



Istituto Ricerche  
Economiche e Sociali  
Via S.Teresa, 23 - 00198 Roma  
Tel. (0039 06) 857971  
Fax (0039 06) 85797234/210  
<http://www.ires.it>

**Progetto *LEADER***  
**Lavoro e occupazione senza Discriminazioni Etniche e**  
**Religiose**  
**IT-S2-MDL-272**

*Le discriminazioni etnico-religiose nel mondo del lavoro*  
*Rapporto nazionale*

**Aprile 2007**

Il presente rapporto di ricerca è frutto della collaborazione fra Emanuele Galossi, Maria Mora e Veronica Padoan.

I ricercatori che hanno svolto il lavoro di ricerca regionale sono rispettivamente per Veneto Elisa Rambaldo, per la Liguria Dorian Ceretto e Filippo Sanino, per la Toscana Stefano Cuomo, Jenny Poggiali e Alberto Tassinari, per il Lazio Maria Mora, per la Campania Valeria Combattente e per la Sicilia Stefano Troni.

Un particolare ringraziamento a Francesco Carchedi e Francesca Carrera per i loro preziosi consigli e contributi.

La realizzazione della presente ricerca è stata possibile soprattutto grazie alla disponibilità e il contributo delle lavoratrici e dei lavoratori stranieri, nonché di tutti i rappresentanti delle parti sociali e della società civile che hanno accettato di farsi intervistare e a cui va il nostro sentito ringraziamento.

## INDICE

CAP. 1 - INTRODUZIONE .....	4
1.1 Logica e finalità dell'indagine .....	4
1.2 I principali risultati .....	6
1.3 Principali caratteristiche dell'analisi svolta nei sei contesti territoriali .....	10
1.4 Le fonti utilizzate .....	11
CAP. 2 - LE DISCRIMINAZIONI ETNICO-RELIGIOSE: UN'ANALISI DELLE FONTI .....	14
2.1 L'inserimento lavorativo degli immigrati: principali caratteristiche e criticità .....	14
2.2 Le caratteristiche principali dell'occupazione femminile immigrata e le discriminazioni di genere .....	19
2.3 Il differenziale retributivo .....	24
2.4 Le basse qualifiche e la "segregazione occupazionale verticale" .....	28
2.5 Il maggiore rischio infortunistico per i lavoratori stranieri .....	32
2.6 Le assunzioni previste: tendenze che si confermano .....	37
2.7 Il mercato del lavoro irregolare .....	39
CAP. 3 - LE DISCRIMINAZIONI ETNICO-RELIGIOSE NEL MONDO DEL LAVORO EMERSE DALL'INDAGINE SUL CAMPO .....	42
3.1 Le discriminazioni nell'accesso al lavoro .....	43
3.1.1 Le discriminazioni nell'accesso al lavoro attraverso canali "formali" .....	44
3.1.2 Le discriminazioni nell'accesso al lavoro attraverso canali "informali" ....	51
3.2 Le discriminazioni nelle condizioni di lavoro .....	54
3.2.1 Il riconoscimento del titolo di studio .....	54
3.2.2 L'inquadramento contrattuale .....	55
3.2.3 Il rispetto degli oneri contrattuali e le condizioni di lavoro .....	57
3.2.4 La retribuzione .....	58
3.2.5. La formazione nei luoghi di lavoro .....	62
3.3 Le discriminazioni in uscita: il licenziamento e il trattamento previdenziale .....	66
3.3.1 Il licenziamento .....	66
3.3.2 Il trattamento previdenziale .....	67
3.4 Le discriminazioni dirette multiple .....	70
CAP. 4 - OSSERVAZIONI CONCLUSIVE .....	77
BIBLIOGRAFIA .....	86
ALLEGATO 1 – Il glossario .....	106
ALLEGATO 2 – Le tabelle .....	114
ALLEGATO 3 – Le tracce delle interviste .....	126

## CAP. 1 - INTRODUZIONE

### 1.1 Logica e finalità dell'indagine

L'obiettivo generale del progetto *Leader* è stato quello di sviluppare, attraverso la sperimentazione di Reti di Iniziativa Territoriale Antidiscriminazione<sup>1</sup> (RITA), una strategia integrata di lotta alle discriminazioni basate sulla nazionalità nel mercato di lavoro, ponendo particolare attenzione ai casi in cui l'origine nazionale dei lavoratori si intreccia con altri fattori, quali il genere o la religione.

Uno degli assi principali dell'intero lavoro svolto è stato quello di realizzare uno studio approfondito volto ad indagare le discriminazioni etnico-religiose nel mercato del lavoro italiano.

L'idea di fondo che ha animato la redazione del presente studio è stata, dunque, quella di produrre un elaborato che potesse essere utilizzato come strumento di lettura e di approfondimento da parte delle RITA, per facilitare o, quantomeno, provare a chiarire alcuni aspetti rispetto ai complessi fenomeni economico-sociali che legano il mercato del lavoro con quello delle minoranze etnico-religiose. Si auspica che i risultati dell'indagine vengano assunti dai diversi attori coinvolti nel progetto *Leader*, come elementi di riflessione utili all'avvio di nuove iniziative<sup>2</sup> di contrasto alla discriminazione sul lavoro. In tal senso, oltre alla conoscenza del fenomeno, il progetto assume l'approccio della ricerca-azione. Per questo motivo i risultati della nostra indagine non intendono certo essere esaustivi di una tematica tanto vasta e complessa,

---

<sup>1</sup> Le RITA non sono uno sportello fisico, bensì una rete di strutture territoriali di ARCI, ANOLF e organizzazioni sindacali, che operano congiuntamente per la realizzazione delle iniziative previste dal progetto. I *Comitati di Pilotaggio territoriali* saranno il punto di aggregazione delle diverse strutture che compongono la RITA, rappresentando il contesto in cui queste interagiscono e prendono decisioni condivise. RITA deve essere una "entità compatta": un'azione "sarà RITA" solo se collettiva.

Le RITA sono una Rete a due cerchi concentrici:

- a) Una **Task-force** (o Nucleo Operativo) che rappresenta la vera e propria **RITA** ed è costituita in linea di principio dai partner del progetto (ARCI, ANOLF, CGIL e CISL, che sono anche i membri dei comitati di pilotaggio territoriali). Solo questo gruppo si fa carico delle attività, è il soggetto attivo.
- b) Una **Rete più ampia**, che raggruppa le risorse del territorio che operano nell'integrazione socio-lavorativa degli immigrati. Questa Rete rappresenta l'insieme degli **interlocutori** e al tempo stesso dei **beneficiari** delle RITA, che saranno coinvolti attraverso le iniziative ed attività promosse dalle RITA.

<sup>2</sup> Tra gli obiettivi strategici delle RITA, si segnala in particolare: il monitoraggio degli atti di discriminazione, attraverso la costituzione di un Osservatorio; le azioni di contrasto delle discriminazioni, per esempio la tutela e l'assistenza alle vittime nei casi di denuncia e di vertenze giudiziarie; le azioni di sensibilizzazione rivolte alla cittadinanza e alle istituzioni.

quanto piuttosto, essere un “sostegno” conoscitivo finalizzato alle attività delle Reti Territoriali Antidiscriminazione e a quanti operano in questo settore.

Nello specifico la ricerca<sup>3</sup> ha cercato di dare un risposta alle seguenti questioni:

- quali sono le più frequenti forme di discriminazione nel mondo del lavoro, in particolare nell’accesso, nelle condizioni e nell’uscita?
- Come si combinano tra di loro e che peso hanno, fattori come la diversa appartenenza nazionale o etnica, il genere, l’età, la religione, gli anni di permanenza in Italia, il titolo di studio, ecc., nell’attività lavorativa dell’immigrato?
- Come incidono le discriminazioni nel percorso lavorativo dell’immigrato, sul suo progetto migratorio, sulla sua possibile integrazione e stabilizzazione?
- Qual è il ruolo delle Istituzioni per combattere le discriminazioni sul lavoro?
- Come incide la normativa in tema di immigrazione e di mercato del lavoro sul percorso lavorativo degli immigrati?
- Come sono percepite le discriminazioni da parte degli operatori e dei testimoni privilegiati?
- Come sono percepite le discriminazioni da parte dei lavoratori immigrati?

A partire da questi interrogativi, si è cercato di fornire una visione d’insieme sulla natura e l’ampiezza delle discriminazioni ai danni degli immigrati sul mondo del lavoro. Da quelle più evidenti e manifeste, a quelle più subdole e striscianti, fino ad arrivare a quelle che potremmo quasi definire di carattere “strutturale”.

---

<sup>3</sup> Punto di partenza dello studio, è stata la convenzione 111 dell’OIL che definisce la discriminazione come “ogni distinzione, esclusione o preferenza fondata sulla razza, il colore, il sesso, la religione, l’opinione politica, l’appartenenza nazionale o l’origine sociale (fra gli altri aspetti), che ha l’effetto di annullare o alterare la parità di opportunità o di trattamento in materia d’impiego o di occupazione”.

## 1.2 I principali risultati

Il presente Rapporto nazionale realizzato dall'IRES nell'ambito del progetto *EQUAL-LEADER*<sup>4</sup> Lavoro e occupazione senza Discriminazioni Etniche e Religiose, rappresenta l'analisi comparata e particolareggiata dei risultati acquisiti nel corso delle ricerche realizzate in sei contesti regionali Veneto, Lazio, Liguria, Campania, Toscana e Sicilia effettuate dall'Ires nel corso del 2006, di cui nel paragrafo successivo si forniscono maggiori dettagli.

L'obiettivo principale dell'indagine è stato quello di offrire uno studio approfondito, volto a comprendere il tipo di discriminazioni etnico-religiose nel mercato del lavoro italiano sia rispetto all'accesso che alle condizioni di lavoro degli immigrati. Questo tema è stato analizzato all'interno di un fenomeno strutturale e complesso come quello dell'immigrazione in Italia. Attraverso la ricerca, di carattere essenzialmente qualitativo, si è tentato di individuare e sistematizzare diverse tipologie di discriminazioni.

L'indagine realizzata nei sei contesti regionali sopra detti – significativamente rappresentativi dell'intero territorio italiano – restituisce, innanzitutto, l'articolazione di tre modelli di inserimento degli immigrati<sup>5</sup>:

- un “modello” d'immigrazione particolarmente legato ad un mercato del lavoro caratterizzato da occupazioni temporanee e, soprattutto, informali e irregolari che abbiamo ritrovato nel Mezzogiorno.
- un “modello” d'immigrazione urbano (Roma, Firenze e Genova) le cui caratteristiche principali sembrano essere una forte terziarizzazione dell'occupazione straniera, legata soprattutto al lavoro domestico, di cura e alle attività commerciali, ed un rilevante livello di precarietà occupazionale.
- un “modello” d'immigrazione industriale che abbiamo riscontrato in modo particolare nelle regioni settentrionali (soprattutto nel Nord Est), che si caratterizza per una forte concentrazione della domanda di lavoro immigrato, soprattutto nelle piccole imprese manifatturiere.

---

<sup>4</sup> [www.leadernodiscriminazione.it](http://www.leadernodiscriminazione.it)

<sup>5</sup> Cfr. Pugliese E., *Gli immigrati nel mercato del lavoro e i modelli regionali di inserimento*, in Carchedi F., (a cura di), *La risorsa inaspettata. Lavoro e formazione degli immigrati nell'Europa mediterranea*, Ediesse, Roma, 1999

Dall'analisi dei rapporti regionali è emersa un'elevata diffusione del fenomeno delle discriminazioni sia *dirette* che *indirette*, che si esplicitano sia nelle fasi di accesso al lavoro che nell'intero processo lavorativo. Si tratta non soltanto discriminazioni *semplici* ma anche discriminazioni *multiple* determinate da diversi fattori tra loro combinati: l'appartenenza nazionale, il genere, gli anni di permanenza in Italia, l'età, la religione, e così via. Non trascurabili sono apparse, infine, le discriminazioni e gli atti di razzismo e xenofobia ai danni dei lavoratori stranieri da parte di colleghi e datori di lavoro.

Per quanto riguarda l'accesso al lavoro sono state riscontrate discriminazioni che riguardano sia i cosiddetti canali formali che quelli informali. Per quanto riguarda i primi, innanzitutto, va rilevata la discriminazione nell'accesso al pubblico impiego ai danni dei cittadini non comunitari (si tratta, peraltro, di una discriminazione di carattere istituzionale in quanto proveniente direttamente dalle disposizioni normative italiane). Esistono, poi, ambiti produttivi in cui è ravvisabile una vera e propria barriera per l'inserimento dei lavoratori stranieri, in particolare in quei settori in cui si registra una ampia domanda di lavoratori autoctoni. Inoltre, la dequalificazione della manodopera immigrata costituisce, chiaramente, un elemento che compromette il corretto funzionamento del mercato del lavoro, alimentando i cosiddetti processi di "segmentazione". Questi processi - soprattutto quelli che si determinano verso il basso - sono dequalificanti e raggiungono tassi particolarmente elevati nel caso delle donne. Infine, le difficoltà di accesso tramite i servizi per l'impiego (dovute ad inadeguatezze strutturali che limitano, di fatto, la possibilità di utilizzo di tali servizi da parte dei lavoratori stranieri) e alcune criticità nel ricorso alle agenzie di lavoro in somministrazione (dovute essenzialmente all'interazione tra la legge 30 ed il Testo Unico sull'immigrazione integrato dalle disposizioni della c.d. legge "Bossi-Fini"), limitano significativamente la possibilità di accesso attraverso i canali "formali" al mercato del lavoro per gli immigrati.

Per quanto riguarda i canali informali, il ricorso alle reti relazionali e amicali da parte dei lavoratori stranieri sembra essere il sistema più utilizzato ed efficace nell'accesso al lavoro. D'altra parte, però, i canali di ricerca basati sul passaparola e sulla conoscenza personale, favoriscono l'inserimento di lavoratori di una specifica origine etnico-

nazionale in una impresa o in un settore produttivo, qualora i primi inserimenti abbiano avuto successo, consolidando l'immagine di affidabilità dell'intero gruppo di riferimento. Può, in tal senso, verificarsi una catena di segnalazioni di parenti e amici che crea nicchie etniche, discriminanti di fatto verso altri immigrati, e che contribuisce alla concentrazione di determinati gruppi in pochi settori, dando luogo a fenomeni di segregazione occupazionale di tipo orizzontale sulla base della nazionalità.

Anticipando alcuni risultati dell'indagine, le discriminazioni più frequenti nelle condizioni di lavoro riguardano:

- a) il riconoscimento dei titoli di studio. È stata riscontrata una frattura tra le potenzialità dei lavoratori stranieri e quanto da loro effettivamente ottenuto a livello lavorativo; ciò è riconducibile in parte alle difficoltà incontrate nel riconoscimento dei titoli di studio e delle qualifiche professionali, tanto più se ottenute o maturate nel paese d'origine.
- b) L'inquadramento contrattuale. La maggior parte dei lavoratori stranieri è inquadrata ai livelli più bassi, nonostante di fatto essi svolgano mansioni che, secondo quanto previsto nei rispettivi contratti collettivi applicati, apparterrebbero a livelli di inquadramento più alti.
- c) Il rispetto degli oneri contrattuali e condizioni di lavoro. Tra le discriminazioni riscontrate vanno sottolineate, il ricorso smisurato agli straordinari all'interno dei posti di lavoro, di solito pagati "fuori busta". L'utilizzo dei lavoratori stranieri per lo svolgimento delle mansioni più pesanti o per la copertura dei turni o degli orari più disagiati (notti, festività, fine settimana, eccetera). Il mancato pagamento o irregolarità sostanziali nel Trattamento di fine rapporto (TFR), spesso non corrisposto ai lavoratori. Inoltre, va segnalato come il differenziale retributivo tra lavoratori immigrati e lavoratori autoctoni sia ancora molto elevato e in rilevante crescita.
- d) La risoluzione dei contratti di lavoro. Dalla ricerca è emersa, in diversi settori, una certa disparità nell'applicazione delle disposizioni giuslavoristiche rispetto ai lavoratori autoctoni soprattutto in relazione al licenziamento.



- e) La formazione e la sicurezza. Gli investimenti in formazione e sicurezza sono tra i primi aspetti che le imprese sembrano trascurare; e ciò, soprattutto, in quei settori in cui il peso della manodopera straniera è maggiormente incidente. La condizione del lavoratore immigrato in un mercato del lavoro che tende sempre di più ad abbassare i costi della manodopera, quale soluzione delle imprese per ritrovare competitività, è, come abbiamo potuto riscontrare, particolarmente difficile.

Un ulteriore aspetto, particolarmente rilevante, è quello della percezione della discriminazione. Mentre tra i testimoni intermedi<sup>6</sup>, si ravvisa una certa difficoltà ad identificazione e classificare alcuni episodi come atti di vera e propria discriminazione (molte volte a causa di una assimilazione del concetto di discriminazione a quello di razzismo in senso stretto); per i lavoratori stranieri le condizioni discriminanti, più volte rilevate, vengono per lo più percepite come un destino ineluttabile, dal quale non è possibile sottrarsi. La percezione del fenomeno discriminatorio pare piuttosto elevata soprattutto tra i lavoratori di origine straniera sindacalizzati e con una esperienza di immigrazione di lungo corso.

Infine sembra opportuno porre l'attenzione anche sulle condizioni dei lavoratori migranti che lavorano in nero. Se, infatti, è vero che i lavoratori senza permesso di soggiorno sono "costretti" dall'attuale normativa a lavorare in nero e che l'attuale politica dei flussi ha sottodimensionato le esigenze degli stessi imprenditori, è altrettanto vero che la possibilità di poter contare su addetti a bassissimo costo e senza alcuna possibilità di avere tutele o garanzie ha indirizzato molti settori produttivi verso la massimalizzazione dei profitti a totale discapito della regolarità. In definitiva, se dal lato della domanda conviene mantenere il lavoratore immigrato in una condizione "debole" (ovvero il più possibile precario), senza tutele e protezioni (soprattutto in settori in cui il lavoro nero è strutturale), dal lato dell'offerta quanto più il lavoratore è "debole" tanto più avrà difficoltà ad inserirsi nel tessuto sociale del paese d'arrivo.

---

<sup>6</sup> Abbiamo racchiuso nella voce "testimoni intermedi" i rappresentanti sindacali, datori di lavoro, operatori dei servizi per l'impiego e rappresentanti e operatori di associazioni e organizzazioni non governative (O.N.G.) intervistati nel corso della ricerca.

Queste condizioni rendono particolarmente vulnerabili i lavoratori stranieri occupati in maniera irregolare e quindi maggiormente soggetti a diverse forme di discriminazione.

### **1.3 Principali caratteristiche dell'analisi svolta nei sei contesti territoriali**

Come già detto, sei sono state le regioni oggetto di questo studio; in ciascuna regione sono stati analizzati uno o più settori, in particolare: in Veneto il settore della concia, in Liguria la Pubblica Amministrazione e il settore delle costruzioni, in Toscana il settore turistico/alberghiero, nel Lazio il settore delle costruzioni e della grande distribuzione, in Campania il settore delle costruzioni e in Sicilia il settore agricolo.

Tali indagini si sono articolate seguendo due distinte fasi operative.

La prima, propedeutica, ha provveduto in ciascun contesto regionale ad uno studio del contesto produttivo, teso alla ricostruzione dello spaccato territoriale attraverso l'analisi dei dati e della letteratura di riferimento preesistente su diversi temi, quali: le tipizzazioni socio-economiche, le caratteristiche del mercato del lavoro, le specificità del fenomeno migratorio.

