Lynne Rienner Publishers, 1998.

<sup>25</sup> Il testo normativo di riferimento è consultabile in Gazzetta Ufficiale, al seguente link: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/05/19/20G00052/sg>.

brevemente la storia della regolamentazione italiana dell'immigrazione degli ultimi quarant'anni, la prima regolarizzazione risale al 1982 e venne disposta per via amministrativa tramite circolare del Ministero del Lavoro. Seguì nel 1986 la legge Foschi (n.943/1986) rivolta ai lavoratori dipendenti che portò al rilascio di 105mila permessi di soggiorno su 118mila domande. Negli anni Novanta troviamo la legge Martelli (n.39/1990) e l'annesso provvedimento di regolarizzazione, l'unico per cui era prevista una "sanatoria generalizzata" a prescindere dalla sussistenza di un rapporto di lavoro. A seguire, nel 1995 il decreto Dini (n. 489/1995) è rivolto ai lavoratori subordinati e ai familiari ricongiunti (244mila domande accolte su 256mila). Il 1998 è l'anno della cosiddetta legge Turco-Napolitano che ha introdotto il Testo Unico sull'immigrazione e che, come abbiamo detto precedentemente, segna l'avvio della politica di programmazione dei flussi stranieri verso l'Italia per lavoro tramite il sistema delle quote, tutt'oggi alla base del sistema nazionale di ingressi. Con il tempo, questo meccanismo funziona però come una sorta di regolarizzazione "mascherata" dei lavoratori migranti già presenti e già "assunti" (in maniera irregolare) dalle imprese e dalle famiglie italiane. Anche negli anni 2000 il ricorso alle regolarizzazioni si conferma essere il principale strumento regolatore della politica migratoria: nel 2002 la legge Bossi-Fini (n.189/2002) riduce le opportunità legali di ingresso, rende più precaria la regolarità della presenza straniera, ma dà anche il via alla "grande regolarizzazione" (circa 650mila domande accolte su oltre 700mila). Subito dopo si registra un'impennata della crescita degli stranieri regolarmente soggiornanti (+48,2% nel 2003, dati ISTAT). Il nesso migrazione-lavoro si fa sempre più stringente: il diritto alla permanenza dello straniero sul territorio nazionale (il permesso di soggiorno) è fortemente subordinato allo stato di occupazione e al possesso di un contratto di lavoro regolare. Nel 2009 si ricorre nuovamente ad un procedimento di emersione all'interno del Pacchetto Anticrisi (legge n.102/2009) riservato solamente agli addetti al lavoro domestico e di cura (oltre 238mila domande accolte su 295mila). Tra il 1982 e il 2012, anno in cui si assiste ad un provvedimento simile a quello del 2009, circa 1,8 milioni di stranieri hanno potuto regolarizzare la propria posizione lavorativa e di soggiorno grazie a provvedimenti "straordinari" (Nanni 2020, 127-129). Infine, è in linea con questo riconoscimento *a posteriori* di migranti e lavoratori regolari che si inserisce l'ultima sanatoria (nell'ambito del Decreto Rilancio, n.34/2020) riservata ai lavoratori dipendenti impiegati nel settore agricolo e in quello domestico. Sono state presentate circa 207.540 domande di cui l'85% per lavoro domestico e di assistenza alla persona (secondo le prime stime riportate nella relazione

tecnica allegata al decreto il numero dei beneficiari sarebbe stato attorno ai 220mila persone)<sup>26</sup>. A partire dalla fine degli anni Novanta ad oggi sono stati regolarizzati attraverso le “sanatorie” oltre 2 milioni di immigrati già presenti sul territorio (Fondazione Leone Moressa 2020). Come ci mostra la rappresentazione grafica qui di seguito (figura 2.2), anche dopo l’ultima sanatoria rimangono ancora irregolari più del doppio degli stranieri presenti sul nostro territorio e questo rivela la nostra incapacità di creare canali stabili e realistici di accesso al mercato del lavoro da parte degli immigrati. Essi arrivano lo stesso ma restano ai margini della legalità e questo problema si è accentuato a causa dell’emergenza Covid-19.

Figura 2.2: Immigrati regolari, irregolari e sanatorie in Italia (1986-2020)



Fonte: lavoce.info su elaborazione di dati/stime della Fondazione Ismu<sup>27</sup>

<sup>26</sup> Per una panoramica più approfondita sulle domande pervenute in relazione alla “sanatoria di colf e badanti” (in termini di regioni italiane maggiormente coinvolte, paesi di provenienza dei lavoratori stranieri regolarizzati e richieste di permesso di soggiorno temporaneo) si veda per esempio l’articolo: [https://www.repubblica.it/cronaca/2020/08/17/news/la\\_sanatoria\\_di\\_colf\\_e\\_badanti\\_chiusa\\_la\\_procedura\\_di\\_emersione\\_di\\_lavoro\\_nero\\_solo\\_207\\_000\\_le\\_domande\\_-264835023/](https://www.repubblica.it/cronaca/2020/08/17/news/la_sanatoria_di_colf_e_badanti_chiusa_la_procedura_di_emersione_di_lavoro_nero_solo_207_000_le_domande_-264835023/).

<sup>27</sup> Il grafico è stato elaborato da lavoce.info, si veda l’articolo del 25/08/2020, disponibile al seguente link: <https://www.lavoce.info/archives/69023/ce-tanto-lavoro-domestico-nella-sanatoria-del-rilancio/>.

La figura riporta il numero di immigrati regolari (stranieri residenti), il numero di immigrati regolarizzati attraverso le sanatorie (per il 2020 numero di domande presentate) e le stime della Fondazione Ismu sulla presenza irregolare in Italia. La prima serie si riferisce all’asse verticale a destra, le altre due all’asse verticale a sinistra.

I dati presentati finora ci rivelano il principale funzionamento delle regolarizzazioni in Italia, come queste ultime siano uno degli strumenti che *una tantum* mitigano gli effetti del modello di gestione dell'immigrazione di base inadeguato e come però non rappresentino che “rimedi” di stampo “emergenziale, contingente, parziale e non risolutivo” (Nanni 2020, 130). Nel corso degli ultimi trentacinque anni di immigrazione, si contano ben otto sanatorie, meccanismo sistematico attraverso il quale il mercato ha assorbito manodopera immigrata impiegata nell'economia informale. Secondo Ambrosini (2016) una persona straniera che lavora nel nostro paese sembra spesso seguire una sequenza di avvenimenti che “comincia con un ingresso regolare, soprattutto con un visto turistico, prosegue con l'inserimento nell'economia sommersa e un soggiorno non più conforme alle norme vigenti, sfocia infine nell'emersione alla legalità quando si apre un'opportunità” (una sanatoria che regolarizza a posteriori la sua posizione lavorativa). Le ragioni di questa accessibilità sono di tipo strutturale, da ricercarsi nella scarsa efficienza delle istituzioni statuali. Sembra che il passaggio attraverso un periodo di immigrazione irregolare sia una tappa molto frequente dell'insediamento dei nuovi residenti sia in Italia che nei paesi dell'Europa meridionale, i più toccati dal fenomeno migratorio e dalla richiesta di manodopera stagionale o precario, in generale. Le ripetute manovre di sanatoria attuate in Italia, Spagna e Grecia possono essere lette come un “aggiustamento a posteriori della discrasia tra politica e mercato” (Ambrosini 2016, 79).

Come abbiamo descritto finora, la gestione del fenomeno migratorio avviene in prevalenza *a posteriori* per mezzo di sanatorie e attraverso i cosiddetti “decreti flussi”<sup>28</sup>. La politica migratoria italiana<sup>29</sup> si avvale principalmente di questi strumenti che si inseriscono all'interno di una *governance* nazionale in cui oltre al ruolo della politica e dell'economia entrano in gioco la società civile, la gente comune, la burocrazia ma anche gli immigrati stessi. Negli ultimi anni il contesto italiano è stato caratterizzato altresì dalla crescente retorica politica della “chiusura” che ha portato ad un sostanziale blocco degli

---

<sup>28</sup> I decreti flussi dovrebbero essere considerati lo strumento principale della pianificazione dell'immigrazione *ex ante* ma in realtà sono stati adottati nel tempo come strumento di regolarizzazione *ex post*, similmente alle sanatorie, dato che molti dei beneficiari erano già di fatto presenti da anni in Italia e occupati “in nero”.

<sup>29</sup> Per politica migratoria si intendono sia le *politiche degli ingressi/ammissioni* che le decisioni politiche in materia di *integrazione* e di *naturalizzazione*. Nel presente elaborato si è posta maggiore attenzione alla prima tipologia, perché in forte connessione con il mercato del lavoro (*care regime*) e il *welfare regime* nei quali sono inserite le donne nere immigrate in Italia.

ingressi autorizzati per lavoro non stagionale e ad una gestione dei flussi tesa ad allargare l'area degli irregolari. Il "Decreto Sicurezza" (Legge 132/2018) contiene, tra le altre, tre misure i cui effetti contraggono in modo significativo i diritti degli individui e ostacolano il percorso di inclusione socio-economica degli immigrati: l'abolizione della protezione umanitaria, le restrizioni al diritto di iscrizione anagrafica e la soppressione dello SPRAR. Quest'ultimo è un modello di micro-accoglienza diffusa che si contrappone a quello dei CAS, centri di accoglienza straordinaria, e che viene sostituito dal decreto poi convertito in legge con i SIPROIMI, Sistema di protezione per i titolari di protezione internazionale e per minori stranieri non accompagnati, da cui restano quindi esclusi i richiedenti asilo. Non è in questa sede che approfondiremo nello specifico i contenuti dei cosiddetti decreti Salvini su immigrazione e sicurezza (Decreto Sicurezza del 2018 e Decreto Sicurezza *bis* del 2019), ma è inevitabile sottolineare come il meccanismo innescato dall'entrata in vigore di questi provvedimenti legislativi conduca al progressivo allontanamento dal sistema di accoglienza diffusa, rendendo più precaria e vulnerabile la posizione del migrante richiedente asilo. Le misure citate prima, a cui si aggiungono quelle relative all'estensione del periodo di trattenimento negli Hotspots e nei Centri di permanenza per il rimpatrio (CPR), lo slittamento di fondi dall'assistenza alle espulsioni e gli interventi restrittivi in materia di cittadinanza (acquisizione e revoca) hanno come inevitabile effetto l'aumento dell'illegalità e dell'irregolarità degli stranieri sul territorio italiano. All'inizio del mese di ottobre 2020 il governo ha firmato un nuovo decreto legge sull'immigrazione, convertito in Legge il 18 dicembre 2020 n.173, che modifica, anche in maniera sostanziale, diversi aspetti dei decreti Salvini. Le novità principali riguardano la reintroduzione di un'apparente forma di protezione umanitaria rinominata "protezione speciale", il soccorso in mare, la reintroduzione della registrazione anagrafica per i richiedenti asilo, la riduzione dei tempi di trattenimento nei CPR e l'acquisizione della cittadinanza (l'attesa massima delle pratiche di cittadinanza passa da quattro a tre anni). Infine, cambia ancora una volta il sistema di accoglienza SPRAR/SIPROIMI diventando Sistema di accoglienza e integrazione (SAI). In tal modo viene di fatto ripristinato il sistema di accoglienza diffuso gestito dai comuni a cui possono accedere anche i richiedenti asilo<sup>30</sup>.

---

<sup>30</sup> Per approfondire il tema dei decreti Salvini e di come questi sono stati modificati si veda il *Dossier*

Complessivamente, il sistema di regolamentazione dell'immigrazione in Italia resta contraddistinto da evidenti lacune e limiti, derivate dal persistente approccio emergenziale, restrittivo, securitario e di breve termine adottato dallo stato nel gestire il fenomeno migratorio. È necessario un cambio di prospettiva capace di superare la mancanza di una legge organica in materia di immigrazione e di considerare la migrazione verso il nostro paese come un fenomeno strutturale. La presenza degli stranieri in Italia andrebbe intesa nell'ottica di una loro reale, permanente e regolare inclusione nel sistema italiano: sono le dinamiche demografiche della popolazione autoctona e le condizioni socio-economiche stesse a richiederlo.

### **2.1.2 Le migrazioni femminili verso il nostro paese**

Le migrazioni contemporanee, sia in Europa che verso l'Italia nello specifico, sono caratterizzate da una presenza femminile sempre più evidente. Le politiche migratorie degli stati e i cambiamenti nella domanda-offerta di lavoro dei mercati europei modellano i flussi migratori femminili (Kofman 2003). In Europa, nel 2020 (*mid year 2020*) su 86,7 milioni di migranti (*migrant stock*) il 51,6% sono donne (dati UN DESA 2020)<sup>31</sup>. Nell'analizzare il trend delle migrazioni femminili, un dato particolarmente interessante riguarda il fatto che sempre un maggior numero di donne migra in modo indipendente per diverse ragioni: per lavoro, istruzione o come capo famiglia. Tuttavia, soprattutto nei paesi di più recente immigrazione come l'Italia, le donne immigrate subiscono discriminazioni multiple e incrociate, dirette o indirette, a causa della loro posizione di classe, genere, razza/etnia, ma anche nazionalità e religione. Questo fatto determina importanti conseguenze rispetto alla possibilità delle migranti di esercitare i diritti umani fondamentali, il diritto di uguaglianza (sia nella sfera pubblica che in quella privata) e la rivendicazione del diritto di cittadinanza. La prospettiva di genere rispetto alle politiche migratorie, di integrazione e di inclusione risulta ancora oggi inadeguata, in modo

---

*Statistico Immigrazione 2020*, a cura del Centro Studi Ricerche IDOS, Roma e il *Rapporto annuale 2020 sull'economia dell'immigrazione. Dieci anni di economia dell'immigrazione*, della Fondazione Leone Moressa, Il Mulino, Bologna. Si consultino inoltre gli articoli disponibili ai seguenti link: <https://www.internazionale.it/notizie/annalisa-camilli/2020/10/06/modifiche-decreti-sicurezza-salvini> e <https://www.meltingpot.org/Il-Decreto-Lamorgese-luci-e-ombre-delle-modifiche-ai.html#.YGL6X0gzZZo>.

<sup>31</sup> Vedi scheda al link: <https://migrationdataportal.org/themes/gender-and-migration>.  
[www.migrationdataportal.org](http://www.migrationdataportal.org)

particolare quando “multiple barriers faced by women intersect” (La Rocca 2009, 110, 126). La lente intersezionale coglie importanti aspetti nel designare il posizionamento delle donne migranti e nel successivo ripensamento del regime migratorio che sarebbe giusto implementare rispetto alla legislazione ad oggi esistente in ambito.

In Italia, si calcola che dal 2005 al 2020 il numero di donne straniere residenti sia aumentato del 141% (contro un incremento maschile del 112%). Le donne migranti, rispetto alla componente maschile, dimostrano maggior capacità innovativa nel trovare risorse, risolvere problemi e creare networks. Anche se spesso marginalizzate, esse hanno una buona propensione al risparmio, inviano rimesse al proprio paese d’origine, sono capaci di far quadrare il bilancio familiare e sono abili nel conciliare tradizione e cambiamento. La loro precarietà lavorativa e posizione occupazionale ancora troppo spesso relegata all’ambito domestico e sommerso è dovuta alla molteplice vulnerabilità che spesso le caratterizza, in quanto donne, migranti, talvolta nere e madri (Andrisani 2020, 116, 121).

Quando pensiamo all’immigrazione verso il nostro paese è necessario dunque abbandonare lo stereotipo più diffuso che ci riconduce all’idea di un fenomeno prettamente maschile, che riguarda mediamente giovani individui e di origine africana. Le statistiche ci dicono invece che l’immigrazione è per metà europea (49,6%), prevalentemente femminile (51,8%) e proveniente da paesi di tradizione cristiana (51,8%) (Ambrosini 2020a, Idos 2020, 97). Le prime dieci nazionalità per numerosità di donne straniere residenti in Italia sono: Romania, Albania, Marocco, Ucraina, Cina, Filippine, Moldavia, Polonia, India e Perù. La percentuale di donne è particolarmente elevata nelle comunità dell’Est Europa e non compare, tra queste prime dieci nazionalità, nessuna dell’Africa subsahariana o del Corno d’Africa, zone dalle quali provengono le donne del mio campione di interviste (capitolo 3). Il Dossier Statistico Immigrazione del Centro Studi e Ricerche Idos (2020) riporta che, nel 2019, sono 1.773.496 le cittadine straniere non comunitarie titolari di un permesso di soggiorno, il 56% lungo-soggiornanti. La maggior parte dei permessi a termine è stata concessa per motivi familiari (70% sul totale), il 17% per motivi di lavoro e il 5,1% per motivi di protezione (soprattutto nel caso di nigeriane e ucraine). Infine, sono meno di 1.800 (dati del Ministero dell’Interno) i permessi di soggiorno per le minori straniere non accompagnate (in prevalenza albanesi

e nigeriane).

Il quadro finora presentato ci mostra come parlare di “migrazioni femminili” significhi considerare un fenomeno eterogeneo che comprende una pluralità di donne che si differenziano al loro interno in termini di percorso migratorio, di *status* giuridico (immigrazione temporanea o di lungo termine, indipendenti o dipendenti per ricongiungimento familiare, profughe o irregolari), di provenienza etnica e di condizione economica e sociale. Le motivazioni che spingono le donne, provenienti da diverse parti del mondo, a migrare verso il nostro paese sono molteplici e intersecate: dalla ricerca di migliori opportunità socio-economiche, e quindi di una situazione di vita migliore, alla fuga forzata da luoghi di disastri e catastrofi naturali, crisi politiche o persecuzioni etniche. I principali canali di ingresso previsti dal nostro paese riguardano: il ricongiungimento familiare (al primo posto per permessi concessi), la migrazione per motivi economici/lavorativi o per ragioni di studio, la richiesta di asilo che riguarda le donne rifugiate (Kofman 2003, La Rocca 2009). Al fine di espletare la domanda di ricerca del presente elaborato è particolarmente interessante soffermarsi sulla seconda tipologia, ossia quella che lega la femminilizzazione della migrazione alle richieste del mercato del lavoro italiano, fenomeno che si è intensificato a partire dagli anni Settanta del Novecento (Tognetti 2016, Decimo 2005).

La mobilità femminile segue, come quella maschile, le spinte derivate dai bisogni del mercato del lavoro nel paese di destinazione. La cosiddetta *feminisation of migration*, fenomeno in aumento, è quindi fortemente legata alla *feminisation of labour market*, che colloca le donne lavoratrici migranti specialmente all'interno dei *social reproductive works*. Accade dunque che il nostro paese sia meta di migrazioni che vedono come protagoniste donne single, separate o sposate che migrano sempre più spesso come soggetti autonomi e indipendenti per ragioni economiche. Decimo (2005), nelle sue ricerche sulle migrazioni femminili in Italia, sostiene che le donne migranti costituiscono spesso i “perni” di reti familiari, sia a livello locale che transnazionale (con le rimesse) e che ricoprono un ruolo fondamentale all'interno del processo migratorio nel suo complesso. Con il loro reddito, anche se derivante da lavoro irregolare, esse contribuiscono in modo cospicuo al sostentamento familiare e attivano reti che oltrepassano i confini nazionali dei paesi in cui migrano, diventando le principali fonti di

sostentamento per i parenti nella madre patria<sup>32</sup>. Il percorso migratorio delle donne migranti, così come la loro situazione nel paese di destinazione, sono caratterizzati dal loro essere continuamente intrecciati con gli avvenimenti familiari.

Decimo (2005) spiega l'andamento della mobilità femminile principalmente attraverso la combinazione di tre fattori: la stratificazione del mercato del lavoro, l'emersione della "società migrante" e il processo di riarticolazione su scala globale della sfera domestica e produttiva che coinvolge le famiglie migranti. Uno dei principali motivi di attrazione verso l'Italia è la crescente femminilizzazione del mercato del lavoro che non si esaurisce con la manodopera nazionale. Il mondo del lavoro domestico italiano richiede un massiccio reclutamento di lavoratrici straniere che si adattano ad un tipo di occupazione precaria, fluttuante e informale. Con l'aumento del numero di donne lavoratrici straniere, l'offerta di occupazione nel settore dei lavori riproduttivi si è allargata, stratificata e gerarchizzata. Al contempo, per far fronte ai numerosi rischi dovuti alle condizioni di precarietà lavorativa a cui le donne migranti sono sottoposte, esse si sono spesso organizzate creando reti femminili di solidarietà, di scambio e di reciproco aiuto. Queste relazioni si amplificano tenendo in considerazione i circuiti migratori transnazionali nelle quali sono inserite le migranti, tra i legami del paese d'origine e di destinazione. Si generano così circuiti sociali e mappe culturali che attraversano diversi contesti: l'incremento, a livello transnazionale, di contatti, scambi e rapporti caratterizza la cosiddetta "società migrante". Il significato del passato, del presente e del futuro degli individui e delle famiglie che vivono in tale società proviene dalle reti di legami sociali intrecciate in luoghi diversi. I circuiti migratori in cui le donne migranti sono inserite derivano spesso da queste reti, di amici e conoscenti tra il paese d'origine e quello di destinazione, e modellano il loro processo di costruzione e ricostruzione identitaria, inserito all'interno dei viaggi e delle reti sociali che connettono l'Italia con l'Africa (nel caso delle donne afro-discendenti). Va sempre più diffondendosi una cultura femminile dell'immigrazione che caratterizza un certo tipo di mobilità ma anche una riarticolazione

---

<sup>32</sup> Il caso delle donne somale immigrate in Italia, studiato da Decimo (2005), descrive molto bene queste dinamiche, anche in connessione allo scoppio della guerra in Somalia dal 1990. Dopo tale avvenimento le donne somale in Italia sono state particolarmente "responsabilizzate" dalla situazione e hanno cercato di adattarsi accettando diverse occupazioni (soprattutto nell'assistenza domiciliare) per poter inviare le rimesse ai familiari in Somalia o per farsi raggiungere da alcuni di essi, rafforzando così legami familiari a costo però di svariate "rinunce" personali (come ad esempio l'isolamento sociale o il prolungamento del nubilato).

dei ruoli familiari, incentrati sulla figura essenziale della donna. Essa svolge funzioni di cura e dedizione sia all'interno del proprio gruppo familiare di appartenenza, in Italia e rispetto ai parenti in patria, sia sotto forma di potenziale produttivo e riproduttivo nel mercato del lavoro italiano, date le possibilità di occupazione che gli si aprono nel nostro paese. Le donne lavoratrici migranti garantiscono a loro stesse e al proprio nucleo familiare entrate monetarie, oltre che rimesse inviate ai parenti lontani, e talvolta hanno una facilità di impiego maggiore di quella maschile (soprattutto tenendo in considerazione il "lavoro nero"). Le migrazioni femminili appaiono così, nell'analisi di Decimo (2005, 101), fortemente incentivate dalle richieste di cura alla persona e dedizione domestica, retribuita e non, che proviene sia dal mercato del lavoro italiano che dai familiari.

Appare ancora una volta chiaro, dunque, il fatto che la richiesta di forza lavoro straniera nei settori dei lavori domestici e di cura, molto alta nei paesi dell'Europa Meridionale, costituisca uno dei principali fattori che guida la *feminization of migration*, che attrae le donne a migrare e a stabilirsi nel nostro paese e che però porta con sé molteplici contraddizioni. Le migranti "assunte" dalle famiglie italiane accettano diversi compromessi: lavorano anche "in nero" con contratti non regolari (anche per periodi di tempo molto lunghi), vengono sottoposte ad orari di lavoro molto pesanti (fino a 12 ore al giorno), sono costantemente sotto il controllo dei loro datori di lavoro. Inoltre, soprattutto nel caso delle lavoratrici domestiche *live-in*<sup>33</sup>, diventa molto difficile gestire la famiglia e i figli (Andall 2000, Anderson 2000). Anderson (2000), nei suoi studi sulle lavoratrici domestiche, afferma che esse sono spesso iper-sfruttate e in una condizione in cui il limite tra sfera pubblica e sfera privata, tra lavoro retribuito e lavoro gratis, non è ben definito, talvolta arriva a non esistere più. Specialmente per quanto riguarda le lavoratrici domestiche *live-in*, il datore di lavoro non compra solo il lavoro che effettivamente esse svolgono ma anche la loro *personhood* (la loro persona, individualità,

---

<sup>33</sup> Le lavoratrici domestiche migranti convivono con la famiglia per la quale sono in servizio (*live-in*) o possono vivere all'esterno (*live-out*), in base al tipo di accordo lavorativo. Ci sono molteplici difficoltà che esse riscontrano nel vivere e lavorare nello stesso posto, come ad esempio avere salari più bassi rispetto all'opzione *live-out* e riuscire a conciliare la sfera pubblica e la sfera privata. Per maggiori approfondimenti su questa tema si consulti: Anderson, B. (2000). *Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour*, London, Zed Books Ltd

personalità). Ciò che viene richiesto alle lavoratrici dei servizi alla persona non è solo di cedere il loro tempo di lavoro ma anche il loro coinvolgimento emotivo, all'interno di relazioni di dipendenza personale (Colombo 2003). Le donne immigrate impiegate nei *social reproductive works* si trovano così in una condizione caratterizzata dall'assenza o scarsa presenza di diritti lavorativi e dall'irregolarità della loro posizione e presenza. Il tipo di regime migratorio italiano, e quindi il sistema di regolarizzazioni ex-post, in cui esse sono inserite non favorisce certo un cambio di prospettiva che invece sarebbe necessario adottare a livello strutturale. Al contrario, le lavoratrici domestiche straniere, la cui condizione è determinata dall'intersezione dei loro rapporti con i datori di lavoro e dalla relazione che hanno con lo stato (regime migratorio, regime di welfare e regime di genere), incorrono nel rischio di divenire dei soggetti particolarmente vulnerabili, anche ad abusi fisici e sessuali. Esse vengono talvolta picchiate, stuprate, trattate in malo modo dai loro datori di lavoro, in alcuni casi perfino alla stregua di schiave (Anderson 2000).

Il modello di integrazione dei migranti e delle migranti in Italia è chiamato di "inclusione differenziale", tipico di un sistema migratorio che si basa sull'importazione di forza lavoro che relega gli stranieri e le straniere alla sola condizione di lavoratori e lavoratrici temporanei, non garantendo né diritti di cittadinanza né diritti socioeconomici (Marchetti 2011, 138-139). Le donne nere lavoratrici occupate nell'ambito domestico, fondamentali per rispondere ai fabbisogni delle famiglie italiane, rientrano nel fenomeno della cosiddetta "integrazione subalterna". Esse si adattano al mercato del lavoro italiano facendosi carico delle occupazioni non più gradite dagli italiani, senza particolari pretese di avanzamento e rivendicazione dei propri diritti. Le immigrate riconosciute dalla società ricevente come le più "meritevoli" e "tollerate", non sono allora quelle che partecipano maggiormente alla vita pubblica, bensì quelle che restano ai margini della società, non disturbano e lavorano in silenzio (Ambrosini 2020a, 25).

La posizione occupazionale delle donne nere, e migranti in generale, si colloca all'interno del regime migratorio e di accoglienza/integrazione italiano nel suo intersecarsi con un determinato regime di genere le cui norme socio-culturali definiscono le professioni, le responsabilità, i ruoli e i compiti etichettandoli come maschili o femminili. Ecco allora che l'organizzazione del lavoro domestico e di cura viene ritenuto "naturalmente" compito delle donne, e nello specifico delle donne nere e migranti. Le donne del *nord del*

*mondo* realizzano quello che Andall (2000) definisce come “paradigma post femminista”: esse conciliano la loro presenza in famiglia e sul lavoro delegando il lavoro di cura, almeno in parte, alle donne del *sud del mondo*, accentuando la “divisione internazionale del lavoro riproduttivo”<sup>34</sup> e la creazione della “catena globale della cura”<sup>35</sup>. Questo concetto si riferisce ad un processo di progressiva esternalizzazione del lavoro di cura da una donna all’altra, verso quella che si trova in una posizione di maggior svantaggio, ed è affrancato dai codici culturali sia del paese di destinazione che del paese d’origine. Così, le donne migranti che offrono lavoro di cura sui mercati dei paesi occidentali al contempo lo acquistano nel loro paese d’origine dalle donne che si trovano in condizioni meno privilegiate. Le reti familiari transnazionali, legate alle migrazioni femminili, riattivano la sfera riproduttiva su scala globale, provocando spesso una “dislocazione delle relazioni affettive” e alimentando la “care economy”<sup>36</sup> al femminile, caratterizzata da forza lavoro precaria, con forti connotazioni di genere, razza/etnia, classe e status di cittadinanza (Kofman 2012, Garofalo Geymonat e Marchetti 2019, Lutz e Palenga-Möllenbeck 2011).

La divisione del lavoro domestico a livello globale si intreccia con il fenomeno della “globalizzazione della riproduzione sociale”<sup>37</sup> che genera “welfare invisibile” (tema che verrà approfondito nella prossima sezione) e stimola i processi di femminilizzazione del mercato del lavoro. Le forme di lavoro contemporanee, tipiche di un mercato transnazionale, si situano nei mondi globalizzati e postcoloniali e sono segnate da profonde disuguaglianze. In questo contesto, le *soft skills* delle lavoratrici migranti e la loro capacità di far combaciare il proprio background con il profilo lavorativo sessuato ed etnicizzato richiesto nel nostro paese, diventano particolarmente importanti (Marchetti

---

<sup>34</sup> Per approfondire questo tema si vedano gli studi di R.S. Parreñas, per esempio: R.S. Parreñas, *Migrant Filipina Domestic Workers and the International Division of Reproductive Labor*, in «Gender & Society», 14 (2000), pp. 560-580.

<sup>35</sup> Espressione di Arlie Russell Hochschild. Per approfondire, si consulti: Hochschild A. (2000): *Global Care Chains and Emotional Surplus Value*. In A. Giddens, W. Hutton (eds.), *On the Edge: Living with Global Capitalism*. London: Jonathan Cape; Hochschild A. (2005): *Love and Gold*. In L. Ricciutelli, A. Miles, M.H. McFadden (eds.): *Feminist Politics, Activism and Vision: Local and Global Challenges*. Toronto: Zed/Innana Books, pp. 34-46.

<sup>36</sup> A questo proposito si veda R.S. Parreñas e E. Boris (a cura di), *Intimate Labors. Cultures, Technologies and the Politics of Care*, Stanford, Stanford University Press, 2010; C. Wolkowitz, *Bodies at Work*, London, Sage, 2006.

<sup>37</sup> Si veda E. Kofman, (2012). *Rethinking Care Through Social Reproduction: Articulating Circuits of Migration*, in «Social Politics», 19, pp. 142-162; E. Kofman and P. Raghuram<sup>[1]</sup><sub>[SEP]</sub>, *Gendered Migrations and Global Social Reproduction*, Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2015.

2011). D'altra parte però, non dobbiamo perdere l'attenzione sulle caratteristiche delle "nuove" protagoniste femminili della migrazione: soggetti attivi, intraprendenti e autonomi, non più dipendenti "a seguito" del marito (Decimo 2005, La Rocca 2009, Tognetti 2016). Esse rappresentano un potenziale generativo e relazionale, la loro *agency* e il loro *empowerment* verranno approfonditi durante le interviste nel terzo capitolo.

Nella prossima parte vediamo invece come si configura il regime di welfare italiano, in particolare quello di cura, e in che modo, nel suo intrecciarsi con quello migratorio e di genere, condiziona il posizionamento occupazionale delle donne migranti.

## **2.2 Il regime di welfare italiano**

Il regime di welfare si riferisce agli strumenti istituzionali attraverso i quali lo Stato garantisce un certo grado di benessere sociale ed economico alla popolazione, armonizzando i propri interventi con quelli del mercato e delle famiglie. La combinazione degli input di Stato, mercato e famiglia, che sono infatti le tre istituzioni coinvolte nei regimi di welfare, assicura una certa allocazione delle risorse ed erogazione dei servizi agli individui, alimentando la cosiddetta "produzione" di welfare (Esping-Andersen 1999). Le finalità del welfare si traducono nella protezione dai rischi sociali (assicurazioni, contributi) e nel rendere i diritti dei cittadini effettivi e uguali (lavoro, salute, istruzione, ma anche fiscalità). Come e per quali soggetti un sistema di welfare protegge da questi rischi configura diversi gradi di demercificazione, ossia attenuazione della dipendenza degli individui dal mercato attraverso strumenti come i trasferimenti e/o i servizi, di defamilizzazione, ovvero diminuire la dipendenza dalla famiglia e consentire alle persone di disporre di risorse e opportunità a prescindere dalla solidarietà e dagli obblighi famigliari/parentali, e di destratificazione, vale a dire ridurre le disuguaglianze basate sullo status occupazionale o sulla classe sociale attraverso l'intervento pubblico (Naldini 2006, Saraceno e Keck 2010, Leitner 2003, Bambra 2007, Cho 2014, Lohmann e Zagel 2016).

Nell'arco degli ultimi decenni, l'evoluzione dei processi economici e la creazione di un nuovo ordine postindustriale hanno portato all'avvento dei nostri recenti assetti istituzionali. Il sociologo danese G. Esping-Andersen (1990) ha classificato i sistemi di

welfare in tre tipologie: il regime liberale (paesi anglosassoni, come Stati Uniti e Regno Unito), il regime corporativo (Stati dell'Europa meridionale e continentale, tra cui l'Italia) e il regime social-democratico (paesi scandinavi, come Svezia e Norvegia). Nel primo modello i diritti sociali derivano dalla dimostrazione dello stato di bisogno (*means test*) con precedenza ai "poveri meritevoli", mentre per la maggior parte della popolazione i servizi sono acquistabili sul mercato privato e l'impegno dello Stato è ridotto al minimo, individualizzando i rischi sociali. Nel secondo tipo di regime le prestazioni del welfare sono essenzialmente legate alla condizione di lavoratore, vi è un' enfasi particolare sulla "sussidiarietà" dell'intervento pubblico in alcuni ambiti, lo Stato interviene solo se l'individuo, la famiglia e/o le associazioni intermedie falliscono. Al contrario, all'interno del terzo prototipo di regime i diritti derivano dallo status di cittadinanza e le prestazioni sociali sono ampie, diffuse, generose e destinate in modo universalistico (massima socializzazione dei rischi)<sup>38</sup>.

Nel caso italiano, che rientra nel modello corporativo, la dipendenza degli individui dal mercato è relativamente attenuata (demercificazione media), il welfare non contrasta le disuguaglianze sociali e la segregazione di genere (destratificazione medio-bassa), e la dipendenza dal sostegno e dall'assistenza familiare è molto alta e si protrae per un lungo periodo di tempo (defamilizzazione bassa). All'interno del regime di welfare italiano il ruolo della famiglia, luogo prevalente della solidarietà, è centrale, quello del mercato marginale, mentre lo Stato è in una posizione sussidiaria (Esping-Andersen 1999).

I paesi dell'Europa meridionale, tra cui l'Italia, costituiscono per alcuni studiosi un caso distinto rispetto ai tre sistemi di welfare proposti nella categorizzazione di Esping-Andersen. A questo proposito, Ferrera (1996) ritiene che le specificità degli Stati del "welfare del Sud europeo" (Italia, Spagna, Portogallo e Grecia) riguardino principalmente tre ambiti. I meccanismi di garanzia del reddito sono centrati sui trasferimenti monetari (soprattutto a favore delle pensioni) e le forme di protezione hanno un carattere dualistico

---

<sup>38</sup> Il lavoro proposto da Esping-Andersen ha stimolato un ricco dibattito. Negli ultimi decenni, la critica ha ritenuto che la tipologia proposta dal sociologo danese sia eccessivamente basata sui programmi di sostegno del reddito, troppo concentrata sulla relazione tra stato-mercato e costruita intorno alla tipica posizione del lavoratore di sesso maschile. La categorizzazione di Esping-Andersen si focalizza troppo sul mercato del lavoro trascurando due dimensioni importanti, come quella della famiglia e la questione di genere. A partire dalla critica femminista, alcuni studiosi hanno ritenuto necessario aggiungere un quarto tipo di regime che raggruppi i paesi del Sud Europa dove sembra particolarmente importante adottare un approccio di genere per definire le specificità dell'evolversi della protezione sociale.

(prestazioni “forti” e prestazioni “deboli”). Le categorie professionali particolarmente protette sono i dipendenti pubblici e i lavoratori delle grandi imprese con contratto a tempo indeterminato, mentre gli altri lavoratori sono meno o per nulla protetti<sup>39</sup> (“iper-garantismo selettivo”). In secondo luogo, il servizio sanitario è nazionale, universalistico e caratterizzato da un mix particolare di pubblico e privato (lo staff del servizio pubblico può svolgere anche la professione privatamente e il servizio sanitario pubblico subappalta ai privati la fornitura di servizi diagnostici e terapeutici tramite il “convenzionamento”). Infine, il sistema di welfare mediterraneo è tipicamente a carattere particolaristico ed è basato su culture clientelari. L’apparato amministrativo statale è fortemente vulnerabile alle pressioni esterne da parte di gruppi politici o sociali. Il basso grado di statualità della protezione sociale e dell’intervento pubblico rende possibili frequenti fenomeni di frode e corruzione politica, incentivando in particolare il clientelismo di partito (Ferrera 1996).

Oltre al peso delle tradizioni corporative e all’egemonia dei partiti moderati o conservatori, manifestazione della classe media italiana, un altro fattore importante ha contribuito alla definizione del welfare mediterraneo, italiano in particolare, ed è l’influenza della Chiesa cattolica nel forgiare le politiche sociali in contesti culturali di tipo familistico, paternalistico e patriarcale (Andall 2000). In questo panorama, il *care gap/care shortage*<sup>40</sup>, colmato dalle lavoratrici migranti, viene spesso gestito dal Terzo settore (settore no profit), associazioni di volontariato (legate alla Chiesa<sup>41</sup> o ad élites politiche), cooperative sociali o dal contatto diretto tra lavoratrici e datori di lavoro (modalità più frequente), amplificato dai *networks* informali di conoscenze e passaparola (Scrinzi 2008).

Altri autori (Moreno 2002, Naldini 2006) hanno poi implementato l’elenco delle connotazioni peculiari al welfare mediterraneo, segnalando altri fattori istituzionali comuni a questo regime: l’importanza dell’economia sommersa e l’invisibilità dei

---

<sup>39</sup> Tra le categorie dei “sotto-garantiti”, per i quali sono previsti solo modesti e occasionali sussidi, troviamo i lavoratori dei settori irregolari (imprese artigiane, servizi, agricoltura ecc.) e i lavoratori dell’economia sommersa, ambiti in cui ricadono le donne migranti e nere oggetto del presente studio.

<sup>40</sup> Con questa espressione ci si riferisce all’emersione di seri problemi di carenza di risorse disponibili per le attività informali di cura e di assistenza alle persone, fenomeno che si verifica in molti paesi sviluppati.

<sup>41</sup> Il ruolo della Chiesa all’interno del settore del lavoro domestico in Italia è stato fondamentale, soprattutto a partire gli anni Sessanta. Da questo periodo in poi, essa ha favorito la migrazione delle donne provenienti da paesi cattolici per lavorare nel settore domestico e di cura italiano. La più importante associazione nazionale di lavoratori domestici, Acli Colf, è cattolica.

mercati “duali” del lavoro<sup>42</sup>; l’esistenza di precedenti storici comuni, in particolare per Grecia, Italia, Portogallo e Spagna che hanno sperimentato dittature fasciste e che hanno vissuto i processi di industrializzazione e modernizzazione in tempi del tutto diversi rispetto ad altri Paesi europei (Moreno 2004).

L’altra peculiarità del welfare italiano mediterraneo è quello di contare sulle forti solidarietà parentali e intergenerazionali. In uno studio comparato del caso italiano e spagnolo, Naldini (2002) evidenzia come la famiglia mediterranea si caratterizzi in modo autonomo e specifico pur all’interno del modello classico del *male breadwinner*<sup>43</sup> la cui piena realizzazione è stata ostacolata dalla concomitanza di molti fattori: la presenza di una struttura occupazionale di tipo agricolo; l’esistenza di aree lavorative sommerse; alti livelli di emigrazione segnati da una mancata occupazione maschile. Sia in Italia che in Spagna, continua Naldini, il regime di welfare, più che sul modello forte del capofamiglia, si fonda sulla percezione della famiglia come unità di reddito e di risorse, alla quale tutti i membri contribuiscono secondo le proprie possibilità. Si tratta di un sistema fondato sulla solidarietà familiare che distribuisce la responsabilità primaria nelle prestazioni di cura alle donne sposate e madri all’interno di una rete familiare allargata femminilizzata (Saraceno, 1994).

### **2.2.1 Il regime di cura: tra familismo e “welfare invisibile”**

Una delle principali caratteristiche del regime di welfare italiano si riscontra dunque nel suo essere intrinsecamente familistico. Con il termine “familismo” ci si riferisce, in senso ampio, alla “propensione culturale, tipica di un’intera società o di una sua parte, ad attribuire alla famiglia il posto centrale nel suo sistema di valori, ad anteporre gli interessi del gruppo familiare e a fare affidamento sulla sua benevolenza e solidarietà” (Sciolla 2001, 653). In seno alla società italiana la famiglia costituisce un vero e proprio punto di riferimento, sia sotto il profilo culturale/valoriale che per quanto riguarda la sfera sociale e il sostentamento in ambito economico. La cultura familistica influenza il tipo di

---

<sup>42</sup> Per approfondire il concetto di *Internal Labour Market* e di come il lavoro flessibile si adatti ai cambiamenti del contesto economico vedi Doeringer, P., Piore M. (1971) *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, MA: Heath

<sup>43</sup> Il regime di *male breadwinner* si fonda idealmente sulla divisione del lavoro tra uomini e donne e sull’attribuzione all’uomo del compito di procacciatore di risorse (*breadwinner*) e alla donna del lavoro di cura non pagato (*homemaking*). Questo modello identifica nel solo uomo il responsabile del sostentamento economico della famiglia.

organizzazione economica, istituzionale e il ruolo che Stato, mercato e famiglia rivestono nel loro contribuire al benessere sociale: nel sistema italiano la famiglia diventa il principale ammortizzatore sociale.

La persistente centralità attribuita alla famiglia come fornitrice di servizi e risorse, si realizza specialmente nel caso dei servizi di cura e assistenza alla persona. All'interno del regime di welfare troviamo il *care regime* che può essere concettualizzato come "l'organizzazione istituzionale e spaziale preposta all'erogazione e all'allocazione delle cure" (Kofman e Raghuram 2009, 4 trad. mia). Il regime di cura include le politiche e le forme di regolazione pubblica che definiscono la divisione dei compiti e delle responsabilità di cura in un determinato sistema sociale. Come abbiamo visto nella sezione precedente, la richiesta di forza lavoro all'interno della sfera domestica e dei servizi di assistenza alla persona rappresenta un fattore di attrazione molto importante per le donne che migrano nel nostro paese. Il tipo di regime di cura, così come le richieste del mercato del lavoro, si intreccia con il regime migratorio che regola le migrazioni femminili verso il nostro paese, specialmente a partire dagli anni Settanta e Ottanta del Novecento, anni in cui il Sud Europa diventa una regione di immigrazione più che di emigrazione (Bettio et al. 2006).

Negli ultimi decenni, al welfare di cura italiano corrispondono politiche sociali frammentate (soprattutto nei confronti delle famiglie), bassi trasferimenti pubblici alle famiglie con figli, servizi sociali non abbastanza potenziati e politiche di conciliazione tra responsabilità familiare e lavoro remunerato insufficienti<sup>44</sup>. Inoltre, la società in cui viviamo ha subito importanti cambiamenti demografici e socio-economici rispetto al passato. Alla scarsità di servizi e di risorse erogate dallo Stato si sono aggiunte le trasformazioni dei nuclei familiari, dalla cosiddetta "famiglia tradizionale" a quella ricomposta, mono-genitoriale o composta da una sola persona, l'aumento della partecipazione delle donne italiane al mercato del lavoro extradomestico e l'allungamento della vita media della popolazione. Una delle conseguenze di questo nuovo assetto sociale è stata la "privatizzazione" dell'assistenza e del lavoro di cura, delegando questo compito ai migranti, nella maggior parte dei casi donne. Ecco allora che le donne immigrate in

---

<sup>44</sup> Per approfondire questo tema si veda: Saraceno, C., Naldini, M. (2013) Sociologia della famiglia, Bologna: Il Mulino.

Italia, di origine africana e non, forniscono una complessa gamma di prestazioni che comprendono, in combinazioni variabili, “compiti di gestione domestica e prestazioni sanitarie, cura della persona e sostegno emotivo, sostituzione dei familiari assenti e pronto intervento in caso di emergenza” (Ambrosini 2013, 36, 37). Esse assumono posizioni occupazionali come *care giver* o *care worker*, che corrisponde all’equivalente italiano di “assistente familiare”, o nel linguaggio comune e svalutante “badante”, a cui si aggiungono spesso anche prestazioni domestiche, svolte dalle cosiddette “colf” (*household worker*).

Il carattere “esplicitamente familistico” del nostro regime di welfare si estende anche e soprattutto all’interno del regime di cura. Se da un lato una moltitudine di persone anziane necessitano per la loro sopravvivenza della cura delle donne migranti (*sustained familism*), dall’altro le *care givers* straniere sono occupate anche nell’ambito dell’assistenza all’infanzia che le vede coinvolte insieme ai nonni, ai quali le famiglie affidano gran parte dell’accudimento dei bambini (*familism by default*) (Bonizzoni 2014, 196). A fronte delle trasformazioni socio-economiche avvenute negli ultimi decenni, la redistribuzione dei carichi domestici e delle responsabilità di cura tra i generi all’interno della famiglia italiana si è dimostrata insufficiente. Persiste infatti un’asimmetria di genere nei compiti relativi all’assistenza, che pesano sulle spalle delle donne (mogli, madri e figlie), combinata ad una riduzione, anziché ad un ampliamento, della copertura derivante dagli investimenti e dai servizi pubblici. Con l’aumento della *feminization of migration* e l’istaurarsi del “nuovo” ordine socio-economico e assetto demografico, la tipologia di regime di cura italiano è cambiata. Si tratta della transizione dal cosiddetto *family-care model* al *migrant-in-the-family model* (Bettio et al. 2006, Bonizzoni 2014, Williams e Gavanas 2008). Il primo modello era contraddistinto da una bassa percentuale di donne italiane nel mercato del lavoro, da servizi sociali e socio-educativi molto limitati e dalla maggior parte del lavoro domestico e di cura alla persona fornito da networks privati e informali (Scrinzi 2008, 33). Con il secondo modello si assiste ad una progressiva emancipazione delle donne autoctone ed una più elevata loro presenza sul mercato del lavoro. Questo comporta la delega del lavoro di cura e di assistenza ad altre donne, donne straniere provenienti da diverse parti del mondo (soprattutto dall’Europa dell’Est, ma anche dai paesi africani e sudamericani) che lasciano i loro paesi di origine,

e le loro famiglie, per occuparsi e accudire quelle delle donne dei paesi di destinazione. In tal modo, si realizza una sorta di circolazione della “maternità/solidarietà transnazionale”, di redistribuzione transnazionale del lavoro di assistenza alla persona che alimenta la cosiddetta “catena globale della cura”, di cui abbiamo parlato nella precedente sezione (Williams e Gavanas 2008, Lutz e Palenga-Möllenbeck 2011).

Bettio et al. (2006, 278) affermano che le donne migranti soddisfano bisogni di assistenza, a prezzi che le famiglie a reddito medio possono permettersi, garantendo al contempo la continuità di un modello di cura familiare. Esse hanno colmato il divario crescente tra cura familiare e assistenza professionale pubblica, cosicché i compiti principali delle famiglie siano l'organizzazione e il monitoraggio del lavoro degli assistenti. Questo ha facilitato la resistenza, da parte delle famiglie, all'affidamento in istituti di cura specializzati ma anche la possibilità delle figlie di vivere “lontano” dai genitori, mantenendo comunque un modello di cura tradizionale e familiare grazie alla presenza delle donne lavoratrici migranti nei settori riproduttivi. Il nuovo tipo di regime di cura (*migrant-in-the family*) si rivela essere economico e flessibile, in grado di superare le carenze strutturali dell'assistenza familiare pubblica e di trovare un buon equilibrio tra le esigenze contrastanti del sostegno pubblico alla cura degli anziani e del controllo della spesa pubblica. Si sta sviluppando, ormai da qualche decina di anni, una complessa divisione del lavoro in cui coloro che si occupano della cura della famiglia (principalmente donne) forniscono il coordinamento (*care manager*), mentre il compito di badare/accudire (parte pratica/operativa) è affidato alle immigrate. In questo sistema, i lavoratori più qualificati e prevalentemente autoctoni, privati o pubblici, assumono compiti paramedici, dove e quando necessario. Una complessa segmentazione del mercato in base al genere e all'etnia è quindi il risultato di un'abbondante offerta di manodopera a basso costo associata ad una limitata offerta di servizi pubblici specializzati. Questo nuovo mix di assistenza solleva però sia problemi di equità sociale che di sostenibilità economica a lungo termine (Bettio et al. 2006).

Oggi, in Italia, nell'Europa meridionale ma anche in altre parti del mondo, la dignità e la qualità della vita quotidiana di alcuni milioni di anziani, ma anche di bambini e disabili, dipende dalle prestazioni delle lavoratrici immigrate, spesso irregolari. Il sistema assistenziale è fortemente, e tacitamente, sostenuto dal lavoro informale, instabile,

sottopagato, scarsamente regolato e invisibile delle migranti (Ambrosini 2013, Bonizzoni 2014). Le donne lavoratrici migranti sono fortemente segregate nei settori più bassi del mercato del lavoro, nonostante il loro livello di istruzione/le qualifiche che hanno ottenuto nei loro paesi di origine, subendo così il fenomeno del *brain waste* (“spreco di cervelli”) dovuto al sottodimensionamento. Esse appaiono come scarsamente tutelate, hanno deboli diritti in quanto lavoratrici e bassi livelli di protezione a causa dell’alto tasso di informalità in cui si trovano, dei contratti di lavoro a tempo determinato, delle tipologie di lavori stagionali e informali e delle basse condizioni lavorative che le riguardano nel complesso. Le *care workers* spesso mancano di uno status di residenza regolare e a motivo della loro condizione di esclusione legale sono sottoposte a molteplici rischi di abuso, fenomeni di discriminazione e di sfruttamento (Ambrosini 2013, Ambrosini 2020b).

Inoltre, le stime sui lavoratori domestici proposte dalle banche dati nazionali e internazionali non sono precise perché moltissimo del lavoro di cura rimane irregolare, sommerso e invisibile. La presenza di una vasta economia “sommersa”, tipica del nostro paese, si intreccia con un mercato del lavoro deregolato caratterizzato da profonde divisioni settoriali e territoriali. Il risultato di quanto descritto finora si traduce nella creazione e nel consolidamento del cosiddetto “welfare invisibile” o “parallelo” che si realizza in Italia vicino a quello ufficiale e che sottende una serie di implicazioni di carattere emotivo-relazionale tra le parti coinvolte nei rapporti di cura. Ambrosini (2013) descrive il “welfare invisibile” come “lo sviluppo di una fornitura di servizi di cura gestiti direttamente dalle famiglie e basati sul lavoro di persone immigrate: in grande maggioranza donne, spesso in condizione irregolare, frequentemente coabitanti con i datori di lavoro” (p.41-42). Accanto a questo concetto, il sociologo e accademico italiano approfondisce quello di “stratificazione delle opportunità di accudimento”, che egli utilizza per indicare che:

“le famiglie si stanno differenziando su scala internazionale nella capacità di far fronte ai propri impegni di cura: alcune riescono a rispondervi attingendo formalmente o informalmente alla risorsa del lavoro fornito da persone immigrate; altre devono cavarsela senza aiuti esterni; altre ancora, nei paesi fornitori, devono invece ingegnarsi per supplire alla partenza delle donne che emigrano come *care workers*. Per molte di esse, la condizione giuridica irregolare, finché non si

risolve, comporta l'aggravio aggiuntivo dell'impossibilità di tornare in patria a rivedere i propri familiari e specialmente i figli" (Ambrosini 2013, 42-43).

Le mancanze e le insufficienze del welfare pubblico italiano e il suo dimostrarsi profondamente "familistico" pesa in modo particolare sulle spalle delle donne, autoctone che si trovano a gestire il lavoro di cura familiare e che spesso trasferiscono le prestazioni assistenziali ad altre donne, immigrate che lasciano però altri spazi di assistenza vuoti nei loro paesi di origine. Le "donne altre" (lavoratrici immigrate), protagoniste essenziali del regime di cura italiano, possono essere definite come "l'Altro fittizio, universale, nero, di genere femminile, non cittadino, percepito come naturalmente portato per i lavori di servizio" e si situano in un mercato del lavoro etnicizzato e sessualizzato in cui esiste una gerarchia tra le donne, in base a "colore della pelle, etnia, religione e nazionalità", che determina differenti posizioni lavorative e livelli salariali (Anderson 2000, 152).

Alla luce di quanto descritto finora, è evidente che esistono strette connessioni tra i servizi e le prestazioni che assicurano il "benessere sociale", il lavoro irregolare e i flussi migratori femminili. L'intreccio tra le migrazioni di donne disponibili a ricoprire certe posizioni occupazionali (anche particolarmente vulnerabili e svantaggiate), le richieste e i bisogni del mercato del lavoro, il regime migratorio di regolarizzazioni ex post, l'ampia diffusione dell'economia sommersa in Italia e il tipo di regime di welfare familistico caratterizzano la condizione intersezionale in cui si trovano le donne (nere) immigrate nel nostro paese.

## **2.3 Le donne immigrate nel mercato del lavoro italiano**

I lavori degli immigrati, le cui dinamiche generali sono state descritte all'inizio di questo capitolo, sono definiti dalla letteratura internazionale come i "lavori delle 5 P": lavori pesanti, pericolosi, precari, poco pagati e penalizzati socialmente (Ambrosini 2020a).

In questa sezione analizzeremo più nello specifico come si configura la posizione occupazionale delle donne immigrate. Cominceremo con l'inquadrare le principali caratteristiche del regime di (de)regolazione del mercato del lavoro italiano per capire il contesto nel quale la forza lavoro immigrata si inserisce. Successivamente, verrà proposta un'istantanea della condizione occupazionale delle donne straniere, con l'obiettivo di quantificare, per quanto possibile coi dati esistenti, svantaggi o vantaggi del mercato del lavoro delle donne migranti in termini di tassi di occupazione e disoccupazione, titoli di studio, settori occupazionali, conciliazione lavoro e famiglia, tutele e salari. Emergeranno fenomeni come quello della sovraistruzione, del gap salariale (divario retributivo sia tra uomini e donne, che tra autoctoni e stranieri), della segregazione occupazionale e del declassamento. Inoltre, considerando l'occupazione una forma di *empowerment*, le donne lavoratrici migranti sperimentano una mobilità ascendente dal punto di vista economico ma discendente sotto il profilo sociale e del prestigio, dovuta alla segregazione occupazionale che le contraddistingue (Colombo 2003). Questa parte si propone di mettere in discussione la neutralità della categoria di genere (*gender gap* all'interno del mercato del lavoro) e di indagare il suo intrecciarsi con le dimensioni culturali/di razza/di etnia e di classe.

### **2.3.1 Il regime di (de)regolazione del mercato del lavoro italiano**

Il mercato del lavoro si compone della domanda di lavoro, ossia le imprese, le famiglie, i singoli datori di lavoro che richiedono forza lavoro, dell'offerta di lavoro, ovvero coloro che offrono la propria capacità lavorativa, e della regolazione, che comprende le regole del contesto istituzionale. Gli interventi di regolazione statale hanno il compito di ridurre l'asimmetria strutturale dei rapporti di lavoro tra imprese e lavoratori che si inscrivono all'interno di relazioni sociali di potere (Reyneri 2017).

Dalla fine degli anni Ottanta in poi, nel nostro paese, sono avvenuti diversi processi di riforma delle politiche del lavoro che introducono la dimensione della flessibilità<sup>45</sup>. Essa si declina in molteplici forme: flessibilità salariale (adeguamento del salario alle fluttuazioni del sistema economico), flessibilità nell'uso della forza lavoro, ovvero rispetto agli orari di lavoro, all'ingresso e all'uscita dall'impresa (lavoro *part-time* e contratti di solidarietà), e flessibilità funzionale e organizzativa (possibilità di spostare i lavoratori da un posto/mansione all'altro/a all'interno dell'impresa). L'attuazione di politiche volte ad aumentare la flessibilizzazione del mercato del lavoro sono state dapprima (inizi degli anni 2000) coordinate da un patto sociale concordato tra gli attori politici, i sindacati e le associazioni dei datori di lavoro. In seguito, però, questa strategia della concertazione tra parti sociali è stata abbandonata a favore di politiche del lavoro deregolate, con il conseguente aumento della precarizzazione delle condizioni dei lavoratori (Biagioli et al. 2004). Attualmente, la flessibilità è una delle principali caratteristiche del mercato del lavoro nel nostro paese, che è altresì caratterizzato da (de)regolamentazione, segmentazione (o dualismo), segregazione occupazionale, polarizzazione<sup>46</sup>, e dalla presenza di profonde differenze a livello regionale/territoriale.

La segmentazione (o dualismo) del mercato del lavoro consiste sostanzialmente nell'esistenza di due sottosistemi nel mercato stesso: da un lato vi sono i lavoratori che godono di una maggiore protezione (perché inseriti in rapporti di lavoro stabile) con salari adeguati e con buone prospettive di crescita occupazionale, dall'altro si trovano invece i lavoratori con salari bassi, poche prospettive di sviluppo professionale e carriere di tipo frammentato. Questo assetto è stato determinato dalla crescente espansione di rapporti di lavoro atipici/flessibili, a seguito delle riforme legislative statali per rispondere alle richieste di flessibilità delle imprese, e dai processi di riorganizzazione delle organizzazioni produttive, che nel tempo hanno aumentato l'utilizzo di esternalizzazione e *outsourcing* (come gli appalti, il distacco e la somministrazione di lavoro). Tutto ciò ha provocato la netta contrapposizione tra gli *insiders*, i lavoratori stabili e tutelati dalla legge, e gli *outsiders*, i lavoratori titolari di rapporti di lavoro discontinui o i disoccupati,

---

<sup>45</sup> Per approfondire il tema della flessibilità si veda: Reyneri (2017) *Introduzione alla sociologia del mercato del lavoro*, Bologna: Il mulino, cap.7 "Flessibilità del lavoro e occupazioni instabili", 183-224.

<sup>46</sup> Con "polarizzazione" del mercato del lavoro si intende il processo per il quale si registra un aumento delle professioni ad elevata specializzazione (e remunerazione) e quelle a bassa qualifica e poco retribuite, a discapito delle professioni intermedie (come gli impiegati e gli operai specializzati) che sono in costante declino a partire dal 2008. Questo fenomeno è stato provocato dalla crescente innovazione tecnologica, dai processi di de-industrializzazione e dalla terziarizzazione del mercato del lavoro (settore dei servizi).

che al contrario sono scarsamente tutelati dalla legge (Alessi e Borelli 2019, 271-272). Le donne immigrate oggetto del presente studio appartengono il più delle volte alla seconda categoria a fronte della loro appartenenza di genere, di razza/etnia e di classe.

A partire dagli anni Novanta, la strategia europea per rispondere all'equazione tra maggiore flessibilità (esigenza delle imprese) da un lato e incremento di strumenti di tutela (sicurezze per i lavoratori) dall'altro, è stata quella di implementare le cosiddette politiche di *flexicurity*, finalizzate allo sviluppo contemporaneo di flessibilità e sicurezza all'interno del mercato del lavoro. Gli Stati membri, tra cui l'Italia, sono invitati a regolamentare i rapporti di lavoro in modo flessibile, in materia di assunzioni e licenziamenti, e al contempo a prevedere meccanismi di tutela nel mercato, come gli ammortizzatori sociali, e strumenti per incrementare la qualità del lavoro (Alessi e Borelli 2019, 272). Le principali componenti delle politiche di *flexicurity* si indentificano con forme contrattuali flessibili e affidabili mediante una più moderna normativa e organizzazione del lavoro, strategie integrate di *lifelong learning* capace di garantire continua adattabilità e occupabilità dei lavoratori, efficaci politiche pro-attive per far fronte ai rapidi cambiamenti del mercato del lavoro e sistemi moderni di sicurezza sociale (di adeguato supporto al reddito, occupazione e agevolazione della mobilità sociale)<sup>47</sup>.

L'implementazione di tali politiche nel nostro paese si scontra però con un sistema di welfare che si dimostra tuttora carente nei confronti dei lavoratori flessibili<sup>48</sup>, oltre che con una serie di problemi di efficacia e di coordinamento dell'insieme delle politiche attive del lavoro, che richiederebbero una riforma strutturale degli ammortizzatori sociali. Secondo Reyneri (2017), scenari realistici non dovrebbero mirare ad un aumento generale della flessibilità del lavoro, ma piuttosto tracciare rinnovati equilibri tra nuove flessibilità e rigidità da conservare o implementare. Anche l'Ocse, che a metà degli anni Novanta aveva incoraggiato fortemente gli Stati ad adottare politiche di flessibilità per aumentare l'occupazione, ora afferma che ne vadano corretti gli eccessi, anche attraverso un riequilibrio della protezione dell'occupazione tra rapporti a tempo determinato e indeterminato. Il quadro attuale più probabile è quello di una crescente polarizzazione tra aree del mercato del lavoro in cui prevalgono organizzazioni contraddistinte da alta

---

<sup>47</sup> Per approfondire quali sono gli obiettivi e le caratteristiche della *flexicurity* europea si veda: [https://www.treccani.it/enciclopedia/flexicurity\\_%28Dizionario-di-Economia-e-Finanza%29/](https://www.treccani.it/enciclopedia/flexicurity_%28Dizionario-di-Economia-e-Finanza%29/) (consultato in aprile 2021).

<sup>48</sup> I lavoratori flessibili o atipici sono tutti coloro che lavorano con tipologie contrattuali che presentano una o più variazioni rispetto al modello *standard* di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

professionalità e flessibilità funzionale (possibilità per l'azienda di spostare i lavoratori da una mansione all'altra) e aree in cui invece predominano organizzazioni caratterizzate da bassa professionalità e alta flessibilità numerica (possibilità dell'impresa di variare il volume dell'occupazione) (Reyneri 2017).

Le interconnessioni tra le caratteristiche istituzionali (meccanismi di regolazione formale e informale del mercato del lavoro, regimi di welfare) e le tendenze della struttura dell'occupazione spiegano le modalità di inserimento e la straordinaria crescita della forza lavoro immigrata in Italia (e viceversa), che però avviene in modo eterogeneo nelle varie regioni italiane (Avola 2018). In linea generale, gli immigrati si collocano nel mercato del lavoro italiano, segmentato e polarizzato, e modellano a loro volta la struttura della domanda di lavoro. La forza lavoro immigrata è disposta a svolgere mansioni più dequalificate e le tendenze alla polarizzazione si diffondono anche attraverso l'aumento dell'immigrazione stessa. In Italia, dal 2008, grazie ad una crescente presenza di manodopera straniera aumentano le occupazioni manuali non qualificate (Reyneri 2017).

Negli ultimi anni si parla di *downgrading* (declassamento) qualitativo della domanda di lavoro a cui si accompagnano due fenomeni: il cambiamento di segno opposto dell'offerta autoctona (con conseguenze di *mismatch* tra domanda e offerta e relativo aumento di situazioni di sovra-istruzione, disoccupazione e scoraggiamento) e, al contempo, la repentina crescita della presenza immigrata nel mercato del lavoro italiano (maggiore occupazione ma anche segregazione e vulnerabilità). Quest'ultimo è caratterizzato da un ampio divario Nord-Sud con tassi di occupazione molto più alti nelle regioni settentrionali che nel Mezzogiorno, oltre che profonde e radicate differenze esistenti in termini di struttura produttiva, stratificazione professionale e condizioni di impiego (Avola 2018). Mentre il Centro-Nord si presenta come altamente industrializzato, la regione meridionale è una delle aree a più scarsa industrializzazione dell'Europa con un'alta quota di lavoratori non qualificati, sia nell'area del lavoro manuale che in quella del lavoro non manuale. Qui, a parte la situazione inerente al pubblico impiego, prevalgono sottoccupazione, precarietà e lavoro nero, in contesti lavorativi spesso di piccole dimensioni, con elevati livelli di turnover e poche possibilità di accesso ai sistemi di garanzia del reddito (Avola 2018).

La flessibilizzazione del mercato del lavoro, parziale e selettiva, provoca discriminazioni sul versante dell'occupazione. Le conseguenti situazioni di svantaggio si aggiungono e si

intrecciano con quelle derivanti dal regime di welfare familistico e con quelle di origine sociale ed etnica, che abbiamo analizzato nelle precedenti sezioni di questo capitolo.

### **2.3.2 Una fotografia quantitativa della posizione occupazionale delle donne migranti**

All'interno del regime di (de)regolazione del mercato del lavoro italiano le donne immigrate sono spesso una categoria "sottovalutata", sia a livello sociale che a livello economico. Esse svolgono prevalentemente lavori di cura e di assistenza alla persona, rivestendo una grande importanza sociale. In questa sezione presenteremo dati e statistiche, sotto forma di grafici e tabelle, presi principalmente dal *Rapporto annuale sull'economia dell'immigrazione 2020* della Fondazione Leone Moressa, dal *Dossier Statistico Immigrazione 2020* del Centro Studi e Ricerche IDOS, dal *XXIX Rapporto Immigrazione 2020* della Caritas e Migrantes e dal *Decimo rapporto annuale. Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia 2020* promosso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Tali rapporti rielaborano principalmente i dati Istat e RFL (Rilevazione sulla forza lavoro), relativi all'Italia, nell'anno 2019.