La seconda, si è basata su uno studio della percezione dei testimoni intermedi e dei lavoratori sul fenomeno delle discriminazioni nei diversi settori produttivi indagati nei sei territori.

Sono state effettuate complessivamente 120 interviste, di cui 60 ai testimoni intermedi e 60 a lavoratori immigrati impiegati nel settore individuato<sup>7</sup>.

I contenuti delle interviste riguardano:

- per i testimoni intermedi

- la competenza e le attività svolte per l'inserimento/integrazione degli immigrati e delle minoranze, con particolare attenzione al mercato del lavoro;

---

<sup>7</sup> In allegato sono disponibili le tracce di intervista utilizzate per i testimoni privilegiati e per i lavoratori.

- la conoscenza delle norme contro le discriminazioni, le discriminazioni conosciute/vissute e le discriminazioni percepite nell'accesso e le condizioni di vita degli immigrati e delle minoranze etniche;
- le opinioni sulle azioni di lotta alla discriminazione nel mercato del lavoro nella propria organizzazione, a livello locale a livello istituzionale.

- per i lavoratori immigrati

- la idea di progetto migratorio. Aspettative e prospettive
- le modalità di espatrio, di arrivo e accoglienza;
- il rapporto con le Istituzioni italiane e le problematiche/discriminazioni nel mercato del lavoro;

L'analisi contenuta nel presente Rapporto tenta di mettere in luce le differenze e le concordanze regionali e settoriali seguendo il fili rosso delle discriminazioni nell'accesso, nelle condizioni di lavoro e nell'uscita.

#### **1.4 Le fonti utilizzate**

Per la realizzazione della ricerca sono state analizzate diverse fonti, in particolare istituzionali nazionali quali: Ministero dell'interno, Istat, Inps, Inail.

Per l'analisi dei dati sulla popolazione straniera residente, e specificamente per quanto riguarda la provenienza continentale, nonché la distribuzione sul territorio nazionale ed il motivo del soggiorno in Italia, sono stati utilizzati i dati sui permessi di soggiorno, raccolti nella banca dati del Ministero dell'Interno al 1° gennaio 2004<sup>8</sup>.

Per analizzare le fasce d'età e l'area di provenienza continentale della popolazione straniera residente occupata sono stati utilizzati i dati Istat del 14° Censimento Generale della Popolazione e delle Abitazioni, del 2001<sup>9</sup>.

---

<sup>8</sup> [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it)

<sup>9</sup> Istat, Censimento 2001, *14° Censimento della popolazione e delle abitazioni*, 21 ottobre 2001

Sempre tra le fonti ISTAT sono state prese in esame le rilevazioni annuali e trimestrali sulla popolazione immigrata, riguardo all'età, al genere, al titolo di studio, al tipo di occupazione, al tipo di contratto, nonché se si tratta di un lavoro a tempo pieno o a tempo parziale e per la distribuzione degli occupati sul territorio nazionale (Nord-Centro-Sud). Questi dati sono tutti aggiornati al 2005 e al 2006.

Dell'ISTAT, inoltre, è stato consultato anche il sito <http://demo.istat.it>, per conoscere la divisione per genere e fasce d'età degli immigrati in Italia.

Trattandosi poi di un'indagine sulle discriminazioni nel mondo del lavoro, la ricerca ha esaminato anche i dati INPS<sup>10</sup> del 2002, elaborati dall'IDOS della Caritas/Migrantes<sup>11</sup>. I dati considerati riguardano il paese di provenienza e la regione italiana di residenza, in relazione al tipo di lavoro diviso per macrosettori, considerando in particolar modo la percentuale delle lavoratrici immigrate.

Sempre in merito al mercato del lavoro sono stati presi in esame gli ultimi dati dell'Archivio INAIL 2005, riguardo ai singoli settori lavorativi, alla distribuzione sul territorio e agli infortuni sul lavoro, i primi elaborati dal Dossier Caritas/Migrantes 2006<sup>12</sup>, i secondi elaborati dall'IRES.

Rispetto alla condizione retributiva dei lavoratori stranieri, invece, sono state analizzate le rilevazioni OROS (Occupazione Retribuzioni e Oneri Sociali)<sup>13</sup>.

Infine, sono stati utilizzati i dati del Sistema Informativo "Excelsior"<sup>14</sup>, in quanto offre un'interessante proiezione della situazione occupazionale degli immigrati nelle imprese italiane. In particolare sono stati analizzati i dati sulle assunzioni previste dalle imprese per il 2006 di personale proveniente da paesi non comunitari, in base al settore di attività, alla ripartizione territoriale e alla classe dimensionale dell'impresa.

Il capitolo seguente (n. 2) è interamente basato sull'analisi delle discriminazioni a partire dallo studio delle fonti. Il capitolo tre affronta il tema delle discriminazioni a

---

<sup>10</sup> Inps, *Immigrazione: una risorsa da tutelare*. Primo rapporto su immigrati e previdenza negli archivi Inps, 2002

<sup>11</sup> Dossier Caritas Migrantes, *Immigrazione Dossier Statistico, XV Rapporto*, IDOS, Roma 2005.

<sup>12</sup> Dossier Caritas Migrantes, *Immigrazione Dossier Statistico, XVI Rapporto*, IDOS, Roma 2006.

<sup>13</sup> Istat, *Rilevazioni sull'occupazione le retribuzioni e gli oneri sociali*, (OROS), 2005. [www.istat.it](http://www.istat.it)

<sup>14</sup> Unioncamere, Progetto Excelsior, *Le previsioni occupazionali e i fabbisogni per il 2006. Lavoratori immigrati*. [www.unioncamere.it](http://www.unioncamere.it)

partire delle indagini realizzate nelle diverse regioni; il capitolo quattro contiene alcune osservazioni conclusive. Infine segnaliamo tra gli allegati al Rapporto il glossario realizzato attraverso una raccolta ragionata delle principali definizioni utilizzate per lo studio delle discriminazioni.

## **CAP. 2 - LE DISCRIMINAZIONI ETNICO-RELIGIOSE: UN'ANALISI DELLE FONTI**

### **2.1 L'inserimento lavorativo degli immigrati: principali caratteristiche e criticità**

Appare ormai evidente che il fabbisogno di lavoratori immigrati ha assunto carattere strutturale e crescente a causa dell'insufficienza delle forze lavoro locali a soddisfare la crescente necessità di manodopera. Appare, altrettanto chiaro che l'inserimento nel mercato del lavoro degli immigrati è avvenuto e avviene, nella maggior parte dei casi, fuori dai meccanismi previsti dalla legge. La cosiddetta "sanatoria" del 2003 (a seguito della legge 189/02) di circa 700.000 stranieri, e l'ampliamento delle quote d'ingresso a seguito del decreto flussi del 2006 di quanti hanno presentato regolare domanda per ottenere il permesso di soggiorno ma non sono rientrati nelle precedenti quote previste, sono solo alcuni esempi di un sistema d'ingresso in cui i meccanismi risultano essere troppo rigidi e inefficaci<sup>15</sup>.

Dai dati analizzati risulta che il permesso di soggiorno per motivi di lavoro sia il più diffuso tra gli stranieri in Italia. Osservando i dati del Ministero dell'Interno, sui permessi di soggiorno, al 1° gennaio 2004 e i diversi motivi per cui vengono rilasciati (Tab. 1), risulta evidente che più della metà dei permessi - 1.479.381, su un totale di 2.227.567 - è stato rilasciato per lavoro.

L'area di provenienza maggiormente rappresentata è senza dubbio quella dell'Europa Centro-orientale che registra in totale 637.423 permessi (il Continente europeo in generale registra 702.430 permessi), in cui solo i rumeni costituiscono quasi un terzo del totale con 194.408 unità. Dopo la Romania, l'altro paese che presenta il numero più alto di cittadini presenti in Italia con un permesso per lavoro, si trova nel Continente africano - che in totale registra 380.999 permessi - ed è il Marocco con 164.759 unità. Ma i successivi dati significativi appartengono nuovamente all'Europa Centro-orientale, difatti emerge l'Albania con 145.638 permessi e l'Ucraina che ne registra 106.264. Le altre aree continentali, quali l'Asia e l'America Latina, non presentano dati altrettanto

---

<sup>15</sup> Con il solo strumento della "chiamata nominativa" non sembra possibile soddisfare le esigenze del mercato.

significativi per quanto concerne il permesso per motivo di lavoro. Si può osservare che per l'Asia i gruppi nazionali più rilevanti sono: al primo posto i cinesi con 79.038 unità, seguiti dai filippini con 60.652 unità. Mentre per l'America Latina sono gli ecuadoregni, 42.575 unità, e i peruviani con 37.766 unità.

Stando sempre ai dati del Ministero dell'Interno si osserva che il secondo motivo più frequente per cui viene rilasciato un permesso di soggiorno è quello per motivi familiari. I restanti permessi di soggiorno vengono rilasciati per altre ragioni, quali: per motivi religiosi, per residenza elettiva, per studio, per turismo, per asilo, per richiesta d'asilo e per altri motivi.

Nello specifico poi (Tab. 2, Permessi di soggiorno per motivo di lavoro, area geografica e principali paesi di cittadinanza, al 1° gennaio 2004.), su 1.479.381 permessi, 1.270.046, ovvero la quasi totalità, sono per lavoro subordinato e 125.547 per lavoro autonomo.

I primi tre paesi che registrano il maggior numero di permessi di soggiorno per lavoro subordinato sono la Romania con 175.152 permessi, a seguire il Marocco con 131.426 e l'Albania con 130.751.

I marocchini primeggiano tra i permessi di soggiorno per lavoro autonomo con 24.435 unità; nella maggior parte dei casi si tratta di piccoli imprenditori che operano nell'ambito del commercio e dell'artigianato. Ciò vale anche per i cinesi che vengono subito dopo con 16.170 permessi, e si segnalano con quote rilevanti anche nel settore tessile e dell'abbigliamento<sup>16</sup>. Altri dati significativi, rispetto al lavoro autonomo, riguardano i lavoratori albanesi con 9.946 permessi che si traducono essenzialmente in attività imprenditoriali nel settore delle costruzioni. Inoltre, è interessante segnalare anche la componente dei senegalesi con 7.707 unità, impiegati nel 90% dei casi in attività commerciali.

In tale contesto, vi sono dei settori produttivi che, più di altri, sembrano essere il naturale sbocco lavorativo per la manodopera immigrata. I lavori stagionali in agricoltura vengono svolti con l'apporto determinante degli stranieri, ciò avviene anche

---

<sup>16</sup> Dossier Caritas Migrantes, *op. cit.*, 2005

in edilizia, nel settore turistico e in alcuni comparti dell'industria, settori divenuti poco attrattivi per i lavoratori locali. Questi comparti raccolgono circa un terzo delle assunzioni annuali, mentre un altro terzo è d'appannaggio del lavoro di cura o della collaborazione domestica. La presenza di donne straniere in questo settore è estremamente diffusa in tutta la penisola con una forte concentrazione nei grandi poli urbani (Roma e Milano *in primis*), e senza di loro l'intero sistema del *welfare* riguardo all'assistenza di anziani, bambini e malati entrerebbe probabilmente in crisi.

È, peraltro, interessante notare come a differenza di quanto avviene in altri paesi europei, il fabbisogno di lavoratori immigrati si riferisce in modo specifico alle attività e agli impieghi di bassa qualifica. Ciò, probabilmente, è dovuto anche al fatto che negli anni Novanta non è stata la qualità a caratterizzare l'evoluzione del sistema produttivo italiano e che neppure gli autoctoni che hanno conseguito alte specializzazioni sono poi riusciti a trovare opportunità lavorative qualificate<sup>17</sup>.

Per quanto riguarda i singoli settori, dove sono impiegati gli immigrati, sono stati presi in considerazione i dati INPS<sup>18</sup>, elaborati dal Dossier Statistico Caritas/Migrantes, durante gli anni 1991, 1996 e 2002. I macro settori quali agricoltura, industria e lavoro domestico, hanno tutti registrato in proporzione un considerevole aumento, così come risultano in crescita i lavoratori autonomi.

Andando poi nello specifico di ogni settore osserviamo che in agricoltura l'incremento considerevole c'è stato per gli operai a tempo determinato (tra il 1996 ed il 2002 la variazione è stata di 20.390 unità); di contro, per quelli a tempo indeterminato, si è verificato un calo (tra il 1996 e il 2002 c'è stata una diminuzione di 5.425 unità)<sup>19</sup>.

---

<sup>17</sup> De Marco M., Pittau F., *Indice di inserimento lavorativo*, in Cnel, *Indici di integrazione degli immigrati in Italia, IV Rapporto*, marzo 2006.

<sup>18</sup> Inps, *op. cit.*

<sup>19</sup> Per capire meglio le dinamiche legate al fenomeno dell'impiego dei lavoratori stranieri in agricoltura è importante distinguere le due principali modalità di impiego con cui dovrebbero essere inquadrati contrattualmente: quella temporanea e quella stabile con periodi di occupazione maggiori di un anno. La manodopera temporanea (stagionale), pur rientrando nella tipologia di un rapporto di lavoro a termine, è di fatto temporalmente limitata alla esecuzione delle singole operazioni in cui si articola il ciclo produttivo delle colture agrarie (es. aratura, potatura, raccolta, ecc...). In tal senso, i lavoratori stagionali possono essere, a loro volta, suddivisi in due gruppi a seconda del tipo di mansioni che devono svolgere: operai a tempo determinato (OTD) per la raccolta (la prestazione usualmente non dura più di tre mesi e l'inquadramento è di bassa qualifica); operai a tempo determinato per lavorazioni colturali di varia natura (in questo caso le prestazioni per fase lavorativa possono arrivare fino ai nove mesi). Al lavoro stagionale svolto dagli immigrati, peraltro, corrisponde una categoria di permesso di soggiorno, appunto per lavoro



Complessivamente nell'arco di un decennio i lavoratori dipendenti si sono quasi decuplicati, da 147.547 unità registrate nel 1991 fino a 992.300 unità nel 2002. I settori trainanti sono stati il commercio, con una crescita di 240.276 impiegati, pari ad un aumento del 293% dal 1996 al 2002; e l'edilizia, il cui aumento tra il 1996 e il 2002 è stato di 140.428 lavoratori, pari ad un incremento del 412%.

Di contro, altri settori più qualificati e qualificanti come la Pubblica Amministrazione, le assicurazioni o i servizi, non hanno registrato aumenti significativi nel corso degli anni considerati. Ad esempio, gli impiegati della Pubblica Amministrazione e degli Enti Pubblici sono passati da 2.055 a 6.743 unità. Ricordiamo che in tale proposito è la normativa stessa (Decreto Legislativo 165 del 30 marzo 2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche") a limitare l'ingresso degli immigrati in questo settore, poiché come requisito per partecipare ai pubblici concorsi bisogna avere la cittadinanza italiana.

Infine, l'altro settore che è cresciuto maggiormente insieme a quello del commercio è stato quello del lavoro domestico; erano 40.077 lavoratori stranieri impiegati nel 1991, 119.376 nel 1996, per arrivare a 349.968 nel 2002, subendo negli ultimi anni un aumento di 230.592 unità, pari al 193%.

Per le attività di lavoro autonomo, le categorie che sono aumentate di più sono state quelle degli artigiani, dai 3.776 del 1991, sono arrivati ai 23.602 del 2002. Anche i commercianti hanno registrato un incremento, ma meno considerevole: 4.637 unità nel 1991, 14.448 unità nel 2002.

Dati più recenti sulla divisione in settori sono quelli dell'INAIL relativi al 2005, presentati nell'ultimo Dossier Caritas/Migrantes 2006<sup>20</sup>. Il macro-settore dove risultano impiegati più immigrati è quello dei servizi, con il 60,9% del totale, cioè poco più della

---

stagionale, per cui le quote di ingresso sono determinate a parte. A giudicare dalle richieste di lavoratori stagionali espresse dalle associazioni di categoria, sembrerebbe che le quote non siano state sufficienti. Pare dunque assai probabile che il lavoro stagionale venga svolto in larga misura da stranieri che non rientrano nella categoria di stranieri con permesso di soggiorno per lavoro stagionale. Ma pare altrettanto vero che vi è un'indubbia frattura tra il mercato formale (quello programmato) e quello reale espresso dalle aziende e dalle famiglie (ed evidenziato dalle domande presentate) e questa frattura chiarisce l'alto tasso di irregolarità presente nel settore indagato, determinato, quindi, anche dalla legge e dalla sua applicazione.

<sup>20</sup> Dossier Caritas Migrantes, *op. cit.*, 2006

metà; il 30,2%, pari a poco più di un terzo, nell'industria ed infine solo il 3,9% nell'agricoltura e nella pesca.

Nello specifico, per quanto riguarda i servizi, è il settore dell'informatica e dei servizi alle imprese, ad assorbire il maggior numero di occupati con il 12,1% dei lavoratori stranieri, seguiti altri settori, quali: il commercio al dettaglio, i trasporti e la ristorazione con circa il 6%.

Un elemento comune a tutti i modelli di inserimento che vedremo più avanti è, come sottolineato da numerosi autori,<sup>21</sup> la crescente segmentazione del mercato del lavoro su base etnica o nazionale (alcuni autori usano il termine "eticizzazione"<sup>22</sup> o stratificazione razziale del mercato del lavoro). Analizzando la distribuzione dei lavoratori stranieri per settori<sup>23</sup>, si osserva una maggiore concentrazione in alcuni comparti come quello dell'edilizia, del commercio e del lavoro domestico. Mentre la loro presenza è molto minore nei settori lavorativi più appetibili ai lavoratori autoctoni. Questa suddivisione, che tenderebbe a sostenere le tesi di una immigrazione complementare<sup>24</sup> dal punto vista lavorativo a quella autoctona, dipende da diversi fattori tra cui la composizione della domanda e dell'offerta. Inoltre, non risulta indifferente l'incidenza dei *network* su base nazionale o etnica che, sebbene efficaci nell'aiutare i lavoratori in cerca di occupazione, possono allo stesso tempo alimentare i processi di segmentazione confinando i lavoratori stranieri a quei ambiti del mercato del lavoro "controllati" dalla comunità di riferimento<sup>25</sup>. Le caratteristiche del mercato del lavoro e la sua, ormai, forte "eticizzazione", le enormi difficoltà degli stranieri a vedersi riconosciuto il proprio titolo di studio e le proprie competenze professionali, la mancanza di canali di accesso a segmenti del mercato maggiormente qualificati e

---

<sup>21</sup> Morrone A., Pugliese E., Sgritta G., Gli immigrati nella provincia di Roma. Rapporto 2005, Franco Angeli, 2006; Zanfrini, L., "Learning by programming" in *Secondo rapporto sui fabbisogni professionali delle imprese e la politica di programmazione dei flussi migratori*, Unioncamere-Fondazione ISMU, Angeli, Milano, 2001; Perocco F. et al., Lavoro e discriminazione razziale in Italia -Rapporto 2005, Università Ca' Foscari di Venezia, 2005; Lodigiani R. et al., *Complementare, sostitutivo, discriminato? Il lavoro immigrato in Lombardia tra programmazione dei flussi e funzionamento del mercato del lavoro*. ISMU, 2004

<sup>22</sup> Con tutti i limiti che l'uso del concetto "etnico" ha in Italia come altrove, dove viene riferito talvolta alla nazionalità, alla religione, al colore della pelle, ecc. e talvolta a più categorie insieme.