Le donne straniere presenti in Italia rappresentano il 51,8% sul totale della popolazione immigrata residente (5.306.548): sono 2.748.476 al 1° gennaio 2020, secondo i dati Istat. In particolare, esse sono maggiormente presenti degli uomini nelle comunità dell'Est Europa: Romania (57, 5%), Ucraina (77, 6%) e Moldavia (66,2%). Per quanto riguarda invece le presenze straniere provenienti da Paesi africani (soprattutto subsahariani) e del Medio Oriente (come Afghanistan, Iraq e Siria) sono in maggioranza gli uomini, soprattutto per paesi d'origine come Gambia, Mali (incidenza del 96-97% dei flussi migratori maschili) ma anche Ghana, Somalia, Bangladesh, Egitto e Pakistan (incidenza del 65-75% delle migrazioni maschili).

A fine del 2019, le donne lavoratrici straniere in Italia sono poco più di un milione (il 43,7% degli occupati stranieri, a fronte del 42,3% delle italiane) pari all'11,1% delle occupate totali, mentre nel 2010 l'incidenza era del 9%. Come mostra la tabella 2.3, le autoctone sono aumentate solo del 5,4%, le straniere invece hanno registrato un +32,6% (Fondazione Leone Moressa 2020, 47).

Tabella 2.3: Donne lavoratrici straniere e autoctone in Italia nel 2019

	<b>Immigrate</b>	<b>Autoctone</b>	<b>% immigrate sul totale</b>
2010	824.836	8.327.465	9,0
2019	1.094.039	8.778.208	11,1
Variazione % 2010-19	+32,6	+5,4	

Fonte: Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su dati ISTAT-RCFL (2020, tab. 1.11 p. 47)

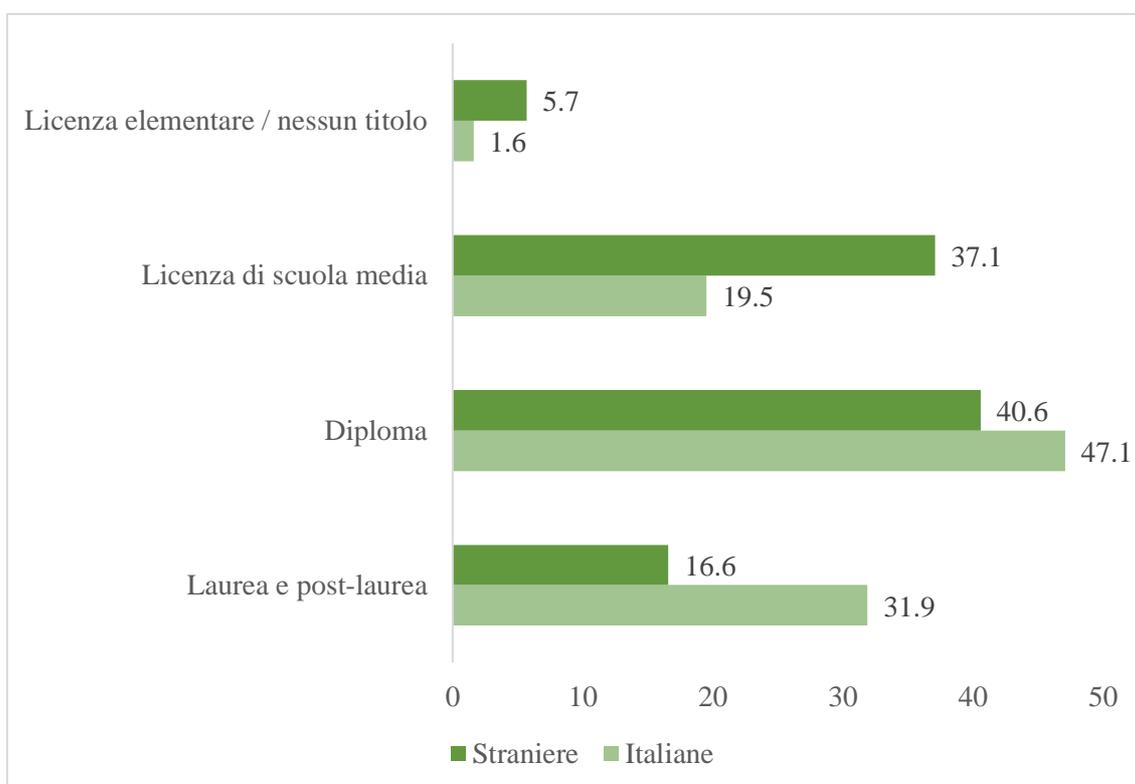
Il 90,4% delle lavoratrici straniere ha un rapporto di lavoro dipendente. Le occupate sono prevalentemente collocate nella fascia anagrafica tra i 35 e i 44 anni (30,1%), a seguire tra i 45 e 54 anni (27,7%), e poi tra i 25 e i 34 (20,4%).

Il mercato del lavoro nel quale si inseriscono le donne lavoratrici migranti è secondario e fortemente segmentato: diverse loro comunità di appartenenza si concentrano in settori e professioni specifici, a causa dell'effetto delle reti sociali, della cultura di origine e della persistenza di stereotipi e pregiudizi da parte dei datori di lavoro. Nel settore dei servizi alle famiglie si concentrano le donne provenienti dalle comunità filippine, peruviane, ucraine e moldave (Idos 2020, 265).

### Titolo di studio:

Facendo un confronto tra le lavoratrici autoctone e quelle immigrate, emerge che per titolo di studio: circa l'80% delle donne italiane possiede almeno un diploma, mentre tra le straniere questa percentuale è poco meno del 60%, con appena il 16,6% di laureate (rispetto al 31,9% delle italiane). Circa il 43% delle occupate immigrate non possiede il diploma, il 37,1% ha una licenza di scuola media, mentre il 5,7% ha una licenza elementare/nessun titolo (Fondazione Leone Moressa 2020, 47).

*Figura 2.4: Donne lavoratrici straniere e autoctone per titolo di studio, in Italia nel 2019*



*Fonte: Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su dati ISTAT-RCFL (2020, fig. 1.14 p. 47)*

La questione dei titoli di studio solleva altre tematiche e meccanismi limitanti e vincolanti per le donne straniere che riguardano il difficile riconoscimento dei titoli e delle qualifiche conseguite nei paesi d'origine, ma questo è un argomento che verrà sviluppato nel terzo capitolo durante l'analisi delle interviste.

### Professioni svolte/Settori occupazionali:

La differenza tra le donne occupate di origine italiana o di origine straniera riscontrate rispetto al titolo di studio (quello delle seconde è inferiore in relazione al livello di istruzione delle prime) si ripercuote sul tipo di professione che tali donne occupano.

La stima delle tre prime professioni delle immigrate e delle autoctone nel 2019 in Italia (tabella 2.5) ci rivela come la maggior parte delle lavoratrici straniere si concentrino in poche mansioni, le prime tre professioni rappresentano il 58%, rispetto a quanto avviene invece nel caso delle lavoratrici autoctone (solo il 23,5% sono occupate nelle prime tre professioni). Inoltre, un dato particolarmente rilevante, che abbiamo già anticipato diverse volte nel corso del presente elaborato, si ritrova nel fatto che quasi la metà delle donne migranti svolgono un lavoro all'interno dei cosiddetti *social reproduction work*, ovvero come collaboratrici domestiche e/o nell'ambito dei lavori di cura e di assistenza alla persona (in ruoli come quelli di “colf” e di “badante” per esempio). Il 10% delle straniere sono invece coinvolte nel settore della ristorazione, ambito che è al terzo posto delle prime tre professioni anche per quanto riguarda le italiane (5,8%) (Fondazione Leone Moressa 2020).

Tabella 2.5: Stima delle prime tre professioni delle donne straniere e autoctone, in Italia, 2019

<b>Prime tre professioni</b>	<b>Immigrate</b>	<b>Prime tre professioni</b>	<b>Autoctone</b>
Personale non qualificato addetto ai servizi domestici (es. collaboratrice domestica)	24,6	Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali (es. segretaria)	10,3
Professioni qualificate nei servizi personali ed assimilati (es. lavoratrice della cura)	23,2	Addetti alle vendite (es. commessa)	7,4
Esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione (es. gestione bar)	10,1	Esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione (es. gestione bar)	5,8

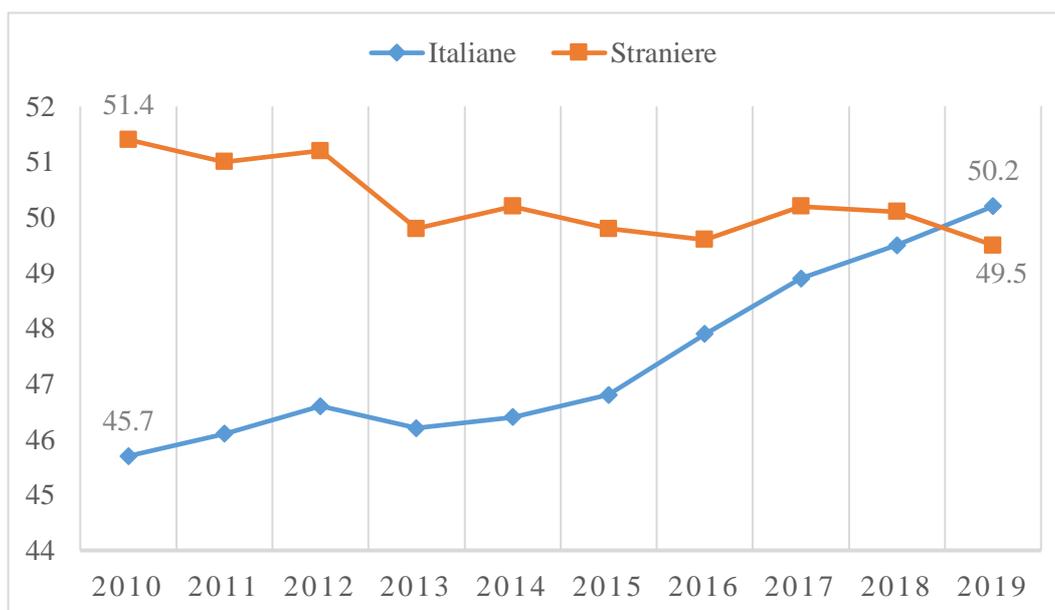
Fonte: Elaborazione Fondazione Leone Moressa su dati ISTAT-RCFL (2020, tab. 1.12 p. 48)

Dal punto di vista professionale le donne immigrate si concentrano in alcune categorie specifiche, cospicua è la presenza della componente femminile nei servizi collettivi e personali. Il 76,5% è occupata nella mansione di “operaia”, mentre solo un 12,7% nella mansione di “impiegata” (Idos 2020).

### Tassi di occupazione e disoccupazione:

Il tasso di occupazione femminile (15-64 anni) negli ultimi dieci anni segue un andamento a tendenza opposta tra le donne autoctone e quelle immigrate: quello delle italiane è in costante aumento, passando da 47,5% a 50,2% (+4,5%), mentre per le straniere è diminuito, passando da 51,4% a 49,5% (-1,9%). Quest'ultimo dato può essere spiegato con l'aumento, negli ultimi anni, dei ricongiungimenti familiari: le donne recentemente arrivate in Italia per raggiungere il marito non trovano immediatamente un impiego. Le donne immigrate inoltre, non avendo in Italia la stessa cerchia familiare estesa delle autoctone, riscontrano una maggior difficoltà nella conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di cura per la loro famiglia. Per quanto concerne le donne italiane, esse stanno vivendo già da qualche decennio un periodo di emancipazione e di autonomia, che però vede lo scarto dell'Italia ancora molto ampio rispetto agli altri paesi europei (Fondazione Leone Moressa 2020, 48).

Figura 2.6: Tasso di occupazione femminile (straniere e italiane), in Italia, periodo 2010-2019



Fonte: Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su dati ISTAT-RCFL (2020, fig. 1.15 p. 49)

Le cittadine straniere disoccupate nel 2019 rappresentano invece il 52,8% dei disoccupati stranieri, rispetto al 47,7% delle italiane. Il tasso di disoccupazione femminile varia molto in base alla comunità di provenienza (tabella 2.7): i più alti sono quelli delle donne egiziane al 54,3% (in aumento rispetto all'anno 2018), delle ghanesi al 52,7%, delle tunisine al 39,5%, delle marocchine al 36,4%, delle bangladesi e delle indiane al 32% circa. Questa tendenza comunitaria/etnica si verifica anche nella diffusione dell'inattività il cui tasso supera l'80% nel caso delle donne provenienti dall'Egitto, Pakistan e

Bangladesh, in relazione al valore medio delle cittadine non comunitarie che corrisponde al 44% circa (Idos 2020, 118).

Infine, secondo i dati Istat, nel 2019, il 40,6% delle donne straniere tra i 25 e i 29 anni non studia e non lavora (categoria NEET), a fronte del 22,3% delle giovani italiane.

*Tabella 2.7 Principali indicatori del mercato del lavoro per cittadinanza e genere (v.a e %). Anno 2019*

CITTADINANZA	Tasso di occupazione (15-64 anni)			Tasso di disoccupazione (15-64 anni)			Tasso di inattività (15-64 anni)		
	Maschi	Femmine	Tot.	Maschi	Femmine	Tot.	Maschi	Femmine	Tot.
Italiani	67,3	50,2	<b>58,8</b>	8,8	10,4	<b>9,5</b>	26,0	43,9	<b>34,9</b>
UE	74,1	55,0	<b>62,8</b>	12,1	15,6	<b>14,0</b>	15,7	34,7	<b>26,9</b>
Extra UE	74,0	46,5	<b>60,1</b>	11,7	16,7	<b>13,8</b>	16,2	43,9	<b>30,2</b>
di cui: Albania	72,4	38,6	<b>56,2</b>	13,7	18,1	<b>15,2</b>	16,3	52,9	<b>33,9</b>
Bangladesh	83,5	10,7	<b>61,4</b>	7,1	32,6	<b>8,9</b>	10,1	84,1	<b>32,6</b>
Rep. Pop. Cinese	81,2	69,8	<b>75,5</b>	2,3	3,6	<b>2,9</b>	16,9	27,6	<b>22,2</b>
Ecuador	72,8	57,8	<b>65,0</b>	9,5	16,2	<b>12,7</b>	19,9	31,3	<b>25,8</b>
Egitto	85,2	7,5	<b>61,7</b>	6,7	54,3	<b>10,1</b>	8,7	83,5	<b>31,4</b>
Filippine	80,4	80,4	<b>80,4</b>	4,9	5,0	<b>4,9</b>	15,4	15,2	<b>15,3</b>
Ghana	64,9	22,3	<b>52,5</b>	12,6	52,7	<b>20,9</b>	25,7	52,9	<b>33,6</b>
India	83,0	16,0	<b>55,3</b>	6,2	32,5	<b>10,5</b>	11,5	76,2	<b>38,3</b>
Marocco	66,1	19,4	<b>44,3</b>	18,7	36,4	<b>23,0</b>	18,9	69,6	<b>42,5</b>
Moldavia	79,6	63,1	<b>68,3</b>	7,1	14,8	<b>12,2</b>	14,3	25,8	<b>22,2</b>
Pakistan	74,5	7,3	<b>52,5</b>	13,5	30,9	<b>14,5</b>	13,8	89,4	<b>38,5</b>
Perù	76,6	66,3	<b>70,7</b>	8,9	12,6	<b>11,0</b>	16,2	23,8	<b>20,6</b>
Sri Lanka	81,4	49,6	<b>66,7</b>	9,2	17,5	<b>12,3</b>	10,3	39,6	<b>23,9</b>
Tunisia	72,0	20,7	<b>51,9</b>	14,5	39,5	<b>19,6</b>	15,7	65,6	<b>35,2</b>
Ucraina	59,9	66,5	<b>65,0</b>	22,0	12,2	<b>14,3</b>	23,3	23,5	<b>23,5</b>
Totale	<b>68,0</b>	<b>50,1</b>	<b>59,0</b>	<b>9,1</b>	<b>11,1</b>	<b>10,0</b>	<b>25,0</b>	<b>43,5</b>	<b>34,3</b>

*Fonte: Elaborazioni Applicazioni Data Science - Direzioni Studi e Ricerche di Anpal Servizi su microdati RCFL –ISTAT, in Decimo rapporto annuale. Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia 2020, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (tab. 3.2, p. 32)*

La differenza di genere nell'accesso al mondo del lavoro è notevole, anche all'interno della medesima comunità etnica di appartenenza, e fa registrare tassi di inattività e di disoccupazione nettamente superiori per quanto riguarda la componente femminile (Caritas e Migrantes 2020).

### Imprenditoria:

L'imprenditoria femminile rappresenta un fenomeno interessante perché in crescita tra le donne straniere (+38% nel periodo 2010-2019).

Il 22,7% delle imprese italiane (circa 5 milioni) è a "conduzione femminile". L'incidenza delle imprese a conduzione di donne autoctone è del 22,5%, mentre quella delle imprese a conduzione femminile immigrata è del 23,7%. Tra le donne imprenditrici straniere però si registrano delle differenze notevoli in relazione al fatto che siano nate qui o all'estero e in base al loro paese d'origine. In termini assoluti, osservando le imprenditrici immigrate, le prime sono le cinesi, seguite dalle rumene, dalle svizzere, dalle tedesche e dalle marocchine. Nel complesso, come mostrano i dati nella tabella 2.8, sei imprenditrici immigrate su dieci si concentrano nei servizi (31,7%) e nel commercio (30,4%) (Fondazione Leone Moressa 2020, 50).

*Tabella 2.8: Donne imprenditrici nate all'estero attive in Italia per paese d'origine e per settore, nel 2019*

<b>Primi 10 paesi di nascita</b>	<b>Imprenditrici nate all'estero</b>	<b>Distribuzione all'estero %</b>	<b>% femminile per paese</b>	<b>Variazione % 2010-19</b>
Cina	34.380	17,5	45,5	+62,6
Romania	21.126	10,7	29,8	+89,3
Svizzera	11.342	5,8	31,2	-3,1
Germania	10.446	5,3	31,9	+4,1
Marocco	9.547	4,9	13,6	+53,2
Albania	7.410	3,8	15,8	+118,0
Francia	6.562	3,3	31,6	-5,7
Nigeria	6.551	3,3	40,1	+69,6
Ucraina	5.097	2,6	61,3	+82,0
Brasile	4.464	2,3	46,6	+43,0
Totale nate all'estero	196.833	100,0	27,2	+38,1
Imprenditrici nate in Italia	1.900.396		28,1	-6,0

<b>Settori</b>	<b>Imprenditrici nate all'estero</b>	<b>Distribuzione %</b>	<b>% femminile per settore</b>	<b>Variazione % 2010-19</b>
Servizi	62.310	31,7	37,2	+54,9
Commercio	59.746	30,4	24,8	+26,8
Alberghi e ristoranti	31.496	16,0	44,1	+44,1
Manifattura	21.821	11,1	32,1	+26,8
Costruzioni	11.081	5,6	7,3	+34,8
Agricoltura	10.379	5,3	45,2	+30,4
Totale nate all'estero	196.833	100,0	27,2	+38,1
Imprenditrici nate in Italia	1.900.396		28,1	-6,0

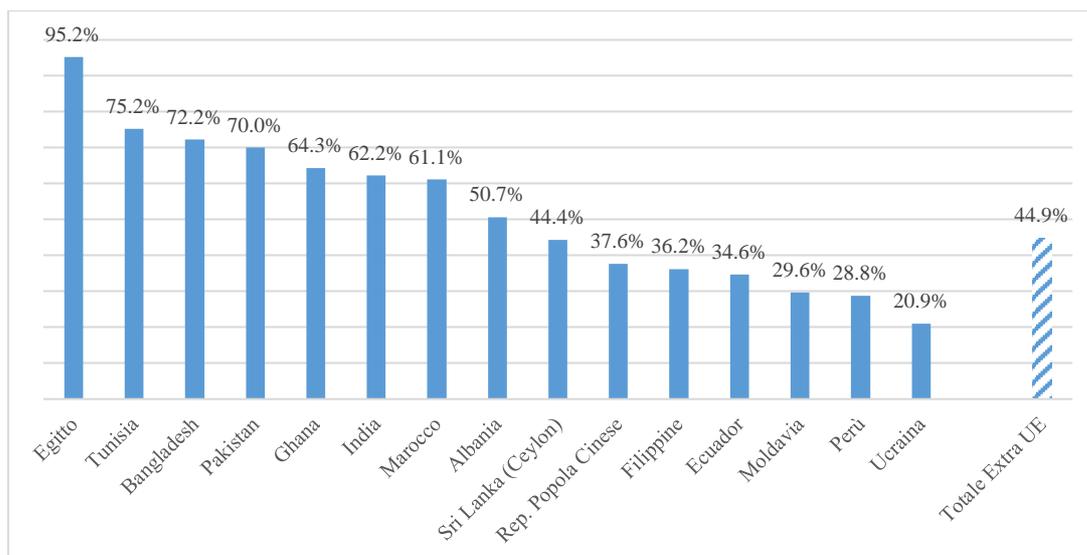
*Fonte: Elaborazione Fondazione Leone Moressa su dati Infocamere (2020, tab. 1.14 e tab. 1.15 p. 51)*

### Conciliazione lavoro-famiglia:

I dati relativi al tema della conciliazione tra lavoro e famiglia per le donne lavoratrici, consultabili all'interno del Decimo rapporto annuale "Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia" del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, mostrano che nel 2019 il tasso delle donne italiane con figli in età prescolare è del 48,9%, quello delle comunitarie scende al 32% e quello delle straniere non comunitarie cala ulteriormente al 22,7%. Tra queste ultime più di 70 su 100 sono inattive, e 6 su 10 sono alla ricerca di un impiego.

Le donne straniere non comunitarie sono anche tra le donne tra i 18 e 64 anni che dichiarano maggiormente di prendersi cura di familiari, malati, disabili, anziani (44,9%, contro il 39,1% delle comunitarie e del 35,9% delle italiane). Come mostra la figura 2.9, questa percentuale varia e si alza prendendo in considerazione determinate comunità, come le egiziane (95%), le tunisine (75%), le bangladesi (72%) e le pakistane (70%). Appare dunque evidente come le donne di origine africana e medio-orientale rappresentino la percentuale più alta tra le donne straniere che si prendono cura di figli e familiari. Questo è dovuto anche ai diversi percorsi migratori e modelli familiari e di genere: le migrazioni femminili provenienti dall'Africa e dal Medio Oriente sono spesso legate a ricongiungimenti familiari, mentre quelli dall'Est Europa e dal Sud America molte volte avvengono in maniera autonoma per la ricerca di un lavoro (Bergamante e Solera 2019).

*Figura 2.9 Incidenza percentuale delle donne 18-64enni che si prendono cura di figli e familiari sul totale della popolazione di riferimento. Principale cittadinanza Extra UE, Anno 2018*



*Fonte: Elaborazioni Applicazioni Data Science - Direzioni Studi e Ricerche di Anpal Servizi su microdati RCFL –ISTAT Modulo ad-hoc "Famiglia Lavoro", in Decimo rapporto annuale. Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia 2020, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (tab. 3.7, p. 41)*

L'età media al primo figlio è maggiore tra le donne autoctone rispetto alle cittadine straniere. La quasi totalità delle donne immigrate che dichiarano di adempiere a compiti di cura di persone non autosufficienti afferma di gestire esclusivamente figli minori di 15 anni (quasi il 90%, rispetto al 72,3% delle italiane) e solo in piccola parte di assistere "altri parenti malati, disabili o anziani". Solo il 35,5% delle donne non comunitarie impegnate in oneri di cura svolge anche un lavoro, contro il 48% delle comunitarie e del 57% delle autoctone.

Inoltre, è interessante sottolineare che il 60% delle 530mila non comunitarie (18-64 anni) che si occupano dei figli è impegnata nella cura di minori in età prescolare (0-5 anni), rispetto al 50% circa delle comunitarie e al 44,3% delle italiane. Inoltre, una donna straniera su tre (sia comunitaria che non comunitaria) con figli di età inferiore ai 5 anni afferma di non avere accesso alle strutture di supporto alla cura (nidi, scuole dell'infanzia ecc.) in quanto impossibilitata per motivi economici (le italiane con lo stesso problema sono invece l'8,9%) (Idos 2020, 119).

Nel contesto italiano le differenze tra paesi di provenienza delle donne immigrate sono rilevanti e indicano che coloro che arrivano da paesi a maggioranza islamica e/o extra-europei hanno tassi di partecipazione al mercato del lavoro notevolmente minori rispetto alle donne italiane o straniere provenienti da paesi europei. Ne consegue un più difficile accesso alle misure di conciliazione lavoro-famiglia, come i congedi o i nidi pubblici, che nel nostro paese sono legate alla posizione lavorativa (Santero e Solera 2018). Rispetto alle donne italiane, le donne immigrate tendono più spesso a non lavorare in prossimità della nascita dei figli e ciò è vero soprattutto per le donne provenienti dall'Africa. Secondo un recente studio di Santero e Solera (2018, 55), il 68% delle donne originarie dell'Africa non ha un impiego né prima né dopo la nascita di un figlio, seguite dal 53% delle donne asiatiche, dal 43% di quelle originarie dell'Est Europa e dal 30% delle italiane, delle latino-americane e di quelle del resto d'Europa.

Il divario tra straniere e italiane si verifica anche nel campo della salute e dell'accesso ai servizi durante i percorsi della gravidanza e della nascita. Le madri straniere frequentano meno i servizi in area materno-infantile (come i corsi preparto) delle madri italiane e al contempo si affidano di più al servizio sanitario nazionale, sia per ragioni economiche sia per mancanza di reti parentali (nonni o altri parenti che si trovano nei rispettivi paesi di origine e non Italia). Le famiglie immigrate preferiscono quindi rivolgersi a strutture e

servizi pubblici (ginecologi, ospedali e asili nido) rispetto a quelli privati (Bergamante e Solera 2019).

Tra le famiglie straniere, quelle con un solo occupato sono in maggioranza (63,3%, a fronte del 45,5% delle italiane) ed è più bassa l'incidenza di quelle con almeno due occupati (il 23% circa, contro il 35,5%). Inoltre, il numero delle famiglie straniere in cui almeno un componente è in cerca di lavoro è in aumento (15,6%, +0,2 punti in un anno). Tra le coppie straniere con figli, nel 2019 sale la quota dei nuclei monoreddito (53,2%, rispetto al 52,9% del 2018) e quella dei nuclei con almeno un disoccupato (20,5%, contro il 19,9% nel 2018) (Idos 2020, 266-267).

Le donne lavoratrici e madri straniere incontrano quindi numerose difficoltà che impediscono loro, in modo diretto o indiretto, l'esercizio di un equilibrato *work-life balance*: bassa scolarizzazione o coinvolgimento in meccanismi di dequalificazione e di non trasferibilità delle competenze ottenute all'estero, scarsa partecipazione al mercato del lavoro, instabili condizioni economiche, condizionamenti familiari/comunitari, ostacoli nell'accessibilità ai servizi per l'infanzia e scarsa, o del tutto assente, rete parentale di supporto nella gestione dei figli (Idos 2020, 119).

### Sottoccupazione, sovraistruzione, retribuzione:

La tabella 2.10 riporta i dati relativi alla sottoccupazione, alla sovraistruzione e al gap salariale, ovvero alle differenze nella retribuzione tra stranieri e autoctoni, in base al sesso e alle aree geografiche italiane di riferimento.

*Tabella 2.10: Indicatori relativi a sottoccupazione, sovraistruzione e retribuzione netta mensile dei lavoratori stranieri e autoctoni, divisi per sesso e area geografica, in Italia nel 2019*

Indicatori	Uomini		Donne		Totale	
	Stranieri	Italiani	Stranieri	Italiani	Stranieri	Italiani
<b>NORD</b>						
Sottoccupati (%)	6,4	2,1	9,6	3,6	7,8	2,7
Sovraistruiti (%)	26,6	21,9	41,9	22,8	33,2	22,3
Retribuzione netta mensile (euro)	1.320	1.645	940	1.294	1.152	1.478
<b>CENTRO</b>						
Sottoccupati (%)	4,5	2,5	6,7	3,5	5,5	3,0
Sovraistruiti (%)	30,9	24,6	47,0	26,8	38,3	25,6
Retribuzione netta mensile (euro)	1.180	1.560	865	1.266	1.026	1.420
<b>MEZZOGIORNO</b>						
Sottoccupati (%)	5,4	3,8	4,7	5,4	5,1	4,4
Sovraistruiti (%)	18,8	25,1	37,7	26,2	26,6	25,5
Retribuzione netta mensile (euro)	946	1.361	767	1.114	867	1.263
<b>ITALIA</b>						
Sottoccupati (%)	5,8	2,7	8,1	4,0	6,8	3,3
Sovraistruiti (%)	26,4	23,4	42,7	24,5	33,5	23,9
Retribuzione netta mensile (euro)	1.228	1.542	894	1.245	1.077	1.408

*Fonte: Elaborazioni del Centro Studi e Ricerche IDOS su dati ISTAT-RCFL (2020, tab. p. 267)*

I dati (tabella 2.10) ci mostrano come le donne immigrate, la cui posizione specifica deriva dall'intersecarsi delle categorie di genere, razza, classe, status migratorio, religione e così via, siano quelle con valori di sottoccupazione e sovraistruzione più alti, in tutta Italia (Nord, Centro e Mezzogiorno). Le donne straniere, sia perché donne che in quanto immigrate, registrano una percentuale di sottoccupazione pari all'8,1%, questo valore è più alto al Nord Italia (9,6%) e più basso nel Mezzogiorno (4,7%), rispetto agli uomini stranieri (5,8%) e alle donne italiane (4%).

Per quanto riguarda la sovraistruzione, in generale gli stranieri sono, in tutta Italia, maggiormente sovraistruiti dei lavoratori autoctoni (33,5% contro il 23,9%). Questo fenomeno, così come il divario tra immigrati e italiani, si accentua particolarmente al Nord e al Centro. Le donne lavoratrici migranti sono quelle che subiscono più di tutti i lavoratori (stranieri e autoctoni, uomini e donne) alte percentuali di sovraistruzione: 42,7% (contro il 24,5% delle donne autoctone, il 26,4% degli uomini migranti).

In relazione alla retribuzione netta mensile le donne straniere rappresentano ancora una volta la categoria maggiormente penalizzata: 894 euro, rispetto ai 1.245 delle donne italiane e ai 1.228 degli uomini stranieri. La retribuzione percepita dai lavoratori (uomini e donne) dipendenti stranieri risulta mediamente inferiore del 24% a quella dei lavoratori autoctoni (1.077 contro 1.408 euro). A livello territoriale, il gap retributivo oscilla dal 22% del Nord, al 31% del Sud, con le donne immigrate che si trovano nella posizione di maggior svantaggio in tutte le ripartizioni.

Il differenziale retributivo aumenta con il livello di istruzione, fino ad arrivare al 21% per i diplomati/e e al 26% per i laureati/e. Inoltre, i divari retributivi crescono all'aumentare dell'età: 11% in meno tra i giovani 25-34 anni, 22% in meno per la fascia di età 35-44 anni, 33% in meno per i 55-64enni. Non aiuta nemmeno l'anzianità lavorativa: nel 2019 la retribuzione media delle donne straniere va dai 794 euro per chi lavora da non più di 2 anni a 899 euro per chi lavora da almeno 20 anni (-31% rispetto alle italiane) (Idos 2020, 264-265).

### Tipologia contrattuale:

Nel 2019, secondo i dati provvisori riportati all'interno del *Dossier Statistico Immigrazione 2020* del Centro Studi e Ricerche IDOS, i lavoratori stranieri iscritti e contribuenti dell'Inps sono 3.463.703, di cui il 68,2% di cittadinanza non comunitaria. I lavoratori dipendenti sono 2.992.727 (di cui il 67,3% non comunitari), mentre gli autonomi ammontano a 470.976 (74,2% non comunitari).

La tabella 2.11 ci mostra la ripartizione dei lavoratori stranieri tra dipendenti e autonomi. Tra i lavoratori dipendenti, la maggior parte è occupata nel settore privato non agricolo (2.065.797), seguono poi i lavoratori domestici (575.137), i lavoratori agricoli dipendenti (302.856) e, infine, i lavoratori dipendenti da aziende pubbliche (48.937).

Tra i lavoratori stranieri, i più numerosi sono i commercianti (240.812), seguiti dagli artigiani (173.079), dai parasubordinati (50.337) e dagli imprenditori agricoli (6.748).

*Tabella 2.11 Lavoratori stranieri ripartiti tra dipendenti e autonomi nel 2019*

Lavoratori dipendenti	Totale stranieri	di cui non Ue	%	% stran. su totale	Lavoratori autonomi	Totale stranieri	di cui non Ue	%	% stran. su totale
Da azienda priv.	2.065.797	1.437.061	69,0	13,6	Artigiani	173.079	119.274	36,7	11,5
Da azienda pubb.	48.937	8.091	1,6	1,4	Commercianti	240.812	201.866	51,1	12,3
Domestici	575.137	396.185	19,2	70,5	Agricoli	6.748	2.252	1,4	1,5
Agricoli	302.856	172.214	10,1	32,8	Parasubord.	50.337	26.281	10,7	5,2
<b>Dipendenti</b>	<b>2.992.727</b>	<b>2.013.551</b>	<b>100,0</b>	<b>14,7</b>	<b>Autonomi</b>	<b>470.976</b>	<b>349.673</b>	<b>100,0</b>	<b>9,7</b>

*Fonte: Coordinamento Generale Statistico Attuariale Inps. Elaborazione su dati Inps, in Dossier Statistico Immigrazione 2020 del Centro Studi e Ricerche Idos (Idos 2020 tab. p. 271)*

*Tabella 2.12 Lavoratori dipendenti per tipologia contrattuale e reddito medio annuo\* nel 2019*

Lavoratori	Stranieri	Reddito medio	Italiani	Reddito medio	Differenziale reddito stranieri (%)	% donne straniere
Dipendenti da azienda**	2.114.734	16.210	16.525.617	25.864	-37,3	36,9
di cui a tempo indeterminato	1.434.708	19.496	13.355.539	29.385	-33,7	34,8
di cui a tempo determinato	575.137	9.359	2.785.255	11.464	-18,4	38,4
di cui stagionali	104.947	8.826	384.823	7.868	12,2	56,9
Dipendenti domestici	575.137	7.997	240.880	6.119	30,7	88,6
Dipendenti agricoli	302.856	7.329	621.352	8.890	-17,6	26,5
<b>Dipendenti</b>	<b>2.992.727</b>	<b>13.733</b>	<b>17.387.849</b>	<b>24.984</b>	<b>-45,0</b>	<b>45,8</b>

\*Ottenuto dividendo la somma degli immobili previdenziali nell'anno, per il numero dei relativi lavoratori.

\*\*Aziende non agricole, pubbliche e private

*Fonte: Coordinamento Generale Statistico Attuariale Inps. Elaborazione su dati Inps, in Dossier Statistico Immigrazione 2020 del Centro Studi e Ricerche Idos (Idos 2020 tab. p. 271)*

La tabella 2.12 illustra i dati relativi ai lavoratori dipendenti italiani e stranieri per tipologia contrattuale e reddito medio annuo nel 2019. Analizzando la composizione per genere, i lavoratori stranieri dipendenti sono in prevalenza uomini (le donne sono il 45,8%), ma si verifica un'alta variabilità all'interno delle diverse tipologie contrattuali. Vi è una netta prevalenza femminile tra i lavoratori domestici (88,6% di donne), mentre al contrario la presenza femminile è estremamente ridotta tra i dipendenti agricoli (26,5%) (Idos 2020, 271-272).

Infine, per quanto riguarda le tipologie contrattuali, a prevalere è il reclutamento con forme contrattuali temporanee che riguardano circa i due terzi delle nuove assunzioni destinate ai lavoratori stranieri e che comprendono contratti di lavoro a tempo determinato, tirocini e rapporti di lavoro in somministrazione o stagionali (Idos 2020).

L'istantanea delle donne migranti lavoratrici in Italia fin qui proposta ci mostra un quadro in cui esse rappresentano la categoria "più svantaggiata", sia rispetto agli uomini stranieri che rispetto alle donne italiane. Il loro essere contemporaneamente donne e immigrate, sia nere che non, comporta più alti tassi di disoccupazione, alti livelli di sottoccupazione e sovraistruzione. Esse sono inoltre le più sottopagate e le meno tutelate, la conciliazione lavoro-famiglia grava sulla loro possibilità e disponibilità di accedere al mercato del lavoro e di poter ambire a posizioni qualificate, a cui raramente esse hanno accesso. In questo contesto, l'anno 2020 e l'inizio del 2021 hanno visto irrompere la crisi sanitaria ed economica dovuta alla pandemia del Covid-19, le cui conseguenze si protrarranno nel tempo, penalizzando ulteriormente la popolazione immigrata residente in Italia e le donne straniere in particolare. Nel prossimo capitolo vedremo se le considerazioni e i risultati quantitativi descritti finora corrisponderanno ai racconti, alle narrazioni e alle rappresentazioni della realtà occupazionale femminile migrante del campione di donne intervistate.

## Capitolo III

### 3. Donne lavoratrici nere nel veronese

In quest'ultima parte del mio elaborato verrà presentata l'analisi di quattordici interviste condotte nel territorio veronese, sia a testimoni privilegiati che ad alcune donne nere provenienti dalla zona dell'Africa subsahariana e dal Corno d'Africa.

Verrà in primo luogo descritta l'immigrazione in Veneto e nello specifico a Verona, per poi delineare le questioni più rilevanti relative all'approccio metodologico adottato nella parte di analisi e ricerca qualitativa. Infine, saranno riportati gli aspetti salienti emersi sia dalle interviste delle *social professionals* che dalle storie di vita delle donne nere.

#### 3.1 Il contesto veronese e la ricerca sul campo

##### *L'immigrazione in Veneto e a Verona*

All'interno del panorama italiano nel 2019 il Veneto rimane la quarta regione per numero di residenti stranieri (circa 506.000) ed è al sesto posto per incidenza sulla popolazione (10,3% su una media italiana del 8,8%). Dall'anno precedente la popolazione residente straniera è aumentata di circa 5.000 unità (+0,8%), seguendo l'andamento nazionale. La presenza delle donne tra i residenti stranieri si attesta intorno al 52% e il peso della componente femminile in regione, in passato al di sotto della media nazionale, risulta essersi progressivamente rafforzato. Inoltre, si assiste per la prima volta dal 2016 ad una moderata ripresa dell'acquisizione della cittadinanza (circa 17.000, +9,2% rispetto all'anno precedente). Nel complesso, in regione cala il numero dei permessi di soggiorno rilasciati per la prima volta nel corso del 2019 (-15% circa rispetto all'anno precedente). Diminuiscono particolarmente i permessi per protezione internazionali ed ex umanitari, mentre nell'insieme continuano a prevalere i permessi rilasciati per motivi familiari (il 70% circa del totale). Si registra un calo anche nel caso dei permessi per lavoro. I permessi di soggiorno di lungo periodo, che non richiedono un rinnovo, sono 234.823, ossia il 63,9% del totale dei permessi in corso di validità a fine 2019 (Idos 2020, 360).

Verona e Padova si confermano le province con il maggior numero di cittadini stranieri, con la prima che registra a fine 2019 106.692 residenti stranieri pari al 22% del totale regionale e che segna un aumento dell'1,3% nel corso dell'anno (circa 1.500 residenti in più). Per quanto riguarda l'inserimento dei migranti nel mercato del lavoro locale, gli

occupati stranieri in Veneto nel 2019 sono aumentati del 1,3% rispetto all'anno precedente. La crescita ha interessato in particolare il settore delle costruzioni e il terziario, mentre sono in calo gli addetti all'industria. Inoltre, gli effetti della pandemia del Covid-19, a partire dal *lockdown* di marzo e aprile 2020, hanno colpito diverse attività, tra le quali il turismo, la ristorazione, l'intrattenimento, l'assistenza domiciliare e i servizi domestici, ambiti occupazionali in cui sono coinvolti molti lavoratori stranieri (Idos 2020, 361).

L'immigrazione nella regione e nelle province considerate in questo studio, prima del congelamento della mobilità dovuto alla pandemia da Covid-19, rispecchia quindi i più ampi cambiamenti delle caratteristiche dei flussi di ingresso in Italia, con politiche migratorie sugli ingressi per motivi di lavoro e protezione umanitaria divenute via via più restrittive, che hanno contribuito ad aumentare l'incidenza degli ingressi per motivi familiari sul totale, anche se con tale motivazione di ingresso legale entrano non solo minori o "membri dipendenti" ma anche adulti che emigrano con l'intenzione di svolgere un lavoro pagato (Saraceno e Naldini 2021). Guardando invece al quadro che emerge dagli ultimi dati di stock pre-pandemia, che possiamo ritenere sostanzialmente valido anche per il periodo di svolgimento della ricerca proprio per il suddetto blocco della mobilità, l'immigrazione in regione Veneto si rivela un fenomeno strutturale, con circuiti migratori nel complesso stabilizzati, pur con differenze tra paesi, e una presenza consistente e visibile di famiglie, donne, seconde e terze generazioni.

I dati Rcfl-Istat ci mostrano inoltre che nel 2019 gli occupati stranieri in regione erano circa 257.000, l'11,9% del totale, percentuale maggiore rispetto a quella degli stranieri sulla popolazione residente che è del 10,3%. Tuttavia, restano le disparità di inserimento nel mondo del lavoro tra autoctoni e stranieri. Il tasso di occupazione è del 68% per i primi e del 64,1% per i secondi, mentre il tasso di disoccupazione, in diminuzioni per entrambi, è pari al 13% per gli italiani e al 4,6% per gli stranieri. Le donne rappresentano il 42,3% sul totale degli occupati stranieri, ma ben il 59,2% dei disoccupati e riscontrano una maggior difficoltà di inserimento lavorativo (regolare) rispetto agli uomini.

In termini di settori occupazionali, si verificano dinamiche simili a quelle che caratterizzano i lavoratori migranti in Italia in generale, come descritto nel secondo capitolo. Ossia, in Veneto la maggioranza dei lavoratori stranieri (più del 60%) è impiegato nei servizi, ambito all'interno del quale il lavoro domestico dà occupazione al 12,3% degli occupati stranieri e in cui essi rappresentano la grande maggioranza dei

lavoratori. Inoltre, si registra ancora una volta una forte presenza di lavoratori stranieri nelle mansioni *low-skilled* con il 62,5% di questi che svolge un lavoro manuale, rispetto al 33,2% degli italiani. Il 36,8% degli occupati stranieri è sovraistruito a fronte del 25,6% degli autoctoni e questo è dovuto anche al mancato riconoscimento in Italia delle qualifiche e dei titoli di studio e di formazione conseguiti all'estero che comporta un considerevole spreco di capitale umano (Idos 2020, 362).

Per quanto riguarda le aree di provenienza dei residenti stranieri in Veneto, anche a fine 2019 prevalgono le cittadinanze europee: i residenti cittadini di uno Stato europeo sono 271.937 e rappresentano il 56% del totale degli stranieri in regione. Africa e Asia sono le principali aree di provenienza extra-europee: circa 97.800 residenti per entrambe e un peso sul totale pari al 20,1%. In quanto ai singoli Paesi di cittadinanza, le prime tre provenienze in Veneto si confermano la Romania (124.533 residenti), il Marocco (44.837) e la Cina (34.777). La Nigeria, unico paese dell'Africa nera tra le prime dieci provenienze, si trova all'ottavo posto (15.628)<sup>49</sup>.

A Verona, città e provincia, a inizio 2020 gli immigrati residenti sono 111.885, il 12% sul totale dei residenti complessivi (930.339), e sono aumentati di 1.856 unità rispetto al 2019 (+1,7%); la componente femminile prevale su quella maschile (le donne sono il 51,5%). Nello specifico, nel comune di Verona risiedono 38.173 immigrati (14,7% pop.), con un aumento del 2,8% rispetto al 2019. Le prime dieci nazionalità, le stesse del 2019, sono in ordine: Romania, con 33.623 residenti, Marocco (13.315), Sri Lanka (9.575), Albania (6.378), Moldavia (6.370), India (5.333), Cina (4.376), Nigeria (3.904), Ghana (2.369) e Brasile (1.974)<sup>50</sup>.

Alla luce del quadro finora illustrato il Veneto e Verona in particolare rappresentano una realtà attrattiva per i migranti e le migranti alla ricerca di un impiego occupazionale. La percentuale della popolazione straniera residente in regione è in crescita e non stupisce che una buona parte dei lavoratori e imprenditori stranieri si concentri nel ricco Nordest. Come emergerà anche dalle interviste con le testimoni privilegiate, che analizzeremo nel

---

<sup>49</sup> Le informazioni derivano dall'Osservatorio Regionale Immigrazione. Per ulteriori approfondimenti vedasi "Freccia 18\_2020 La presenza straniera in Italia e in Veneto: i dati del Censimento permanente": [http://www.venetoimmigrazione.it/documents/20126/178318/Freccia\\_18\\_demografia.pdf/952dd30c-3bed-51d5-34c4-f7f133cf64ee?t=1610989133716](http://www.venetoimmigrazione.it/documents/20126/178318/Freccia_18_demografia.pdf/952dd30c-3bed-51d5-34c4-f7f133cf64ee?t=1610989133716) (consultato in giugno 2021).

<sup>50</sup> Le informazioni relative a Verona e provincia provengono dalla Documentazione Statistica Cestim Verona (Centro Studi Immigrazione), a cura di Gloria Albertini (Scheda 26). I dati sono tratti dal sito [demo.istat.it](http://demo.istat.it) e provvisori al 31/08/2020. Per maggiori approfondimenti si veda <http://demo.istat.it/str2019/index04.html>.

prossimo paragrafo, Verona viene descritta come una città di recente immigrazione, soprattutto per quanto riguarda i flussi migratori dall’Africa subsahariana e dal Corno d’Africa, malgrado come abbiamo visto sopra altri circuiti migratori che coinvolgono Europa, Asia e Sud America siano meno recenti e maggiormente stabilizzati. Le provenienze su cui si concentra questo studio permetteranno dunque di coinvolgere nella ricerca donne di diverse generazioni migratorie, compresenti nel territorio considerato.

Al contempo il mercato del lavoro veronese, segmentato come quello nazionale, richiede forza-lavoro straniera che si inserisce all’interno di un contesto occupazionale differenziato sulla base della nazionalità e del genere, a prescindere dal livello di studio (Romens 2019) e costituisce quindi un osservatorio molto interessante per indagare la struttura intersezionale della partecipazione occupazionale.

#### *La ricerca sul campo*

La parte empirica del presente elaborato si propone di indagare come l’intersezione esistente tra l’essere donna, immigrata, nera, madre, moglie, di una certa classe sociale, più o meno qualificata (*high-skilled* o *low-skilled*), possa incidere sulla storia e sulla posizione occupazionale delle donne nel mercato del lavoro italiano. Il contesto veronese verrà indagato analizzando il regime occupazionale, di welfare, e quello migratorio, all’interno del quale le donne immigrate sono inserite e in cui operano le *social professionals* intervistate in quanto testimoni privilegiate.

Per cogliere il punto di vista dei Servizi e delle donne lavoratrici nere è stata realizzata un’analisi qualitativa (Olagnero e Saraceno 1993, Bichi 2002, Cardano et al. 2011, Cardano 2020) del contenuto delle interviste (cinque) e delle storie di vita (nove) che ho realizzato con le quattordici partecipanti a questo studio durante il mese di maggio 2021 a Verona. È stato scelto questo territorio rispetto ad altri della regione per una maggiore concentrazione di realtà associative e interventi dei Servizi, oltre che per la presenza di alcune misure e iniziative che si estendono nella loro area di implementazione anche in parte in altre zone della regione. Tutte le intervistate sono state precedentemente informate sugli obiettivi del presente studio. Gli incontri/colloqui sono stati condotti rispettando l’etica della ricerca, informando le partecipanti sugli scopi della ricerca e sull’utilizzo dei dati raccolti, nel rispetto delle loro preferenze su luoghi e tempi dell’intervista, in forma anonima e mantenendo la privacy dei soggetti intervistati: i nomi presenti nei brani di intervista riportati sono tutti pseudonimi. Per quanto riguarda quelli

delle donne di origine africana, sono stati inventati conservando la differenza tra nomi africani e nomi italiani utilizzati dalle donne nel presentarsi e nel raccontare la loro storia.

Le tematiche trattate durante le interviste sono state principalmente: la configurazione dei regimi (occupazionale, migratorio e di welfare) a livello locale e nazionale; i principali svantaggi/vantaggi, vincoli/opportunità ed eventuali discriminazioni subite dalle donne nere nel mercato del lavoro italiano; le pratiche, le strategie, le narrazioni, le rappresentazioni e i vissuti sia delle *social professionals* sia delle donne migranti.

Le interviste sono state realizzate sia in presenza sia online a causa dell'evoluzione della situazione pandemica legata al Covid-19. Il fatto di essere una studentessa donna, vicina ad ambienti di volontariato e a diverse iniziative del terzo settore nel veronese, ha facilitato l'ingresso al campo e la franchezza che ho percepito sia nelle risposte e nei racconti delle testimoni privilegiate che in quelli delle donne lavoratrici nere. Spesso si è creata una certa complicità funzionale e "familiarità" tra l'intervistatrice e l'intervistata che ha reso la comunicazione fluida e che mi ha permesso di toccare argomenti anche molto personali, rispetto per esempio a vissuti di discriminazioni e/o molestie subite sul luogo di lavoro e non solo, dalle donne in ragione del proprio colore della pelle.

Per massimizzare la variazione del campione delle donne nere e renderlo al contempo rappresentativo si è cercato di combinare il metodo di campionamento *a valanga* (o cosiddetto criterio *snow-ball*) con la moltiplicazione dei *gatekeepers* e dei *key informants*, rispettando due criteri di base: la varietà delle carriere professionali svolte dalle donne (alcune *high-skilled* ed altre *low-skilled*) e il vincolo che i loro paesi di origine rientrassero nella zona dell'Africa sub-sahariana o del Corno d'Africa.

Le tabelle 3.1 e 3.2 illustrano il campione delle testimoni privilegiate (5) e quello delle donne lavoratrici nere (9) che mi hanno raccontato la loro storia di vita e la loro esperienza occupazionale. I loro paesi d'origine sono Senegal, Nigeria, Ghana, Angola, Eritrea e Somalia. La maggior parte di queste donne sono emigrate di prima generazione, vivono in Italia da più di vent'anni, mentre un paio sono di seconda generazione (vedi tabella 3.2).

Tabella 3.1: Caratteristiche delle testimoni privilegiate (alias e professione)

Azzurra	Assistente sociale e Educatrice
Bianca	Giornalista e volontaria presso un'associazione locale
Rosa	Assistente sociale e responsabile di un centro per donne
Rossella	Responsabile di iniziative a supporto di inserimento lavorativo delle donne migranti
Viola	Mediatrice linguistico-culturale

Tabella 3.2: Caratteristiche delle donne nere lavoratrici

Alias	Paese d'origine	Cittadinanza Italiana	Età	Anno di arrivo in Italia	Occupazione	Situazione familiare
Ada	Nigeria	No	52 anni	1993	Mediatrice	Single, ha sette figli
Aisha	Senegal	Sì	48 anni	2000	Infermiera	Sposata con due figlie
Anna	Ghana	Sì	35 anni	1988	Ricercatrice universitaria	Single
Awa	Senegal	Sì	48 anni	2000	Impiegata	Sposata con un figlio
Carla	Angola	Sì	54 anni	1990	In una RSA (in cucina e in lavanderia)	Single, ha cinque figli
Lemlem	Eritrea	No	46 anni	2008	Domestica/colf	Single, ha un figlio
Luisa	Ghana	Sì	32 anni	È nata in Italia	Assistente sociale	Sposata
Minya	Eritrea	No	38 anni	2004	Mamma full-time	Sposata con tre figli
Zara	Somalia	Sì	39 anni	1989	Mediatrice e doula	Sposata con tre figlie

### **3.2 Il punto di vista delle *social professionals*, operatrici dei servizi e attiviste**

In questo paragrafo verranno presentati i processi e le narrazioni più rilevanti emersi dalle interviste con le *social professionals*, cinque figure professionali che hanno un'esperienza di lunga data sul tema delle donne migranti e del loro inserimento lavorativo. Verranno alla luce le principali dinamiche e i meccanismi che caratterizzano il regime occupazionale, quello di welfare e quello migratorio, oltre che al contesto socio-culturale, all'interno del quale operano i soggetti intervistati e si collocano le donne nere lavoratrici nel veronese. Inoltre, si manifesteranno le interpretazioni delle professioniste intervistate su eventuali disuguaglianze strutturali e le possibili relazioni ingiuste che strutturano i rapporti di potere nel mercato del lavoro delle donne nere in Italia, secondo la prospettiva dei soggetti attuatori di misure e interventi di inclusione socio-economica.

Per quanto riguarda il regime occupazionale, come abbiamo visto dalla rassegna della letteratura precedentemente discussa in questo elaborato, le donne oggetto del presente studio si inseriscono in un mercato del lavoro “genderizzato” ed “etnicizzato”. Questa situazione, secondo le testimoni qualificate, impedisce alle donne immigrate di muoversi liberamente all'interno di tale mercato e di poter sfruttare al meglio le proprie competenze e conoscenze, anche in base ai loro vissuti nei paesi di origine prima di emigrare dall'Africa all'Italia.

Una delle principali cause, rilevate dalle intervistate, dei vincoli dell'agency individuale nel contesto dell'emigrazione dall'Africa, è da un lato il tipo di specializzazione (e certificazione della specializzazione) richiesta nel mercato del lavoro italiano e la conseguente necessità di avere titoli e qualifiche per svolgere non solo professioni qualificate ma anche alcune delle professioni meno qualificate e pagate, dall'altro il mancato o molto difficile riconoscimento dei titoli conseguiti all'estero dalle donne straniere, nei rispettivi paesi di provenienza. Anche l'orizzonte temporale incerto dei percorsi migratori, connesso alle procedure di regolarizzazione e alle traiettorie famigliari, conta, come spiega Azzurra, come disincentivo a tradurre le competenze professionali acquisite prima di partire per l'Italia.

Si parla di *specializzazione*...devi essere qualificato per fare qualsiasi cosa, anche per fare il magazziniere devi fare il corso di magazziniere. Il blocco della lingua, rende i corsi di specializzazione obsoleti per le persone migranti che in genere vengono qui per lavorare, fare soldi e poi tornare al loro paese. Poi magari cambiano idea e vogliono restare per crescere i figli, fare una famiglia. Ecco che allora “per stare qui va bene tutto”, qualsiasi lavoro va bene per avere un permesso di soggiorno! [...]

All'interno dei progetti e dei laboratori che organizzavamo, ad un certo punto ci siamo chiesti come rendere quei laboratori spendibili. Il bisogno di avere una qualifica, un titolo era essenziale. Nel senso, noi chiedevamo un investimento a queste donne per seguire i laboratori, ma poi? Forse erano poco spendibili sul mondo del lavoro. Era difficile per loro perché avrebbero dovuto fare due/tre lavori oltre ai nostri corsi (*Azzurra*).

Qui in Italia siamo ingabbiati nel sistema dei titoli e delle qualifiche, anche se ci sono brave donne potenzialmente mediatrici, per esempio, siccome non passano l'esame di lingua italiana non lo sono effettivamente, non hanno il titolo ma vengono comunque chiamate e sfruttate in alcune situazioni...Siamo ingabbiati sempre di più in questo sistema e io spero che la gente si svegli fuori e si diventi più autonomi, altrimenti ci fanno fuori come umani.

Secondo me occorre un cambio culturale anche nelle persone che lavorano nel sociale, un po' di disobbedienza civile aiuterebbe, comunque non riconoscere una persona solo per un titolo di un pezzo di carta che dura due anni garantirebbe un nuovo mercato del lavoro gestito in un nuovo modo. Gli italiani servono a fare da intermediari con i neri, non a esser loro il punto di riferimento principale, i neri dovrebbero essere i mediatori, questo aiuterebbe nel lavoro sociale. (*Rosa*).

Il “quasi-mercato” delle qualifiche dunque contribuisce a stratificare le opportunità di inserimento occupazionale delle migranti in base al tempo e alle risorse economiche che possono investire in Italia per riqualficarsi. Azzurra mette in evidenza anche il fatto che, essendo difficile ottenere delle qualifiche qui in Italia, o semplicemente seguire dei corsi di specializzazione professionale, le straniere, così come gli stranieri uomini, si rassegnino a fare qualsiasi cosa pur di stare qui, dato anche il sistema di regolazione delle norme di soggiorno regolare. Rosa ammette che le sembra iniquo non riconoscere che una persona sia in grado di fare un lavoro, che magari svolge anche bene e per il quale è effettivamente competente, solo perché non certificato. Inoltre, pone l'accento sul fatto che il lavoro sociale funzionerebbe meglio se le persone nere avessero dei professionisti neri ai quali potersi rivolgere.

Rossella, che lavora nell'ambito dell'orientamento al lavoro per donne migranti, non è di origine italiana e lei stessa racconta che quando è arrivata, nonostante fosse laureata nel proprio paese d'origine, insegnante e conoscesse molto bene la lingua inglese, ha dovuto subire “tutta la trafila delle donne immigrate” quando arrivano in Italia. Afferma che: “qui mi è toccato fare per cinque anni la domestica, lavoro che non avevo mai fatto in vita mia, neanche a casa mia. Però ho dovuto farlo, perché era l'unica opzione fattibile”. Sembra dunque delinearsi una sorta di narrazione collettiva condivisa della “normale” traiettoria di omologazione verso il basso che coinvolge le donne immigrate.

Le donne straniere che si rivolgono al suo sportello e ai suoi corsi di formazione provengono da molti paesi diversi. Per quanto riguarda la zona africana, per un certo periodo vi era una presenza massiccia di donne del Nord Africa, specialmente marocchine e tunisine, ma negli ultimi sei, sette anni la grande maggioranza di donne che si indirizzano al servizio che lei coordina sono le nigeriane e le ghanesi. I circuiti migratori, l'andamento dei flussi di arrivo e il ruolo delle reti sociali nel veicolare tra le migranti l'informazione sulle opportunità del territorio sembrano quindi contare nella composizione delle frequentanti queste iniziative. Il target dell'associazione per cui lavora Rossella è quello delle donne "non facilmente occupabili", o comunque che hanno una scarsa conoscenza della lingua italiana. Come spiega Rossella, infatti, le disuguaglianze di formazione e qualificazione che coinvolgono le donne nere in alcuni casi iniziano nei paesi di origine, dove non tutte le donne hanno accesso a opportunità di qualificarsi e conseguire titoli di studi riconoscibili nel mercato del lavoro locale o transnazionale. Tuttavia, come emerge, questo svantaggio medio viene impiegato nel mercato del lavoro e nella società ricevente per consolidare una visione stereotipata dello svantaggio in formazione delle migranti, in particolare da paesi a forte pressione migratoria, Africa inclusa, omologando verso il basso l'immagine sociale delle competenze delle lavoratrici straniere, nere in particolare. L'idea che "si può fare" come dice Rossella, si può ottenere un lavoro qualificato, è quindi per le formatrici intervistate particolarmente difficile da socializzare, come azione di supporto ed *empowerment*, pur nel succedersi delle diverse coorti e generazioni migratorie, come emerge dal brano seguente, soprattutto in network migratori particolarmente svantaggiati nel mercato del lavoro dell'area di arrivo e il cui svantaggio persiste pur nella stabilizzazione dei flussi.

Noi ci occupiamo dell'orientamento/inserimento lavorativo di donne che, oltre a parlare poco italiano, hanno anche poca scolarizzazione, oppure che non hanno mai lavorato, oppure che hanno poche competenze o bassa autostima. Comunque che hanno delle situazioni complesse diciamo...delle situazioni molto complesse, per cui questa intersezionalità, di cui mi hai parlato all'inizio, si sposa benissimo col nostro sportello. [...] Dopodiché abbiamo anche avuto una sindaca che qui faceva la donna delle pulizie, era dello Sri Lanka. Abbiamo avuto una microbiologa che qui faceva la donna delle pulizie, lei era ghanese. [...] Il mercato del lavoro che le donne immigrate trovano qui è molto frastagliato, frazionato e flessibile. [...] Allora, anche partendo dalla mia esperienza personale e da quella delle mie colleghe mediatrici, che abbiamo vissuto questa prima immigrazione...essendo le prime, ecco, ad arrivare qua...abbiamo impostato lo sportello molto sulla ripresa della coscienza delle competenze, perché tantissime donne arrivano allo sportello e dicono: "Io non so niente". Quando chiediamo loro: "Che lavoro cerchi?" Loro rispondono: "Ah, badante, domestica, pulizie uffici". Ok?

[tono sarcastico]... Poi chiedi loro: “E prima cosa hai fatto?” e loro: “Ah niente!” (invece non è vero, perché alcune donne, nei loro paesi di origine, erano laureate, e facevano insegnanti, infermiere ecc). E allora bisogna proprio lavorare con loro. Magari hanno fatto sindaco, o l’insegnante, ma no, niente, non vale niente, perché sono talmente annientate e convinte dalle reazioni delle persone e dal trattamento che ricevono qui che quello che han fatto là (nei loro paesi) non vale niente.

Io sono l’esempio vivente che si può fare, non è facile, cioè bisogna mettere molta più energia e impegno di quello che una persona italiana deve mettere, che già come donna deve metterne tanto! [...] Poi per quanto riguarda le provenienze che ti interessano maggiormente, quindi Africa subsahariana e Corno d’Africa, noi, per esempio, allo sportello e specialmente nei percorsi di gruppo, abbiamo avuto varie persone che sono arrivate adesso che erano ospitate nei centri di accoglienza, oppure che uscivano dalla tratta, oppure che avevano delle situazioni molto complesse, come ti dicevo. Allora, una delle cose che abbiamo visto che era molto importante è sostenerle nel capire come ci si aspetta che loro si comportino qua. Mi spiego: il tono di voce, l’atteggiamento... cioè proprio delle cose delle quali di solito non si parla. Cioè proprio non vengono affrontate. Che cosa aspettarsi che un certo sportello possa fare per te... Perché c’è una disinformazione spaventosa. Il Centro per l’impiego ti trova il lavoro... ma no, ma quando mai ha trovato a chiunque il lavoro? Perché è organizzato in modo che fa l’orientamento al lavoro, ma non per cattiveria delle persone o incapacità delle persone, ma perché è organizzato così. Per cui quando le donne vanno allo sportello del Centro per l’impiego a volte ci sono un paio di personaggi che lavorano lì e che scrivono: “visto che sei straniera, livello di lingua italiana zero”. Ma scusami, se sto parlando con te, ti ho portato anche i certificati... No, di default “sei straniera non parli italiano”, ma come? Perché? (*Rossella*).

Rossella mi racconta che lei spiega alle sue utenti l’iter burocratico per arrivare al riconoscimento dei titoli, ma avvisa anche sempre che è una spesa economica notevole, servono numerose traduzioni, postille, conferme, firme istituzionali, dimostrazioni di aver fatto esami e così via, e che oltretutto è spesso inutile perché è veramente raro che poi il riconoscimento avvenga. Dal suo punto di vista, l’ostacolo è ai “piani alti”, non c’è la volontà politica di agevolare questo processo ed è un grande peccato, una perdita da tutti i lati, sia per le donne migranti che per il mercato del lavoro in cui si inseriscono, anche a livello locale. Molte donne sono “sprecate”, come dice Rossella, quando prima di emigrare avevano fatto l’università, avevano una professione con prestigio e remunerazione medio-alta, ma una volta arrivate in Italia i loro talenti e le loro competenze non sono più “spendibili”.

Rossella accenna inoltre ai corsi che organizza rivolti al “come comportarsi”, come se per essere occupabili esistesse un decalogo da rispettare, un insieme di pratiche riconoscibili e spendibili come *signalling* nel mercato del lavoro, che è influenzato non solo da competenze linguistiche ma anche culturali, per cui le attività di supporto organizzate da

Rossella e colleghe riguardano anche il come porsi, il tono della voce, la condotta da avere sul luogo di lavoro, a cui le donne nere devono adeguarsi. Difficile che a Verona, e in Italia in generale forse, si vedano in giro badanti nere, o meglio provenienti dall’Africa nera. Oltre al percorso estremamente accidentato che dovrebbero affrontare le donne interessate al riconoscimento delle proprie qualifiche, si aggiunge un aspetto, definito dalla maggior parte dalle intervistate, come “culturale” e che riguarda il “blocco” degli italiani di fronte al colore della pelle. Le testimoni qualificate affermano che difficilmente “i veronesi” assumono donne provenienti dall’Africa subsahariana per svolgere lavori di cura e assistere bambini e anziani, anche se, dicono le intervistate, “non sempre è così”. Rosa, per esempio, afferma che molte delle donne nere di origine sub-sahariana, al contrario di coloro che provengono dal Corno d’Africa, facciano fatica a trovare un impiego come badanti.