<sup>23</sup> Morrone A., Pugliese E., Sgritta G. *op. cit.*

<sup>24</sup> Venturini A., Zanfrini L., Frey L., Guarini R. e Natale M., citati da Strozza M., *Costi e benefici apportati dall'immigrazione alle economie nazionali: rassegna dei principali contributi nordamericani ed europei*, Working Paper n. 1, [http://www.cestim.org/commissione\\_integrazione/working1\\_1.doc](http://www.cestim.org/commissione_integrazione/working1_1.doc)

<sup>25</sup> Lodigiani R. et al., *op. cit.*, Zanfrini L., *op. cit.*

retribuiti, contribuiscono fortemente a relegare i lavoratori stranieri nelle fasce più basse del mercato del lavoro.

In sintesi, la presenza di lavoratori stranieri è cresciuta essenzialmente nei settori dove per inserirsi ai livelli più bassi, non bisogna possedere particolari qualifiche. Settori, peraltro, che non portano a particolari qualifiche e riconoscimenti.

In questo modo si viene a creare una vera e propria segmentazione del mercato occupazionale, per cui i lavoratori stranieri immigrati in Italia si trovano a svolgere soprattutto determinate attività poco qualificate, in settori ben determinati, e vengono di fatto esclusi da una fetta del mercato del lavoro riservata esclusivamente agli italiani. I lavoratori stranieri non possono entrare in competizione con i lavoratori italiani, ma più che altro li sostituiscono in quei settori nei quali le generazioni più giovani non sono più interessate a lavorare. Gli immigrati, inoltre, sono impiegati in attività poco qualificate, spesso sottodimensionate rispetto al titolo di studio, con una evidente disparità in termini di retribuzione, possibilità di avanzamento, eccetera. In definitiva, si può parlare di segregazione occupazionale verticale.

Infine, una breve considerazione sulla presenza straniera nella Pubblica Amministrazione. Nella fattispecie di questo settore si può parlare di una vera e propria discriminazione di tipo istituzionale, poiché la normativa stabilisce che per partecipare ai concorsi pubblici bisogna avere la cittadinanza italiana. In questo modo sono di fatto esclusi tutti gli immigrati che vorrebbero svolgere la loro attività nell'alveo della Pubblica Amministrazione (come ad esempio gli infermieri).

## **2.2 Le caratteristiche principali dell'occupazione femminile immigrata e le discriminazioni di genere**

### *2.2.1 Le caratteristiche principali dell'occupazione femminile immigrata.*

Osservando i dati del *Censimento* ISTAT 2001<sup>26</sup> sulla forza lavoro immigrata in Italia per genere, è evidente che la popolazione straniera che lavora è prevalentemente maschile (circa il 68% degli occupati sono uomini), anche se la composizione per sesso

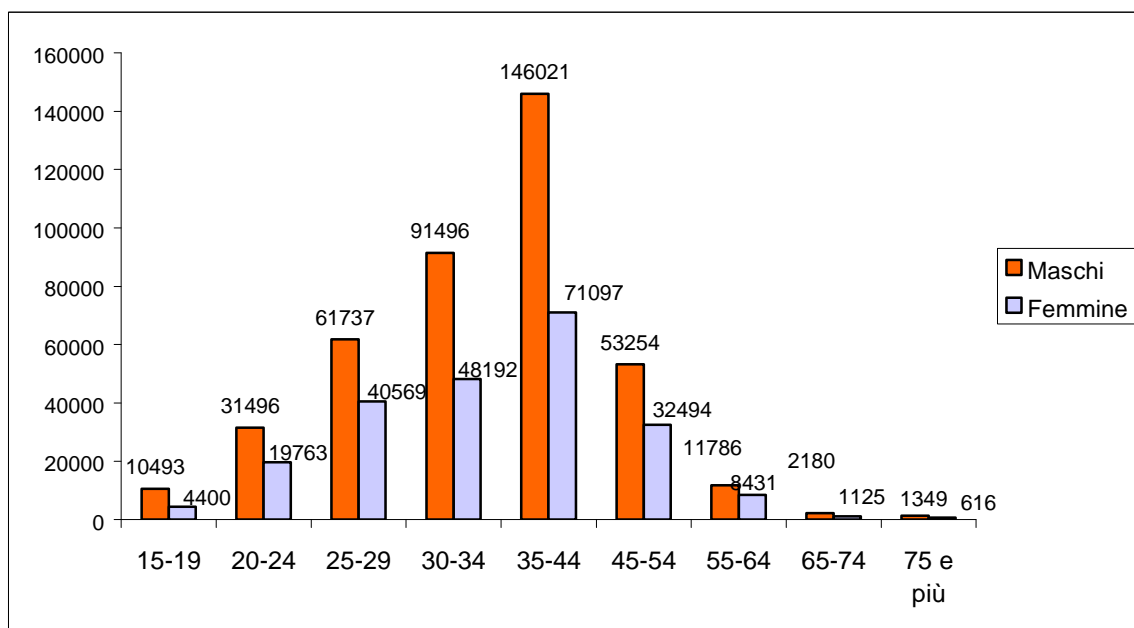
---

<sup>26</sup> ISTAT Censimento, *op. cit.*

dei cittadini residenti, offre nel complesso un sostanziale equilibrio tra uomini e donne, anzi nel 2001 si notava una leggera prevalenza di queste ultime. I primi, infatti, erano 660.694 e le seconde 674.194. Prendendo in considerazione dati più recenti sull'ammontare della popolazione immigrata residente, al 1° gennaio 2006, si può osservare che oltre un aumento generale, 2.670.514 unità, si è mantenuto un sostanziale equilibrio tra il numero di uomini e donne (1.350.588 i primi, 1.319.926 le seconde).

Questi dati stanno comunque a confermare la forte femminilizzazione dei flussi migratori avvenuta negli ultimi anni. Basti pensare, infatti, che nel 1991 le donne erano solo il 39,9% dell'intera popolazione immigrata residente e quindi negli ultimi 14 anni hanno avuto una crescita di circa 10 punti percentuali.

*Fig. 1 - Lavoratori stranieri per sesso e classe di età, 2001 (v. a.)*



Fonte: Istat, *Censimento 2001*

Sempre per quanto riguarda la presenza di uomini e donne straniere nel mercato del lavoro, stando ai dati sui permessi di soggiorno al 1° gennaio 2004 del Ministero dell'Interno, si può notare chiaramente che sono gli uomini a detenere il maggior numero di permessi di soggiorno per lavoro. Infatti si registrano 933.328 permessi per lavoro per gli uomini, e 546.053 per le donne (Tabb. 4 e 5). Andando ad osservare le varie nazionalità, sono gli uomini marocchini ad essere maggiormente rappresentati, con

142.653 permessi; a seguire ci sono gli albanesi con 122.704 permessi, ed infine i rumeni con 112.128 permessi. Tra le donne, invece, è maggiormente diffuso il permesso di soggiorno per motivo familiare (Tab. 5). In particolar modo tra le donne provenienti dall'Africa settentrionale (Algeria, Egitto, Marocco, Tunisia), dove i permessi per motivo familiare superano quelli per lavoro. Esempio significativo può essere quello della Tunisia dove, al 1° gennaio 2004, soggiornavano in Italia solo 2.663 donne tunisine con un permesso per lavoro, mentre erano ben 12.395 quelle che avevano un permesso per motivo familiare.

Altro caso emblematico è quello dell'Albania, dove le donne con permesso di soggiorno per motivi di lavoro sono 22.934, mentre quelle che soggiornano in Italia per motivi familiari sono addirittura 63.896.

Le altre aree continentali, quali Asia ed America Latina, rispecchiano l'andamento generale: difatti prevalgono i permessi di soggiorno per motivi familiari, rispetto a quelli per motivi lavorativi. Un dato interessante, di senso contrario, è quello relativo alle donne indiane di cui solo 1.692 hanno un permesso per motivi familiari, contro le 9.405 che hanno quello per motivi di lavoro.

Nonostante cresca la presenza delle donne immigrate nel mercato del lavoro italiano, le cifre sulle forze lavoro e le non forze lavoro sembrano favorire ancora gli uomini. Infatti, secondo i dati del Censimento del 2001 (Tab. 6), le donne, in proporzione, risultavano meno impiegate degli uomini, poiché sul totale della popolazione attiva femminile la metà, rientrava tra le non forze di lavoro (prevalentemente come casalinghe). La popolazione attiva maschile, invece era concentrata maggiormente tra le forze lavoro. Mentre per quanto riguarda il tasso di disoccupazione, quello delle donne risultava essere leggermente inferiore con il 3,6%, rispetto a quello degli uomini che ammonta al 4%.

Le rilevazioni più recenti dell'ISTAT, al secondo trimestre del 2006, sembrano confermare questo andamento. Il totale delle forze lavoro femminili (circa 621.000) sulla popolazione attiva è inferiore a quello degli uomini (circa 881.000), e di conseguenza il totale delle non forze lavoro è nettamente superiore per le prime rispetto ai secondi (443.000, contro 116.000). Mentre per il tasso di disoccupazione, a differenza

di quanto riscontrato negli anni precedenti, le donne registrano un incremento del 13,1%, rispetto al 5,7% degli uomini. Indubbiamente, ciò è dovuto ad una maggiore presenza delle donne straniere nel mercato del lavoro.

Dai dati riportati dall'INPS, al 2002, (Tab. 7) in base ad una divisione per macro settori, risulta evidente che le donne immigrate, a prescindere dall'area continentale di provenienza, sono essenzialmente impiegate nel lavoro domestico; lavoro che comprende sia la collaborazione domestica che l'assistenza agli anziani. Le percentuali in questo settore risultano molte alte, soprattutto per le donne dell'Europa Centro-orientale. In particolare per le lavoratrici ucraine e polacche. Anche le lavoratrici provenienti dall'America Latina si caratterizzano per una spiccata concentrazione nel settore domestico, pur essendo presenti in più ambiti del mercato del lavoro. Di contro le donne africane costituiscono il gruppo meno presente nel mercato del lavoro con una percentuale di occupate pari a circa il 19,6%. Le filippine e le cinesi rivestono un ruolo di primo piano come lavoratrici autonome e risultano prevalentemente occupate nel settore commerciale.

L'INPS, sempre nel 2002, utilizzando la stessa divisione per macro-settori, riporta la distribuzione delle donne immigrate sul territorio italiano (Tab. 8). Articolando questo dato per macro-regioni vediamo che la percentuale di donne impiegate nel settore della collaborazione domestica e familiare era più alta nel Nord del paese con una percentuale dell'87,7%. Mentre nel Centro il dato era leggermente inferiore con l'81,2%. Per il Sud e le Isole le lavoratrici straniere occupate nel settore domestico ammontavano rispettivamente, al 79,6% e al 69,7%.

Dati più recenti dell'Archivio INAIL 2005, confermano le tendenze appena riportate. Le aree continentali dove le donne continuano ad essere maggiormente rappresentate sono l'Europa Centro-orientale e l'America Latina, mentre per l'Asia e l'Africa sono ancora gli uomini a prevalere.

Anche per quanto riguarda la distribuzione territoriale ed occupazionale, sembra consolidarsi l'andamento descritto. Il Centro svolge un ruolo trainante, grazie soprattutto alla città di Roma, che incide con il 7,5% sul totale delle lavoratrici

immigrate. Così come per i servizi alle famiglie, le lavoratrici straniere sono più concentrate al Nord mentre per il lavoro autonomo al Sud e nelle Isole.

Inoltre, per quanto riguarda alcune aree continentali – come l'Europa Centro-orientale o l'America Latina – si è quasi raggiunto l'equilibrio tra i due sessi. Tale incremento della presenza femminile ha ovviamente avuto un significativo corrispettivo nel mercato del lavoro.

### *2.2.2 Le discriminazioni di genere*

Il mutamento delle caratteristiche dell'occupazione femminile immigrata evidenzia una femminilizzazione del processo migratorio<sup>27</sup>, nel passaggio dall'essere delle mogli e delle madri che raggiungono i loro familiari, a quello di lavoratrici che molto spesso hanno progetti migratori autonomi. Ma nonostante questo mutamento, le donne immigrate che arrivano in Italia per lavorare sembrano essere concentrate solo in pochi settori e specificamente in quelli che offrono servizi alle famiglie, e non sembra che possano avere facili sbocchi e possibilità lavorative e di carriera in altri settori. Quello a cui si assiste quindi è una vera e propria segregazione occupazionale di tipo orizzontale, per cui le donne sono destinate a cercare l'impiego ed essere assunte quasi esclusivamente in questo ambito.

Inoltre, una volta che la lavoratrice si inserisce nel segmento “basso” del mercato del lavoro, difficilmente riesce ad effettuare un percorso di “emancipazione”, anche se in possesso di un elevato titolo di studio. Ciò mette in luce, peraltro, come il valore del capitale umano e sociale<sup>28</sup> risulti fortemente ridotto. Infatti, si rimane perlopiù ancorati

---

<sup>27</sup> Gli ultimi dati del Ministero dell'Interno, al 31 dicembre 2005, riportati dal Dossier Caritas/Migrantes 2006, dimostrano che le donne che hanno ottenuto il permesso di soggiorno per motivi di lavoro sono il 46,3% del totale delle donne straniere presenti in Italia ed hanno sorpassato quelle che hanno un permesso per motivi familiari, che ammontano al 44,9%.

<sup>28</sup> Intendiamo per capitale sociale l'insieme delle reti di relazioni interpersonali all'interno/esterno della comunità basate sulla fiducia capitale umano: sapere messo in campo dalle persone, che include istruzione, competenze, percorsi professionali e qualità personali. Possiamo trovare una buona analisi della letteratura sul capitale sociale degli immigrati in Zanfrini L., *Il capitale sociale nello studio delle migrazioni. Appunti per una prima riflessione* in “Sociologia del Lavoro”, n. 91, 2003, pp. 63-91; e in Menzies et al., *Transnational Entrepreneurship and Bootstrap Capitalism: Social capital, Networks and Ethnic Minority Entrepreneurs*, Paper to be presented at the Second Biennial McGill Conference on International Entrepreneurship: Researching New Frontiers McGill University, Montreal, Canada, September 23-25, 2000.

alla prima attività lavorativa o, al limite, si sperimentano spostamenti “orizzontali”, cambiando il tipo di lavoro ma non la qualità dello stesso. In sintesi: o si entra da subito nei segmenti di mercato socialmente riconosciuti come più elevati, oppure sarà difficile accedervi in futuro. Infine, va sottolineato come le lavoratrici immigrate, in generale, si trovino più in difficoltà nel mercato del lavoro italiano rispetto ai loro connazionali uomini. Si registra, infatti, ancora una forte sperequazione nelle assunzioni in base al genere. Mentre la quasi totalità della popolazione attiva maschile risulta tra le forze lavoro, la percentuale di donne occupate risulta essere solo la metà sul totale della popolazione attiva femminile. Le donne immigrate che hanno un lavoro sono generalmente più precarie perché occupate prevalentemente con contratti di lavoro a termine, per il fatto che i contratti full-time sono sovente riservati agli uomini (questi ultimi ammontano a 602.000 di unità, mentre le donne a 388.000 di unità). In questo modo si viene a produrre una forte disparità in termini di benefici, ad esempio come la pensione e le possibilità di carriera. Le lavoratrici, avendo negata una parità di trattamento, si trovano ad essere vittime di una discriminazione multipla all’interno del mercato del lavoro e nella possibilità di avanzamento. La discriminazione di genere viene perpetuata, come vedremo nel paragrafo successivo, anche per quanto riguarda i livelli contributivi: le donne registrano un andamento delle retribuzioni molto più basso rispetto agli uomini.

### **2.3 Il differenziale retributivo**

Una delle discriminazioni più evidenti e facilmente riscontrabili riguarda il differenziale retributivo esistente tra lavoratori non comunitari e i lavoratori italiani. Le fonti considerate da questa ricerca – gli archivi amministrativi dell’INPS e l’indagine sui bilanci delle famiglie italiane della Banca d’Italia<sup>29</sup> – indicano che i lavoratori immigrati guadagnano significativamente meno degli italiani. Alcune stime prese in considerazione da questo studio, mostrano che il differenziale retributivo si riduce con il

---

<sup>29</sup> Brandolini A., Cipollone P. e Rosolia A., op. cit.



crescere dell'esperienza lavorativa in Italia del cittadino straniero e tendendo ad annullarsi dopo una decina di anni.

Tale ragionamento, si deve, peraltro, ampliare attraverso l'analisi dei dati ISTAT contenuti nel Rapporto annuale 2004<sup>30</sup> e nell'Annuario statistico 2005<sup>31</sup>, riguardanti le retribuzioni registrate negli archivi amministrativi utilizzati dalla rilevazione OROS (Occupazione, Retribuzioni e Oneri Sociali)<sup>32</sup>, in cui è possibile analizzare il differenziale tra le retribuzioni dei lavoratori non comunitari e quelle del totale dei dipendenti.

Secondo i dati ISTAT nel corso del periodo 2001-2003, infatti, il differenziale tra la media nazionale dei salari di fatto e la media delle retribuzioni dei non comunitari appare piuttosto significativo e in continua crescita. Nel corso del biennio di riferimento la differenza tra quanto guadagnano i lavoratori autoctoni e i lavoratori immigrati aumenta del 3% in quanto passa dal 31% al 34%.

In particolare, considerando le attività economiche in cui è maggiormente presente la manodopera immigrata riportiamo di seguito lo scostamento dalla media relativamente a tutti i settori:

- nell'industria manifatturiera nel 2001 il *gap* salariale tra un lavoratore italiano e uno straniero era del 25% in favore del primo, mentre nel 2003 sale al 29%;
- nell'edilizia il differenziale retributivo era aumentato di 3 punti percentuali, dal 17% nel 2001 al 20% nel 2003;
- nel commercio il differenziale retributivo è ancora più evidente, poiché tra gli italiani e gli stranieri il divario raggiunge ben 8 punti percentuali (passa dal 18% registrato nel 2001 al 26% nel 2003);
- nei trasporti e nel magazzinaggio la retribuzione di un lavoratore straniero è pari quasi alla metà di un collega italiano. Tale percentuale è rimasta invariata dal 2001.

---

<sup>30</sup> Istat, *Rapporto Annuale*, 2004.

<sup>31</sup> Istat, *La popolazione straniera residente in Italia al 1° gennaio 2005*, Statistiche in breve, 2005.

<sup>32</sup> Istat, OROS, *op. cit.*

Sempre attraverso i dati ISTAT è stato possibile osservare i differenziali retributivi tra i lavoratori dipendenti italiani, i lavoratori dipendenti non comunitari e i lavoratori dipendenti non comunitari regolarizzati dopo la sanatoria del 2002<sup>33</sup>. Dal confronto del livello retributivo medio delle due tipologie di lavoratori immigrati, risulta uno scostamento delle retribuzioni medie ancor più marcato per i neo-regolarizzati. La retribuzione media annua di un lavoratore italiano è stata calcolata di circa 22.900 euro, mentre la retribuzione media di un lavoratore non comunitario è di circa 15.100 euro. Quella di un lavoratore straniero regolarizzato nel 2002 è ulteriormente più bassa e si aggira attorno ai 13.000 euro.

Un ulteriore studio a cui ci siamo attenuti per descrivere questo fenomeno è il recentissimo XVI Dossier Statistico Caritas/Migrantes che analizza le informazioni contenute nella banca dati dell'INPS. Secondo questa fonte la retribuzione media registrata per i lavoratori non comunitari nel 2003 è stata di 9.423 euro (785 euro mensili), ovvero il 53,3% della media per i lavoratori totali (italiani e stranieri). All'interno di questa prima discriminazione è possibile articolarne altre che possiamo definire di tipo multiplo in base al genere, al settore lavorativo, alle aree di provenienza, nonché alla durata di permanenza in Italia.