Anche trovare come badante è tosta per loro, perché gli anziani han paura delle nere [inteso come subsahariane, *NdR*]... non so, preferiscono le bianche ucraine o eritree ed etiopi, per il passato post-coloniale magari, mentre le altre hanno anche un modo di parlare molto forte, oltre al loro modo di fare che impaurisce, sono donne forti. (*Rosa*)

Solitamente una donna del Corno d’Africa è percepita molto meglio rispetto ad una donna subsahariana, semplicemente perché nella cultura italiana le etiopi e le eritree per la storia coloniale vengono viste meglio, alcune ragazze trovano subito lavoro trovandosi anche bene...Una donna eritrea che io conosco, per esempio, non ha mai avuto difficoltà a trovare [lavoro] qui a Verona, mentre un’altra, dall’Angola invece, mi ha sempre detto che ha dovuto sempre faticare il triplo rispetto alle donne bianche. [...] Abbiamo letto comunque annunci di case non affittate alle persone di colore. Il blocco del colore della pelle esiste, come esiste anche quello del nome e cognome. Per esempio se mi chiamo Fatima farò più fatica a trovare lavoro. Ah, un altro stereotipo è che tutte le donne africane sub-sahariane sono ritardatarie, questo mi è stato detto. (*Bianca*)

Da queste testimonianze emerge la sovrapposizione di plurime appartenenze che plasma stratificati vincoli ed ostacoli per le donne nere oggetto del presente studio, sia legati al proprio paese di provenienza, sia legati al nome e cognome, sia stereotipi legati a presunti atteggiamenti o modi di fare generalizzati in base all’etnia. Un’altra delle caratteristiche vincolanti e stigmatizzanti all’intersezione delle categorie sopra riportate è legata alla questione religiosa, per chi porta il velo in particolare. Inoltre, la posizione socioeconomica media profondamente svantaggiata, nota Rossella, ha un grande impatto sul posizionamento asimmetrico delle donne nere nel mercato del lavoro, sia nei rapporti con i datori di lavoro sia tra colleghe/i.

Ecco, per esempio, anche adesso all'ultimo gruppetto di corsi di orientamento al lavoro c'era una signora nigeriana, che però è musulmana osservante, per cui con il velo. E lei è doppiamente, triplamente, quadruplamente stigmatizzata, purtroppo. Il velo presenta un grande ostacolo nel mercato del lavoro veronese, italiano sicuramente, ma anche veronese proprio specificatamente. Allora qui sono tanti livelli... Cioè è difficile parlare perché sono veramente tanti livelli. Noi abbiamo tante immigrate con proprio un bisogno essenziale di sopravvivenza, di conseguenza molto facilmente manipolabili. Per cui non sono le persone che arrivano qua perché, non so, cercano una vita migliore, ma hanno già delle basi. No, abbiamo una grande immigrazione che ricerca di base la sopravvivenza, l'essenziale, per cui che si prestano a sfruttamento di qualsiasi tipo. Verona è abbastanza, come dire...aspetta che trovo le parole per non essere offensiva...è un ambiente estremamente chiuso [...] Oltre a essere chiuso è anche molto tradizionale. Ci sono zone di Verona, straricche ma la mentalità è rimasta quella dei contadini...e di conseguenza c'è molto legame al tradizionalismo, alla religione e quindi grande paura del diverso, per cui grande diniego del diverso... Ovviamente parlando in generale, perché poi ci sono delle persone, degli individui squisiti che veramente si impegnano, ma sono la minoranza, forte minoranza. *(Rossella)*

Giorgia: “A te è mai capitato, avendo anche contatti con i datori di lavoro, che ti dicessero esplicitamente che non volevano una donna velata o che non volevano una donna di carnagione scura? Ti è mai capitato di sentire queste cose in prima persona?”

Rossella: “Sì, sì, sì. [...] Per esempio, ad un certo punto avevamo fatto dei corsi per le donne che volevano fare le badanti per prepararle un po' anche come infermiere, per l'alimentazione, per le malattie, con tutta una serie di informazioni. Quello che succedeva è che le famiglie ci chiamavano dicendo “Mandami una badante” noi volevamo sapere come fosse la persona da assistere (per mandare chi aveva fatto questo corso ed era più preparata). E loro ci rispondevamo “Ah, ma non importa, basta che parla italiano e che è bianca...!”. Cioè, non ti dico niente della persona da assistere, che tipo è, che problemi ha...poi magari le donne vanno lì, la mamma o la nonna ha l'Alzheimer all'ultimo stadio! Cioè nel senso, minimizzazione della situazione dal lato del datore di lavoro diciamo e massimizzazione di richieste verso la persona da assumere. Per cui è successo anche che il datore di lavoro mi ha detto: “Ah no, no, no, la mamma non vuole le persone che non sono bianche, mandami una dell'Europa dell'est, anche se non parla tanto, ma mamma riesce a ad accettarla meglio”. Sicuramente esiste anche questo fattore delle persone anziane molto malate che fanno fatica ad accettare una diversità di questo genere, che non hanno mai visto da vicino, cioè può anche essere, però da lì ad andare a fare queste distinzioni...Mi è successo anche che dicevano: “Sì va bene, ma se musulmana quando viene a lavorare toglie il velo vero?” E io penso “ma come? Musulmana qua, italiana e cattolica là, o ortodossa...cioè non ho capito”. Il velo l'hanno pubblicizzato in maniera stigmatizzante, tante persone non si rendono conto, cioè c'è una disinformazione pazzesca, tutte quelle che portano il velo sono delle terroriste...ma come?! C'è proprio una disinformazione voluta se vogliamo essere onesti”.

Un'altra dimensione di svantaggio per quanto riguarda il tema dell'occupazione femminile migrante è quello dell'aver figli. Rossella definisce infatti l'essere donna, migrante (nera) e madre la "tripla sfiga" nel mercato del lavoro: le possibilità occupazionali di queste donne sono ancora inferiori rispetto a quelle delle altre straniere. Le donne nere madri e lavoratrici si trovano nella posizione di dover far coincidere le esigenze dell'uno e dell'altro ruolo, spesso scendendo a compromessi e cercando lavori "compatibili" all'essere madri, come l'aver orari part-time che Bianca definisce essere "più consoni alle necessità dei figli di queste donne". Lei impiega a sua volta generalizzazioni connesse a ideali di maternità intensiva e orientamento al lavoro delle madri necessariamente, anche a causa del limitato supporto informale o a pagamento di cui possono godere in particolare le migranti, subordinato all'orientamento alla famiglia. Bianca presenta inoltre la traiettoria lavorativa delle madri e il benessere dei figli come uno in alternativa o a discapito dell'altro invece che come aspetti conciliabili.

La difficoltà lavorativa è legata al fatto di doversi arrangiare con i figli e questo, in generale, non ti dà l'opportunità di essere tranquilla nel non aver orari e preoccupazioni. L'asilo aiuta ma non così tanto... perché ti tiene i bambini fino ad un certo orario... mi sento di dire quindi che per quanto riguarda la carriera lavorativa... parlo di donne sopra i quarant'anni, quindi con migrazione loro verso i vent'anni per motivi di amore, guerra civile, questioni politiche, sono comunque donne che hanno studiato cose diverse nei loro paesi rispetto poi al lavoro qui... non ho conosciuto donne che hanno fatto carriera importante, ma piuttosto che hanno fatto uno scatto di carriera retributiva e regolativa nonostante la solitudine e/o la difficoltà dei figli. *(Bianca)*

Le testimoni qualificate sostengono inoltre che, nonostante ci siano dei servizi erogati dal Comune o da altri enti del terzo settore che aiuterebbero queste donne nella gestione lavoro-famiglia, come il sistema di supporto degli affidi condivisi per esempio, tuttavia, siano poco pubblicizzati, poco conosciuti e scarsamente utilizzati dalla maggioranza delle donne migranti. Queste ultime mancano anche del sostegno della famiglia, dei nonni che spesso non abitano in Italia, elemento che incide molto dato il sistema di welfare familistico tipicamente italiano, cornice nella quale gli stranieri sono inseriti. Come abbiamo visto nel precedente capitolo, questo sistema da una parte alimenta il bisogno di lavoratrici della cura straniera, ma dall'altra costituisce un ostacolo all'impiego femminile, sia autoctono che straniero stesso. Qualcuna di loro trova aiuto all'interno della sua "comunità" o network migratorio, altre si affidano a vicine di casa italiane, altre ancora a colleghe di lavoro, o a donne nel proprio gruppo religioso di appartenenza,

creando un network di mutuo-aiuto informale femminile, dominato dal passa-parola. A detta delle intervistate, anche nella ricerca stessa di un lavoro predomina spesso la tendenza a “cavarsela da sole”, adottando diverse strategie, tra le quali la preghiera.

Le nere si sentono “inferiorizzate” dai meccanismi che abbiamo qui. [...] In generale, c’è una tendenza delle donne nere a rimanere dentro la comunità e a cavarsela in qualche modo diciamo, e uno dei modi è pregando. C’è una forte barriera di paura che le blocca dentro queste comunità di chiese evangeliche e pentecostali che provano anche ad aiutarsi, non escono a cercare lavoro all’esterno. La comunità ghanese ha avuto una colonizzazione sulla cultura operaia dei diritti e quindi anche le donne ghanesi qui cercano molto lavoro nella grande azienda x per esempio o come operaie, ma alla prima crisi le donne vengono buttate fuori. Delle nigeriane invece praticamente nessuna è inserita nell’ambito lavorativo a Verona, qualcuna ha qualche contratto nelle imprese di pulizie, però purtroppo la verità è che tante sono incanalate nel mercato del sesso. Sono proprio costrette, tra meccanismi mafiosi e faticano ad esser accolte poi dal mercato del lavoro. (Rosa)

La domanda di lavoro è stereotipata per cui donne di determinate provenienze etniche si ritrovano sempre a ricoprire un certo tipo di settori del mercato che, come suggerito da un paio di testimoni privilegiate, non si dimostra in grado di assorbire la forza lavoro migrante in modo “intelligente”, ossia sfruttando al meglio le competenze e le abilità degli stranieri. Viola, mediatrice con un *background* personale di tipo migrante, afferma che l’arrivo degli stranieri in Italia ha introdotto nel sistema italiano, a tutti livelli, un grado di maggior complessità. Il problema è stato quello di non adeguarsi e di non saper cogliere tale complessità all’interno di un processo trasformativo e progettuale che invece sarebbe stato necessario adottare.

Noi migranti siamo arrivati dentro una domanda di lavoro su lavori che gli italiani non volevano fare e quindi, in qualche modo, se la domanda di lavoro è una domanda debole allora è chiaro che tu sei sempre dentro un campo necessario ma povero. Quindi, siccome c’è una domanda del lavoro, è subentrato nell’immaginario degli italiani, e in generale anche del mondo del lavoro, il fatto di dire “stai solo in quella domanda, perché un’altra domanda non è possibile”... dunque, la domanda era di fare lavori che gli italiani non volevano fare... Tu arrivi dentro una complessità e dentro domande circoscritte e queste domande circoscritte ti inseriscono dentro senza che tu possa visualizzare altre cose. Questo secondo me è un elemento fondamentale da ragionare e che non ha risparmiato nessuno, non ha risparmiato né gli uomini, ma tanto meno le donne. Anche le donne sono entrate dentro un mercato del lavoro italiano attraverso una domanda che di per sé era molto, come dire, circoscritta, il binario era stretto e mentre si faceva questa esperienza è passata l’idea che le donne “non potevano fare altro”. Inoltre, la domanda di lavoro per determinati tipi di lavoro è pensata per determinati gruppi etnici. Si vede il caso delle badanti, no? Difficile vedere le donne nere badanti, poi ci sono, eh, ma sto dicendo come immaginario. [...] Nei vari settori occupazionali

c'è una differenza etnica se noi andassimo a vedere dal punto di vista quantitativo...C'è un aspetto da dire, che è quello quantitativo-oggettivo a cui si aggiunge il soggettivo cioè che cosa le donne pensano e che cosa le donne sentono di questa cosa...Io non sto dicendo che una donna nera non possa lavorare in ambiti che nell'immaginario sono più per le donne bianche. Sto dicendo proprio che la domanda del mercato del lavoro ha inserito un livello di problematicità e che dal punto di vista soggettivo diventa molto difficile pensarsi diversamente. Questo è un processo che secondo me, dal punto di vista evolutivo, per quanto riguarda il percorso migratorio delle donne immigrate in Italia...questo paese non ha ancora fatto i conti, non c'è una riflessione e anche mancano le ricerche... Perché se non c'è un percorso di coscienza o di autocoscienza, si corre il rischio che le donne non se ne accorgano di questa cosa. Il problema è che la domanda di lavoro non è aperta, la domanda di lavoro è assolutamente chiusa e standardizzata, stretta, precaria. Come le donne migranti si pensano nel mercato del lavoro? Come fanno con questo binario così stretto? (Viola).

Viola si riferisce ad una questione molto interessante, ossia al fatto che ci siano due livelli da tenere in considerazione nell'analizzare il posizionamento occupazionale delle donne nere: un livello "oggettivo", strutturale, che riguarda la domanda di lavoro e l'immaginario collettivo, e uno invece "soggettivo" che afferisce all'agency delle donne stesse e al come loro si pensano all'interno del mercato del lavoro italiano, entrambi plasmati dalle plurime appartenenze delle donne migranti. Viola prosegue suggerendo che bisognerebbe lavorare sull'immaginario, sia autoctono che straniero delle donne nere stesse che sono abituate a pensarsi dentro spazi già definiti e a non vederne altri possibili. Secondo lei, queste donne dovrebbero prendere la parola e iniziare un percorso di coscienza e autocoscienza della loro condizione, ma anche delle loro possibilità, abbandonando l'atteggiamento silenzioso del subire il contesto e del ricoprire le cosiddette "rimanenze del mercato". Viola sostiene che le donne in questione debbano affrontare "battaglie triple" in quanto donne, nere e lavoratrici. Ad alimentare la loro posizione di svantaggio, e la loro difficoltà nel pensarsi liberamente all'interno del mercato del lavoro italiano, vi è la questione che Viola definisce come la "mancanza dei corpi nello spazio" e che anche le altre intervistate riconoscono come "assenza dei modelli". Ossia, le testimoni privilegiate pongono l'accento sul fatto che non vi siano in Italia degli esempi di donne nere che svolgono professioni al di fuori di quelle dei settori occupazionali alle quali sono tradizionalmente legate e immaginate: mancano donne nere insegnanti, medici, avvocati. Questo aspetto concorre a sedimentare le donne nere in posizioni occupazionali che prevalentemente riguardano il settore domestico, della cura, sessuale (nel caso delle nigeriane a Verona per esempio), o agricolo.

Le donne nere non sono sola alla ricerca delle scale da pulire, o del vecchio anziano da curare, o del bambino a cui fare la babysitter, e via scorrendo, ma le donne hanno bisogno di avere opportunità, di spazi anche tra di loro, per riuscire a...come dire...maturare il percorso migratorio che qui stanno facendo e se hanno queste poche opportunità o sono confinate dentro i loro pensieri non riescono a visualizzare questa cosa. Nei laboratori linguistici che stiamo facendo...appena apri sulla storia dei profili, cioè di chi sono queste donne e di che cosa sanno fare, non so, come dire, vengono fuori milioni di cose che se tu fai la domanda successiva: “Come potresti tradurre questa cosa in un desiderio di realizzazione anche del mondo del lavoro?”...C'è il silenzio. Perché pensano “Ma qui è possibile solo fare questo, no?”. Battuta d'arresto...che ad un certo punto sono quasi impedita a sviluppare un pensiero propulsivo rispetto al mondo del lavoro. [...] Per uscire dalla condizione di subalternità di queste donne, lo sforzo è quello di pensarsi soggetto attivo. Altrimenti tu non esci da quella condizione di subalternità. [...] Nel nostro caso (italiano) ti posso dire che mancano i corpi nello spazio. Se i corpi nello spazio mancano tu mi pensi come già pensavi prima...Se mancano i corpi nello spazio non c'è quel movimento trasformativo, anche di costruzione e di cultura proprio istituzionale che permette che le cose possano essere diverse. (Viola).

Ora ti parlo di una mia cara amica ghanese, mamma di un amico di mio figlio, che viveva qui a Verona con la sua famiglia. Era una famiglia ben inserita, poi lui perde il lavoro...Cinque anni fa circa tantissime famiglie ghanesi e nigeriane, che avevano la cittadinanza italiana, hanno mollato tutto e sono andate in Inghilterra!...Anche loro si sono trasferiti in Inghilterra. Questa donna ghanese che qui a Verona faceva le pulizie ovunque, una fatica estrema anche negli spostamenti e non ne veniva fuori, là nel giro di cinque anni si è laureata, ora è infermiera e sta ancora studiando dell'altro... Adesso là è una donna realizzata e l'accesso all'istruzione e alla formazione è stato rapidissimo, grazie soprattutto alla lingua anglofona! Qui era depressa e lì è realizzata. Lei ci ha anche provato a studiare in italiano, ma è difficile, manca qui la possibilità di studiare in altre lingue o bilinguismo... Là sente di poter essere quello che vuole essere! [...] Qui, se si presenta come insegnante una donna di colore, con tanto di laurea in Italia e tutto, un attimo di scompenso in una scuola può esserci! Anche nel campo sanitario/medico è così, c'è l'ignoranza da parte di colleghi e di pazienti di medici e infermieri di colore. (Azzurra).

Ricordo, in particolare, una donna dal Togo, che lavorava con me all'inizio...era figlia di famiglia importante e con cultura e lavoro, ma nonostante questo non sono riuscita a farla assumere né in cooperativa, né in Comune, né in altri modi...lei si sarebbe anche accontentata di uno stipendio basso pur di avere un riconoscimento, ma non c'è stato verso. Già in Inghilterra ti riconoscono quello che sai fare mentre in Italia no, non c'è verso...(Rosa).

Quattro testimoni qualificate su cinque, ammettono la mancanza di modelli nei quali le donne nere si possano identificare e paragonano l'Italia all'Inghilterra, che nelle loro narrazioni appare quasi come “isola felice” e come “patria ideale” per le donne nere in

Europa. Questo aspetto verrà preso in considerazione anche nell'analisi delle storie di vita delle donne nere, oggetto del prossimo paragrafo.

Un altro elemento comune, che emerge dalle interviste delle testimoni privilegiate, si ritrova nel designare le donne nere sub-sahariane come le africane che si mettono maggiormente in gioco, che si “buttano di più” nel mercato del lavoro, adattandosi a qualsiasi tipo di impiego. Una delle ragioni si riscontra nel fatto che, anche rispetto alle donne del Nord Africa, a maggioranza musulmana, i modelli familiari continuo molto nel posizionamento occupazionale femminile straniero, nell'ambito di circuiti migratori dal paese d'origine all'Italia tradizionalmente più femminilizzati che quelli che coinvolgono una parte dell'Africa del nord. Le donne provenienti dall'Africa nera e dal Corno d'Africa, in più casi rispetto a quelle dall'Africa settentrionale, secondo le operatrici intervistate sono emigrate da sole, altre sono arrivate attraverso il ricongiungimento familiare ma con il progetto di svolgere un lavoro pagato, altre ancora una volta arrivate per ricongiungimento familiare al marito primo-migrante col passare del tempo si sono, per diverse ragioni, separate dal marito. Queste donne vengono descritte dalle intervistate come indipendenti, spesso punti di riferimento in famiglia e nella loro comunità. Sono “disposte a fare di tutto pur di stare qui”, spinte dal desiderio che i loro figli “avranno un futuro migliore”. Nutrono una forte speranza verso le “seconde generazioni”, i figli sono il loro vero investimento, oltre che il “senso del loro stare qui” (Azzurra). Si assiste così al passaggio del progetto migratorio da individuale a familiare: le aspirazioni di inclusione e di realizzazione vengono traslate da una generazione all'altra.

Per quanto riguarda il regime di welfare e quello dei servizi, la totalità del campione afferma che più che di servizi si debba parlare di persone che lavorano nei servizi: non esiste un canale o un sistema ufficiale, un meccanismo o una procedura che sia applicabile ai vari casi, e i servizi stessi non comunicano molto tra loro. Le persone, operatori, educatori, assistenti sociali e così via, sono dei “battitori liberi” e sono pur sempre esseri umani, comunque “a Verona ce ne sono anche molti di competenti” (sostengono sia Bianca che Rossella).

Nei Servizi, ci sono degli stereotipi o dei pregiudizi in alcune situazioni, ma sono facilmente scardinabili. Non c'è una rigidità, forse una volta c'era. Io poi ho degli occhiali miei. Più che pregiudizi c'è un senso di inadeguatezza rispetto agli strumenti a disposizione dai professionisti nell'affrontare la complessità quando si ha a che fare con famiglie provenienti da paesi d'origine diversi dal proprio. (Azzurra).

Giorgia: “I diversi campi di intervento pubblico di cui stiamo parlando, comunicano tra loro? Quali sono i meccanismi nel veronese? C’è uno scambio?”

Bianca: “Funzionano benissimo i passa-parola, perché a livello pubblicitario non c’è una campagna forte [rispetto ai servizi che esistono]. Ci sono enti, sia del Comune che legati alla Chiesa, dove poter trovare supporto, secondo me però non esiste un canale ufficiale...dipende sempre da quale persona ti trovi davanti, se più o meno “chiusa”. Non c’è un protocollo chiaro...ognuno è un battitore libero. Si spera nelle persone illuminate insomma. Sono le persone che fanno da collante e non il sistema ufficiale. [...] Insomma, bisogna essere bravi a cercare e ad informarsi (da soli) non esistendo un protocollo pubblico. (Bianca).

È il meccanismo [dei servizi] che non funziona, che fa sì che per un operatore che è oberato da tante cose sia difficile cogliere i significati di alcune situazioni in modo più positivo. Ci sono anche tentativi di ovviare questa cosa come la mediazione culturale. Non mi riferisco alle situazioni dei “casi complessi” che sono gestiti anche bene qua a Verona, ma è proprio il meccanismo quotidiano...Non si crea mai una relazione di fiducia con l’assistente sociale perché è strumentale e quindi anche da parte sua è difficile capire...quindi ci si rifugia nelle caselline e negli schemi, deleteri per il lavoro sociale che è fatto di relazioni. (Rosa).

Nei servizi, così come nelle associazioni, lavorano le persone. Per cui una persona è molto sensibile e aperta e coglie le sfumature...come dire...è anche la capacità personale, ma proprio una cosa molto personale, molto individuale, la capacità di vedere la persona che sta dietro. L’altro o l’altra? È sempre un essere umano che non ce la fa. Meno nei servizi, ma nell’associazionismo c’è ancora molto del “Ma poverini, gli diamo una mano, non gli chiediamo che cosa gli serve, non gli chiediamo come aiutarli, ma dai li aiutiamo noi”. “Poverini, che noi siamo caritevoli...” Con tutta la buona volontà, ma fanno di quelle cose deleterie! [Rossella allude all’atteggiamento di base moralizzante di alcune persone nelle associazioni e nei servizi]. (Rossella).

I servizi e il sistema dei servizi non comunicano, non c’è interazione, non c’è pensiero congiunto, ad eccezione forse di alcune tematiche, quando sono più o meno costretti a comunicarsi. [...] Per quanto riguarda il mondo, diciamo, legato all’accesso, dove le donne fanno fatica ad accedere, quindi tutto l’ambito maternità e della salute per esempio...Come dire, le operatrici sociali a vari livelli, anche a livello di coordinamento, pensano ideologicamente alcuni aspetti del tipo “Ah, ma noi non dobbiamo costruire spazi dedicati considerando la differenza linguistica, e se vogliamo anche culturale, perché in realtà le donne devono, come dire, fare i conti con la realtà italiana, quindi devono essere dentro l’offerta che viene offerta a tutti”. In realtà noi (mediatrici) abbiamo sempre detto che se vogliamo che le donne possano con più protagonismo prendere uno spazio nelle istituzioni, diciamo rispetto all’ offerta dei servizi, si deve fare un lavoro propedeutico, che non arriva per magia. [...] I servizi, pensano ai “criteri universali” di accesso, ma bisogna pensare al tema della lingua che è un elemento fondamentale per accedere. (Viola).

Dai loro osservatori, le *social professionals* che hanno partecipato a questo studio individuano diverse lacune e possibilità di miglioramento da parte del sistema dei servizi a Verona, che inevitabilmente si intrecciano con il tipo di regime migratorio italiano che, come sostengono le intervistate, presenta sia a livello locale che a livello nazionale e comunitario numerose insufficienze e zone d'ombra.

Il sistema europeo (che regola l'immigrazione) ostacola inevitabilmente l'inserimento lavorativo delle donne migranti...prevedendo proprio per la stessa Italia un certo sistema di regolazioni, per cui favorisce determinati sistemi e ne sfavorisce altri...quelli [i migranti] che passano rimangono mentre altri son perennemente rimandati indietro. (*Rosa*).

Il diritto dell'immigrazione conta tantissimo [sull'inserimento nel mercato del lavoro], un'enormità, visto che siamo fermi da cinque/sei anni con una regolarizzazione del flusso migratorio degna di questo nome. Da quando c'è stato il blocco di entrata via mare soprattutto legato alle guerre, specialmente per paesi che si affacciano sul Mediterraneo, questo ha comportato la chiusura anche dell'Est Europa dove c'era un flusso migratorio lavorativo importante, soprattutto per le badanti. Manca una legge in Italia che riguarda il lavoro dei migranti! Le guerre, le rivoluzioni e le primavere arabe...io considero che negli ultimi dieci anni ci sia stata una gestione pessima e fallimentare delle politiche migratorie lavorative...c'era quella questione di bloccare l'arrivo...era tutta propaganda. Dal 2011 con il governo tecnico Monti non si è più parlato in modo lucido di migranti e lavoro, due anni di silenzio, dove non si parlava di migranti e regolarizzazioni. La pandemia del 2020 è stata solo la ciliegina sulla torta per quanto riguarda la difficoltà lavorativa. Le donne migranti di Verona sono sicuramente tra le più colpite, tutte quelle che lavorano con gli anziani si sono viste togliere totalmente il lavoro, come anche coloro che fanno le pulizie. Sussistenza zero dal governo...quindi la fame. Però, questo avviene da sempre, per gli africani non c'è una regolarizzazione degli ingressi al contrario delle donne dell'Est Europa, tipo le badanti che danno sostegno alle famiglie italiane. Dall'Africa di fatto non partono con lavoro, devi passare per l'irregolarità... ed è sempre più difficile per le donne. [...] Le finestre di apertura per gli stranieri in Italia sono solo per categorie e provenienze, quindi si preferisce l'Est Europa rispetto all'Africa. Attualmente secondo me non si dà neanche la possibilità alle donne sub-sahariane di venire in Italia in modo regolare, non c'è nessuna finestra che dia loro la possibilità. Le giovani donne africane a Verona sono quelle arrivate da bambine con la famiglia anni fa. Quindi qui trovi o le giovani ventenni o le quarantenni. Dai 25 ai 38 anni non riescono ad arrivare... (*Bianca*).

Il quadro che ne deriva mette in luce numerosi nodi e questioni critiche a partire dalla *governance* multilivello dell'immigrazione (Caponio e Borkert 2010, Zincone e Caponio 2006). La mancanza delle leggi sul tema immigrazione e lavoro sfavorisce le donne, in particolare quelle provenienti dall'Africa, che spesso sono costrette a vivere dei periodi

di irregolarità in Italia prima di ottenere un permesso di soggiorno regolare, aspetto che emergerà anche nella prossima parte in cui la parola viene data alle donne nere stesse. Oltre al regime migratorio, anche quello occupazionale e di welfare, come abbiamo visto, concorrono alla condizione di tripla o quadrupla “sfiga” (dice Rossella) dell’essere donna, nera, lavoratrice e madre in Italia. Viola sostiene che manchino le cosiddette progettualità all’interno delle quali le donne si possano riconoscere e realizzare. Per ciò sarebbe necessario porre attenzione non solo sull’aspetto linguistico, ma anche sul tipo di formazione di orientamento al lavoro che queste donne ricevono, che dal suo punto di vista è ancora molto ancorato alla domanda di lavoro che le lega ai *social reproduction work*.

### **3.3 La prospettiva delle donne lavoratrici nere**

Dalle biografie delle nove donne intervistate emergeranno principalmente le loro narrazioni, strategie, motivazioni e il loro punto di vista specifico in quanto donne, nere, lavoratrici, madri. Durante l’analisi delle storie di vita si terrà particolarmente in considerazione il rapporto tra la *blackness* al femminile e il mondo del lavoro: l’inserimento lavorativo, il tipo di occupazione, i rapporti con il datore di lavoro e le colleghe bianche italiane e straniere, oltre che la gestione familiare in quanto donne lavoratrici che spesso non possono contare sul sostegno di un’ampia rete parentale a livello locale.

#### *Profili delle intervistate*

##### *Ada*

Nigeriana, di 52 anni, è arrivata in Italia nel 1993, a Verona dal 1994, prima è stata in altre tre città del Nord Italia. In Nigeria era maestra alle scuole medie, mentre attualmente sta seguendo il corso di operatore e educatore di strada. Dal 2004 fa la mediatrice per la sua comunità (nigeriani di etnia Edo) e anche se non avrebbe il titolo ufficiale viene chiamata in molte occasioni da parte dei servizi sociali, del Comune, del tribunale e dell’Università, perché ha molta esperienza, specialmente con le ragazze coinvolte nella tratta e nei circuiti della prostituzione. Questo tipo di occupazione non le garantisce una retribuzione fissa, dal suo arrivo in Italia in poi ha svolto diversi lavori, regolari e non, come venditrice ambulante e donna delle pulizie. È mamma di sette figli, sei in Nigeria e una qui, la più piccola (di 24 anni), con la quale vive insieme ad un’amica

connazionale. Non ha mai ottenuto la cittadinanza italiana per questioni di reddito insufficiente.

#### *Aisha*

Nata in Senegal ed emigrata in Italia nel 2000 a causa della situazione di crescente squilibrio e difficoltà nel suo paese, acuitasi soprattutto a partire dal 1988. Da quando è in Italia ha quasi sempre vissuto a Verona, ha 48 anni, è musulmana, sposata con un italiano con il quale vive, insieme alle loro due figlie (di 11 e 8 anni). Ha la cittadinanza italiana ed ha conseguito la maturità in Senegal dove aveva iniziato anche l'università che però non ha terminato. Una volta in Italia, ha ripreso gli studi con determinazione fino ad ottenere la laurea in Infermieristica nel 2007. Ora esercita questa professione in ospedale: ha lavorato in un primo periodo in aziende private e poi, dal 2017, nel pubblico. Prima di laurearsi ha svolto numerosi lavori precari e stagionali, dalla raccolta dei pomodori, alle pulizie, alla cameriera, alla vendita di parei.

#### *Anna*

Anna ha 35 anni, è venuta in Italia dal Ghana con la sua famiglia quando aveva 4 anni, ha vissuto tra Brescia e Padova. Single, vive con un paio di amici, ma sta cercando di andare a vivere da sola. Ha fatto l'Università, ha una laurea triennale e una magistrale, poi il Dottorato di Ricerca e un Master. È una ricercatrice ma da qualche mese lavora in un ufficio dell'Università dopo aver vinto il concorso come tecnico amministrativo: la ricerca comporta una vita lavorativa precaria e piuttosto stressante, Anna non nega che le piaccia l'ambito accademico ma ultimamente sentiva il bisogno di una maggiore stabilità. Pur essendo in Italia dalla sua tenera età, è diventata cittadina italiana all'età di 25 anni, dopo anni di attesa e di complicazioni burocratiche.

#### *Awa*

È arrivata in Italia 21 anni fa, nel 2000. Ha vissuto i primi sette anni in Friuli, in provincia di Pordenone, e poi ha conosciuto un veronese, suo attuale marito, e quindi si è trasferita a Verona per amore, ora vive con lui e il loro figlio di 10 anni. Nata in Senegal, Awa ha 48 anni, è cittadina italiana dal 2017 ed impiegata in un'azienda che commercia con l'estero frutta e derivati alimentari della frutta. Lei si occupa di seguire la zona francese, da quando è mamma lavora part-time così ha più tempo di gestire la famiglia. In Senegal era laureata in Storia e Geografia, ma una volta arrivata in Italia ha dovuto

ricominciare tutto daccapo, adattandosi nei primi periodi a qualsiasi tipo di occupazione, come lavapiatti, bracciante nei campi, babysitter.

### *Carla*

In Italia da 31 anni, angolana di origine, ha 54 anni e 5 figli che ha cresciuto praticamente da sola. Dal 1990 al 1999 ha vissuto in Puglia, nel foggiano, dove aveva raggiunto il suo compagno, poi si è spostata a Verona. È cittadina italiana, ha una fortissima fede cristiana cattolica, nel suo paese aveva la terza media e qui lavora in una residenza per anziani in cucina e in lavanderia con un contratto regolare, full-time. Da quando è in Italia, ha lavorato anche come domestica, prevalentemente in nero, e in una cooperativa per un'azienda di confezionamento della frutta e della verdura, anche 10 o 12 ore al giorno in alcuni momenti dell'anno. In quest'ultimo impiego ha resistito per un anno e mezzo, anche perché era molto impegnativo per lei che al tempo era una ragazza madre con due figli piccoli. Carla è molto riconoscente verso Dio, i Servizi Sociali e la Caritas perché a Verona, grazie al lavoro in casa di riposo (da 20 anni), è riuscita a ripartire con una nuova vita insieme ai suoi figli.

### *Lemlem*

Nata in Eritrea, Lemlem si è trasferita in Italia nel 2008, dopo aver vissuto per due anni in Bahrein. Sui documenti la sua età anagrafica è quella di 46 anni, è a Verona da quando ha cominciato il suo progetto migratorio in Italia, ha un permesso di soggiorno illimitato e vive con suo figlio di 19 anni. In Eritrea ha conseguito il titolo di scuola media e qui ha fatto la certificazione linguistica di italiano per il livello A2. Dichiara di aver sempre trovato lavoro piuttosto facilmente come domestica, attualmente ricopre questa mansione in regola per due famiglie. Una volta arrivata, prima di ottenere il permesso di soggiorno, ha lavorato un anno e mezzo in nero, in un ristorante come aiuto-cuoca e lavapiatti. Lemlem sogna di fare la cuoca, le piacerebbe molto essere assunta qui ricoprendo questa professione.

### *Luisa*

Si definisce come *Black Italian*, ovvero come afro-italiana più che come africana, è nata a Verona da genitori ghanesi. È cittadina italiana, ha 32 anni ed è assistente sociale dal 2013. Dopo aver studiato all'Università, sia in triennale che in magistrale, ha superato l'esame di stato ed ora esercita questa professione. È sposata con un italiano di origine

ghanese e vivono insieme a Verona, città a cui Luisa è molto affezionata e in cui si sente pienamente inserita, anche se ammette che come *social professional* a volte viene scambiata, sia dai colleghi che dall'utenza, per assistista invece che per assistente sociale.

### *Minya*

È nata nel 1983 in Eritrea, dove ha seguito gli studi fino ad ottenere il diploma di scuola superiore. Da 17 anni è emigrata in Italia per raggiungere la madre e le sorelle e anche perché contraria al regime dittatoriale nel suo paese. È sposata con un italiano e hanno tre figli (di 3, 5 e 7 anni). Minya attualmente fa la mamma full-time e afferma che, soprattutto a causa della pandemia legata al Covid-19, sarebbe stato difficile gestire la famiglia diversamente. Prima di arrivare a Verona, ha vissuto e lavorato 9 anni a Milano, città in cui ha preso la qualifica di OSS e ha svolto diverse occupazioni, anche contemporaneamente, nell'ambito della cura e dell'assistenza agli anziani e ai bambini e per un'agenzia di pulizie per aziende. L'anno prossimo spera di poter tornare a lavorare, ma la situazione post-pandemica la spaventa un po'.

### *Zara*

Zara ha 39 anni ed è in Italia dal 1989. Dal '90 vive a Verona, città dove è cresciuta, ha studiato e ha sposato un italiano, padre delle sue tre figlie (di 7, 9 e 12 anni). I suoi genitori sono somali e prima di venire in Italia erano emigrati in Arabia Saudita, paese dove Zara ha vissuto durante i suoi primi anni di vita, andando in Somalia a trovare i parenti nelle vacanze. È cittadina italiana, status che ha ottenuto dopo lunghe attese e pratiche burocratiche, ha un diploma di ragioneria e attualmente lavora come mediatrice interculturale per la lingua somala e come doula e operatrice della nascita e della maternità con un'associazione. Precedentemente ha svolto anche altri impieghi occupazionali, part-time e non, più o meno in regola, prevalentemente come barista e commessa. Nonostante sia in Italia da trent'anni e sia cresciuta qui, afferma di non aver mai avuto un contratto a tempo indeterminato e che si sia rassegnata nel cercare di ottenerlo.

### *Alcuni fattori di svantaggio intersezionale*

Le biografie delle donne intervistate riportano carriere occupazionali diverse tra loro e possiamo notare che queste differenze dipendano principalmente da alcuni fattori. Tra questi, quanti anni avevano le donne al momento del loro arrivo in Italia e da quanto tempo sono qui è un elemento che conta: se sono nate qui o arrivate da bambine, piuttosto che emigrate dopo i venti o trent'anni, si rileva un minore svantaggio percepito nel mercato del lavoro per conseguire il tipo di occupazione che ricoprono al momento dell'intervista. In secondo luogo, il fatto di emigrare da sole o per ricongiungimento familiare ha rilevanza, poiché le ricongiunte riportano maggiori difficoltà occupazionali delle migranti sole o primo-migranti. Infine, l'essere madre invece che single senza figli incide sull'impiego femminile migrante in modo consistente rispetto a quanto rilevato attraverso le interviste alle testimoni qualificate e da studi precedenti: le madri restituiscono vissuti di maggiore svantaggio occupazionale e svolgono mansioni mediamente meno qualificate e remunerate delle donne senza figli al momento dell'intervista.

### *I percorsi e i vissuti delle donne migranti di origine africana*

Coloro che sono emigrate già in età lavorativa, alcune delle quali hanno sposato un italiano (variabile che secondo le loro testimonianze favorisce l'inserimento lavorativo e sociale), hanno svolto una pluralità di attività occupazionali, anche nello stesso periodo, pur di riuscire a mantenersi una volta emigrate. I settori principali nei quali hanno trovato impiego nei primi anni del loro percorso migratorio in Italia sono stati quello agricolo (sia come braccianti nelle coltivazioni che nel confezionamento di frutta e verdura), quello domestico (delle pulizie nelle case o negli uffici, sia tramite l'intermediazione di agenzie e cooperative che attraverso il passa-parola di connazionali), e quello della ristorazione (come lavapiatti, aiuto-cuoca, barista o cameriera). Tre intervistate (Awa, Aisha e Minya) hanno anche lavorato nell'ambito della cura ai bambini o agli anziani. Un paio delle donne parte della ricerca si sono adoperate nella vendita come ambulanti (Ada, Aisha). La maggior parte di loro ha esercitato più di un impiego alla volta (Ada, Aisha, Awa, Minya, Zara), conciliando talvolta studio e lavoro (Aisha, Luisa e Zara).

Per quanto riguarda le loro storie lavorative, le esperienze occupazionali di maggior successo e di inclusione verso l'alto sono sicuramente quelli di Anna, Luisa e Aisha. Le prime due sono di origine ghanese ma fin da piccole si trovano in Italia con le loro

famiglie, hanno conseguito gli studi qui e dopo aver frequentato l'università sono ad oggi una ricercatrice universitaria e un'assistente sociale. Per Aisha, infermiera dal 2007, le difficoltà sono state maggiori perché è arrivata da sola, non conosceva la lingua ed economicamente dipendeva solo dalle sue forze.

Non sono mai stata disoccupata, cioè prima di laurearmi sì, ero a Brescia e ho conosciuto un signore del Senegal che mi ha chiesto di lavorare nel suo call center... non vedevo l'ora perché sono partita dal Senegal a 27 anni con l'idea in testa di lavorare ma anche di studiare...e ho detto intanto faccio qualcosa. [...] Per com'ero io non mi vedevo una casalinga o che potesse dipendere da qualcuno, mi dava fastidio chiedere ai miei genitori. Quindi da lì l'idea di andare via dal Senegal...facendo inglese all'Università là non pensavo all'Italia inizialmente, ma ai paesi inglesi. Negli Stati Uniti però era dura perché volevano una garanzia economica di un anno minimo ed era una somma improponibile per me, che vivevo con i genitori divorziati con altri figli... allora ho detto provo con l'Europa e sono andata in Belgio, ma in Belgio mi hanno dato solo un mese (di VISA) e allora un amico di mia mamma mi ha detto prova con l'Italia che cercano operai vari e che ti danno 6 mesi, e allora ho provato... Arrivo a Verona e lì un incubo, sono andata da un'amica a Verona che mi ha accolta...non volevo pesare sulla mia famiglia (d'origine) anche se mio papà è benestante e voleva aiutarmi, così ho fatto di tutto qui, ho raccolto i pomodori, fatto la cameriera, le pulizie, tutto pur di mettere da parte. L'ultima estate una signora del Ghana che abitava di fianco mi fa "Io di solito d'estate vado in Puglia a lavorare in un pub... quest'anno mi hanno operato e non posso andare, vuoi andarci tu?"... Allora sono andata e lavoravo di notte in un pub, nell'ora di pranzo in pizzeria, e mattina e pomeriggio facevo le treccine e vendevo parei in spiaggia. Ho messo da parte tutto perché volevo studiare e ho preparato la documentazione e poi mi sono iscritta all'Università nel 2003. (Aisha)

Anche Awa (impiegata) e Zara (mediatrice e doula) hanno un lavoro che le soddisfa, anche se Zara ammette che talvolta sia precario perché poco riconosciuto o perché lei venga chiamata spesso all'ultimo momento per fare le mediazioni.

Quando sono arrivata ero piccola, ho frequentato le scuole, ho fatto qualche lavoretto a fine settimana, contro la volontà di mio padre, ma vedevo che i miei faticavano con il lavoro e io non volevo incidere con le mie uscite, solite dinamiche insomma... Ho iniziato come barista, come promotrice di alcuni abiti perché collaboravo con alcuni negozi in centro, poi ho fatto la commessa. Mi sono sempre data da fare, lanciata in vari lavoretti. Ho iniziato un percorso di studio che non sono riuscita a continuare purtroppo, poi però son stata chiamata a fare una traduzione di lingua somala che oltretutto stavo perdendo e da 10 anni a questa parte ho ripreso a parlarlo in maniera fluida e a trasformarlo in un lavoro. [...] Mi sono formata come mediatrice alla Ca' Foscari per qualche questione tecnica, capire bene come mediare e poi da lì si è stabilizzata la cosa. [...]

[Quindi] attualmente ho due lavori, ho una formazione come doula e operatrice alla nascita e lavoro come mediatrice interculturale per la lingua somala alle commissioni territoriali, nelle varie

associazioni, vari SPRAR, CAS, queste realtà qua... Lavoro a chiamata, con le famiglie e l'orario è concordato in precedenza, fasce orarie...anche notturno, le concordiamo. Mentre per la mediazione diurni e 3/4 ore, più la mattina ma niente di costante... Come mediatrice prendo in media 30 euro all'ora e in media anche come doula operatrice sanitaria, però con grandi battaglie sono riuscita a pattuire questa cifra oraria. In settimana non so definire quante ore...in media forse 8 ore di mediazione a settimana...dipende dal periodo. (*Zara*)

Quando sono venuta in Italia volevo continuare sull'ambito alberghiero, ho trovato di sera come lavapiatti, però era solo part-time e non riuscivo a mantenermi...così ho iniziato a lavorare anche di giorno, ho trovato nelle viti in un'azienda che faceva le barbatelle. Lì facevo di giorno dalle 8 alle 16 e poi la sera cominciavo alle 8 e fino a mezzanotte. Era una vita molto dura, non avevo un minuto per me, però avevo bisogno e allora lo facevo...Questi due lavori erano entrambi in regola, nella provincia di Pordenone...Dove lavoravo nelle barbatelle il mio titolare ha visto che ero affezionata a sua figlia piccola e allora mi ha proposto di andare a lavorare da loro in casa per stare con la bambina. Lei si è affezionata tantissimo, da lì ho lasciato il lavoro in ditta e ho cominciato a lavorare in casa con lei... Dopo, il fatto di venire a Verona è legato al conoscere mio marito che è di Verona...per avvicinarmi a lui mi ha aiutato a trovare lavoro qui a Verona e tuttora lavoro lì. [...] Sono impiegata in un'azienda che fa import export di frutta industria, in pratica frutta che vendiamo alle ditte che fanno trasformazione di frutta per purea o succhi, lavoriamo anche molto con l'estero, con la Francia e la Germania per esempio... Ho cominciato a lavorare lì dal 2006 e mi occupo della zona francese. Facevo 8 ore e da quando sono rimasta incinta di mio figlio faccio 6 ore al giorno, così mi trovo molto bene e ho anche tempo per gestire mio figlio. [...] La paga media è sui 1200/1300 euro mensili. (*Awa*)

Le loro carriere sono “ascendenti” e dopo alcuni sforzi iniziali sono riuscite ad ottenere un impiego che dichiarano piacergli molto. Anche Carla con gli anni ha visto realizzarsi uno scatto professionale, che potremmo definire qualitativo a livello contrattuale, con l'ottenimento di un contratto a tempo indeterminato in una RSA.

Adesso lavoro a casa di riposo dalle suore, un po' in cucina, in lavanderia e a volte un po' in portineria. Dalle 8 fino alle 14:30, sei ore e mezza, faccio un full-time, 38 ore lavorative settimanali, per la paga...diciamo che abbiamo proprio la minima noi. [...] Da quando sono qui a Verona non mi sono mai trovata disoccupata. Da luglio del '99, fino ad adesso lavoro sempre. È a *x* [paese nel foggiano] che non avevo il contratto quindi tutti quegli anni, 8 anni, che sono stati proprio buttati via in nero...facevo pulizie nelle case delle signore mentre mio marito lavorava nei campi. Sempre là lavoravo in una ditta che faceva mutande, con macchine da cucire. [...] A Verona ho iniziato in una ditta di confezionamento della frutta e verdura che esportava da Verona verso la Germania, all'estero. Qui ho lavorato da luglio '99 fino a ottobre 2000. [...] Allora di là avevo sentito proprio che la vita era dura da combattere...senza mezzo di trasporto, con autobus, lasciare

un bambino di là, andare a lasciare l'altro di là... Allora quelle dei servizi della Caritas hanno trovato chi mi va a prendere i bambini a scuola, dei volontari, se non trovavano chiedevano permesso... comunque era duro, duro, duro, perché nel momento che c'è la frutta si lavorava tanto, anche 10/12 ore al giorno, dovevo andare di qua e di là, era duro però grazie a Dio siamo riusciti a superare quell'episodio là. Le cose sono migliorate con il tempo, ho iniziato a lavorare in RSA e alla Caritas mi hanno dato anche una macchina...quindi siamo partiti con la nuova vita insieme coi miei figli, quei servizi sociali non mi hanno fatto davvero mancare nulla. Era una preghiera mia personale, pregavo proprio il Signore che "Dio aiutami", unica cosa che ho bisogno è quella, solo avere il tempo di prendere e lasciare i miei figli a scuola perché ho visto la sofferenza dei miei figli. L'anno in cui ho lavorato nelle confezioni era così duro...camminare notte, mattina, sera, pioggia, nebbia, neve. Poi non volevo più vedere i miei figli essere trascurati, perché devo alzarli la mattina alle 5 li deve prendere così, buttare nella vasca, la doccia fresca, lasciare sul tavolo, intorno con la colazione, mezza addormentata e fino che veniva il ragazzo a prendere per accompagnarli a scuola... Dio è grande, è amore, e mi ha ascoltato...ho trovato lavoro dalle suore nella RSA, con passa-parola. (Carla).

Carla è molto credente e la sua fede l'ha aiutata nei suoi momenti di sconforto, soprattutto quando era in difficoltà economica e quando aveva bisogno di un aiuto nella gestione dei figli. Durante la sua intervista ricorre spesso questo aspetto, lei è una persona profondamente religiosa e ringrazia Dio se adesso ha un lavoro sicuro, una casa e una macchina. In questi tre elementi identifica il necessario per una vita dignitosa, per lei e per i suoi cinque figli (di 11, 19, 20, 25, 30 anni). Dal suo racconto, Dio l'ha guidata e sostenuta sempre, i servizi sociali e la Caritas l'hanno aiutata moltissimo e così è riuscita a "cavarsela da sola". Carla, infatti, afferma: "Io ho avuto sempre la responsabilità di organizzarmi da sola, per il lavoro, i miei figli, la scuola...quindi mi organizzavo soltanto io, dalla mia parte, per tutto".

Come Carla, la maggior parte delle donne intervistate ammette che all'inizio sia stata davvero una "vita dura" qui a Verona. Al difficile inserimento lavorativo si aggiungevano altre problematiche come quella di trovare una casa, di riuscire a gestire i figli conciliando lavoro e obblighi di cura familiari (senza che i servizi sociali intervenissero perché scoprivano che i bambini erano talvolta lasciati qualche ora da soli mentre le madri lavoravano), le complicazioni legate all'ottenimento del permesso di soggiorno e/o della cittadinanza (pur avendo i requisiti necessari), l'ostacolo linguistico e culturale. Diverse intervistate definiscono Verona come una città "difficile" per le donne nere, soprattutto all'inizio, perché ritenuta "non molto accogliente" o "non ancora abituata al diverso". In effetti rispetto ad altre città del Nord-Italia, come Milano o Torino per esempio, Verona

è una città di recente immigrazione. Inoltre, come anche le testimoni qualificate denunciano, non pubblicizza sufficientemente i servizi dedicati agli stranieri, alle famiglie straniere o rivolti all'ambito occupazionale in senso ampio.

Prima di descrivere le strategie adottate dalle donne nere intervistate nei momenti di maggior difficoltà, come hanno superato i periodi complicati e le situazioni complesse e a chi si sono rivolte, l'attenzione verrà posta su alcuni episodi specifici in cui le donne affermano di aver percepito la loro "differenza" (o svantaggio) dovuti alla *blackness*.

Nel trovare il lavoro che ho adesso mi ha aiutato mio marito [veronese], aveva visto l'annuncio, ha chiamato il titolare specificando che ero senegalese. Lo ha voluto specificare perché ho avuto delle brutte esperienze per via del colore della pelle sul lavoro e lui le ha vissute insieme a me. Quando mandavamo i curriculum per cercare lavoro, loro dicevano che avevano bisogno, ma una volta arrivati e vedono che io sono africana mi dicono che non c'è più bisogno...prendono qualcun'altra, è successo che non hanno voluto prendermi perché ero nera. (Awa)

Awa racconta di un episodio in cui non l'hanno selezionata per ricoprire una posizione lavorativa, preferendo assumere una donna italiana al suo posto, anche se si era candidata dopo di lei. Afferma che questo tipo di avvenimenti succedono per diversi tipi di lavori e settori occupazionali. Anche Lemlem, che cerca di cambiare lavoro e passare dall'ambito delle pulizie per le famiglie a quello della ristorazione come cuoca, afferma di aver subito episodi simili:

Mi piace pulizie però mi piacerebbe più [lavorare] come cuoca...però adesso non trovo, anche con Covid adesso difficile...ho chiesto a tanti ristoranti ma gli italiani non vogliono...non si fidano secondo me, non prendono...ho fatto tante domande, anche a scuola come bidella, ma non mi hanno accettata. Dipende anche dal mio colore della pelle...noi, anche miei compaesani, quando c'è lavoro noi lavoriamo, secondo me [gli italiani] non prendono per colore diciamo ecco.

[...] Come domestica invece io ho lavorato con due famiglie qua, con una contessa che prendeva solo eritree a lavorare da lei, lei è morta nel 2016, mi diceva sempre "ascolta quando mi lasci devi portarmi una dal tuo paese", lei si fida di noi [eritrei]. Quando lei è morta, sono andata con sua sorella... ho lavorato con lei, con la sorella. (Lemlem)

Lemlem ammette, qui e in altri punti del suo racconto, che le famiglie per cui ha lavorato si fidano degli eritrei più di altri stranieri, questo potrebbe essere legato al passato coloniale che lega l'Italia all'Eritrea. A questo proposito, anche Minya sostiene che gli italiani vedano gli eritrei come un popolo "vicino" e viceversa.

Io sono cattolica, come parte della popolazione eritrea...Noi non vediamo tanto lontana l'Italia, per l'occupazione coloniale, noi siamo stati 60 anni sotto colonia d'Italia, quindi usanza, anche i nomi, ci sono tantissime tracce italiane...da noi si parlava un italiano sbagliato diciamo. [...] Se vieni da noi gli anziani parlano italiano, bene. La guerra è finita nel '40 con successive nuove occupazioni come quella inglese e a quel punto la lingua italiana si è persa, i miei genitori per esempio non lo parlano. Tante cose però sono rimaste simili come tavolo e tavola, oppure finestra resta uguale...Alle elementari per esempio parlavamo solo eritreo mentre alle superiori ci hanno insegnato l'inglese, io non sapevo niente dell'italiano quindi tranne queste parole simili o sbagliate. (*Minya*)

Nonostante questa sorta di prossimità, Minya, pur essendo eritrea, riconosce che non si senta completamente inserita nel mondo del lavoro, perché:

Nel mercato del lavoro se cerchi di andare a lavorare in posti "un po' su" dei classici è difficile, anche per fare la commessa per dire. Per me magari che ho il marito italiano è più facile perché lui conosce qualcuno. (*Minya*)

Inoltre, la metà del campione di donne intervistate, compresa Minya, confessano di aver subito o di avere avuto amiche che hanno subito discriminazioni e/o molestie sul posto di lavoro in ragione del loro essere donne e avere la pelle nera. Come se il colore della pelle fosse percepito come una sorta di visibile "lascia-passare" da parte di alcuni datori di lavoro.

Per dire, quando ho iniziato a fare le pulizie c'era problema...questo signore che mi faceva lavorare se non c'era la moglie con lui non avrei lavorato perché ti guardano ed essendo anche straniera pensano che sia tutto facile, possono anche azzardare a provare con te, hai capito? Anche lavorando la sera, dalle 20 alle 1...la sera tornare a casa dal centro di Milano era pericoloso...quindi lì se non c'era la moglie non sarei riuscita a lavorare perché, cioè, sempre l'uomo prova qualcosa...all'inizio ti fa pesare anche, dicevo che volevo lavorare, se volevo "altre strade facili" sarei andata in un altro posto, non a pulire tre piani... Una volta che gli ho fatto capire è cambiata un po' la situazione...però [essere donna, giovane e nera conta] tanto, tanto... perché già il tuo colore di pelle per tante persone pensano che è facile di fare quello che vogliono, ti fanno proposte facilmente, non pensano due volte, se ti vedono straniera per loro era facile... Per dirti, anche quando ho lavorato in una RSA c'erano dei figli che venivano a visitare i genitori e mi lasciavano biglietto, il loro numero di telefono...cioè...durante il lavoro e questo mi dava tantissimo fastidio, "perché non vanno da quella italiana?" Venivano proprio da me... cioè "anche se sono qua con la divisa, ti permetti di fare certe cose?"...alcuni anche sposati con figli eh. È bruttissimo perché se

sei di colore diverso da loro, per loro sei facile, non pensano che anche tu abbia dignità o orgoglio ecco, pensano che è facile. [...] Quando sei sulla strada anche succede anche lì... comunque a parte quella cosa che ti dicevo all'inizio del mio datore di lavoro, non è che mi discriminava per il mio colore della pelle ma pensava di trovare campo libero e ci provava. Io l'ho anche minacciato di dire alla moglie e lì gli è venuto paura, per fortuna la moglie era intelligente, ha capito che c'era qualcosa che non andava, e davanti a me quando lui voleva cacciarmi e lei gli ha detto "No, no, lei rimane, mi piace come lavora e rimane". Se non era per la moglie io ero cacciata via solo perché non accettavo di fare quello che voleva fare lui, capito? Chi vuole andare può andare ma io non sopporto nella mia vita che pensano che sei facile perché sei straniera [o nera]... Mi è capitato anche altre volte, per strada, ti fermano e usano delle scuse, come donna non sei libera, in più vedono il tuo colore ed è ancora peggio! (*Minya*)

Dove lavoro io adesso non mi è successo [di subire discriminazioni e/o molestie sul posto di lavoro]. Per il mio titolare l'importante è che io sia una brava persona, a lui non importa il colore della pelle. Ho cominciato con un mese di prova e poi mi ha fatto quasi subito l'indeterminato, senza aspettare che scadessero i 6 mesi dopo la prova... In altri lavori che ho fatto prima nemmeno, non ho mai avuto problemi di molestie diciamo. Solo come ti dicevo prima, quando portavo curriculum a volte mi scartavano per il mio colore della pelle quello sì... Ad una mia amica però è successo che il suo capo le facesse avance, lei non lo ha assecondato e lui allora ha trovato tutti i modi possibili per mandarla via. Le faceva fare turni pesanti, le cose più pesanti, insomma di tutto pur di mandarla via. Le diceva "Tu sai cosa devi fare se vuoi restare qui, altrimenti quella è la porta". Alla fine lei è andata via, ha dovuto lasciare il lavoro. In quel momento hai paura perché se denunci poi il titolare ti rovina la reputazione, ti fa "terra bruciata" intorno e allora devi subire e non hai la forza di reagire... (*Awa*)

Per il fatto di essere donna in ospedale no, non è mi capitato... Ma in altri lavori, tipo al pub, era una roba veramente schifosa per il fatto che sono nera, che lavoro di notte, e a volte passavo e mi mettevano le mani addosso e alla fine anche il datore di lavoro l'ha capito ed era lui a difendermi [dai clienti]. Come musulmana, sì, mi è capitato [di essere discriminata]... Non so se l'etnia centra, la razza sì, ma l'etnia la gente non la capisce, cioè non riconoscono da dove vieni esattamente... Comunque per la mia religione sì, tipo adesso che faccio ramadan mi dicono "Ma non hai sete o fame?", "Ma bevi un poco"... Non voglio che sia quello il motivo per cui io possa sbagliare quindi a volte lo salto e lo recupero. Adesso lì in ospedale, per quanto riguarda essere donna non penso, ma sulla razza e sulla religione sì... Poi quando vendevo parei solo perché ero nera la gente ci provava, oppure qui quando vado in autobus per cambiarlo qualche volta succede che ti chiedono...e infatti ho paura quando mia figlia va sull'autobus. (*Aisha*)

Da quando ho iniziato a lavorare, con gli italiani diciamo che ho avuto modo di conoscere tanti tipi di persone da quello che mette l'annuncio e poi magari ti presenti tu e lui ti fa "no, no, ma solo italiani" e tu "sì ma io sono italiana"...e lì si crea quella situazione in cui dici "non mi ci metto

neanche a collaborare con una persona del genere"... oppure trovi chi pensa di farti un favore, gioca sul fatto che è molto difficile trovare un posto di lavoro, quindi pensano di farti un favore, per cui ti dice di accontentarti della paga e ti baci le mani in poche parole. [...] Ma io in queste situazioni qua purtroppo scoppio..."Ma cosa?" Io comunque sto lavorando... Altri in maniera velata ti dicono "ti sto insegnando il lavoro"... "Ma cosa?" Io ho sempre fatto la barista... Un po' come se fossi una bambina, una minorata...e non capisci il perché di queste cose. (Zara)

Giorgia: Ma questo secondo te perché sei donna o per il colore della tua pelle?

Zara: Non saprei scindere, però per il colore della pelle quando mi rispiegavano le cose ovvie, basilari. Tipo "i piatti si lavano così" e allora alcune cose ti fanno capire, sono le cose che sono evidenti, altre magari sono un po' più sfumate, le puoi attribuire alla giovane età.

[...] Per quanto riguarda gli stereotipi legati all'etnia, Allora detto a me no, però spesso commenti sui badanti si, si preferiscono le rumene, non le africane. Commenti fatti anche davanti a me... Io non sono africana qua a Verona per loro, per i veronesi, solo perché parlo dialetto loro iniziano a parlare e poi dopo un po' ti dicono "beh, ma non sto parlando di te, perché tu sei dei nostri". "Non prendertela vero Zara? Non stiamo mica parlando di te, ti te si de noialtri". Ah grazie...ok grazie [dice Zara ironicamente]. A me personalmente no comunque, tranne quella cosa che ti dicevo prima del lavare i piatti, perché noi in Africa siamo notoriamente persone non pulite e quindi non sappiamo pulire poveretti [tono ironico]...(Zara)

Ciò che emerge dai racconti delle donne nel momento in cui si sentono discriminate, o molestate, o comunque giudicate in base alla loro *blackness* sono reazioni e sentimenti disparati, che vanno dal disgusto, al "non capire perché", al senso di impotenza perché "tanto non puoi farci nulla, non puoi denunciare", non hai mezzi per farlo o hai paura che poi "ti facciano terra bruciata intorno" per successivi lavori. Anche coloro che sono cresciute qui, come Zara o Luisa, provano alcuni di questi sentimenti. Pur essendo riconosciuta dai veronesi come "una di loro" Zara stessa ha incontrato degli ostacoli nella sua carriera lavorativa dovuti al suo colore della pelle, o alla "razza" di appartenenza, usando le parole di Aisha. Secondo lei "è proprio la razza il problema" e con questo si riferisce alla "razza africana" ossia al fatto di essere nera e "palesemente originaria dall'Africa", indipendentemente da quale paese del continente africano. Nonostante si cerchi di eliminare dal vocabolario corrente il termine "razza", nelle interviste, sia alle donne nere che alle testimoni qualificate, emerge spesso come categoria alla quale sono connessi determinati vantaggi o svantaggi, vincoli o opportunità.

Nel caso delle lavoratrici nere *high-skilled*, Luisa e Anna, gli episodi discriminanti sul luogo di lavoro sono evidenziati con meno frequenza dalle intervistate e compaiono altri ostacoli, ma anche alcune opportunità/vantaggi. Anna afferma che non le è mai capitato

che sul luogo di lavoro, nel suo caso l'Università, anche tra colleghi, si verificassero episodi di razzismo nei suoi confronti, quello che le succede però, e che comunque le fa percepire la “differenza”, è che lei si trovi spesso ad essere “l'unica nera nella stanza”. Tuttavia, questo aspetto l'ha favorita nel suo lavoro come ricercatrice universitaria nell'accesso al campo con persone nere, nell'avere la fiducia degli intervistati in alcuni suoi lavori di ricerca.

Parafrasando un libro, ti senti spesso “l'unica nera nella stanza”, no? Quindi tu sei l'unica persona nera sempre ovunque. Ovunque può essere appunto all'università, può essere a scuola, non l'unica mediatrice linguistico culturale nera però sì l'unica che sapesse bene l'italiano, l'unica ragazza nera che fa teatro... Cioè, sei sempre sotto i riflettori, no? Sì...sempre sotto i riflettori. Però è stato positivo nella ricerca. In certe ricerche il fatto di essere di origini ghanesi, essere nera, è stato positivo per le persone che ho intervistato, lì ho visto che se io fossi stata bianca non avrei ottenuto le informazioni che ho ottenuto e non avrei avuto accesso a dei campi...magari sarebbe stato possibile, ma non con le stesse informazioni e non perché sono io, ma perché si è creato un livello di fiducia, di alleanza diverso ecco... Ho fatto questa tesi magistrale sullo sfruttamento in agricoltura di lavoratori africani [...] in provincia di Napoli. [...] L'essere nera e avere avuto appunto l'appoggio di un mio zio lì è stato importante...è servito molto questa cosa qui che ti dicevo dell'essere “l'unica nera nella stanza” perché mi ha permesso di raccogliere informazioni che molti non avrebbero dato perché appunto avevano paura, no? ... Infatti ho visto poi col prof che dopo che mi son laureata abbiamo fatto un altro lavoro con richiedenti asilo e molti erano ghanesi e le interviste le ho fatte in lingua... A volte quindi è stato un vantaggio [nel mio lavoro di ricercatrice] l'essere nera, ecco. (Anna)

Anna attualmente lavora come tecnico amministrativo negli uffici dell'Università, perché voleva “prendersi una pausa” dalla Ricerca. Quando è arrivata in questo nuovo ambiente l'ha colpita il fatto che una collega l'abbia accolta affermando “Ah ecco, sei tu? È arrivata quella con il cognome strano!” e non smetteva più di ridere. Anna sostiene che si debba riflettere sul fatto che queste cose accadano all'interno del contesto universitario.

Inoltre, parlando in generale, per quanto riguarda gli ostacoli che una donna nera può incontrare come lavoratrice e nell'accesso al mercato del lavoro, Anna individua tre punti principali: la cittadinanza italiana, le risorse economiche a disposizione e la mancanza di “esempi” di lavoratori e lavoratrici neri diversi dai tradizionali modelli dell'operaio e della collaboratrice domestica.

Vabbè, [come ostacoli] la cittadinanza italiana sicuramente. Perché se non hai la cittadinanza italiana non puoi fare concorsi. Quindi sia nel mio ultimo lavoro, che per il master, sarebbe stato

un problema senza. Perché appunto la cittadinanza ti permette l'accesso...Cioè se non hai la cittadinanza italiana puoi fare tutti i lavori, ma i lavori *low-skilled* che non richiedono la cittadinanza italiana che io sappia.