I lavoratori e le lavoratrici del settore domestico e di quello agricolo risultano essere quelli maggiormente svantaggiati dal punto di vista economico, anche perché sono maggiormente soggetti a periodi di alternanza tra il lavoro e il non lavoro, oppure tra periodi di lavoro regolare (e quindi dichiarato all'INPS) e periodi di lavoro sommerso. Le basse retribuzioni, in sostanza, potrebbero dipendere dalla saltuarietà dell'attività lavorativa (in particolar modo per gli stagionali) e dalle condizioni di irregolarità contrattuale e contributiva.

Per quanto concerne le differenze retributive per aree di provenienza, i lavoratori africani con 10.274 euro annui sono quelli che hanno la media retributiva più alta, seguiti dai lavoratori dell'Europa orientale con 9.238 euro, dagli asiatici con 8.740 euro e da coloro che provengono dall'America latina con 8.330 euro. Una delle possibili spiegazioni per motivare tali differenze possiamo ritrovarla nelle principali occupazioni che caratterizzano, in linea generale, i diversi gruppi. Tra gli immigrati dall'Europa

---

<sup>33</sup> D.L. n.195 del 9 settembre 2002

dell'Est e dal Sudamerica ci sono molte donne impiegate in attività di collaborazione domestica e familiare che abbassano la media retributiva. Nel caso, invece, degli africani si rivela una percentuale piuttosto alta di lavoratori occupati nel settore dell'industria dove gli stipendi sono mediamente più alti ed è meno forte l'incidenza di lavoro irregolare. A tali differenziazioni contribuiscono altri fattori: innanzitutto occorre dire che la migrazione nordafricana, rispetto a quella Est europea, è più antica e questo favorisce col tempo la capacità contrattuale del lavoratore. Inoltre, i gruppi migratori più recenti (provenienti in modo particolare dall'Europa centro-orientale) sono spesso disposti ad accettare condizioni di lavoro più svantaggiose e precarie, proprio perché si trovano nelle fasi iniziali del processo di insediamento.

Come già accennato, un ulteriore elemento di discriminazione retributiva è quello correlabile al genere. Rispetto alla retribuzione media di 9.423 euro annui percepiti nel 2003 dai lavoratori immigrati, le donne – in particolare - hanno percepito uno stipendio medio di 6.751 euro rispetto agli 11.253 euro degli uomini. In sostanza, dunque, lo stipendio di una lavoratrice immigrata è pari al 60% di quella di un suo connazionale di sesso maschile. Tra le spiegazioni di questa discriminazione è da prendere in considerazione l'alta incidenza delle lavoratrici in determinati settori lavorativi. In tal senso, *“andrebbe verificato se la durata del tempo di lavoro dichiarato in tali settori rispecchi le reali condizioni di lavoro o sia, piuttosto, l'esito di forme di aggiramento degli obblighi previdenziali; ma di certo l'impiego con orario ridotto può aiutare a spiegare retribuzioni più basse”*<sup>34</sup>.

La possibilità di poter accedere solo a determinate occupazioni e ai livelli contrattualmente più bassi, la maggiore esposizione al rischio di disoccupazione, e la condizione di perenne “ricatto” che vive la persona immigrata che per essere regolarmente soggiornante in Italia deve essere disponibile ad accettare qualsiasi tipo di lavoro, sono alcuni tra i fattori strutturali della discriminazione retributiva.

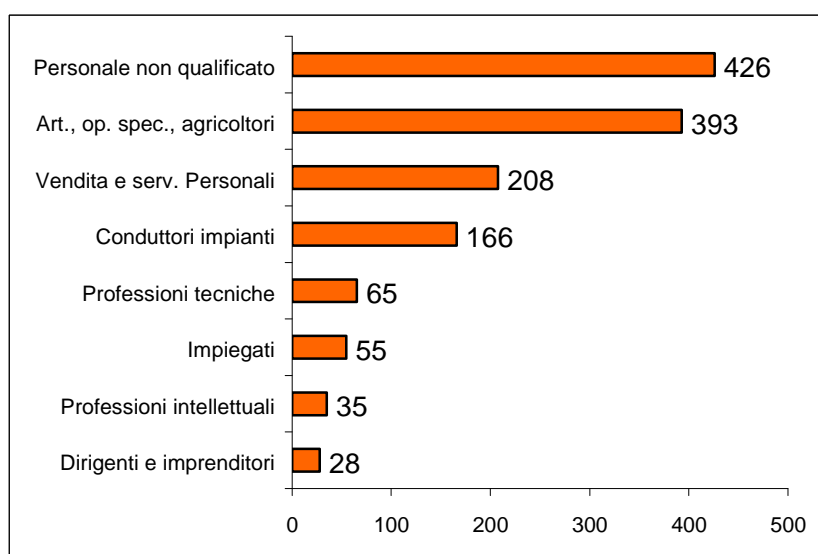
---

<sup>34</sup> Strozza S. e Zucchetti E., (a cura di), *L'orario di lavoro e il reddito*, in *Il Mezzogiorno dopo la grande regolarizzazione. Vecchi e nuovi volti della presenza migratoria*, Franco Angeli, Milano, 2006

## 2.4 Le basse qualifiche e la “segregazione occupazionale verticale”

Secondo quanto riportato nella Fig. 2 che sintetizza le rilevazioni dell’ISTAT sulla forza lavoro straniera al II trimestre 2006 emerge chiaramente che i lavoratori stranieri, nella maggioranza dei casi sono impiegati in attività per le quali non servono particolari qualifiche. L’ammontare di questi lavoratori va notevolmente diminuendo di numero quando si tratta di professioni più qualificate, come le professioni tecniche, intellettuali, dirigenti e imprenditoriali.

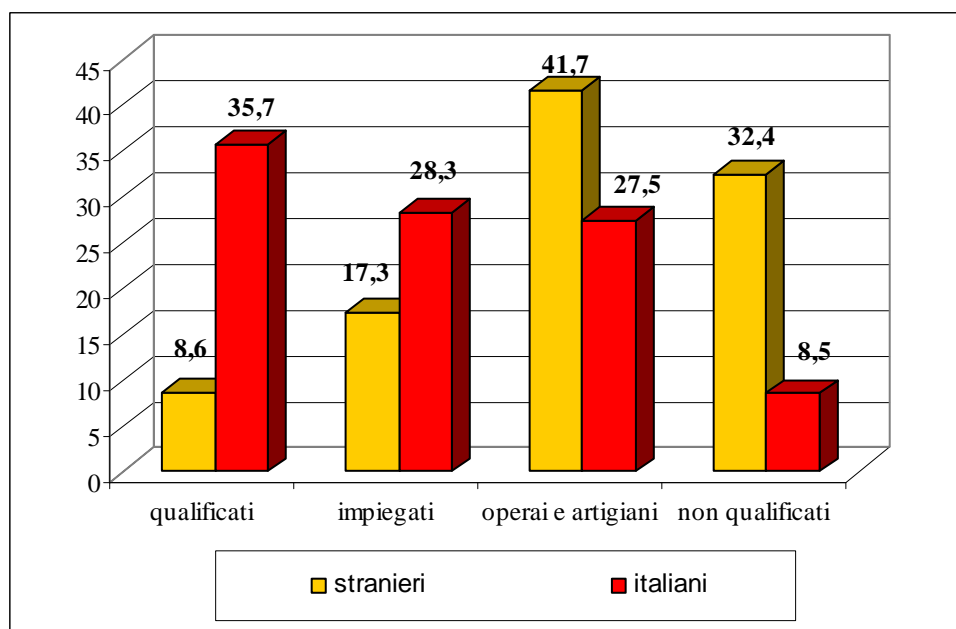
Fig. 2 - Occupati stranieri per professione, 2006 (in migliaia)



Fonte: Istat, *Rilevazione sulle forze di lavoro: popolazione straniera*, II trimestre 2006.

Se si effettua un confronto con i lavoratori nazionali, si può notare chiaramente come questi registrino percentuali molto più significative, rispetto agli immigrati, sia nei lavori più qualificati (35,7% contro 8,6%) sia come impiegati, professionisti del commercio e dei servizi (28,3% contro 17,3%). Mentre sono i lavoratori che provengono dall'estero che detengono il primato come artigiani, operai e conduttori di impianti (41,7% rispetto a 27,5%), e in generale in attività per cui non sono richieste particolari qualifiche (32,4% rispetto a 8,5%).

Fig. 3 - Occupati stranieri e italiani per professione. IV trimestre 2005  
(composizione percentuale)



Fonte: Istat, *Rilevazione sulle forze di lavoro: popolazione straniera*, IV trimestre 2005

Da questa osservazione si potrebbe desumere che gli immigrati che vengono in Italia abbiano un livello di scolarizzazione e di formazione molto basso. Ma, come dimostrano i dati del Censimento del 2001 relativi al titolo di studio (sintetizzati nella Tab. 9), si tratta di una presunzione infondata.

Gli immigrati hanno livelli di scolarizzazione simili, e in parte, superiori a quelli dei lavoratori autoctoni. La percentuale di laureati e diplomati è maggiore tra gli immigrati che tra gli italiani. Come è maggiore, però, il tasso di analfabetismo.

In particolare sono le donne ad avere le percentuali più alte tra i laureati, e allo stesso tempo registrano anche le percentuali più significative tra gli analfabeti.

Queste differenze tra autoctoni ed immigrati per la distribuzione dei titoli di studio è dovuta anche alla diversa struttura per età. Gli immigrati in Italia, infatti, si caratterizzano come una popolazione giovane, concentrata tra i 20 e i 44 anni, ed è per questo motivo che le percentuali più significative corrispondono ai titoli di studio più elevati. Tra gli italiani, infatti, l'incidenza della popolazione anziana, in cui sono

presenti i maggiori tassi di alfabetismo privo di titoli di studio, determina un evidente abbassamento della media.

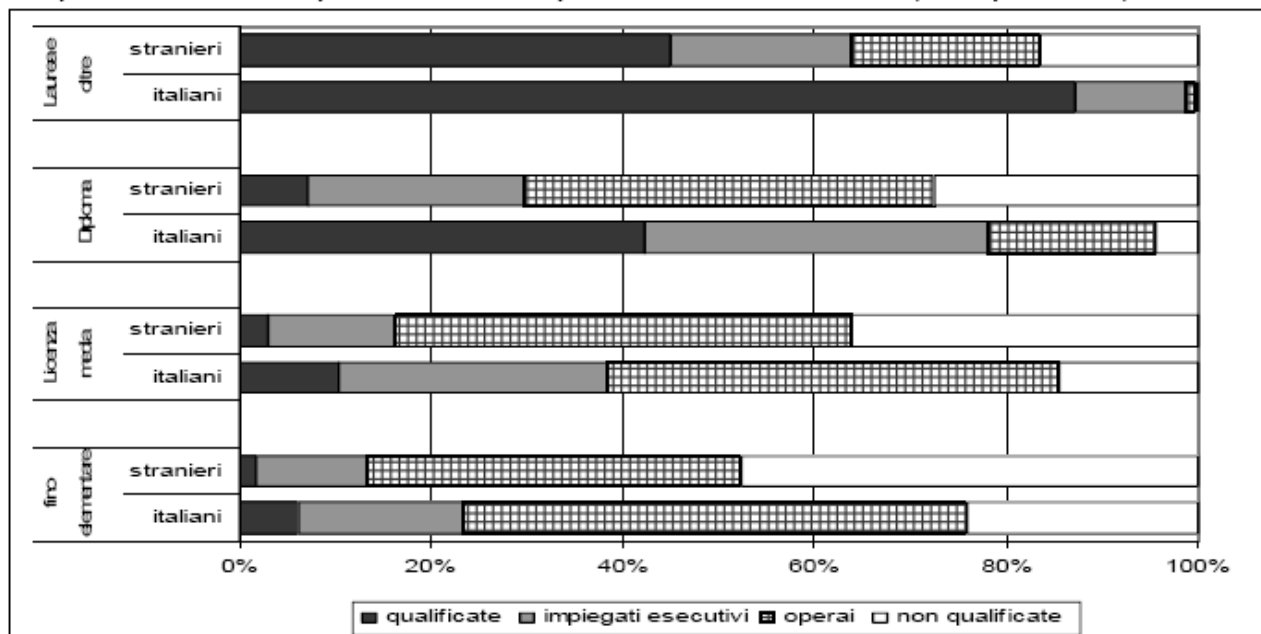
Sta di fatto che a parità di titoli di studio tra immigrati ed italiani, si riscontrano significative differenze in merito alle attività che svolgono. Se si prendono in considerazione le rilevazioni dell'ISTAT al IV trimestre del 2005 sulle forze di lavoro straniera, si osserva che quasi il 90% dei lavoratori nazionali che hanno conseguito una laurea o un titolo di studio superiore, hanno un lavoro qualificato, mentre tra i lavoratori immigrati, con le stesse qualifiche, poco più del 40% esercita una professione qualificata, ed i rimanenti sono divisi tra impiegati esecutivi, operai e coloro che svolgono mansioni non qualificate.

Queste rilevanti differenze si accentuano ancora di più se si considerano gli altri titoli di studio. Tra immigrati ed italiani, ad esempio, che hanno conseguito un diploma, per i primi neanche il 10% accede ad una professione qualificata, poiché la stragrande maggioranza sono impiegati come operai o in lavori non qualificati. Di contro, tra i secondi è più del 40% che ha un lavoro qualificato, mentre coloro che svolgono attività come operai o poco qualificate non arrivano al 20%.

Analizzando gli altri titoli di studio si va confermando questa tendenza, difatti i lavoratori immigrati, che hanno una licenza media o una licenza elementare, risultano principalmente occupati in lavori manuali e poco qualificati, in misura maggiore rispetto ai lavoratori italiani.

Fig. 4 - Istat, *La partecipazione al mercato del lavoro della popolazione straniera. I-IV trimestre 2005*

Occupati stranieri e italiani per titolo di studio e professione. IV trimestre 2005 (valori percentuali)



Fonte: Istat, *Rilevazione sulle forze di lavoro: popolazione straniera*, IV trimestre 2005

Alla luce dei dati emersi risulta evidente la discriminazione: la diversa appartenenza nazionale, ha come conseguenza l’annullamento o l’alterazione del principio delle pari opportunità e di un pari trattamento nell’accesso e nelle condizioni occupazionali.

In questo modo nel mercato del lavoro si assiste ad una “segregazione occupazionale verticale” dei lavoratori immigrati, che si trovano maggiormente concentrati in posizioni con bassi livelli di responsabilità, senza poter aspirare ad una crescita di grado, ad un conseguenziale aumento della retribuzione e ad un miglioramento in generale delle condizioni lavorative.

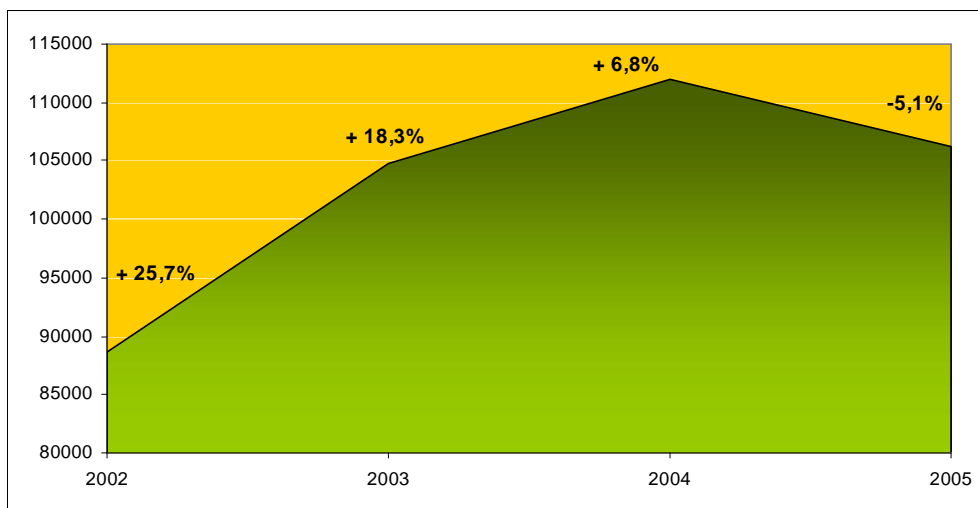
## 2.5 Il maggiore rischio infortunistico per i lavoratori stranieri<sup>35</sup>

Dalla banca dati dell'INAIL<sup>36</sup>, emerge che gli infortuni accorsi agli immigrati nel corso del 2005 sono stati 113.553 e rappresentano il 12,6% del totale. Di questi gli infortuni mortali sono stati 142.

Sembra essersi stabilizzata la crescita degli infortuni che ha caratterizzato gli anni precedenti, in concomitanza alla stabilizzazione del numero di assicurati INAIL non comunitari; numero che nel 2005 ha raggiunto quota 1,9 milioni, una cifra quasi raddoppiata nel corso degli ultimi cinque anni.

Gli infortuni ai lavoratori immigrati sono diminuiti invece del 5,1% rispetto al 2004, ma questo calo è in parte da attribuire all'entrata nell'Unione Europea di 10 nuovi paesi, le cui denunce l'INAIL non si conteggiano più nell'aggregato dei paesi non comunitari. Difatti, rendendo omogeneo il dato del 2005 con quello dell'anno precedente, ovvero considerando anche gli infortuni ai nuovi lavoratori comunitari, la diminuzione è solo del 2,8%.

Fig. 5 - Infortuni ai lavoratori non comunitari 2002-2005 (var.% rispetto all'anno precedente)



Fonte: elaborazione Ires su dati Inail 2005

<sup>35</sup> Con il contributo di Daniele Di Nunzio

<sup>36</sup> [www.inail.it](http://www.inail.it)



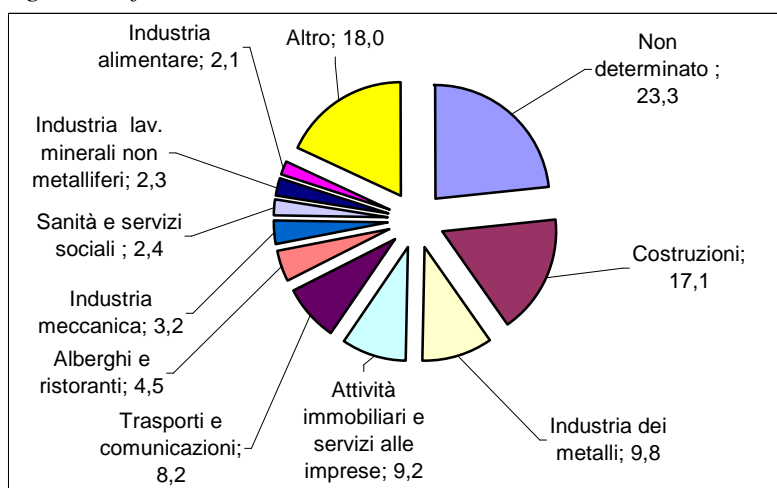
L'analisi per nazionalità mostra come siano i lavoratori del Marocco quelli che hanno denunciato più infortuni nel 2005 con 21.913 unità, seguono l'Albania con 14.139 unità, e la Romania con 10.520 unità.

Il rapporto tra i sessi (Tab. 10) evidenzia una notevole prevalenza di infortuni ai danni di uomini con l'83% sul totale, soprattutto per gli infortuni mortali con il 93% sul totale.

Per quanto riguarda le classi di età (Tab. 10) sono soprattutto i più giovani a subire degli infortuni: il 51,6% dei casi ha riguardato chi ha meno di 34 anni.

In merito alla suddivisione in settori, quasi la metà degli infortuni accorsi a lavoratori non comunitari avviene nelle industrie manifatturiere con il 27,7%, in particolare nell'industria dei metalli, che da sola raccoglie il 9,8% di infortuni accorsi a lavoratori non comunitari, e nel settore delle Costruzioni con il 17,1%. In particolare nell'industria conciaria un infortunato su cinque è straniero, ovvero il 21,6% sul totale, così come nell'industria dei metalli con il 18,1%. Mentre, nel settore dell'Agricoltura le denunce sono state 4.550, pari al 4,1% del totale (la media nazionale, su tutti i lavoratori, è del 7% sul totale). Per quanto riguarda i casi mortali si registra un forte aumento nel settore dei Trasporti, che con quello delle Costruzioni concentrano il 50% del totale (Tab. 11).

Fig. 6 - Infortuni a lavoratori stranieri 2005

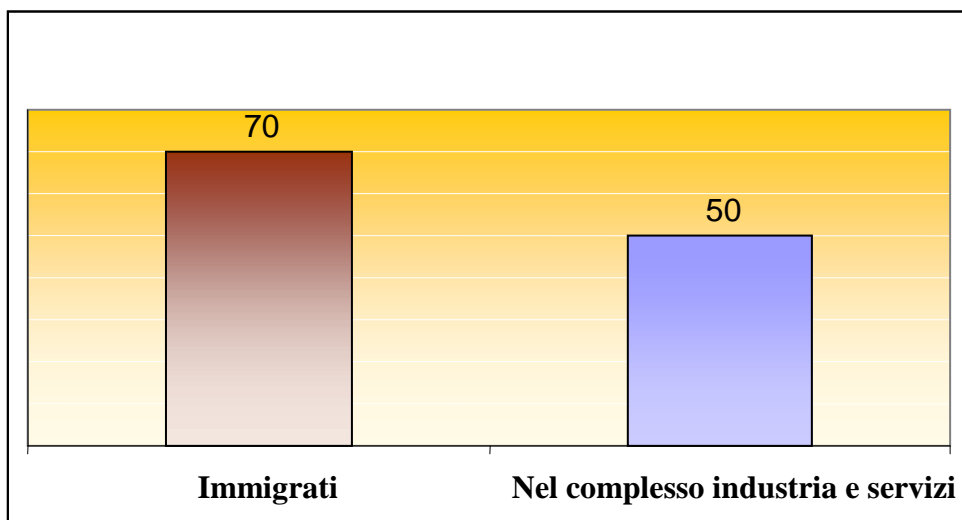


Fonte: elaborazione Ires su dati Inail 2005

Osservando il grafico sottostante si nota che i lavoratori immigrati hanno maggiori probabilità di subire un infortunio sul lavoro, rispetto ai lavoratori italiani: infatti

considerando Industria e Servizi abbiamo 70 infortuni ogni 1.000 lavoratori immigrati, contro 50 ogni 1.000 per i lavoratori nel complesso.

*Fig. 7 - Infortuni ogni 1000 addetti, 2005*



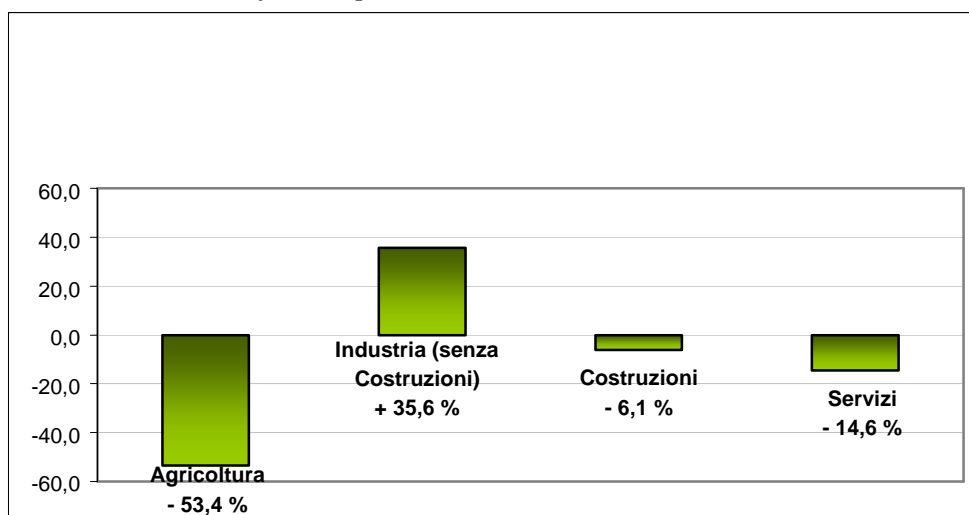
Fonte: elaborazione Ires su dati Inail 2005

Il confronto tra i tassi di infortuni (ovvero il numero di infortuni ogni mille occupati) mostra come il numero di denunce sia maggiore per i lavoratori non comunitari nei settori caratterizzati da una dimensione di impresa medio-grande e con meno incidenza di lavoro irregolare.

Nel settore dell'Industria in senso stretto (escluso il comparto Costruzioni), secondo il grafico che segue, il tasso di infortuni è per gli immigrati del 35,6% superiore alla media complessiva.

Nei settori caratterizzati da una forte presenza di lavoro irregolare (costruzioni, agricoltura, lavoro domestico e di cura) e quindi da una minore propensione a denunciare gli infortuni, il tasso di infortuni per gli immigrati si scosta rispetto alla media complessiva, segno della gravità estrema delle condizioni in cui sono costretti a lavorare.

Fig. 8 - Tasso di infortuni a lavoratori stranieri (2005). Scostamento rispetto alla media del tasso di infortuni per tutti i lavoratori.

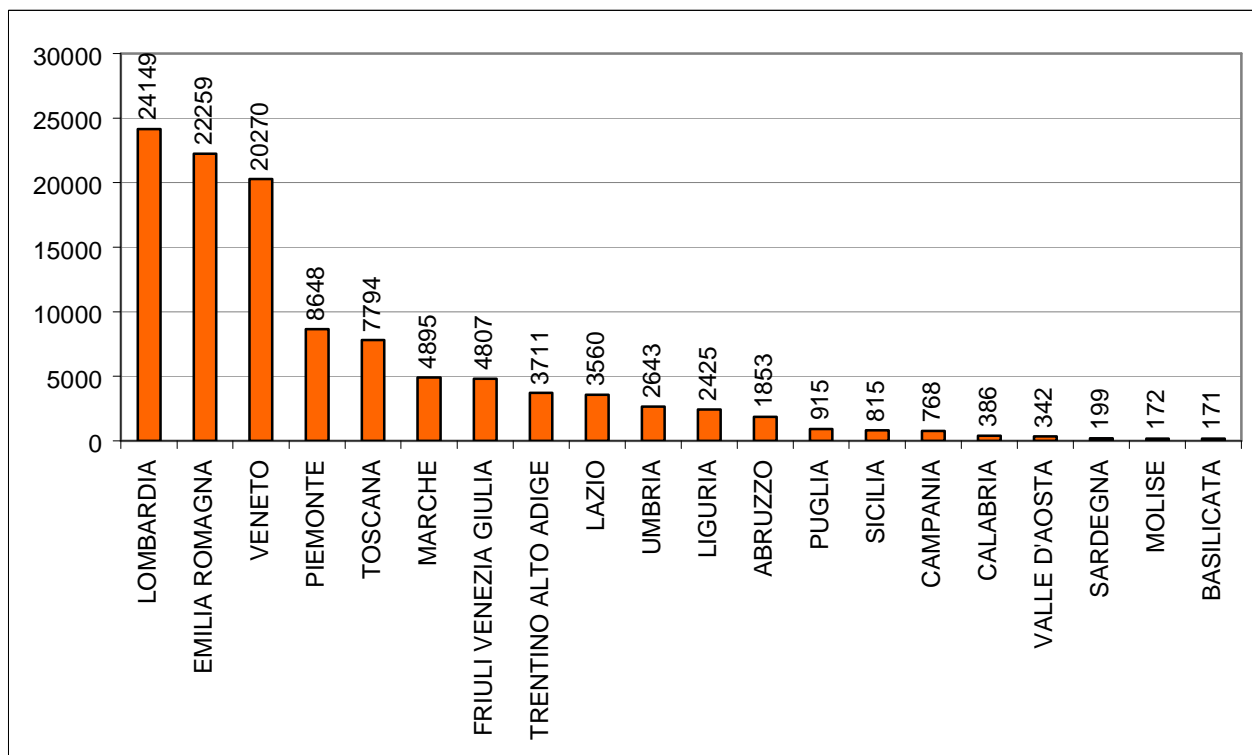


Fonte: Elaborazione Ires su dati Inail 2005. Caritas 2005

Bisogna comunque precisare che queste statistiche risentono della forte presenza di infortuni i cui settori di riferimento sono “non determinati”, circa il 20% del totale, che provengono principalmente dalle imprese di piccole e piccolissime dimensioni, e si riferiscono per lo più a infortuni con assenza dal lavoro inferiore ai tre giorni.

La ripartizione degli infortuni per regione evidenzia, come mostra la Figura 9, una maggiore criticità per le Regioni del Nord, in particolare per la Lombardia con 24.149 casi, l’Emilia Romagna con 22.259 casi ed il Veneto con 20.270 casi, che da sole raccolgono il 60,2% del totale delle denunce nel 2005. Un dato che potrebbe dipendere anche dalla minore incidenza di lavoro irregolare, nonché dalla maggiore dimensione delle imprese.

Fig. 9 - Lavoratori stranieri. Infortuni per Regione, 2005



Fonte: Elaborazione Ires su dati Inail 2005

Per i lavoratori immigrati le malattie professionali continuano a crescere per tutto l'ultimo quinquennio, passando da 676 nel 2001 a 1069 nel 2005. Un fenomeno in ascesa che coinvolge particolarmente i lavoratori non qualificati nei settori delle Costruzioni, dei Metalli, dei Servizi alle imprese, dei Trasporti e in Agricoltura.

Quattro quinti delle denunce provengono da uomini, anche se le denunce da parte di lavoratrici immigrate continuano a crescere. I lavoratori più colpiti sono quelli più giovani: il 21,5% del totale ha meno di 34 anni, il 55,8% ha tra i 35 e i 49 anni.

L'ipoacusia (diminuzione della capacità uditiva) è la malattia più denunciata con il 24% dei casi, seguono le affezioni dei dischi intervertebrali con il 10% e la tendinite con il 9%.

L'analisi per nazionalità delle denunce di malattie professionali mostra come siano sempre i Marocchini i più colpiti con il 16%, seguono i paesi dell'ex-Jugoslavia con l'11% e l'Albania con il 9%.

Infine, la distribuzione regionale vede Emilia e Veneto che da sole accumulano la metà delle denunce.

## **2.6 Le assunzione previste: tendenze che si confermano**

Il rapporto Excelsior 2006, realizzato in collaborazione tra Unioncamere e Ministero del Lavoro, ci offre la possibilità di cogliere le prospettive occupazionali dei lavoratori stranieri attraverso l'analisi del fabbisogno della domanda di lavoro delle imprese.

Le assunzioni previste di lavoratori non comunitari dovrebbero oscillare tra le 105.520 e le 162.320, avvicinandosi ai valori registrati all'inizio del decennio e confermando il *trend* di discesa dopo il picco raggiunto nel 2003 (in quel caso addirittura una assunzione su tre riguardava un lavoratore non comunitario). L'incidenza percentuale di assunzioni di persone straniere sul totale varia tra il 15,2% dell'ipotesi minima al 23,3% di quella massima. Questi valori ribadiscono il carattere strutturale dell'immigrazione e mostrano una propensione ad assumere i lavoratori stranieri maggiore della stessa incidenza percentuale della manodopera immigrata sulla popolazione attiva. Una ulteriore riflessione, inoltre, va fatta sull'occupazione di carattere stagionale che sembra evidenziare una scarsa coerenza tra gli orientamenti della domanda (ma anche delle aspirazioni degli stessi lavoratori di avere assunzioni di carattere più duraturo) e le politiche di programmazione, che nell'assegnazione delle quote tendono a privilegiare quelle per gli ingressi di carattere stagionale.

Rispetto alle professioni dei lavoratori migranti, dallo studio Excelsior 2006, non emergono elementi di particolare novità rispetto a quanto illustrato nei precedenti paragrafi. Vale la pena, comunque, evidenziare che, mentre nei servizi i futuri avviamenti riguardano soprattutto il personale non qualificato (con il 41% delle assunzioni previste) e le attività legate alla vendita e ai servizi alle famiglie (con il 37,8% delle assunzioni previste), nell'industria le assunzioni di stranieri si rivolgono in modo particolare a operai specializzati con il 51,2% e ai conduttori di impianti con il 28% delle richieste, oltre a una quota di operatori non qualificati. Tra tutti i comparti, poi, l'edilizia si distingue per la più elevata propensione ad assumere personale con delle competenze specifiche, con il 64% delle nuove assunzioni di stranieri previste, e

segnatamente di personale che abbia maturato già un'esperienza nello stesso settore registrando il 40,5% delle nuove assunzioni.

L'esame dei profili professionali richiesti per i lavoratori non comunitari, ci permette di cogliere gli orientamenti della domanda nei confronti del lavoro immigrato. Innanzitutto, sembra che la propensione ad assumere lavoratori immigrati sia inversamente proporzionale alla qualità della qualifica. Ovvero, aumenta passando dai profili di livello più elevato (solo il 3,6% è inquadrato in un livello dirigenziale), via via a quelli esecutivi, per raggiungere i valori più alti tra i profili professionali non qualificati (in cui quelle per gli immigrati rappresentano una assunzione su due). È, infatti, interessante sottolineare che, rispetto allo scorso anno, l'incidenza delle assunzioni di stranieri è rimasta praticamente invariata solo in corrispondenza del personale non qualificato ma si è, invece, significativamente ridotta in quasi tutti gli altri gruppi. Le assunzioni di personale non qualificato nell'ultima rilevazione coprono il 31% del valore massimo di assunzioni stimato (41% se si considera solo il terziario). Sembra, dunque, che si sia rafforzata - parallelamente a un certo "raffreddamento" dell'atteggiamento dei datori di lavoro verso i potenziali candidati stranieri - la tendenza che questi ultimi siano destinati, soprattutto, a ricoprire ruoli lavorativi privi di qualificazione.

In definitiva, escludendo le professioni socio-assistenziali, i modelli di utilizzo della manodopera immigrata nell'industria e nel terziario sembrano essere essenzialmente due: nel primo caso la domanda si concentra sulle professionalità di tipo "operaio"; nel secondo equamente suddivisa tra le professioni di servizio alle persone e quelle prive di qualificazione.

In tal senso, molte delle professioni in cui sono impiegati i lavoratori immigrati implicano una loro dequalificazione, attestata in primo luogo dalla difficoltà di mettere a frutto i propri capitali formativi. Le ragioni di questo processo di *brain wasting* sono molteplici e riguardano, oltre alla presenza di pregiudizi e discriminazioni, anche le competenze linguistiche, la scarsa coerenza tra le credenziali formative e i posti di lavoro nei quali si concentra la domanda di lavoro immigrato, nonché la difficile trasferibilità dei titoli di studio in contesti nazionali diversi.

Gli aspetti su cui focalizzare l'attenzione sono in sostanza due:

- a) la distribuzione riferita alle assunzioni di lavoratori immigrati per livello di istruzione evidenzia la tendenza a impiegarli soprattutto per ruoli che non richiedono capitali formativi (basti pensare che oltre la metà delle assunzioni richiede un livello di istruzione di scuola media inferiore, meno del 20% un diploma di livello secondario, meno del 4% la laurea);
- b) la distribuzione delle assunzioni è decisamente poco coerente con i capitali formativi dichiarati dagli immigrati.

In conclusione, rispetto ai dati emersi dall'indagine Excelsior la considerazione da fare è che l'approccio dei datori di lavoro nei confronti dei lavoratori immigrati risulta caratterizzato dalla tendenza a riprodurre le modalità attraverso cui la partecipazione degli stranieri al mercato del lavoro si è finora realizzata, e al contempo le imprese non riescono a risolvere i problemi di carenza di manodopera attraverso la presenza dei lavoratori stranieri.

## **2.7 Il mercato del lavoro irregolare**

Il dato sulla presenza dei lavoratori stranieri nell'economia sommersa è particolarmente significativo – l'incidenza degli immigrati sul totale dei lavoratori in nero accertati è cresciuta dal 20% del biennio 2000-2001 al 33% del 2002 - e la dinamica a partire dagli anni Novanta sembra essere di costante crescita. I dati alla fine del 2002 registravano una presenza di lavoratori stranieri irregolari pari a circa il 15-17% del totale del lavoro irregolare<sup>37</sup>. Le spiegazioni a questi dati si ritrovano sia dal lato della domanda che dell'offerta di lavoro. Per gli stranieri soggiornanti illegalmente la via del lavoro nero è l'unica percorribile. Anzi, la presenza di un'economia sommersa radicata sembra costituire un fattore determinante di attrazione per l'immigrato clandestino che per l'appunto sopporta i costi (pagamento ai trafficanti) e i rischi di un

---

<sup>37</sup> cfr. Anastasia, B., Bragato, S., Rasesa, M., *Il lavoro nero degli immigrati. Una lettura delle divergenze tra regolarità della presenza in Italia e regolarità contributiva del lavoro svolto*, paper presentato nel workshop "Le cifre dell'economia sommersa ed il loro utilizzo: un'analisi delle differenze territoriali in Italia, Napoli, 17 marzo 2004.

viaggio avventuroso sapendo che potrà trovare lavoro una volta giunto nel paese di destinazione<sup>38</sup>.

Dal lato della domanda, le ragioni del fenomeno possono essere ritrovate nel minor costo del lavoro e nei vantaggi legati alla mancanza di un regolare contratto di lavoro (ad esempio la possibilità di interrompere il rapporto di lavoro in qualsiasi momento e per qualsiasi motivo). Ciò è riscontrabile soprattutto in alcuni settori caratterizzati da bassa produttività del lavoro e per i quali la produzione non può essere trasferita in Paesi in cui la disponibilità di manodopera è maggiore e i costi di lavoro più bassi. È il caso, ad esempio, delle attività legate all'agricoltura, ai servizi alla persona e all'edilizia, tutti comparti in cui è particolarmente rilevante il ricorso alla manodopera immigrata che, peraltro, ha minor forza contrattuale dei lavoratori autoctoni ed è poco informata sulla normativa che regola il mercato del lavoro.

Dal lato dell'offerta, si potrebbe avanzare l'ipotesi che una persona con una progettualità migratoria a breve termine – ovvero, che intende il suo soggiorno in Italia come temporaneo, e che quindi non cerca *a priori* una stabilizzazione lavorativa – possa trovare nel lavoro nero una modalità sostenibile ai fini del suo progetto iniziale.

Non sono pochi, infatti, gli stranieri che avendo dei progetti migratori a breve termine non vedono quali vantaggi possono trarre dal fatto di pagare tasse e contributi sociali. Lavorare in nero, a volte, significa guadagnare di più che lavorare in regola. Tale comportamento, però, non è tanto frutto di un orientamento opportunistico, quanto dovuto all'incidenza di vari fattori: primo fra tutti il fatto di essere clandestini che non lascia altra scelta che quella di ingrossare le fila del sommerso; la proliferazione di attività ad alta intensità di lavoro dequalificato, bassa produttività e scarsa visibilità in cui sono prevalentemente inseriti; la precarietà lavorativa che costringe a cambiare frequentemente lavoro e che, di fatto, limita la possibilità di cercarne un altro regolare; le politiche sociali poco volte ad integrare e favorire un insediamento permanente<sup>39</sup>.