Poi, un altro aspetto è l'opportunità a livello economico...Nel senso che cioè la mia formazione è stata lineare come per altri. Per quanto riguarda l'università di laurea triennale e magistrale ok, però per dirti il master, se la mia famiglia, che in realtà è un po' allargata perché non sono solo i miei genitori qua [Anna si riferisce alla sua "famiglia italiana"], se non mi avessero sostenuta in quel senso non avrei fatto il master, utile per far domanda al dottorato, all' avere un titolo in più, comunque ti cambia. [...]

E poi, secondo me, anche questa cosa degli "esempi" [discorso dei modelli], non conta a livello materiale, ma conta a livello simbolico. Io sono stata la prima bambina della comunità ghanese ad essere arrivata lì... E non so come dire... quando i miei cugini più piccoli hanno visto che io mi sono laureata...anche altri ragazzini della Chiesa pentecostale...mio zio mi ha chiesto di raccontare loro la mia esperienza! Questo mio zio mi ha detto "Guarda, devi venire qui, così parli ai bambini che ci sono e racconti loro la tua esperienza [di laureata]"... poi ho capito il senso, l'importanza... È la stessa cosa che dicevamo prima, perché non hai degli esempi. Cioè gli esempi quali sono? Accendi la televisione, non c'è niente o sennò l'immigrato che ha ucciso, rubato ecc. Altri esempi, dei nostri genitori che fanno lavori tipo i miei genitori, mia mamma collaboratrice domestica da sempre e mio papà operaio...Quindi tu hai questi esempi che sono quelli con cui tu ti interfacci quotidianamente nella tua comunità, in cui la maggior parte fa questi lavori qua, quindi che sia operai che sia, insomma, di lavoro di cura...ed è quella la tua realtà, quello che tu vedi.

Quindi questi ragazzini che hanno visto quegli esempi, se vedono la possibilità di "altro", basta uno, basta uno che vedono cavoli...e dici "Quindi è possibile?"... "Cioè quindi tu lavori all'università sì?", "Quindi tu insegni all'università?"... Sembrano stupidate, però, per chi non le vede...servono questi esempi, questo simbolo diciamo, che io rappresento per altri. [...] Cioè anche per il lavoro in amministrativo che faccio adesso, trovarsi in un ufficio pubblico dell'università dove c'è una persona nera che ti dà informazioni...Comunque fa qualcosa a livello di simbolo, anche solo a livello visuale anche dire cavoli, c'è una persona nera che lavora nell'Ufficio! (Anna)

Il tema dei "modelli mancanti" ricorre spesso, sia nelle testimonianze delle donne nere che nelle interviste alle testimoni qualificate. Alla domanda "fare carriera, in quanto donne nere, è possibile?" posta a queste ultime, la maggior parte di esse dichiara di non conoscere donne nere che abbiano fatto un salto qualitativo notevole a livello di carriera professionale, solo un paio, ma che adesso si sono trasferite nel Nord Europa. Anche le testimoni privilegiate affermano che in Italia manchi un sistema che permetta alle donne straniere di emanciparsi e realizzarsi a livello occupazionale e che quindi i modelli di lavoratrici nere siano quelli che li inquadrano all'interno dei *social reproductive works*.

Luisa, assistente sociale di origine ghanese, ma nata in Italia, afferma che dalla sua esperienza, sia personale in riferimento ad alcuni “lavoretti” che ha svolto durante gli studi, sia come *social professional* a conoscenza dei percorsi di diverse donne straniere, ci sono dei meccanismi strutturali e culturali che legano lo straniero allo sfruttamento lavorativo. Rispetto alla sua carriera lavorativa, Luisa afferma:

[Personalmente], la “differenza” l’ho sentita quando ho iniziato a fare la professione [di assistente sociale], ma non solo con i colleghi, ma proprio anche con l’utenza. Perché anche l’utente, nero bianco che sia, non è abituato ad un professionista di colore. Quando per esempio ci sono gli incontri di afro-discendenti che facciamo in varie città vedi che i laureati sono pochissimi, quelli che fanno una professione sono un paio... C’è poca comunità professionale di origini africana, se pensi dei ghanesi per esempio io sono praticamente la prima figlia della generazione dei miei genitori che sono venuti qua quarant’anni fa per lavorare come operai... Per cui mi viene da dire che probabilmente siamo ancora troppo giovani, probabilmente tra dieci anni mia figlia vedrà un altro tipo di mondo, mi auguro. [...]

Allora, io non ho percepito la “differenza” durante i miei “lavoretti”, come ti dicevo prima, ma quando ho iniziato questa professione io avevo tutte le caratteristiche discriminanti in Italia: giovane, donna e nera. Parti da una condizione, soprattutto per il fatto che sei giovane, in cui gli anziani ti vedono come un’incapace, ti vedono con poca esperienza, poi ti assumono perché possono assumerti con contratti di una certa natura. Dopo di che c’è la caratteristica di essere donna, vieni vista come una figura meno imponente, forse anche meno rispettabile alle volte. E poi si unisce anche il colore della pelle ed è un disastro! [...] Una volta mi è capitato di essere trattata da assistita mentre ero lì in qualità di assistente sociale... Molte volte non viene visto il nostro ruolo [di *social professional* neri] e si viene scambiati per assistiti... Per cui se ti presenti ai Servizi e sei una donna nera subito non pensano che tu possa essere una collega, un’assistente sociale o un medico, ma subito pensano che tu sia un’assistita. Probabilmente è il fatto che non si è abituati, non voglio vederci per forza la malizia o la cattiveria, il problema forse è proprio la poca abitudine [di vedere una professionista nera]. [...] Questi episodi mi hanno fatto riflettere, anche quando mi danno del “tu”, ma io sono una professionista! Oppure quando chiamo al telefono e dico che sono un’assistente sociale e mi presento con il mio cognome straniero...sul nome ci rimangono un po’... perché sei straniera... Oppure molte volte mi dicono “No ma dai, ma come fai a chiamarti Luisa se di cognome sei x [cognome straniero]?!”. Oppure quando dico “Sono l’assistente sociale x [cognome straniero]” e mi dicono “No ma come x, ma sei straniera?”... Ti lascio immaginare il fastidio che mi han creato questi episodi. (Luisa)

Luisa si confronta quotidianamente con la percezione che hanno gli altri di lei in quanto professionista nera in Italia. L’intersezionalità tra le categorie di donna, nera e giovane ha il suo peso a livello professionale. Lei afferma di essersi ormai abituata a certi tipi di reazione, sia da parte dei colleghi che da parte degli utenti, nonostante la disturbino e si

auspica che la comunità di professionisti afro-discendenti possa ampliarsi in futuro.

Anche dalla storia di Zara si riscontra questa speranza per il futuro, per le sue figlie. Le future generazioni però, secondo lei, sono ancora poco supportate da un sistema che le incanala troppo spesso verso i modelli classici di lavoratrici e lavoratori neri, a partire dalle scelte di indirizzo scolastico suggerite dal contesto sociale.

Manca supporto alle seconde generazioni secondo me. Io vedo che qua dalla scelta della scuola superiore dicono alle seconde e terze generazioni “Ma vai a fare l'alberghiero, vero? Non penserai mica di fare il liceo scientifico e classico?!”... Ma io dico “Perché devi tagliare le gambe così ad un ragazzino che magari ha i sogni e le possibilità di farlo?”. Io so benissimo cosa si prova a non sentirsi né somali né italiani. [...] Il contesto veronese è un contesto “particolare”, ci sono situazioni sul posto di lavoro dove ci sono episodi di razzismo, un mio amico italiano me ne racconta...dei suoi colleghi stranieri che ne subiscono continuamente, episodi tipo “Apri la finestra, senti che puzza” dopo che passa il marocchino, piuttosto che il cinese... [...] Le seconde generazioni vanno sostenute più che mai perché avranno molto più loro da insegnarci rispetto ai propri genitori. Il razzismo si c'è, a Verona se dovesse esserci un ingegnere nero non lo assumerebbero. Qua manca l'immaginario della persona afro-discendente rispetto a posti più internazionali come Londra. Da piccola qui tua madre è badante e tu pensi allora che non potrai fare il classico, non potrai fare il medico da grande. Mancano i modelli... Adesso le cose forse stanno un po' cambiando, ma quando ero piccola io ero l'unica ragazzina nera di tutto l'istituto, un giorno mi ricordo che ad un certo punto quando sono arrivata tutti mi hanno fissata e sono partiti a fare una serie di domande tipo “Ma vivevi sugli alberi?”, “Ma a casa tua c'erano le macchine?”. Io venivo dall'Arabia Saudita e a quel tempo, primi anni '90, c'erano già i cellulari per dire... I ragazzini a scuola mi vedevano quasi come un alieno. Quando continui a prender bastonate esce anche un sistema difensivo probabilmente...adesso comunque vedo che mia figlia non vive quello che ho vissuto io, adesso è un po' diverso...però manca un'attenzione ancora oggi a certe dinamiche di integrazione. (Zara)

Anche Minya denuncia il fatto che l'immaginario occupazionale della comunità nera in Italia sia ancorato a modelli che spingono a svolgere specialmente certi tipi di impieghi.

Secondo me è difficile parlare di “coscienza nera” in Italia, se mi chiedevi Londra ti dicevo di sì, i neri hanno diritti lì. L'autista del bus per esempio, mai avevo visto una persona di colore guidare il bus qui in Italia, lì sì, nei paesi del Nord Europa anche, qua io mai visto. Neanche a Milano che è una città grande e per fare l'autista non serve una laurea o cosa... In Italia è difficile, se uno nasce in America sei americano, mentre in Italia anche quelli nati da genitori africani non lo sono, la cittadinanza si può forse ottenere dopo i 18 anni, ma per loro non sei italiano anche se sei nato qua. (Minya)

Complessivamente, il campione delle intervistate dichiara di sentirsi comunque inserito nel mercato del lavoro, sia coloro che ricoprono posizioni lavorative *low-skilled* che coloro che hanno lavori *high-skilled*. Tuttavia, dai racconti traspare un sentimento di insofferenza generale rispetto ad alcuni episodi di razzismo che accadono “per strada” e che coinvolgono i loro figli. Per la totalità delle donne incontrate nell’ambito della presente ricerca, l’indipendenza economica è ritenuta una condizione fondamentale.

Essere indipendente economicamente è importantissimo perché avrai tutto, potrai risolvere ogni cosa che ti troverai davanti. Se hai il lavoro hai tutto, hai la pace, hai la sicurezza e a fine mese hai qualcosa da dare ai tuoi figli. *(Carla)*

È molto importante essere indipendente economicamente, nella mia testa è sempre stato così...non è giusto non poter avere la possibilità di sopperire ai propri bisogni perché hai delle difficoltà che non dipendono da te. *(Aisha)*

Luisa, che è sempre stata spronata dalla madre a concentrarsi sullo studio e sulla carriera professionale piuttosto che sul pensare alla famiglia, sottolinea che:

È essenziale per una donna lavorare, avere il proprio reddito. [...] Essere indipendenti economicamente penso che sia tutto, anche in una relazione di coppia. *(Luisa)*

Ada, nigeriana con una forza incredibile, che spesso è stata rifiutata dalla sua stessa comunità perché quando lavorava nell’ambito “affidi” come mediatrice era ritenuta “amica degli italiani, che portano via i bambini alle nigeriane”, crede moltissimo nel valore del lavoro in quanto donna e madre.

Noi, in Nigeria, diciamo “*Quando Dio creare donna, Dio creare padrone di lavoro*”, donna ha tanta gente che lavora sotto di lei. Io sempre riuscita a fare lavoro e mamma anche. Io lavoro e poi altro tempo uso per mia figlia o per andare ad un’associazione con cui collaboro. Quando mia figlia era piccola era un po’ difficile, io porto lei a scuola, poi vado in giro a vendere e poi devo tornare in tempo giusto per prendere dalla scuola mia figlia sennò assistente sociale chiama e dice che io abbandono mia figlia. Tante assistenti sociali non vedono che le mamme single hanno bisogno di qualcuno che le aiuta... *(Ada)*

Ada ha cresciuto sua figlia, che attualmente ha 24 anni, praticamente da sola e ha sempre lavorato, facendo “qualsiasi cosa pur di riuscire a pagare l’affitto”. Non ha trovato supporto all’interno della sua comunità, anche perché “lì tu prima devi pagare, nessuno di loro vuole perdere tempo per gli altri. Loro hanno tutti paura di me, ma sai quanto tempo perdo io per gli altri? Io aiuta loro...” (dice Ada). Tra le narrazioni e le strategie adottate per superare le numerose difficoltà che Ada ha incontrato dal suo arrivo a Verona

in poi emergono principalmente due elementi: la figura di una *social professional* nigeriana, che l'ha aiutata e l'ha messa in contatto con l'associazione/centro interculturale con cui Ada collabora attualmente, e la profonda convinzione che il suo lavoro sia indispensabile per aiutare i suoi connazionali.

Quando ero in difficoltà mi ha aiutato Luna [assistente sociale nigeriana] che mi ha portato in Comune e nel Centro interculturale y, qui mi aiutano. Ho conosciuto altre donne qui, donne italiane che mi hanno aiutato. Io non ho mai trovato aiuto dentro la mia comunità, solo fuori, con italiani però in questa associazione y perché ci troviamo tutti insieme. Altrimenti è difficile, con gli altri italiani. Chi va in giro così è difficile fare amicizia con italiani, se non è sul posto di lavoro, compagno di lavoro allora sì. [...]

Il mio lavoro mi piace perché io riesco ad aiutare il mio popolo, io faccio mamma per tutti. [...] Io ho scritto un testo con delle storie... quando sono arrivata mia cugina voleva che io fare prostituta a Torino ma io non voleva e allora sono andata via, ho trovato un uomo con cui ho fatto figlia e lei, grazie a Dio che ho fatto figlia, lei mi aiuta. Poi io e mio compagno ci siamo lasciati, ci sono tantissime storie così, se tu bisogno allora cerchi un uomo anche se non ama. Del mio lavoro mi piace aiutare gli altri, da noi si dice “*se non c'è qualcuno che aiuta tu vai e trovi aiuto*”... Quando tu vivi lontano di paese tu soffri. Sei qua da cinque, dieci, venti anni senza tornare al paese e manca tutto, manca nostra terra, manca nostra famiglia, manca nostro cibo, manca nostra abitudine. Noi migranti che scappa via da paese in guerra di economia, tu finisci scuola e non trovi lavoro, tu vedi i tuoi figli che hanno fame. Io ho lasciato i miei figli là in Nigeria con mia mamma, mentre ero qua è morta mia mamma, dopo è morto mio papà, ma io non riesco andare perché non c'è permesso di soggiorno. Dopo 16 anni io andata la prima volta. [...] Io scrivo le storie per quello, quando tu separa figli da una mamma, almeno lascia lei la possibilità di andare a trovare dalla famiglia italiana sua figlia. Una volta mi hanno chiamato in psichiatria dove c'era una mamma con problemi, io ho voluto che suo figlio andasse lei a trovare, sennò lei non guarire. [Sandra racconta storie di donne che ha aiutato, specialmente ragazze madri].

Quando aiuto è quello che mi dà gioia, non i soldi che guadagno. [...]

Un giorno, durante il Covid [prima ondata, primavera 2020], mi ha chiamato una cooperativa e mi ha detto che c'erano ragazzi della mia comunità contagiati isolati in un hotel, ma c'era casino, non volevano alcuni fare tampone, io sono andata anche se c'era Covid. Dal mio cuore penso se io non devo più aiutare gli altri per il Covid non faccio niente di buono. Arrivo là e tutti arrabbiati, dire che li vogliono uccidere, io sono arrivata e li ho calmati, ho detto “non è vero che gli italiani non vogliono noi bene”. Sono riuscita a tranquillizzarli. Non vuol dire che sei tu sei positiva tu muori, c'è tanta paura, non capiscono informazioni e notizie. Alcuni già giù perché pensano di morire... io dire loro di stare tranquilli... Io sono proprio in mezzo di mia comunità. Io sai cosa noi vuoi sentire, così riesco a aiutare loro. Durante il Covid con cooperativa abbiamo organizzato aiuto per cibo, io dico chi ha bisogno mi chiami e tantissimi mi hanno contattato, poi io avviso volontari che portano cibo a famiglie. Tanto di quel lavoro è fuori pagamento, lavoro gratis. (Ada)

Ada è un punto di riferimento per la sua comunità, pur non avendo ricevuto aiuto dai suoi connazionali quando ne aveva bisogno lei si sente di aiutarli. Con loro Ada ha un rapporto ambiguo, da una parte si rivolgono a lei nei momenti di necessità, ma dall'altra talvolta la escludono perché “amica degli italiani e dei servizi sociali cattivi”. Ada ammette che questa situazione le crei dispiacere, così come mi confessa che il suo lavoro con le ragazze coinvolte nei circuiti della prostituzione comporti alcuni rischi che lei accetta di correre.

Ci sono anche tanti rischi. [...] Se tu fai una cosa bella cento volte e una sola volta c'è una storia che non riesci a risolvere, loro [i miei connazionali] dimenticano tutte le altre volte! Io non ho mai aiutato italiani a separare i figli, però per la mia comunità pensa di sì. [...] Io aiuto ragazze che sono qua, perché sono qui da sole e io allora sono della stessa comunità e mi sento come loro mamma. Le madame che le portano qua e le mettono in strada, gli dicono “Ada è così...”, io dico alle madame che se vogliono parlare con me parlano con me. Se loro fanno qualcosa alla mia famiglia in Nigeria, difficile perché io là ho uno zio capo della Polizia e mi avvisa, e mi ha detto di stare tranquilla. Io perdo il mio tempo e i miei soldi per aiutare le ragazze, porto cibo all'ospedale perché là non mangiano. Io non ho paura di nessuno, quello che faccio lo so io, io aiuto perché voglio aiutare. Io non ho amici per quello. Io ho fatto anche nomi alla Polizia qui di madame ma la Polizia non fa niente, loro lo sanno chi sono le madame. Io ho fatto denuncia anche con ragazze che l'hanno denunciata. Io ho dato indirizzo, foto e nome di madame ma loro non fanno niente. Io rischio la mia vita per dare nome di madame, e loro non fanno niente. Allora basta, non dico più niente. Mi hanno detto di andare in tribunale, davanti a lei (madame) e testimoniare ma io non posso andare, perché devo fare testimone? Polizia vede le ragazze che vanno a casa sua, alcune ragazze l'hanno denunciata. Monitorano la situazione, lo sanno, cosa hanno bisogno ancora per sapere che lei è madame? Polizia ha visto che madame guida macchina, porta le ragazze in strada e madame non lavora, allora come fa ad avere macchina? Il problema è che se le ragazze denunciano o testimoniano qui poi chi protegge le loro famiglie giù in Nigeria? (Ada)

Per quanto riguarda le strategie e i punti di riferimento delle donne intervistate, si rilevano degli elementi comuni in più racconti. La maggior parte del campione di donne afferma di avere in Italia una sorta di “seconda famiglia” alla quale potersi appoggiare nel tempo. Aisha e Awa hanno entrambe una “seconda mamma italiana”, Anna e Luisa dichiarano di essere cresciute con due famiglie, una ghanese e una italiana, Carla afferma che la sua famiglia (italiana) è nel foggiano, dove ha vissuto per i primi otto anni dopo essere arrivata in Italia, Lemlem parla di una sua vicina di casa molto disponibile che le ha sempre dato una mano con il figlio e con cui è nata un'autentica amicizia e un rapporto di fiducia reciproca. Inoltre, mentre Carla, come descritto precedentemente, si è sempre affidata molto alla preghiera per superare gli ostacoli di diversa natura, Aisha, Anna e Zara affermano che “hanno smesso di farsi domande” quando percepiscono commenti o

situazioni di razzismo in quanto professioniste e nella loro vita sociale. Awa si è sempre confidata con una cara amica, anche lei senegalese, e con suo marito italiano, trovando in loro grande supporto e consolazione.

La forza propulsiva, nonché spesso la “vera ragione”, che ha spinto le donne a resistere e ad adattarsi a svariate condizioni di disagio e di svantaggio è riscontrabile nella speranza che hanno per i loro figli, per le future generazioni, nelle quali la maggior parte di loro sostiene di vedere una “discendenza italiana”. Il progetto migratorio delle donne nere intervistate acquisisce significato nel passaggio dalla loro generazione a quella successiva, nella convinzione che i loro figli possano vivere situazioni di maggior inclusione sociale e lavorativa rispetto a loro. La fiducia nella realizzazione dei figli, l’investire risorse e possibilità nei loro confronti, si traduce in un vero e proprio progetto di riscatto, in grado di dare un senso a tutti i sacrifici fatti quando “pur di lavorare, mi adattavo a fare qualsiasi cosa”.

### **3.4 Il posizionamento intersezionale: *Gender & Blackness matter***

*“Triplo e quadruplo” svantaggio: domanda di lavoro “razializzata” e “sessualizzata”*

Alla luce dei brani di intervista riportati, sia delle *social professionals* che delle donne nere, e dell’analisi condotta nei precedenti paragrafi è emerso che l’intersezionalità tra le categorie di appartenenza delle donne in modo “multiplo e simultaneo” (Crenshaw 1989, Crenshaw 1991, Davis 1981) abbia profondamente influenzato il loro posizionamento occupazionale. Sia le testimoni privilegiate, sia le donne lavoratrici migranti intervistate, hanno evidenziato come l’essere donna, straniera, nera, giovane, madre, moglie, più o meno qualificata, della *working class*, cristiana piuttosto che musulmana (soprattutto se velata) abbia delle conseguenze sulla condizione e sull’esperienza nel mercato del lavoro italiano. Spesso le donne primo-migranti, ma anche coloro che appartengono alla seconda generazione (in misura minore), si trovano a ricoprire posizioni lavorative *low-skilled*, indipendentemente dal loro titolo di studio e dall’esperienza lavorativa nel paese di provenienza. Sovra-istruite, sotto-occupate e sotto-pagate, le donne lavoratrici nere si inseriscono all’interno di un sistema occupazionale in cui prevalgono le dinamiche della segregazione e del declassamento (Ambrosini 2020a, Ambrosini 2020b, Reyneri 2017, Colombo 2003).

Se da un lato le donne migranti intervistate ricoprono una “posizione particolare”, specifica del loro appartenere a categorie talvolta definite “svantaggiose” (sia da loro che dalle testimoni privilegiate), dall’altro lato anche il mercato del lavoro e l’immaginario collettivo che ne deriva sono frutto di elementi e meccanismi vincolanti che si intrecciano tra loro. Il regime migratorio, nella sua applicazione e ideazione multi-livello (tra logiche del locale, nazionale, comunitario e internazionale), il regime di welfare e di cura, e il regime occupazionale e di genere, con il loro intersecarsi danno vita ad un mercato del lavoro genderizzato, etnicizzato, oltre che flessibile, frastagliato ed estremamente precario per le donne e per i migranti in generale. Ne deriva che coloro che ricoprono entrambi gli status e quindi le donne straniere, ancor più se nere e ancor più se madri, spesso vengano ritenute “triplamente o quadruplamente in posizione di svantaggio” (seconda Rossella, Viola e Rosa) e debbano “faticare il triplo rispetto alle donne bianche” (afferma Bianca, riportando quello che le hanno raccontato alcune donne nere tra le sue conoscenze).

Secondo le esperienze e i punti di vista di pressoché tutte le quattordici intervistate, il colore della pelle, oltre che il velo per chi lo porta, resta una caratteristica che ha ancora un peso considerevole nel mercato del lavoro. Il fatto che datori di lavoro, colleghe, ma anche le persone in generale, facciano dei riferimenti espliciti alla *Blackness* o agli specifici paesi di provenienza e abbiano preferenze nell’assumere donne provenienti dall’Est Europa o dal Corno d’Africa (dinamica dovuta anche a retaggi coloniali) piuttosto che dall’Africa nera dimostra come il contesto sociale italiano, e nel nostro caso specifico veronese, sia ancora intriso di molti stereotipi legati alla razza/etnia delle migranti.

Le donne straniere stesse provenienti dall’Eritrea riconoscono il fatto che “gli italiani sentono vicini gli eritrei” (Minya) e che “gli italiani sanno che gli eritrei lavorano bene” (Lemlem). Queste piuttosto che altre affermazioni, come quella di Rosa quando dice che “gli anziani hanno paura delle nere, inteso come sub-sahariane” (lei si riferisce principalmente alle nigeriane e alle ghanesi, le due nazionalità dell’Africa nera maggiormente presenti a Verona), dimostrano che anche i Servizi stessi e le donne nere abbiano dei pregiudizi rispetto alle “nuance di nero” (parole di Viola). A questo proposito, le *social workers* fanno delle differenze in base alle provenienze delle donne nere nel rispondere ad alcune domande durante le interviste. Ciò che ne consegue, riportando le

parole di Rosa, è che tra le donne straniere “le donne nere provenienti dall’Africa subsahariana subiscono l’ira di Dio”.

*Agency e “corpi neri”: progettarsi secondo modelli diversi*

Riprendendo il pensiero di Viola, una delle conseguenze della domanda stereotipata di lavoro (“razializzata” e “sessualizzata”), per cui le donne nere sono segregate in posizioni *low-skilled* e confinate spesso nei lavori riproduttivi o sessuali, è che per affrontare questa domanda di lavoro “chiusa, standardizzata, stretta e precaria”, e poter riuscire a trovare e conservare una posizione per quanto asimmetrica nel mercato occupazionale pagato, le donne nere da parte loro tenderebbero in parte a interiorizzare le stereotipie prevalenti, fino a “non essere in grado” di “pensarsi diversamente” e quindi di concepire un’altra possibile domanda di lavoro a loro destinata. Secondo Viola, mediatrice con un’esperienza ventennale nel veronese, le donne spesso non pensano che per loro sia possibile svolgere anche altre professioni, al di là di quelle che il mercato del lavoro e l’immaginario collettivo assegnano loro. Anche Rossella, come abbiamo visto, condivide questa visione. Quello che manca allora, sono gli “esempi” e i “corpi neri nello spazio” nei quali potersi raffigurare come insegnanti, dottoresse, avvocatesse nere e così via. Le donne nere intervistate sostengono questo discorso dei “modelli mancanti” e sottolineano più volte durante i loro racconti la necessità di scardinare questo scenario per poter permettere alle donne nere di “concepirsi e progettarsi in modo diverso”.

Alcuni dei punti di forza del *Black Feminism* delle origini, tra cui la rivendicazione da parte delle femministe nere afro-americane del potere della parola e delle azioni da parte delle donne nere che non si riconoscono nelle richieste delle femministe bianche (Third World Women’s Alliance 1970, Combahee River Collective 1978, Hill Collins 1989, Lorde 1984, Carby 1982), ritornano sullo sfondo di alcune considerazioni emerse nelle storie di vita delle donne, specialmente delle seconde generazioni (Luisa, Anna, Zara). Queste ultime sostengono che all’interno della necessaria “rivoluzione degli esempi/modelli” sia fondamentale il ruolo in prima linea delle nere. La maggior parte dei soggetti del campione della seguente ricerca afferma che sia importante concentrarsi sull’*agency* e sull’autocoscienza delle donne nere, ancora troppo spesso “mancante” sia a livello individuale che a livello collettivo: sono poche le donne che aderiscono ad iniziative che le vedano coinvolte in associazioni con altre donne nere. Ci si auspica invece che siano “le nere a dover credere e immaginare questo cambiamento di

paradigma, non le bianche a pensare a questa cosa” (Viola) e che “la voce venga data alle donne nere” (Awa). Bisogna lavorare, oltre che sul sistema e sulla *structure*, anche sulla loro coscienza e consapevolezza affinché non si sentano più “l’unica nera nella stanza, l’unica persona nera sempre e ovunque” (Anna). Per riuscire in questo intento, tra le narrazioni delle donne emerge la necessità di un riconoscimento di diritti, come quello di cittadinanza, e non solo di costruzione dell’identità (Donatiello 2015). Secondo Anna, ricercatrice universitaria, e Luisa, assistente sociale, “è proprio dai diritti e dal riconoscimento dei diritti che bisogna partire” per poter parlare sia di “coscienza nera italiana” sia di *empowerment* femminile migrante, a livello occupazionale ma anche sociale.

La quasi totalità delle donne nere intervistate ritiene che sia troppo presto per parlare di una coscienza nera italiana ed europea, ma sono speranzose che in futuro le nuove generazioni possano sentirsi “più italiane” o “afro-italiane” e maggiormente inserite ed incluse nella società e nel mondo del lavoro di quanto lo siano loro. Queste ultime, in particolar modo quelle che hanno la cittadinanza italiana, le seconde generazioni e le mogli di italiani, dichiarano di sentirsi piuttosto inserite nel mondo del lavoro, anche se spesso all’interno della medesima domanda stereotipata e talvolta percependo discriminazioni, molestie e disuguaglianze. Infine, il rimando a meccanismi “strutturali” e “culturali” che veicolano le “scelte” professionali delle donne migranti e che legano la popolazione straniera allo sfruttamento lavorativo compare molto spesso nelle narrazioni delle donne nere, così come in quelle delle testimoni qualificate.

#### *Disuguaglianze intersezionali e divari crescenti in tempi di pandemia*

Dato che le interviste sono state condotte nella primavera del 2021, è stato inevitabile non dedicare una parte delle interviste alla situazione occupazionale e alle dinamiche legate al Covid-19 che hanno riguardato le donne lavoratrici nere e le loro famiglie nell’ultimo anno.

Complessivamente, tutte le intervistate affermano che la pandemia abbia tendenzialmente peggiorato la situazione delle lavoratrici per diverse ragioni, tra le quali: il lavoro nero o comunque precario che caratterizza alcune donne migranti; il fatto di aver dovuto gestire un carico familiare doppio o triplo rispetto al normale (molte delle intervistate sono madri e questo ha inciso sulla loro posizione occupazionale in tempo di pandemia nella gestione lavoro-famiglia); la mancanza sia di una rete familiare transnazionale alla quale

appoggiarsi sia di sussidi pubblici o tutele erogati dai servizi pubblici; gli ostacoli linguistici e informatici nel fronteggiare sia la “didattica a distanza” dei figli a scuola sia la comunicazione con i Servizi in caso di necessità.

Le *social workers* sostengono inoltre che la pandemia da Covid-19 abbia aggravato diverse problematiche e situazioni di disagio e di svantaggio da tempo in essere, ma rimaste latenti, che sono emerse in tutta evidenza e si sono accentuate con l’evolversi dell’emergenza sanitaria.

Il Covid ha portato a galla lo svantaggio che c’è a monte. [...] C’è stata una battuta d’arresto perché quella facilità di muoversi tra il lavoro nero e il mercato informale è venuta meno. Molte donne che lavorano nelle cooperative e nelle associazioni del privato sociale sono in crisi, come lo è anche il lavoro sessuale. (*Viola*)

Le conseguenze del Covid sono state deleterie, le donne si sono trovate in grossissima difficoltà. [...] oltre al lavoro si sono trovate a gestire la casa, i figli, nonni, zii, ammalati e neonati. Più ne hai più ne metti. L’uomo comunque guadagna di più e allora è l’uomo quello che va a lavorare e la donna si arrampica sugli specchi... io veramente non so come hanno fatto tante persone [a cavarsela] fra le storie che ho sentito. Poi, per le donne in generale era così e per le donne migranti, che non hanno una rete familiare, che non hanno amicizie, che non hanno conoscenze, che non hanno il vicino di casa che gli da una tazza di latte o questo o quello, è stato ancora più pesante. Se poi aggiungiamo che molte donne migranti lavorano con i contratti da strapparsi i capelli, a chiamata, invece che a termine, che poi non è stato rinnovato o non sono state più chiamate per i lavori in casa...la situazione si è appesantita ulteriormente. Se poi contiamo anche tutta la parte dei figli e la DAD: senza computer, senza fondi per comprarlo, senza sapere come usarlo quando gliel’hanno donato in comodato gratuito. [...] Si sono trovate a dover gestire una quantità di situazioni...le neomamme che si sono trovate con un neonato rinchiuso in casa da sole che dicevano “Se chiamo qualcuno devo parlare in italiano che forse non parlo abbastanza bene, come faccio a spiegarmi?”. [Quindi] si aggiunge anche il discorso linguistico...Proprio una difficoltà enorme di gestione della quotidianità. (*Rossella*)

L’impatto del Covid sul mercato del lavoro è stato disastroso...anche le donne della strada hanno perso il lavoro perché si è spostato più verso l’interno, mentre loro sono organizzate all’aperto. Su tutte le altre occupazioni c’è difficoltà...alcuni lavori in nero magari son continuati, come quelli da badante, mentre quelli di pulizia tanti sono saltati. (*Rosa*)

Anche dalle storie di vita delle donne nere si rileva che le ripercussioni legate alla pandemia sulla loro condizione occupazionale siano state pesanti, non tanto perché le donne parte del campione abbiano perso il lavoro (nessuna delle intervistate ha perso il lavoro a causa del Covid), ma proprio nella gestione lavoro-famiglia. Qualcuna di più qualcuna meno, si sono trovate a gestire i figli in casa e a dover conciliare gli orari di

lavoro con la didattica a distanza. Aisha, avendo il marito italiano insegnante, sostiene che fortunatamente non ha avuto molte difficoltà nel seguire le figlie perché “ci pensava il papà con la scuola”, Lemlem e Carla affermano di non aver avuto particolari conseguenze sul lavoro e di aver sempre lavorato anche durante la pandemia o di aver percepito in ogni caso lo stipendio. Awa, Zara e Minya sono coloro che hanno messo maggiormente in luce le difficoltà legate alla situazione pandemica, per diverse ragioni.