In definitiva, se dal lato della domanda conviene mantenere il lavoratore immigrato in una condizione “debole” (ovvero il più possibile precario) e senza tutele e protezioni

---

<sup>38</sup> Reyneri E., *Immigrazione ed economia sommersa*, in Stato e Mercato, n° 53, 1998.

<sup>39</sup> Ad esempio la legge “Bossi-Fini” ha soppresso la facoltà di riscattare i contributi previdenziali versati (ad un tasso d'interesse del 5%) per gli immigrati che desiderassero tornare nel paese d'origine anche dopo solo pochi anni di lavoro in Italia.



(soprattutto in settori in cui il lavoro nero è strutturale), dal lato dell'offerta quanto più il lavoratore è "debole" tanto più avrà difficoltà ad inserirsi nel tessuto sociale del paese d'arrivo.

Per concludere è interessante sottolineare come paradossalmente i datori di lavoro possano rischiare meno assumendo irregolarmente un lavoratore straniero presente illegalmente piuttosto che uno con regolare permesso di soggiorno, visto che è meno probabile che un immigrato clandestino si rivolga a sindacati, ispettori del lavoro o ad altre istituzioni avanzando richieste di migliori condizioni di lavoro.

### **CAP. 3 - LE DISCRIMINAZIONI ETNICO-RELIGIOSE NEL MONDO DEL LAVORO EMERSE DALL'INDAGINE SUL CAMPO**

Il presente capitolo rappresenta il risultato dell'analisi comparata dei sei rapporti regionali. Si è scelto di estrapolare e analizzare le diverse tipologie di discriminazioni che attraversano trasversalmente tutti i contesti territoriali e tutti i settori lavorativi indagati. Questa scelta è dovuta alla considerazione che, in questo caso, la comparazione tra territori e settori lavorativi così diversi non sarebbe stata del tutto efficace, ma soprattutto perchè sono le discriminazioni e non i diversi tipi di inserimento lavorativo degli immigrati l'oggetto della ricerca.

In generale, il tema delle discriminazioni etnico-religiose in Italia non ha ancora conquistato un ruolo di primo piano, e si sente ancora la mancanza di una piena consapevolezza che porti ad un impegno sistematico in tema di lotta alla discriminazione da parte dei diversi attori coinvolti (istituzioni, aziende, organizzazioni sindacali, associazioni, ONG).

Questa mancanza di attenzione a tutti i livelli verso i temi della discriminazione -e il fatto che non vi siano dati certi sulle reali dimensioni del problema- non deve comunque portare a sottovalutare il fenomeno.

Il mondo del lavoro è uno dei principali ambiti nel quale si verificano episodi di discriminazione diretta e indiretta. Ma purtroppo, come ci ricorda il Rapporto dell'ENAR (European Network Against Racism) sulle discriminazioni in Italia del 2003:

*“Parlare di discriminazione nel mondo del lavoro in Italia significa necessariamente premettere la totale mancanza di dati a livello istituzionale sui casi concreti che si verificano sia nell'accesso all'impiego che sul luogo di lavoro. Le continue denunce da parte dei sindacati e le ricerche sull'argomento, comparate ai dati sull'occupazione degli immigrati, mostrano comunque un quadro allarmante, in cui sono ancora molte le forme di discriminazione che, in modo diretto o indiretto, determinano un diverso trattamento dei lavoratori stranieri rispetto agli autoctoni.”*<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> Cerretelli S. (a cura di), *Rapporto Alternativo ENAR 2003, Italia*, Rapporto finanziato dalla Commissione Europea, DG Occupazione e Affari sociali, , Firenze, 2003, [www.cospe.it](http://www.cospe.it)

Concretamente, possiamo dire che la discriminazione etnico-religiosa nel mondo del lavoro si verifica quando ai lavoratori immigrati, o a quelli appartenenti a minoranze etnico-religiose, è riservato un trattamento peggiore rispetto ai lavoratori autoctoni, nonostante possano essere comparabili in termini di qualifica, formazione, esperienza o altri criteri rilevanti.

I diversi fenomeni di discriminazione legati al mondo del lavoro si possono manifestare sotto molteplici forme: discriminazioni all'accesso, nelle condizioni e sul luogo di lavoro, nonché nei percorsi professionali e nelle modalità di dismissione dal lavoro.

Dalla disamina della ricerca effettuata a livello regionale è emersa un'elevata diffusione del fenomeno delle discriminazioni sia dirette che indirette, estese sia all'ambito dell'accesso al lavoro, sia all'ambito delle condizioni di lavoro. Non soltanto discriminazioni semplici ma anche discriminazioni multiple determinate dal concorso combinato di più fattori come la nazionalità e l'appartenenza al genere femminile, la nazionalità e gli anni di permanenza in Italia, la nazionalità e l'età, la nazionalità e la religione. Non trascurabili appaiono, infine, discriminazioni e atti di razzismo e xenofobia perpetrati ai danni dei lavoratori stranieri da parte di colleghi, superiori e datori di lavoro.

### **3.1 Le discriminazioni nell'accesso al lavoro**

La discriminazione nell'accesso al lavoro può essere ricondotta, oltre che alle molteplici barriere di carattere legale, alle forti reticenze che ci sono ancora adesso nel "permettere" agli immigrati di occupare posti di lavoro dove si registra un'elevata offerta autoctona, nonché ai lavori di maggiore prestigio o ad elevata qualificazione. Infatti, per la maggior parte degli stranieri, anche nei casi in cui dispone di un elevato capitale umano, l'entrata sembra essere permessa solo ai livelli più bassi del mercato del lavoro.

I canali di accesso al lavoro sono molteplici. Per praticità sono stati raggruppati in due categorie trattate nei seguenti sottoparagrafi: il primo relativo ai canali "formali" (concorsi e annunci di lavoro, ricerca nei centri per l'impiego e/o agenzie di lavoro in

somministrazione, ecc.); il secondo è quello relativo ai canali “informali” (“passaparola intracomunitario”, reclutamento mediante caporalato e luoghi di reclutamento informali, ecc.).

### *3.1.1 Le discriminazioni nell’accesso al lavoro attraverso canali “formali”*

#### *Lo sbarramento nel pubblico impiego*

Innanzitutto, dobbiamo cominciare soffermandoci brevemente sulla discriminazione nell’accesso al pubblico impiego ai danni dei cittadini non comunitari. Si tratta di una discriminazione di carattere istituzionale (vedi glossario) in quanto proveniente direttamente dalle normative italiane. Per quanto riguarda questo ambito concreto, un quadro normativo fortemente frammentato e complesso ha portato le diverse amministrazioni locali a interpretazioni differenti riguardo alla possibilità di accesso dei cittadini non comunitari al pubblico impiego.

Finora sembra prevalere una interpretazione esclusiva e protezionista della normativa, anche se ci sono diversi esempi di segno contrario, soprattutto per quanto riguarda la professione infermieristica. A titolo di esempio riportiamo due sentenze di senso opposto:

- a) nel 1999 un infermiere marocchino con titolo professionale italiano presenta domanda per partecipare ad un concorso di un'Asl genovese, ma viene escluso in base alla cittadinanza non comunitaria (DPR n. 487/1994<sup>41</sup>). Aiutato dall’associazione multietnica “Città Aperta” il giovane presenta un ricorso al TAR della Liguria che viene accolto in base alla “parità di trattamento e piena uguaglianza di diritti” stabilita dal T.U. 286/98 (sentenza 129/2001).

---

<sup>41</sup> Art.2, comma 1, del D.P.R. 487 09/05/1994 “Regolamento recante norme sull’accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi”: “*Possono accedere agli impieghi civili delle pubbliche amministrazioni i soggetti che posseggono i seguenti requisiti generali: 1) cittadinanza italiana. Tale requisito non è richiesto per i soggetti appartenenti alla Unione europea, fatte salve le eccezioni di cui al D.P.C.M. 7 febbraio 1994, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 febbraio 1994, serie generale n. 61.*”

- b) d'altro canto, una sentenza del TAR Toscana (depositata il 24 gennaio 2003) ha respinto un ricorso promosso da un lavoratore immigrato che aveva partecipato ad un concorso indetto dall'Usl n. 10 di Firenze per infermieri professionali.

### *I centri per l'impiego*

Per quanto riguarda l'accesso al lavoro tramite i Centri per l'impiego (CPI), la legge n. 469 del 1997<sup>42</sup> prevede, tra gli altri compiti previsti, anche quello del "collocamento dei lavoratori non appartenenti all'Unione europea". Pertanto, uno dei servizi costitutivi dei Centri per l'impiego è rappresentato dallo "Sportello per gli immigrati".

I lavoratori stranieri hanno cominciato ad usufruire di questo servizio fin dalla cosiddetta legge Martelli<sup>43</sup>, quando venivano ancora chiamati Uffici di Collocamento. Accedevano, però, a questo servizio più per consegnare le domande di assunzione che per cercare effettivamente lavoro.

Ancora oggi il numero di stranieri che si rivolge ai Cpi in cerca di occupazione è molto limitato, in parte per la preferenza di altri canali informali, in parte per una mancanza di fiducia rispetto all'efficienza di questo servizio.

Le difficoltà di accesso ai servizi per l'impiego da parte dei lavoratori immigrati sono in genere legate a tre ordini di fattori: le caratteristiche e i bisogni di questa tipologia di utenza, le competenze e la formazione degli operatori rispetto ad esse, le difficoltà che potremmo definire strutturali: sia a livello normativo-procedurale e sia a livello organizzativo dei CPI<sup>44</sup>.

---

<sup>42</sup> [D.Lgs. 23 dicembre 1997, n. 469](#), "Conferimento alle regioni e agli enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro, a norma dell'articolo 1 della legge 15 marzo 1997, n. 59".

<sup>43</sup> Legge 39/1990, in Gazz. Uff., 28 febbraio, n. 49, « Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 30 dicembre 1989, n. 416, recante norme urgenti in materia di asilo politico, di ingresso e soggiorno dei cittadini extracomunitari e di regolarizzazione dei cittadini extracomunitari ed apolidi già presenti nel territorio dello Stato. Disposizioni in materia di asilo ».

<sup>44</sup> Vitiello M. "L'accesso ai servizi del lavoratore immigrato interinale: limiti, possibilità e strategie locali" in Altieri G., Galossi E., Mora M., *Lavoratori non comunitari e lavoro in somministrazione a tempo determinato*, Collana dell'Osservatorio Centro Studi, Roma, 2006.

Alcuni dei testimoni intervistati nel corso delle ricerche regionali hanno confermato l'inadeguatezza dei servizi per l'impiego per quanto riguarda l'accesso al lavoro degli immigrati.

Da un lato, gli stessi impiegati dei Cpi lamentano forti difficoltà con le pratiche depositate dagli utenti stranieri, dovute ai continui cambiamenti della normativa di riferimento, a cui –tra l'altro- non seguono altrettanti corsi di formazione o di aggiornamento in loro favore, in aggiunta a una non sempre adeguata implementazione di servizi per gli immigrati all'interno dei Cpi. Dall'altro, gli utenti stranieri che si sono rivolti in passato a questi centri, indicano come fattori critici la mancanza di efficacia di questo meccanismo per la ricerca di una occupazione e il fatto di essere sistematicamente inquadrati nei livelli più bassi senza prendere in considerazione qualifiche o esperienze lavorative pregresse.

Inoltre, sovente la modulistica è solo in lingua italiana e la mancanza di mediatori culturali sono senza dubbio fattori di ostacolo. Anche gli stessi *software* utilizzati nei Centri non sono stati pensati per un utenza straniera, tanto che in molti casi non è possibile inserire dati anagrafici o codici fiscali che non siano italiani. Per ultimo, ma non meno importante, va considerato che i CPI hanno l'obbligo di rispettare la cosiddetta "preferenza del mercato interno"; ovvero: prima di assegnare un posto di lavoro ad una persona non comunitaria, devono verificare che tale impiego non possa essere occupato da un cittadino italiano o comunitario, contrastando con la "parità di trattamento".

### *Il lavoro interinale*

Il lavoro interinale, definito oggi in somministrazione, è stato introdotto e disciplinato dalla legge 196/97 (detta Pacchetto Treu)<sup>45</sup>. D'allora, si è ampiamente diffuso, tanto da diventare un elemento stabile del sistema produttivo italiano. Questa modalità d'intermediazione è ormai presente in diversi settori produttivi (con una prevalenza, comunque, nel settore industriale e meccanico) e interessa imprese di tutte

---

<sup>45</sup> Legge 196/1997, in Gazz. Uff. 4 luglio, n. 154 - Supplemento Ordinario n. 136, « Norme in materia di promozione dell'occupazione. »

le dimensioni, eccetto le piccolissime. Tra l'utenza delle Agenzie di lavoro in somministrazione vi è una elevata presenza di lavoratori non comunitari; infatti, la maggior parte delle filiali (81,1%) si occupa anche di lavoratori non comunitari<sup>46</sup>. Diverse ricerche e analisi condotte su dati di fonte amministrativa hanno evidenziato una presenza significativa di lavoratori non comunitari tra i lavoratori in somministrazione. Secondo i dati dell'INAIL, nel periodo compreso tra il 1998 e il 2004, ben 239.000 cittadini stranieri hanno trovato impiego attraverso le agenzie interinali, per un totale di 390.191 contratti sottoscritti.

La diffusione delle agenzie di lavoro in somministrazione come intermediari tra la domanda e l'offerta di lavoro, presenta delle disomogeneità sia a livello territoriale che a seconda dei settori produttivi.

L'84% (su 390.191) dei lavoratori stranieri in somministrazione sono stati impiegati in Italia settentrionale, il 12% nelle regioni centrali e il 4% nel Sud e nelle Isole. I lavoratori immigrati in somministrazione sono concentrati laddove la presenza di lavoratori immigrati è maggiore, sicché la gran parte di questi lavoratori si concentra in Lombardia. Ci sono però altri elementi che concorrono a questo tipo di distribuzione territoriale. Diversi studi<sup>47</sup> hanno evidenziato che la diffusione del lavoro interinale è avvenuta in Italia secondo un processo di tipo “*filtering down*” dal momento che le Agenzie hanno inizialmente investito soprattutto al Nord; ossia, dove il mercato è più dinamico e soltanto successivamente hanno aperto filiali al Sud. Il Mezzogiorno rimane tuttora un'area dove la presenza delle Agenzie è comunque scarsa.

I comparti dove si registra una maggiore presenza di lavoratori immigrati sono il metalmeccanico, seguito dal petrolchimico e dall'alimentare<sup>48</sup>.

Una ricerca condotta dall'Ires sui lavoratori non comunitari in somministrazione<sup>49</sup> evidenzia alcuni degli aspetti positivi e delle criticità che presenta il binomio agenzie di lavoro in somministrazione/lavoratori non comunitari, e cioè si tratta:

---

<sup>46</sup> Ires, *Terzo Rapporto sul lavoro atipico: verso la stabilizzazione del precariato?*, ottobre 2003.

<sup>47</sup> Cfr. Porro G., *Percorsi di lavoro interinale, in lavoro e sindacato in Lombardia*, Franco Angeli, Milano, 2003; Altieri G., Oteri C., *Il lavoro interinale come sistema. Bilancio di un quinquennio*, Ediesse, Roma, 2004; Consiglio S., Moschera L., *Le società di fornitura di lavoro temporaneo in Italia, Organizzazione e performance*, Milano, Angeli, 2001.

<sup>48</sup> Inail DNA, 2004

- a) di un canale che favorisce le possibilità per i lavoratori immigrati di avere accesso ad un mercato del lavoro regolare, consentendo dunque un rapporto – anche se di breve durata – con il mondo delle imprese che difficilmente potrebbero contattare direttamente;
- b) di una via per ritrovare un lavoro, pur disponendo di un capitale sociale debole anche per chi è da più tempo in Italia;
- c) di una attività a forte instabilità, di insicurezze per il futuro, di diverso trattamento rispetto ai lavoratori delle imprese clienti, di stress legato alla continua necessità di adattarsi a nuovi contesti lavorativi; nonché di una attività che crea paura/rischio di non riuscire ad abbandonare questo segmento del mercato del lavoro. Nel caso dei lavoratori stranieri assumono una rilevanza certamente maggiore ancorché combinate con la precarietà del soggiorno derivante dalla attuale legislazione in materia migratoria;
- d) di un modo per “congelare” al livello di ingresso le mansioni e le qualifiche professionali in proprio possesso finché il contratto rimane in somministrazione;
- e) di una attività che non permette di attivare la procedura di ricongiunzione familiare;
- f) di una modalità contrattuale che rende difficile il rilascio della carta di soggiorno dopo i prescritti cinque anni, a fronte della ritenuta precarietà del reddito.

In particolare, dalla presente ricerca sono emersi due interessanti elementi di riflessione: da un lato, il fatto che i datori di lavoro utilizzino il canale del lavoro in somministrazione come meccanismo per prolungare smisuratamente il periodo di prova; dall'altro, sembra che l'utilizzo del canale interinale per l'accesso al lavoro non impedisca ad alcune “imprese clienti” di avanzare al lavoratore richieste esplicite ed illecite che possono determinare discriminazioni semplici o multiple.

---

<sup>49</sup> Altieri G., Galossi E., Mora M., *Lavoratori non comunitari ... op. cit.*



### *Gli annunci di lavoro*

La risposta ad inserzioni sia nei giornali che su internet è un canale molto poco utilizzato dai lavoratori stranieri per la ricerca di un lavoro. Nel corso della nostra indagine - e come già emerso precedentemente da altre ricerche più approfondite sul tema come quella effettuata dall'ILO<sup>50</sup> - mostrano chiaramente come gli immigrati che decidono di usare questa modalità sono altamente esposti a rischi di discriminazione.

Una caratteristica rilevata dall'indagine pare sia una maggiore propensione alla discriminazione nei pubblici esercizi e da parte delle piccole imprese.

Nei pubblici esercizi e nel commercio il problema sembra sorgere dalla presunta "accettabilità" sociale del lavoratore straniero da parte dei clienti con cui deve avere rapporti faccia a faccia. Gli stranieri in genere, ma segnatamente coloro che provengono da determinate aree, come appunto i marocchini, sono ritenuti meno accetti dal pubblico rispetto agli italiani o a certe altre nazionalità.

Le piccole imprese, inoltre, potrebbero respingere più spesso gli stranieri per meccanismi di discriminazione, che in termini tecnici viene definita "statistica" (vedi glossario) e che potremmo definire cautelativa, tesa cioè ad evitare problemi che "normalmente" vengono attribuiti ad una certa categoria di lavoratori. Una forma di discriminazione legata a una qualche caratteristica negativa (ad esempio, una scarsa socializzazione al lavoro in impresa) che possiede solo una parte dei lavoratori del gruppo preso in considerazione, ma che porta a escludere dall'assunzione tutti i membri di questo gruppo perché il datore di lavoro non intende sobbarcarsi i costi di selezione. Ovviamente, assumere un lavoratore in prova permette di vagliarne le caratteristiche individuali, ma è anche costoso.

In teoria il ricorso alle inserzioni sui giornali dovrebbe segnalare l'intenzione da parte dell'impresa di utilizzare criteri universalistici nella selezione, poiché gli annunci sono aperti a tutti, ma in pratica l'uso delle inserzioni indica piuttosto l'esaurimento o l'indisponibilità del canale alternativo della conoscenza diretta.

---

<sup>50</sup> Allasino, E., Reyneri, E. ; Venturini, A.; Zincone, G., *La discriminazione dei lavoratori immigrati nel mercato del lavoro in Italia*, International Migration Papers, 67 – I, Ginevra, 2004.

Per quanto riguarda i lavori offerti sui giornali si tratta, spesso, di attività non qualificate, precarie e poco redditizie. Questo corrisponderebbe all'immagine usuale del mercato del lavoro immigrato. È probabile che, pur mantenendo una forte domanda, questi lavori siano ormai poco appetibili per i lavoratori italiani e che, in generale, il numero di giovani che potrebbero svolgerli temporaneamente si sia ridotto anche per ragioni demografiche.

Nel corso della nostra ricerca territoriale non è stato intervistato alcun lavoratore che avesse trovato un impiego tramite annuncio sui mezzi di comunicazione. In realtà, ancora oggi non è difficile trovare annunci di lavoro che tra i requisiti richiesti al lavoratore menzionano esplicitamente “no extracomunitari” o “no rumeni” ecc..., pur essendo assolutamente illegale.

#### *L'autocandidatura*

Pur essendo una strategia di accesso utilizzata in misura molto inferiore rispetto al passato, l'autocandidatura resta una modalità possibile per cercare lavoro. In tal senso appare, comunque, opportuno fare una considerazione. Abbiamo, infatti, riscontrato che nel caso in cui il lavoratore abbia una forte specializzazione può fare anche riferimento a questo tipo di canale – con una buona possibilità di successo – , sia attraverso annunci sui giornali, sia attraverso quello che potremmo definire come un “porta a porta” presso i diversi datori di lavoro per chiedere se hanno bisogno di un lavoratore con le sue caratteristiche.

Ad esempio, nella ricerca effettuata in Veneto nel distretto della concia di Arzignano, una modalità diffusa è quella che vede i lavoratori stranieri presentarsi autonomamente alle aziende per chiedere di venire assunti. In questo ultimo caso, si tratta normalmente di lavoratori già inseriti nel distretto che si orientano, per svariati motivi, a cambiare azienda.

### *3.1.2 Le discriminazioni nell'accesso al lavoro attraverso canali "informali"*

#### *Le reti comunitarie*

Nei diversi contesti regionali emerge come il meccanismo di accesso al lavoro più diffuso tra i lavoratori stranieri continui ad essere legato alle reti di conoscenza, intese come "i complessi legami interpersonali che collegano i migranti, migranti precedenti e non migranti nelle aree di origine e di destinazione, attraverso i vincoli di parentela, amicizia e comunanza d'origine"<sup>51</sup> e che si configurano come un insieme di opportunità e possibilità che influenzano inevitabilmente il percorso del migrante. L'ambito comunitario nel quale si inserisce il migrante ed il gruppo nazionale di appartenenza "mediano" in sostanza il rapporto con l'ambiente circostante e favoriscono (tramite i meccanismi amicali ed intracomunitari) il primo inserimento lavorativo; inoltre tale pratica funziona da "paracadute" nei momenti di criticità del vissuto quotidiano.

Attraverso le diverse testimonianze, è stata confermata l'importanza della rete amicale e parentale per l'accesso al posto di lavoro; quasi tutti gli intervistati nell'ambito della ricerca sul campo, infatti, hanno usufruito di questo sistema per ottenere un impiego.

I canali di ricerca basati sul passaparola e sulla conoscenza, pur considerati particolaristici, favoriscono l'inserimento di dipendenti di una specifica origine etnico-nazionale in una impresa o in un settore qualora i primi inserimenti abbiano avuto successo, consolidando l'immagine di affidabilità di questo gruppo. Può allora verificarsi una catena di segnalazioni di parenti e amici che crea nicchie etniche, discriminanti di fatto verso altri immigrati, e contribuendo, peraltro, alla concentrazione di determinati gruppi in pochi settori, dando luogo a fenomeni di segregazione occupazionale di tipo orizzontale.

L'utilizzo di questi canali informali per l'accesso al lavoro, se da un lato consente di soddisfare le esigenze di recepire un reddito, dall'altro può innescare forme di "segregazione" e "ghettizzazione" in attività definite collocate in genere a bassi livelli salariali e di status e per le quali sono molto difficili processi di mobilità verticale ed

---

<sup>51</sup> Massey, 1988 in M. Ambrosiani, *Delle reti e oltre: processi migratori, legami sociali e istituzioni*, Working papers del Dipartimento di studi sociali e politici, Università degli studi di Milano, 2006

orizzontale. Ciò potrebbe relegare i lavoratori immigrati in una posizione fortemente subalterna (segregazione occupazionale verticale) che impedisce una loro valorizzazione e promozione coerente ad esempio con le abilità e le capacità professionali acquisite o con il titolo di studio posseduto<sup>52</sup>.

A volte si tratta solo di favorire i gruppi di lavoratori già presenti in azienda in modo da utilizzare le reti di appartenenza nazionale o di etnia per favorire migliori inserimenti lavorativi, ma non è solo questo. Le esperienze di precedenti assunzioni, risultate nel tempo positive o negative, contano moltissimo nel determinare gli orientamenti e i pregiudizi su un'intera etnia o su un intero gruppo nazionale. D'altro canto, la rapida concentrazione che si è venuta a creare in taluni ambiti rispetto ad alcuni gruppi nazionali ed etnici (ad esempio nelle conerie di Arzignano, i lavoratori ghanesi e i *Sick*; nell'edilizia campana o laziale, i lavoratori rumeni; nella agricoltura in Sicilia, i lavoratori magrebini), conferma il fatto che le reti etniche ed informali agiscano da catalizzatori di manodopera trovando spesso il consenso dei datori di lavoro, interessati ad acquisire manodopera accomodante ed affidabile.

Come già evidenziato, dunque, l'utilizzo sistematico dei *network* nel processo d'incontro fra domanda e offerta lavorativa contribuisce ad alimentare i fenomeni di segmentazione del mercato del lavoro. Siamo così di fronte a un fenomeno di "segregazione occupazionale orizzontale" che vede alcune comunità concentrate in pochi settori ed occupazioni. Inoltre, l'utilizzo sistematico di questo canale, che può in un primo momento rappresentare un vantaggio per quei lavoratori appartenenti alle comunità più radicate in alcuni settori, comporta una discriminazione diretta nell'accesso al lavoro per gli individui appartenenti ad altre comunità. Secondo Reyneri, infatti, *"... la rete è essenziale a trovare l'occupazione, è "una discriminazione positiva" poiché ci sono casi in cui i datori di lavoro preferiscono i migranti sicuri perché economici, vulnerabili e docili. In avvenire, la discriminazione negativa rinforzerà questo processo, che, inoltre, è autoalimentante. I rischi si ravvisano non soltanto per il*

---

<sup>52</sup> In tal senso, è interessante segnalare come diversi autori identifichino nelle reti e nella domanda del mercato del lavoro, due tra le cause principali del fallimento delle politiche migratorie restrittive e della necessità di continui processi di regolarizzazione straordinaria. Cfr. Van Amersfoort H., *Migration: the limits of governmental control*, in "New community" a.22, n. 2, Abingdon, England, 1996; S. Castels, *The factors that make and unmake migration policies*, in "International migration review", vol. 8, n. 3, 2004.

*funzionamento del mercato di lavoro ma per la società nel suo insieme, dal momento che i benefici sono solo a breve termine<sup>53</sup>...”*

I lavoratori appartenenti a comunità meno inserite in un determinato settore, non avendo accesso alle reti di conoscenza che fungono da tramite tra l’offerta e la domanda hanno maggiori difficoltà a lavorare in quel determinato settore. Il fatto che un gruppo nazionale monopolizzi quasi del tutto, attraverso le reti parentali, amicali e di fiducia con i datori di lavoro, comporta che altri gruppi di immigrati, o perché arrivati dopo, o per una minore visibilità sul mercato del lavoro, non riescono ad essere impiegati in quel lavoro.

#### *Il caporalato e “il mercato delle braccia”*

Un canale alternativo alle reti per l’accesso informale al mercato del lavoro è sicuramente quello del cosiddetto “mercato delle braccia”. In tal senso, le informazioni che abbiamo raccolto tramite le testimonianze ci mostrano un mercato del lavoro in cui l’accesso in comparti come l’edilizia o l’agricoltura è fortemente condizionato dal ruolo dei cosiddetti “caporali” che da un lato utilizzano il passaparola delle reti informali, dall’altro attingono al bacino della manodopera straniera in ben definiti luoghi di “concentramento” la mattina molto presto, prima che inizi il lavoro nei campi o nei cantieri. In particolare, i caporali sono per lo più soggiornanti di lunga durata che conoscono, quindi, sia il contesto di emarginazione in cui si trovano i migranti, sia il contesto produttivo territoriale. È grazie a queste conoscenze specifiche che la loro intermediazione è assai estesa e strutturata. Il caporale viene utilizzato dal datore di lavoro per reclutare i lavoratori immigrati e per mediare il suo rapporto con i lavoratori. Per questi “servizi” oltre a essere pagato dal datore di lavoro, spesso trattiene dei soldi sulla paga degli stessi lavoratori.

Infine, un altro aspetto da non trascurare è quello del meccanismo concorrenziale al ribasso, o il cosiddetto fenomeno del *dumping*<sup>54</sup>. Infatti, la presenza di soggetti non

---

<sup>53</sup> Reyneri E., *Migrants Involvement In Irregular Employment In The Mediterranean Countries Of The European Union*, Geneva, 2001; e ancora “...La stessa possibilità di inserirsi in reti etniche, se inizialmente è un vantaggio, può divenire con il tempo una trappola che limita le possibilità di autonomia e di auto-realizzazione degli immigrati...” in Allasino, E., Reyneri, E. ; Venturini, A.; Zincone, G., *La discriminazione dei lavoratori immigrati... op. cit.*

inseriti in un gruppo sociale tendenzialmente stabile o semplicemente immigrati di “nuova data” - e dunque disposti ad accettare trattamenti salariali (se possibile) inferiori di quelli degli altri lavoratori concorrenti – innesca spesso un meccanismo di abbassamento ulteriore di salari e tutele ai danni di tutti i lavoratori.

Ciò avviene sia rispetto ai lavoratori autoctoni, sia rispetto ad altri lavoratori stranieri di più “vecchia data” che lamentano un peggioramento delle loro condizioni di lavoro legato ai nuovi ingressi.

I lavoratori stranieri intervistati, affermano che le difficoltà con la lingua degli stranieri di recente immigrazione, la mancata consapevolezza dei loro diritti, il sistema di regole sociali vissuto in patria, pregiudica la condizione di tutti gli stranieri occupati in Italia e mortifica lo stato del diritto nel mercato del lavoro locale. Infatti, quando all’anzianità migratoria non si è accompagnato un percorso di inserimento nei circuiti legali del lavoro e non si è acquisita una specializzazione professionale si rischia di essere soppiantati dai nuovi flussi che, in quanto bisognosi di un immediato inserimento lavorativo che permetta loro un veloce ritorno dell’investimento economico sostenuto per la partenza, sono “disposti a tutto” pur di lavorare, risultando in tal modo più “vulnerabili” e facilmente ricattabili viziando in tal modo il mercato del lavoro con una politica del ribasso.

## **3.2 Le discriminazioni nelle condizioni di lavoro**

### *3.2.1 Il riconoscimento del titolo di studio*

Preme notare, anche se si tratta di un argomento di carattere più generale, la questione sollevata da molti degli intervistati in merito al mancato riconoscimento dei titoli di studio in possesso di lavoratori immigrati. Questo si configura come un “impedimento” non secondario all’accesso a posizioni lavorative più idonee alle conoscenze e alle capacità possedute; impedimento che determina un elemento “che distorce” le reali potenzialità dell’immigrato e che, di fatto, lo “ghettizza” in posizioni lavorative di basso profilo professionale. Viene, infatti, avvertita una frattura fra le

---

<sup>54</sup> Dall’inglese *to dump*: vendere sottocosto. Termine usato nella letteratura economica per indicare la situazione in cui un prodotto è venduto, su un dato mercato e in un tempo preciso, ad un prezzo talmente basso da rendere difficile competere con esso.

potenzialità in possesso dei lavoratori stranieri e quanto da loro effettivamente ottenuto, almeno in termini di accesso ai lavori più professionalizzati; ciò è riconducibile anche alle difficoltà incontrate nel farsi riconoscere i titoli di studio e le qualifiche professionali, che portano inevitabilmente a forme variegate di “segregazione occupazionale” e li spingono sovente in determinate nicchie del mercato del lavoro.

Le esperienze lavorative pregresse fatte nel paese di origine, si scontrano con la prevalenza di una ristretta gamma di occupazioni dequalificate in quello di arrivo, evidenziando l'esistenza di un rilevante *gap* tra competenze e professionalità possedute dal lavoratore e l'attività che di fatto è chiamato a svolgere. L'inserimento nel mercato del lavoro italiano in diversi casi alimenta un processo di dequalificazione del capitale umano. Praticamente unanime è la dichiarazione di scarsa o nulla spendibilità del titolo di studio, che pare essere totalmente misconosciuto sia dalle aziende sia dalle agenzie di collocamento le quali bollano i titoli posseduti, come peraltro le esperienze di lavoro svolte in patria, come non validi nel mercato del lavoro locale.

In tal senso, la mancanza di accordi internazionali per sostenere e rinforzare il principio di equipollenza dei titoli di studio incide direttamente sul tipo di inserimento nel mercato del lavoro degli stranieri in condizioni di pari opportunità, contribuendo in questo modo a rinforzare i processi di *brain wasting*, cioè una dilapidazione del capitale umano, all'interno dei movimenti migratori.

### 3.2.2 *L'inquadramento contrattuale*

L'inquadramento professionale rappresenta un ulteriore fattore in grado di determinare la fragilità sociale e lavorativa degli stranieri.

Innanzitutto bisogna rilevare che, come abbiamo già avuto modo di vedere, la maggior parte dei lavoratori stranieri è inquadrata contrattualmente ai livelli più bassi, nonostante svolgano di fatto mansioni che, secondo quanto previsto nei rispettivi contratti collettivi di categoria applicati, appartenerebbero a livelli di inquadramento più alti. Il sottoinquadramento al momento dell'assunzione è dunque una delle discriminazioni più frequenti e unanimemente riconosciute.

Infatti, avere una precedente esperienza lavorativa nel settore, non si traduce sovente in una valorizzazione di quella esperienza giacché, al momento dell'inquadramento e della stipula del contratto, non vengono di solito riconosciute le qualifiche precedenti, siano esse maturate già nel nostro paese o in quello d'origine.

Si tratta di fenomeni che potremmo definire di segregazione occupazionale verticale; ovvero, i lavoratori stranieri o appartenenti a minoranze etnico-religiose sono inquadrati nei livelli più bassi dei rispettivi ambiti lavorativi, anche se tra di loro ci sono operai specializzati o molti di loro lavorano con la stessa azienda da diversi anni e possono dunque vantare un percorso formativo rilevante.

Alla luce dell'indagine sul campo è risultata frequente la pratica di un persistente *sovramansionamento* a danno dei lavoratori migranti, ma appare inapplicata la norma di legge per cui decorsi tre mesi, dovrebbe dare diritto all'assegnazione di una mansione superiore effettivamente svolta e con una relativa maggior retribuzione<sup>55</sup>. Lo stesso non può dirsi in relazione ai lavoratori italiani, per i quali si è riscontrata una varietà di inquadramenti meno disequilibrata tra capitale sociale formale e pratica lavorativa sostanziale.

Seppur occupati in attività lavorative poco appetibili per la popolazione locale la selezione in ingresso sembra essere, secondo la percezione degli intervistati, basata sull'accettazione e la disponibilità ad espletare certi tipi di mansioni. La posizione subalterna, dunque, costituisce per gli stranieri, in ogni caso, un mezzo per conseguire il reddito necessario all'avvio ed alla realizzazione del proprio progetto. È casomai la percepita difficoltà a cambiare (almeno per ora) il lavoro e l'impossibilità di una mobilità verticale, che consenta di poter accedere a posizioni più consone ai titoli di studio e alle capacità acquisite, a costituire un fattore di criticità al momento non risolvibile.

Inoltre, come già evidenziato da diverse ricerche<sup>56</sup>, la mobilità verticale tra i lavoratori stranieri appare molto limitata. Dal punto di vista delle possibilità di carriera,

---

<sup>55</sup> Art. 2103 c.c.: "... nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi".

<sup>56</sup> Vedi ad esempio Perocco F. (a cura di), *Lavoro e discriminazioni ... op. cit.*



ad esempio, si riconferma –con i risultati raggiunti dalla nostra ricerca- che le situazioni in cui ai lavoratori immigrati viene offerta l’opportunità di assumere compiti di maggiore responsabilità appaiono ancora poco frequenti, malgrado vi siano lavoratori con esperienza pluriennale. La possibilità di competere in modo paritario con gli italiani per l’acquisizione di ruoli di responsabilità pare ancora molto difficile. Anche se può capitare di vedere qualche straniero eletto a ruolo di responsabilità, questo avviene spesso nelle aziende in cui il personale è quasi esclusivamente straniero. Ciò, per la possibilità di comunicare più facilmente con altri lavoratori della stessa nazionalità.

La dequalificazione della manodopera immigrata, per questa via, contribuisce non solo ai processi di *brain wasting* (sopra citati), ma può costituire anche un elemento che compromette il corretto funzionamento del mercato del lavoro, dal momento che in tal modo vengono alimentati i processi di segmentazione e di incomunicabilità tra ambiti diversi. Questi processi di “dequalificazione” raggiungono tassi particolarmente elevati nel caso delle donne, rispetto alle quali le discriminazioni indotte dalla nazionalità si sommano quelle basate sul genere. È evidente che questi meccanismi funzionano allo stesso modo con delle discriminazioni fondate sull’età, sulla disabilità o sulla religione, innescando in questo modo processi di *discriminazione multipla*.

### *3.2.3 Il rispetto degli oneri contrattuali e le condizioni di lavoro*

Le discriminazioni che riguardano il rispetto degli oneri contrattuali e le condizioni di lavoro sembrano essere dovute a un più complessivo processo di segmentazione e precarizzazione del mercato del lavoro che, a contatto con una categoria di manodopera più “vulnerabile” - quale è quella rappresentata dai lavoratori stranieri - concorre all’allentamento delle tutele. Sul fronte delle tipologie di contratto, negli ultimi anni, si è assistito ad una crescita dell’utilizzo di formule contrattuali c.d. “atipiche”, facendone in molti casi un uso indebito. L’utilizzo delle diverse tipologie contrattuali a termine, comportano maggiori rischi di precarizzazione quando applicate a lavoratori stranieri che hanno una condizione oggettiva di soggiorno già precaria di per sé. La temporaneità dei rapporti di lavoro incide direttamente sulla condizione di soggiorno, essendo gli uni e le altre strettamente legate tra loro. Ma non solo, tali fattori incidono direttamente

anche sul progetto migratorio complessivo del lavoratore e sulla sua possibilità di stabilizzazione o di ricongiungimento familiare.

Un altro elemento emerso con chiarezza dalla ricerca riguarda il ricorso smisurato agli straordinari da parte degli immigrati. I lavoratori stranieri sono particolarmente soggetti alla consuetudine dell'orario straordinario, e si dividono tra quanti ricercano questo tipo di opportunità e quanti sono per certi versi obbligati a svolgerla. In quest'ultimo caso è possibile parlare ancora una volta di discriminazione diretta che essi subiscono nelle condizioni di lavoro. Peraltro, gli orari di lavoro molto lunghi, fino a coprire spesso l'intera giornata, vanno a detrimento degli spazi dedicati alla dimensione familiare e sociale; pertanto sono da considerarsi in qualche modo un ostacolo al processo di inserimento dell'immigrato nell'ambiente sociale e relazionale extralavorativo. Questo problema scaturisce anche dall'esistenza di zone di lavoro "grigio", in cui frequentemente viene richiesto ai lavoratori stranieri di lavorare più ore di quelle registrate sul contratto. Queste ore di lavoro straordinario non vengono contabilizzate come tali, ma pagate sovente "fuori busta". Questo tipo di richiesta viene effettuata in maggior misura ai lavoratori stranieri che, sia per motivi economici, che per il timore di perdere il lavoro, tendono spesso ad accettare tali richieste senza troppa resistenza.