Con il Covid tocchi un tasto dolente...è stata durissima, durissima davvero e penso così per tutte le famiglie. Io penso ad una mia amica, vicina di casa, che ha tre figli, e non sa usare il computer, ha avuto difficoltà con la dad quando doveva aiutare i bambini a fare i compiti. È stato un grande disagio...Io personalmente all'inizio ho dovuto fare *smart-working* per continuare a lavorare da casa. (Awa)

È stato pesante perché con le bambine a casa e lavorare da casa è stato difficile per chiunque. Potevo fare le mediazioni anche da remoto, da casa, però avere tre bimbe che ti saltano addosso mentre stai parlando di violenze subite in Libia non è proprio il massimo... poi insomma, ci si abitua a tutto purtroppo e siamo riusciti ad organizzarci anche in questa situazione. (Zara)

[Durante la pandemia] abbiamo avuto ansia...Abbiamo perso tanto tempo, soprattutto per i bambini che hanno perso due anni di loro vita di infanzia, anche loro sono cambiati, molto più limitati nel poter fare le cose, anche da parte nostra. Anche a livello fisico abbiamo sentito della pressione psicologica, i figli non possono frequentare molte persone se non la cerchia ristretta dei suoi amici della classe... È brutto, hai sempre l'ansia anche se vai dai nonni li contagi... Oltretutto se non c'era Covid io sarei andata a lavorare quest'anno! Tutto è cambiato non in bene, in male. (Minya).

L'emergenza sanitaria in corso mentre scrivo sembra dunque avere inasprito le asimmetrie pre-esistenti, facendo emergere al contempo la necessità di risposte di policy integrate per reindirizzare le disuguaglianze nel mercato del lavoro che derivano dall'intersezione di diverse categorie sociali, colore della pelle, religione, posizione socio-economica e storia migratoria.

## Conclusioni

L'obiettivo del presente elaborato è stato quello di studiare la posizione occupazionale delle donne lavoratrici nere in Italia attraverso una lente analitica intersezionale.

In primo luogo, è stato inquadrato il concetto di intersezionalità, nozione di cui si discute in Europa a partire dagli anni 2000 e che attualmente trova sempre più spazio nei dibattiti accademici, negli studi giuridici antidiscriminatori e nei forum di discussione su argomenti di interesse socio-culturale. A partire dalla sistematizzazione del termine, avvenuta nel 1989 per opera della giurista e femminista afro-americana Kimberlé Crenshaw, che denunciava la mancanza nel diritto antidiscriminatorio statunitense degli anni Ottanta di considerare le donne nere nel loro appartenere in modo “multiplo e simultaneo” alle categorie di genere e di razza/etnia, la prospettiva intersezionale è stata adottata e sviluppata particolarmente all'interno degli studi femministi. Dal *Black Feminism*, al femminismo postcoloniale, a quello transnazionale, oggi si è arrivati a parlare di femminismo intersezionale. Le riflessioni che derivano da questi movimenti riguardano la marginalizzazione dei soggetti, nella nostra ricerca delle donne nere nello specifico, a causa dell'intrecciarsi delle molteplici discriminazioni e oppressioni subite nel contesto sociale. Alla luce delle soggettività e delle multiple appartenenze delle donne nere, che generano un loro posizionamento specifico, vengono presi in considerazione, attraverso la prospettiva intersezionale, fattori come il genere, l'etnia, la classe sociale, l'età, la sessualità, la disabilità, la condizione familiare, il paese di origine, la cittadinanza, la fede e molti altri. L'approccio intersezionale si propone di indagare come ripensare e scomporre le categorie di appartenenza dei soggetti, ma anche come decostruire e analizzare i molteplici “differenziali di potere” che agiscono sugli individui nel loro relazionarsi e rapportarsi nella società, in diversi ambiti.

Adottare la lente analitica intersezionale significa dunque posizionarsi tra le intersezioni del livello soggettivo, ovvero dell'agency, del punto di vista, delle rappresentazioni e della coscienza delle donne nere da un lato, e dall'altro lato del livello strutturale, quindi delle istituzioni, del sistema normativo, politico, sociale, economico e culturale. È nel situarsi dei soggetti in un determinato contesto, risultato della coproduzione di soggettività e strutture attraverso la combinazione di spazio e tempo, che risaltano le differenze tra gli individui collocati all'interno di specifiche relazioni di potere asimmetriche. Il tentativo è quindi quello di abbandonare il *single axis framework* e la

prospettiva d'analisi *one size fits all*, pensando all'intersezionalità come uno strumento sia teorico che metodologico e sfruttando così la sua natura interdisciplinare, transnazionale e perennemente *work in progress*.

La posizione occupazionale delle donne nere si trova inevitabilmente all'interno di un sistema che a sua volta deriva dall'intrecciarsi e dall'influenzarsi reciproco del regime migratorio, di genere, occupazionale e di welfare/cura. Come abbiamo visto nel corso del secondo capitolo, il regime migratorio italiano è caratterizzato da logiche neoliberali, emergenziali e securitarie di gestione dell'immigrazione e da provvedimenti di regolarizzazione "a posteriori", come le sanatorie, strettamente connessi alle richieste del mercato del lavoro. La domanda di forza-lavoro straniera pone gli immigrati all'interno di specifici settori occupazionali, che nel caso femminile sono prevalentemente quello di cura e assistenza alla persona e quello dei servizi domestici e di pulizie. La *feminization of migration*, fenomeno in costante aumento sia a livello nazionale che a livello europeo, risulta essere dunque fortemente legata alla *feminization of labour market* da precisi meccanismi e dinamiche istituzionali, ma anche sociali e culturali. A questo proposito, il regime di genere codifica determinati ruoli e mansioni come "naturalmente" maschili o femminili, primo fra tutti il lavoro e le responsabilità di cura della famiglia. Inoltre, il regime di welfare "familistico", in cui la famiglia rappresenta il principale ammortizzatore sociale, non fa altro che alimentare questi modelli culturali per cui le donne vengono caricate del lavoro di cura dentro e fuori i confini famigliari. Se da un lato negli ultimi decenni assistiamo ad un progressivo emanciparsi delle donne italiane a livello economico e occupazionale, attraverso la loro maggior partecipazione al mercato del lavoro pagato, dall'altro le donne straniere ereditano da queste ultime il lavoro di cura, alimentando la cosiddetta "catena globale della cura" (Hochschild e Ehrenreich 2004) e il *migrant-in-the family model* (Bettio et al. 2006, Bonizzoni 2014).

Il mercato del lavoro nel quale si posizionano le donne nere, di cui viene offerta un'istantanea quantitativa alla fine del secondo capitolo, appare come "etnicizzato" e "sessualizzato" e sembra pervaso da gerarchie e rapporti di potere che si instaurano tra autoctoni e stranieri, tra uomini e donne e tra donne italiane e immigrate in base alla "linea del colore" e a diverse altre ragioni dovute all'etnia, alla religione e alla nazionalità. La condizione lavorativa delle donne nere che ne deriva si configura, ancora troppo spesso, come fluttuante, precaria e talvolta informale, caratterizzata da dinamiche quali la sovra-istruzione, la sotto-occupazione, il gap salariale (sia perché donne sia perché straniere),

la segregazione occupazionale, il declassamento, la difficile conciliazione lavoro-famiglia e gli elevati tassi di disoccupazione e inattività. Le donne lavoratrici nere sperimentano una sorta di “empowerment a metà”, che le vede in una posizione di mobilità ascendente dal punto di vista economico, ma discendente dal punto di vista sociale e del prestigio. Questa condizione si realizza all’interno della cosiddetta “integrazione subalterna” (Ambrosini 2020a), modello di integrazione nel quale le donne migranti non hanno particolari pretese di avanzamento o rivendicazioni dei propri diritti.

Il contesto occupazionale italiano che incontrano le donne lavoratrici nere è quello di un mercato del lavoro (de)regolamentato, segmentato e polarizzato, in cui la crescente flessibilizzazione provoca e incentiva una serie di discriminazioni. A questo si aggiunge il fatto che la domanda di forza-lavoro sia stereotipata in base alle categorie di genere ed etnia e che quindi le donne nere rappresentino, dal punto di vista intersezionale, la categoria “più svantaggiata”, sia rispetto agli uomini stranieri/neri che rispetto alle donne italiane/bianche. Questi aspetti vengono confermati nel terzo capitolo, attraverso l’analisi delle interviste condotte nel territorio veronese ad alcune testimoni privilegiate e donne lavoratrici nere. Dalle interviste sono emerse le rappresentazioni, i vissuti e le strategie delle intervistate così come le discriminazioni e le condizioni “di svantaggio” che la maggior parte di loro afferma di sperimentare o di aver sperimentato nell’accedere al mercato del lavoro e sul posto di lavoro. Per cogliere il “quadriplo svantaggio”, che le donne nere vivono a livello inter-categoriale, in quanto donne, in quanto nere, in quanto lavoratrici e in quanto madri, si rivela ancora una volta utile la prospettiva intersezionale. A livello intra-categoriale non tutte le donne nere sono uguali, il loro status migratorio, l’area di provenienza, la condizione familiare, la nazionalità, le condizioni socio-economiche, l’età, la fede e così via provocano posizionamenti e condizioni diverse per ciascuna donna. Talvolta, sia le *social professionals* che le donne nere veicolano stereotipi e pregiudizi basati sulle “differenze” tra donne legate a diversi aspetti quali le “gradazioni di nero” e la presenza di retaggi coloniali italiani che riguardano il Corno d’Africa piuttosto che l’Africa subsahariana.

Ciò che accomuna la quasi totalità delle donne e delle testimoni privilegiate che hanno accettato di prendere parte al presente studio è il riconoscere che, anche se in maniera tacita e velata, spesso la *Blackness* plasma e modella l’accesso al mercato del lavoro e la posizione occupazionale delle donne nere. Parafrasando le parole di un’intervistata: “c’è sempre qualcosa o qualcuno che ti fa percepire la differenza” e che ti fa sentire come

“l’unica donna nera sempre e ovunque”. Sia le *high-skilled* che le *low-skilled* hanno sperimentato questa sensazione almeno una volta nel corso della loro carriera professionale, così come nella loro vita sociale. Il campione di donne intervistate denuncia il fatto che nell’immaginario collettivo, sia autoctono che straniero, manchino degli esempi di professioniste nere, come insegnanti, medici, avvocatessse, alle quali poter fare riferimento. Se ci fossero questi modelli e questi “corpi neri negli spazi” si potrebbe forse ripensare ad un mercato del lavoro capace di offrire posizioni occupazionali diverse da quelle relegate ai settori occupazionali dei servizi domestici e di cura. Si potrebbe parlare di una sorta di sfida delle donne nere nel “pensarsi e progettarsi diversamente” auspicandosi che quest’ultima venga intrapresa sia dalle donne stesse che dalle altre donne e uomini, stranieri e italiani. Come denunciano le testimoni privilegiate, l’*advocacy* a questo proposito è ancora mancante, come è ancora ad uno stadio iniziale il riconoscimento dei diritti delle donne e degli uomini stranieri, a partire dall’acquisizione della cittadinanza, che rappresenta per molte donne straniere ancora un vincolo nell’accesso al mercato del lavoro.

Infine, riprendendo uno dei principali temi delle femministe nere delle origini, ovvero quello della “coscienza nera” e dell’importanza di riconoscersi in un’identità nera, stanno emergendo in Italia diversi movimenti di afro-italiani, soprattutto tra le seconde e le terze generazioni, supportati dalla letteratura migrante portata avanti da scrittrici afro-discendenti come Igiaba Scego, Geneviève Makaping e Camilla Hawthorne. Queste ultime si interrogano sulla loro multipla identità, che le vede al contempo italiane e africane, e si auspicano che le donne afro-italiane ricoprano sempre di più un ruolo fondamentale all’interno delle mobilitazioni e delle rivendicazioni a supporto dell’*empowerment* femminile e nero.

L’approccio intersezionale si dimostra essere un utile strumento per comprendere le realtà fluide e complesse della società attuale in continua trasformazione e caratterizzata da flussi migratori capaci di arricchire a livello culturale, ma anche sociale, economico e politico il nostro Paese. Per questa ragione, sarebbero interessanti ulteriori studi e ricerche intersezionali nel campo dell’occupazione femminile migrante nel mercato del lavoro italiano, ambito in continua evoluzione.

## Bibliografia

- Alessi, C., Borelli, S. (2019). Segmentazione del mercato del lavoro e discriminazioni (cap.4), in Barbera, M., Guariso, A. (a cura di) *La tutela antidiscriminatoria: fonti, strumenti, interpreti*, Torino: Giappichelli, 271-327
- Ambrosini, M. (2013). *Immigrazione irregolare e welfare invisibile: Il lavoro di cura attraverso le frontiere*. Bologna: Società editrice il Mulino Spa
- Ambrosini, M. (2014). Non tutti gli insuccessi regolativi vengono per nuocere: La costruzione di un welfare parallelo e l'immigrazione irregolare. *Sociologia Del Lavoro*, n. 135, 109-126
- Ambrosini, M. (2016). La regolazione dell'immigrazione in Italia e nell'Europa meridionale: Tra sovranità nazionale, mercato e diritti umani. *Sociologia Del Lavoro*, n. 143, 76-92
- Ambrosini, M. (2020a). *L'invasione immaginaria. L'immigrazione oltre i luoghi comuni*, Bari: Editori Laterza
- Ambrosini, M. (2020b). *Sociologia delle migrazioni* (3.rd ed.). Bologna: Il Mulino
- Andall, J. (2000). *Gender, Migration and Domestic Service: The Politics of Black Women in Italy*, Aldershot: Ashgate
- Anderson, B. (2000). *Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour*, London: Zed Books Ltd
- Andrisani, P. (2020). Un'istantanea sulla migrazione al femminile in Italia. Ancora troppi aspetti inesplorati, in *Dossier Statistico Immigrazione 2020 IDOS Confronti*, 116-121
- ASGI (2019). *L'esternalizzazione delle frontiere e della gestione dei migranti: politiche migratorie dell'Unione Europea ed effetti giuridici*, disponibile al link [https://www.asgi.it/wp-content/uploads/2020/01/2020\\_1\\_Documento-Asgi-esternalizzazione.pdf](https://www.asgi.it/wp-content/uploads/2020/01/2020_1_Documento-Asgi-esternalizzazione.pdf) (consultato in marzo 2021)
- Avola, M. (2018). Lavoro immigrato e dualismo territoriale nell'Italia della decrescita: Struttura della domanda e mutamenti dell'offerta. *Stato e Mercato*, 113(2), 331-362

- Bambra, C. (2007). Defamilisation and Welfare State Regimes: A Cluster Analysis. *International Journal of Social Welfare*, 16(4), 326–338
- Barbera, F., Negri, N. (2009). La connessione micro-macro. Azione-aggregazione-emersione, in Borlandi, M., & Sciolla, L. (a cura di) *La spiegazione sociologica Metodi, tendenze, problemi*. Bologna: Società editrice il Mulino Spa, 93-112
- Baritono, R. (2007). Femminismi in un contesto globale. Appunti per un'analisi storica e una riflessione teorica. *Contemporanea: Rivista Di Storia Dell'800 E Del '900*, 10(4), 721-730
- Bello, B. G. (2020). *Intersezionalità. Teorie e pratiche tra diritto e società*. Milano: Franco Angeli, 9-19
- Bergamante, F., Solera, C. (2019). Donne straniere con figli: che “genere” di conciliazione? Una fotografia quantitativa, in Naldini, M., Ricucci, R., & Caponio, T., (a cura di) *Famiglie in emigrazione: Politiche e pratiche di genitorialità*. Bologna: Il Mulino, 79-101
- 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*, 16(3), 271-285
- Biagioli, M., Reyneri, E., & Seravalli, G. (2004). Flessibilità del mercato del lavoro e coesione sociale. *Stato e Mercato*, 71(2), 277-314
- Bichi, R. (2002). *L'intervista biografica. Una proposta metodologica*. Milano: Vita e Pensiero
- Bonfiglioli, C., Cirillo, L., Corradi, L., De Vivo, B., Farris, S. R., Perilli, V. (2009). La Straniera. Informazioni, sito-bibliografie e ragionamenti su razzismo e sessismo. *Quaderni Viola, Nuova Serie*, N. 2
- Bonizzoni, P. (2014). Immigrant Working Mothers Reconciling Work and Childcare: The Experience of Latin American and Eastern European Women in Milan. *Social Politics*, 21(2), 194-217
- Borlandi, M., Sciolla, L. (2009). Introduzione, in Borlandi, M., & Sciolla, L. (a cura di) *La spiegazione sociologica Metodi, tendenze, problemi*. Bologna: Società editrice il Mulino, Spa, 9-13

- Boudon R. (2009). Teoria della scelta razionale e individualismo metodologico: sono la stessa cosa?, in Borlandi, M., & Sciolla, L. (a cura di) *La spiegazione sociologica Metodi, tendenze, problemi*. Bologna: Società editrice il Mulino, Spa, 17-32
- Caponio, T., Borkert, M. (2010). *Local Dimension of Migration Policymaking*. IMISCOE Reports. Amsterdam: Amsterdam University Press
- Carbado, D., Crenshaw, K., Mays, V., & Tomlinson, B. (2013). Intersectionality: Mapping the Movements of a Theory, *Du Bois Review-Social Science Research On Race*, 10(2), 303-312
- Carby, Hazel V. (1982). White Woman Listen! Black Feminism and the Boundaries of Sisterhood, in *The Empire Strikes Back: Race and Racism in Seventies Britain*. London: Hutchinson, 212–235
- Cardano, M., Manocchi, M., Venturini, G. L. (2011). *Ricerche. Un'introduzione alla metodologia delle scienze sociali*. Roma: Carocci
- Cardano, M. (2020). *Defending qualitative research design, analysis, and textualization*. London and New York: Routledge
- Caritas e Migrantes (2020). *XXIX Rapporto Immigrazione 2020. Conoscere per comprendere*, Todi (PG): Tau Editrice Srl
- Carretti, M. (2019). L'Unione Europea ed il controllo dei confini. La securitizzazione dell'immigrazione, in *researchagate.net/academiaedu*
- Cestim Centro Studi Immigrazione (2020). *Scheda 26* a cura di Gloria Albertini, Documentazione Statistica Cestim Verona disponibile al link: <http://www.cestim.it/index01dati.php> (consultato in giugno 2021)
- Cherkaoui, M. (2009). La spiegazione mediante meccanismi generatori, in Borlandi, M., & Sciolla, L. (a cura di) *La spiegazione sociologica Metodi, tendenze, problemi*. Bologna: Società editrice il Mulino Spa, 77-92
- Cho, E. Y-N. (2014). Defamilization typology re-examined: Re-measuring the economic independence of women in welfare states. *Journal of European Social Policy*, 24 (5), 442-454

- Cologna, D. (2006). Quale integrazione? I paradossi delle politiche migratorie italiane alla prova dei fatti. *Equilibri*, 29(2), 277-286
- Colombo, E., Rebughini, P. (2016). Intersectionality and beyond, *Rassegna Italiana Di Sociologia*, 57(3), 439-459
- Colombo, A. (2003). Razza, genere, classe. Le tre dimensioni del lavoro domestico in Italia. *Polis*, 17(2), 317-344
- Combahee River Collective (1978). Déclaration du Combahee River Collective, in Dorlin E. (dir.) *Black feminism. Anthologie du féminisme africain américain, 1975-2000*, Paris: L Harmattan, 59- 73
- Corso, D. (2010). Il mercato del lavoro degli stranieri in Italia, in Di Giovanni, E. (a cura di) *Conversazioni sull'immigrazione*. Milano: FrancoAngeli, 90-100
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine. *University of Chicago Legal Forum*, 139–168.
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity, and Violence Against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43 (6), 1241–1299
- Cvajner, M., Echeverria, G., Sciortino, G. (2018). Cos'è un regime migratorio? Analisi di un concetto controverso. Quaderno 5 in *Quaderni del Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale (Online)*, Università degli Studi di Trento
- Davis, A. (2018). *Donne, razza e classe*, trad.it Marie Moïse, Alberto Prunetti, a cura di Cinzia Arruzza, Roma: Edizioni Alegre (ed. orig. *Women, Race and Class*, 1981 by Angela Davis)
- Decimo, F. (2005). *Quando emigrano le donne. Percorsi e reti femminili della mobilità transnazionale*. Bologna: Il Mulino
- Decimo, F., Sciortino, (2006), *Stranieri in Italia. Reti migranti*. Bologna: Il Mulino
- Decreto Legge 19 maggio 2020 n.34, consultabile in Gazzetta Ufficiale al seguente link: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/05/19/20G00052/sg> (consultato in aprile 2021)

- Demaria, C. (2016). Intersectionality and Transnational Feminism between Constructivism, Post-Structuralism and Epistemological Performances. *Scienza E Politica*, 28(54), 71-85
- Donatiello, D. (2015). Identità e reputazione dell'altro. *Rassegna Italiana Di Sociologia*, 56(1), 27-48
- Dorlin, E. (2008). La révolution du féminisme noir!, in Dorlin E. (dir.) *Black feminism. Anthologie du féminisme africain américain, 1975-2000*, Paris: L'Harmattan, 9-42
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Cambridge: Polity press
- Esping-Andersen, G. (1999). *Social Foundations of Postindustrial Economies*, New York: Oxford University Press
- European Commission. (2004). *Equality and non-discrimination in an Enlarged European Union - Green Paper*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities
- Evans, S. (1991). Chapitre 12: "Dix années de découvertes. Tout ce qui est personnel est politique" in *Les Américaines. Histoire des femmes aux Etats-Unis*, Paris: Belin, 451-489
- FAO (2020). *L'impatto di COVID-19 sulle condizioni di vita e la salute delle persone e sui nostri sistemi alimentari*, disponibile sul sito della FAO al link: <http://www.fao.org/news/story/it/item/1313859/icode/>(consultato in aprile 2021)
- Ferrera, M. (1996). Il modello sud-europeo di welfare state, *Rivista italiana di scienza politica*, 26(1), 67-101
- Fondazione Leone Moressa (2020). *Rapporto annuale sull'economia dell'immigrazione. Dieci anni di economia dell'immigrazione*. Bologna: Il Mulino
- Garofalo Geymonat, G., Marchetti, S. (2019). La migrazione fa bene alle donne? Il nesso genere-migrazione e la riproduzione sociale in una prospettiva globale. *Iride*, Fascicolo 1, aprile 2019
- Hamidi, C., Paquet, M. (2019). Redessiner les contours de l'État: la mise en œuvre des politiques migratoires, *Lien social et Politiques*, (83), 5-35

- Hawthorne, C. (2019). Prefazione, in Igiaba Scego (a cura di) *Future. Il domani narrato dalle voci di oggi*. Firenze: Effequ, 19- 32
- Hill Collins, P. (1989). La construction sociale de la pensée féministe Noire, in Dorlin E. (dir.) *Black feminism. Anthologie du féminisme africain américain, 1975-2000*, Paris: L'Harmattan, 135- 175
- Hill Collins, P., Bilge, S. (2016) *Intersectionality*, Cambridge: Polity Press
- Hochschild, A. R., Ehrenreich, B. (2004). *Global woman nannies, maids, and sex workers in the new economy*. New York: A Metropolitan/Owl book
- Idos (2020). *Dossier Statistico Immigrazione 2020. Rapporto IDOS / Confronti*, a cura del Centro Studi e Ricerche IDOS, Roma
- Jaunait, A., Chauvin, S. (2012). Représenter l'intersection: Les théories de l'intersectionnalité à l'épreuve des sciences sociales. *Revue française de science politique*, vol. 62(1), 5-20
- Kofman, E. (2003). Women Migrants and Refugees in the European Union. *The economic and social aspects of migration, Conference jointly organized by The European Commission and the OECD*, Brussels, 21-22 January 2003
- Kofman, E., Raghuram, P. (2009). The Implications of Migration for Gender and Care Regimes in the South. *Social and Development Programme Paper Number 41 July 2009*, United Nations Research Institute for Social Development
- Kofman, E. (2012). Rethinking Care Through Social Reproduction: Articulating Circuits of Migration. *Social Politics*, vol.19(1), 142-162
- Kofman, E., Raghuram, P. (2015). *Gendered Migrations and Global Social Reproduction*, Basingstoke: Palgrave Macmillan
- La Rocca, S. (2009). La prospettiva di genere nella legislazione e nella politica migratoria comunitaria, in Rossilli M. (a cura di) *I diritti delle donne in UE. Cittadine migranti schiave*, Roma: Ediesse, 109-139
- Leitner, S. (2003). Varieties of Familialism: The Caring Function of the Family in Comparative Perspective, *European Societies*, 5(4), 353-375
- Lohmann, H., Zagel, H. (2016). Family policy in comparative perspective: the concepts and measurements of familisation and defamilisation, *Journal of European Social Policy*, 26(1), 48-65

- Lorde, A. (1984). *Sister Outsider*, New York: Crossing Press
- Loretoni, A. (2018). Un femminismo intersezionale e multidisciplinare. *Iride*, 84(2), 307-318
- Lutz, H., & Palenga-Möllenberg, E. (2011). Care, Gender and Migration: Towards a Theory of Transnational Domestic Work Migration in Europe. *Journal of Contemporary European Studies*, 19(3), 349-364
- Makaping, G. (2001). *Traiettorie di sguardi. E se gli altri foste voi?.* Soveria Mannelli: Rubettino Editore
- Marchetti, S. (2011). *Le ragazze di Asmara. Lavoro domestico e migrazione postcoloniale.* Roma: Ediesse
- Marchetti, S. (2013). Intersezionalità, in Botti C. (a cura di) *Le etiche della diversità culturale*, Firenze: Le lettere, 133-148
- McCall, L. (2005). The Complexity of Intersectionality, *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 30(3), 1771-1800
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2020), *Decimo rapporto annuale. Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia*, a cura della Direzione Generale dell'Immigrazione e delle Politiche di Integrazione, Roma
- Moreno, L. (2002). Bienestar mediterráneo y “supermujeres”, *Revista Española de Sociología*, n. 2, 41-57
- Moreno, L. (2004). Spain's Transition to New Risks: A Farewell to 'Superwomen', in Taylor Gooby P. (eds), *New Risks, New Welfare: The Transformation of the European Welfare State*, New York: Oxford University Press, 133-157
- Morondo Taramundi, D. (2011). Un caffè da Starbucks. Intersezionalità e disgregazione del soggetto nella sfida al diritto antidiscriminatorio, *Ragion Pratica*, 37(2), 365-384
- Naldini, M. (2002). Le Politiche Sociali e la famiglia nei Paesi Mediterranei. Prospettive di analisi comparata. *Stato e Mercato*, Vol. 64, 73-100
- Naldini, M. (2006). *Le politiche sociali in Europa. Trasformazioni dei bisogni e risposte di policy.* Roma: Carocci

- Nanni, M. P. (2020). L'Italia e le regolarizzazioni della presenza straniera: l'uso normale di uno strumento eccezionale, in *Dossier Statistico Immigrazione 2020 IDOS Confronti*, 126-130
- Olagnero, M., Saraceno, C. (1993). *Che vita è. L'uso dei materiali biografici nell'analisi sociologica*. Roma: La Nuova Italia Scientifica
- Osservatorio Regionale Immigrazione (2020). *Freccia 18\_2020 La presenza straniera in Italia e in Veneto: i dati del Censimento permanente*, in Portale di Veneto Immigrazione: <http://www.venetoimmigrazione.it/it/osservatorio-immigrazione> (consultato in giugno 2021)
- Parreñas, R.S. (2000). Migrant Filipina Domestic Workers and the International Division of Reproductive Labor. *Gender & Society*, 14 (4), 560-580
- Pasquino, M., Sabelli S. (2011). Femminismo e femminismi dagli anni Ottanta al XXI secolo, in Sapegno M. S. (a cura di) *Identità e differenze. Introduzione agli studi delle donne di genere*, Roma: Mondadori Edizioni Sapienza
- Perilli, V. (2007). L'analogia imperfetta. Sessismo, razzismo e femminismi tra Italia, Francia e Stati Uniti, *Zapruder*, n. 13, 8-25
- Reyneri, E., Fullin, G. (2008). New immigration and labour markets in western Europe: A trade-off between unemployment and job quality. *Transfer European Review of Labour and Research*, 14(4), 573-588
- Reyneri, E. (2017). *Introduzione alla sociologia del mercato del lavoro*. Bologna: Il Mulino
- Ricci, A. (2020). I migranti forzati nel mondo e in Europa nel 2019, in *Dossier Statistico Immigrazione 2020 IDOS-Confronti*, 43-51
- Romens, A. (2019). Accesso a un mercato del lavoro segmentato: laureate migranti in Veneto. *Mondi Migranti*, fascicolo 3, 153-180
- Sabelli, S. (2012). Sessualità, razza, classe e migrazioni nella costruzione dell'italianità, in Fortunato M. Cacciatore, G. Mocchi, S. Plastina (a cura di), *Percorsi di genere. Letteratura, Filosofia, Studi postcoloniali*, Milano-Udine: Mimesis, 139-156

- Santero, A., Solera, C. (2018). Le interruzioni lavorative delle donne migranti in transizione alla genitorialità in Italia. *La Rivista delle Politiche Sociali*, fascicolo 1, 49-69
- Saraceno, C. (1994). The ambivalent Familism of the Italian Welfare State, *Social Politics*, n.1, 60-82
- Saraceno, C., Keck, W. (2011). Towards an integrated approach for the analysis of gender equity in policies supporting paid work and care responsibilities. *Demographic Research*, vol.25, 371-406
- Saraceno, C., Naldini, M. (2021). *Sociologia della famiglia*. Bologna: Il Mulino
- Sciolla, L. (2001). Familismo, *Il Mulino Rivista bimestrale di cultura e di politica*, 369(4), 653-659
- Sciortino, G. (2017). *Rebus immigrazione*. Bologna: Il Mulino
- Scrinzi, F. (2004). Professioniste della tradizione. Le donne migranti nel mercato del lavoro domestico. *Polis*, 18(1), 107-136
- Scrinzi, F. (2008). Migrations and the Restructuring of the Welfare State in Italy: Change and Continuity in the Domestic Work Sector, in Lutz H. (a cura di) *Migration and Domestic Work: A European Perspective on A Global Theme*, 29-42
- Third World Women's Alliance (1970). *Black Women's Manifesto*, New York, in: [https://library.duke.edu/digitalcollections/wlmpc\\_wlmms01009/](https://library.duke.edu/digitalcollections/wlmpc_wlmms01009/) (consultato in settembre 2020)
- Tognetti, M. (2016). Donne e processi migratori tra continuità e cambiamento. *Paradoxa*, 3, 105-124
- Unione Europea (1997). *Trattato di Amsterdam*, consultabile al sito: <https://file.asgi.it/trattato.di.amsterdam.pdf> (consultato in ottobre 2020)
- Venturini, A., Villosio, C. (2018). Are migrants an asset in recession? Insights from Italy, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 44:14, 2340-2357
- Vergès, F. (2020). *Un femminismo decoloniale*, trad. it G. Morosato, Verona: Ed. ombre corte (ed. orig. *Un féminisme décolonial*, la Fabrique éditions, 2019)
- Verloo, M. (2006). Multiple Inequalities, Intersectionality and the European Union, *European Journal of Women's Studies*, vol. 13(3), 211-228

- Wallace, M. (1975). Une féministe Noire en quête de sororité, in Dorlin E. (dir.) *Black feminism. Anthologie du féminisme africain américain, 1975-2000*, Paris: L'Harmattan, 45-57
- Williams, F., Gavanas. A. (2008). The intersection of childcare regimes and migration regimes: a three-country study, in Lutz H. (a cura di) *Migration and Domestic Work: A European Perspective on A Global Theme*, 13–28
- Zetter, R. (2009). La securitizzazione e le politiche europee in materia di asilo e rifugiati. *Mondi Migranti*, n.3, 7-25
- Zincone, G., Caponio, T. (2006). The Dynamics of International Migration and Settlement in Europe: A State of the Art. *IMISCOE Joint Studies series*. Amsterdam: Amsterdam University Press; distributed by University of Chicago Press, 269-305