Allo stesso modo, sembra essere una consuetudine ormai affermata l'utilizzo dei lavoratori stranieri per lo svolgimento delle mansioni più pesanti o per la copertura dei turni o degli orari più disagiati (soprattutto di notte, nelle festività e nei fine settimana).

Nel corso dell'indagine sono stati riscontrati diversi casi di mancato pagamento o di irregolarità sostanziali nel trattamento di fine rapporto (TFR), in quanto spesso non corrisposto ai lavoratori stranieri.

#### *3.2.4 La retribuzione*

L'importanza della retribuzione è determinante, in quanto è quella che influenza più delle altre la riuscita del progetto migratorio. Le condizioni di lavoro per l'immigrato, pur importanti, sembrano avere un peso inferiore e comunque subordinato all'ottenimento di un reddito:

“...La stabilità occupazionale del lavoratore è molto importante anche per comprendere l’assimilazione salariale del lavoratore straniero: infatti, più stabile è un lavoratore straniero e più simile sarà il suo profilo salariale a quello di un lavoratore nazionale...”<sup>57</sup>

La paga raggiunge difficilmente i livelli retributivi dei lavoratori italiani anche quando sono accomunati dalle stesse condizioni di lavoro. Come abbiamo già avuto modo di comprovare (vedi capitolo 1), i lavoratori stranieri percepiscono in media un salario inferiore ai loro colleghi italiani..

Durante lo svolgimento della nostra indagine abbiamo riscontrato diverse situazioni ed atteggiamenti al riguardo. Tra i lavoratori regolari - quindi italiani e stranieri - sembra prevalere la parità di salario, mentre per gli stranieri che svolgono lavori in condizioni irregolari o sono collocati nelle zone di lavoro “grigio” dei diversi settori sono molto più numerosi i casi in cui i salari sono più bassi di quelli dei colleghi italiani. È interessante segnalare sul versante della remunerazione che alcuni lavoratori immigrati denunciano da diversi anni, da quando cioè si è imposto un regime di “segretezza della busta paga”, l’impossibilità di conoscere gli stipendi corrisposti ai loro colleghi. Le irregolarità, poi, sono talmente frequenti in alcuni settori che molti lavoratori stranieri, anche tra quelli iscritti al sindacato, ammettono di aver optato per una soluzione di acquiescenza ed accettazione dello *status quo*; si rifiutano consapevolmente di verificare le buste paga per evitare arrabbiate e delusioni continue.

Una caratteristica che appare comune a tutti i settori produttivi indagati è che nelle aziende più grandi e sindacalizzate i rischi di discriminazioni di questo tipo verso i lavoratori stranieri appaiono più ridotte, mentre in contesti più piccoli e meno, toccati dall’azione sindacale, questo tipo di irregolarità sono molto più frequenti.

Nel settore della agricoltura, che nella nostra ricerca territoriale è stato indagato in Sicilia, sono frequenti i casi in cui ai lavoratori stranieri è imposto un vincolo di produttività che invece non grava sui lavoratori italiani, estranei al fenomeno del

---

<sup>57</sup> in Allasino, E., Reyneri, E., Venturini, A., Zincone, G., *La discriminazione ... op. cit.*; pag. 22

caporalato; vincolo che se non rispettato, determina la fuoriuscita da quel mercato del lavoro.

Nel caso della Campania, dove la ricerca ha interessato il settore edile, non sono rari i casi in cui, quando si tratta di lavoratori stranieri, il datore di lavoro si appropria della indennità di disoccupazione erogata dalla Cassa Edile.

I lavoratori stranieri del settore conciario nel Veneto, invece, in molti casi chiedono essi stessi di determinare il salario in relazione alle quantità produttive effettivamente realizzate: pur con alcune varianti, pare di poter dire che i lavoratori immigrati preferiscono addirittura meccanismi come il cottimo, per avere una misura immediata del salario guadagnato e raggiungere obiettivi di guadagno più significativi. Per quanto riguarda l'erogazione del salario, invece, emerge un'esplicita preferenza per pagamenti non regolari. L'utilizzo di sistemi di cottimo e la preferenza per il "nero" sono fenomeni non certo nuovi nel settore, in cui si verificavano prassi analoghe con i lavoratori nazionali. La pratica contrattuale ha fortemente ridimensionato per i lavoratori locali queste logiche, ma esse tendono a riproporsi per i lavoratori immigrati determinando il verificarsi di discriminazioni dirette nel contesto di lavoro.

L'alto tasso d'irregolarità contrattuale generalizzata è considerato dai diversi rappresentanti sindacali come uno dei principali problemi a cui vanno incontro i lavoratori stranieri, ed è stata sperimentata, almeno per un periodo di tempo, dall'ampia maggioranza degli intervistati durante il proprio percorso lavorativo. In questi casi, il mancato pagamento o le sostanziali differenze remunerative che si registrano in paragone con quanti sono in regola appaiono piuttosto rilevanti. Nel caso in cui, inoltre, il lavoratore è senza un valido titolo di soggiorno, non solo il lavoratore è maggiormente esposto a discriminazioni sul luogo di lavoro, ma non può neppure usufruire delle possibilità di tutela offerte dai sindacati.

### **Box 1: Il contratto di compartecipazione**

Il contratto di compartecipazione, in mancanza di una definizione giuridica, può essere definito come il contratto con il quale una parte (concedente) attribuisce all'altra (compartecipante) la partecipazione agli utili e alle spese di un'impresa agricola,

attraverso la concessione di un fondo per la coltivazione, verso il corrispettivo di un determinato apporto (prestazione d'opera). Per effetto del contratto di compartecipazione l'imprenditore concede la coltivazione della terra sotto serra al partecipante impegnandosi a corrispondere metà della quota degli utili che deriveranno dalla gestione dell'azienda agricola che questi si impegna a condurre<sup>58</sup>. Il partecipante si obbliga ad eseguire tutti i lavori necessari per una buona coltivazione della serra, compresa la raccolta del prodotto e a rilasciare, alla fine del rapporto, la terra libera da residui della coltivazione. Al partecipante spetta, inoltre, la buona cura e la manutenzione ordinaria dei mezzi meccanici forniti dall'azienda. Con l'operare di tale meccanismo, l'impresa rimane di proprietà esclusiva del concedente che diviene titolare di un diritto di credito avente ad oggetto le anticipazioni fatte al lavoratore, a copertura della sua quota, per le spese di conduzione. Il partecipante, invece, diviene, a sua volta, titolare di un diritto di credito avente ad oggetto: a) la partecipazione agli utili nella misura del 50%; b) il versamento dei contributi previdenziali e assicurativi in riferimento alle giornate lavorative dichiarate dal concedente<sup>59</sup>.

La durata del rapporto di compartecipazione non può essere inferiore ad un ciclo colturale. Se per un verso l'esperienza della compartecipazione ha rappresentato negli anni uno strumento di emancipazione del lavoratore dalla condizione di bracciante agricolo; oggi questo strumento utilizzato, appunto, per regolare i rapporti di lavoro con lavoratori stranieri, alla luce anche della legislazione esistente in materia di immigrazione, mostra notevoli elementi di criticità.

Alcuni di questi elementi inducono a ritenere convincente l'eventualità che tale schema contrattuale venga adottato al fine di eludere la normativa inderogabile a favore del lavoratore dipendente.

Tra gli elementi di criticità cui dà vita il contratto di compartecipazione, nella sua applicazione concreta, quando parte contrattuale è un lavoratore non comunitario, vi è quello relativo alle modalità di vendita del prodotto. È qui che si riscontra, in maniera

---

<sup>58</sup> Per particolari impianti terricoli aventi strutture diverse da quelle tradizionali (strutture in ferro, produzione sub-strati, impianti di irrigazione computerizzati, ecc.) la suddivisione del prodotto sarà ripartito nella misura del 60% per il concedente e del 40% per il partecipante.

<sup>59</sup> I partecipanti vengono considerati, ai fini previdenziali, lavoratori dipendenti a tempo determinato.

evidente, un elemento di debolezza della forza del lavoratore e si specifica un fattore di discriminazione nei confronti dei lavoratori compartecipanti extracomunitari che negli anni non hanno raggiunto l'obiettivo della parificazione nelle condizioni di lavoro con i lavoratori autoctoni. In passato, lo schema contrattuale della compartecipazione, praticato dai vecchi braccianti agricoli locali, lasciava i lavoratori liberi nella determinazione del tipo di produzione, nelle modalità organizzative del lavoro ed anche nella vendita del prodotto. Tale disposizione contrattuale rendeva liberi i lavoratori e allontanava il rischio di imbrogli. Di fatto succede, in via consuetudinaria, che i lavoratori compartecipanti autoctoni procedono in prima persona alla vendita del prodotto e, poi, a consegnare al concedente la relativa parte di guadagno; lo stesso non fanno i compartecipanti migranti. Quando compartecipante è un lavoratore straniero, gli imprenditori si occupano direttamente della vendita dei prodotti.<sup>60</sup>

### *3.2.5. La formazione nei luoghi di lavoro*

La condizione dei lavoratori immigrati in un mercato del lavoro che tende sempre di più ad abbassare i costi della manodopera, quale soluzione delle imprese per ritrovare competitività, è come abbiamo potuto riscontrare particolarmente difficile. In tal senso, i mancati investimenti in formazione nelle sue diverse articolazioni (professionale, linguistica nonché quella concernente la sicurezza sul lavoro e sugli infortuni) rappresentano un handicap piuttosto rilevante. Le imprese, infatti, sembrano trascurare i momenti di formazione e ciò, soprattutto, in quei settori in cui il peso della manodopera straniera è maggiormente incidente.

#### *La formazione sulla sicurezza*

---

<sup>60</sup> Dalle interviste, tuttavia, è emersa un'interessante eccezione: nel raro caso in cui il lavoratore possieda una partita IVA, questi procederà a vendere direttamente la propria parte della produzione.

Dalle interviste<sup>61</sup> emerge che alla formazione sulle modalità di prevenire incidenti e rendere sicuri i posti di lavoro è dedicata pochissima attenzione. I dati nel I capitolo evidenziano che i lavoratori stranieri sono più soggetti a infortuni e a contrarre malattie dei lavoratori italiani. In tal senso, la mancanza di informazioni e di conoscenza dei rischi è certamente un motivo dirimente per spiegare un tasso di infortuni così alto tra i lavoratori stranieri. Gli immigrati che lavorano nei campi o nei cantieri, soprattutto se svolgono la loro attività in maniera irregolare e/o in aziende di piccole dimensioni e non sindacalizzate, di norma non ricevono alcuna formazione specifica su come limitare i rischi che corrono nello svolgimento delle loro attività<sup>62</sup>. L'esperienza e il "passaparola" con gli altri colleghi sono gli unici strumenti formativi/informativi che hanno a disposizione. La discriminazione in questo caso è frutto, non tanto delle differenze etnico-religiose o di nazionalità degli immigrati rispetto ai lavoratori autoctoni, ma dalla condizione stessa di "lavoratore immigrato"; nel senso che sovente l'immigrato è relegato in ambiti e attività lavorative in cui la formazione e la sicurezza risultano essere concetti quasi totalmente trascurati. Nell'industria, ad esempio, soprattutto in aziende di dimensioni non piccole, sembra più facile per un lavoratore, sia esso immigrato o meno, poter partecipare a corsi specifici sulla sicurezza personale ed ambientale.

Al riguardo una indagine condotta dall'Istituto Italiano di Medicina Sociale<sup>63</sup> ha messo in evidenza che i lavoratori stranieri non comunitari costituiscono il segmento di popolazione maggiormente esposta a maggior rischio infortunistico. I motivi che possono spiegare questa situazione sono correlabili a circostanze oggettive dovute alla maggior difficoltà che questi lavoratori registrano rispetto a quelli inerenti alla media dei lavoratori nazionali. I fattori che incidono sulla maggiore possibilità di subire un infortunio sono quelli che caratterizzano il lavoro stesso degli immigrati; ossia quelli che la letteratura internazionale definisce con le "3 D": *Dirty, Dangerous and*

---

<sup>61</sup> Cfr. anche Galossi, E. e Zelinotti, R., *Il fenomeno del lavoro irregolare tra i lavoratori stranieri*, Paper in fase di pubblicazione. [www.ires.it](http://www.ires.it)

<sup>62</sup> Cfr. Fillea, *Il colore dei diritti*, Secondo Dossier Fillea Cgil sul lavoro ed immigrati in edilizia, 2004. [www.fillea.it](http://www.fillea.it)

<sup>63</sup> Pittau F., Spagnolo A. (a cura di), *Immigrati e rischio infortunistico in Italia*, Istituto Italiano di Medicina Sociale, Roma, 2003

*Demanding jobs*<sup>64</sup>, o come possono essere tradotte in italiano<sup>65</sup>, le “5 P”: *precari, pesanti, pericolosi, poco pagati, penalizzati socialmente*.

Ciò comporta, in aggiunta, che gli stessi lavoratori hanno una bassa percezione del rischio, e a volte non comprendono - a causa della lingua - i pericoli potenziali. Infine, non sono secondarie le situazioni che caratterizzano complessivamente la vita extralavorativa e che possono gravare sul benessere psicofisico degli immigrati.

A questi elementi se ne aggiungono altri che contribuiscono all'accentuarsi del rischio infortunistico, come la giovane età e la scarsa esperienza ad esempio nei turni di notte o nelle aziende prive degli strumenti di sicurezza<sup>66</sup>.

Ciò avviene in modo particolare nel mercato del lavoro sommerso. A titolo esemplificativo è utile segnalare quanto emerso dalle interviste in settori come l'agricoltura e l'edilizia.

Nel primo caso non sembra esistere alcun tipo di precauzione per prevenire gli incidenti sul lavoro, e va detto che in questo caso la percezione dei lavoratori non è sempre conscia dei rischi che corrono. Non sono forniti abiti da lavoro, né guanti, né calzature adatte. L'attività si svolge o all'aperto o nelle serre e in entrambi i casi il rischio di insolazione o di disidratazione è molto alto, soprattutto considerando che spesso non c'è acqua potabile corrente nei dintorni al luogo di lavoro. Inoltre, i contesti di lavoro sono spesso del tutto inadeguati dal punto di vista igienico. Non c'è alcuna forma di tutela per chi si arrampica su scale più o meno fatiscenti per la raccolta dei frutti, per chi lavora per ore con la schiena piegata a raccogliere ortaggi o per chi utilizza dei macchinari (trattori, trebbiatrici, eccetera) senza aver avuto alcun tipo di formazione al riguardo. I nostri interlocutori non hanno mai subito incidenti particolarmente gravi, ma dalle loro testimonianze appare chiaro quanto siano elevati i rischi che corrono ogni giorno. Da evidenziare, infine, come non venga posta alcuna attenzione al contatto con le sostanze tossiche. L'uso dei diserbanti è alto e spesso è proprio compito dei lavoratori stranieri distribuirlo sulle piantagioni, senza alcuna

---

<sup>64</sup> Abella, M.I., Park, Y. e Bohning, W.R., *Adjustments to labour shortages and foreign workers in the Republic of Korea*, International Migration Papers, 1, ILO, Geneva, 1995.

<sup>65</sup> Carchedi F., Mottura G., Pugliese E. (a cura di), *Il lavoro servile e le nuove schiavitù*, Franco Angeli, Milano, 2002.

<sup>66</sup> Galossi E., Mora M., *Lavoratori immigrati nel settore edile*, Ires 2005.



protezione: né per gli occhi, né per le vie respiratorie. Il rapporto di Medici senza Frontiere del 2005<sup>67</sup> ha riscontrato come le patologie più diffuse tra questi lavoratori sono le sciatalgie, nevralgie, i traumi muscolari e articolari, perché il lavoro consiste nello stare piegati per 9 ore al giorno senza poter nemmeno appoggiare le mani sulle ginocchia; la velocità del lavoro è tale che questa semplice operazione non si può fare. Il contatto, inoltre, con la terra provoca enteriti ed altre patologie dermatologiche, oltre ai casi di intossicazione dovuta a fitofarmaci durante la raccolta di prodotti in serra.

Nel settore edile, le grandi imprese che si aggiudicano gli appalti (spesso al massimo ribasso), si affidano ai subappalti e quindi ad imprese più piccole per mantenere bassi i costi. In tal modo i fondi da destinare alla formazione sulla sicurezza sono spesso tagliati e inoltre per ammortizzare ulteriormente i costi le imprese più piccole tagliano sui salari utilizzando manodopera straniera, sovente, irregolare e clandestina. Recenti inchieste<sup>68</sup> hanno evidenziato gli enormi rischi che corrono i lavoratori immigrati nel settore edile (258 vittime nel corso del 2006 con un aumento del 35% rispetto all'anno precedente) e il significativo ricorso al lavoro nero nei cantieri (nel corso del 2006 sono stati individuati oltre 16.000 lavoratori stranieri sconosciuti all'Inail).

#### *La formazione professionale e linguistica*

Per quanto concerne, invece, la formazione professionale – nel complesso piuttosto sottodimensionata nel mercato del lavoro italiano – la presenza dei lavoratori stranieri all'interno dei corsi appare del tutto impercettibile. Non si tratta neanche in questo caso di una discriminazione diretta, giacché nessun tipo di ostacolo formale o barriera impedisce a priori l'accesso alla formazione. Le difficoltà sono piuttosto legate alla durata (diversi mesi) dei corsi e al fatto che questi non sono remunerati. Da un lato, con la attuale normativa, il permesso di soggiorno di un lavoratore straniero è legato al contratto di lavoro, dall'altro, difficilmente un lavoratore straniero si può permettere di partecipare a un corso di diversi mesi senza remunerazione, non disponendo solitamente di una rete di sostegno in grado di supportarlo economicamente durante questo periodo.

---

<sup>67</sup> Medici senza frontiere, *I frutti dell'ipocrisia. Storie di chi l'agricoltura la fa. Di nascosto*, Sinnos Editrice, Roma, 2005

<sup>68</sup> Cfr. G. Bonincontro "La strage dei lavoratori immigrati nei cantieri d'Italia" in *Metropoli* anno 2 n. 7, allegato del quotidiano La Repubblica del 25/02/2007

Inoltre, va segnalata la carenza strutturale di opportunità di formazione linguistica in grado di favorire gli immigrati nel percorso di inserimento e di crescita professionale, nonché di saper prevenire gli infortuni correlati alle mansioni svolte.

### **3.3 Le discriminazioni in uscita: il licenziamento e il trattamento previdenziale**

#### *3.3.1 Il licenziamento*

La fine o l'interruzione del rapporto di lavoro rappresenta un ulteriore momento in cui sono state ravvisate discriminazioni anche in presenza di un rapporto di lavoro regolare.

In concreto, nel caso del settore agricolo, dai resoconti dei testimoni privilegiati e dalle testimonianze acquisite dai lavoratori migranti, emerge la pratica della disparità di applicazione delle disposizioni giuslavoristiche rispetto ai lavoratori autoctoni in relazione alla risoluzione dei contratti di lavoro. Tralasciando gli eventuali motivi di recesso del rapporto lavorativo prima del termine, più o meno legittimi, che potrebbero anche non dipendere dalla nazionalità o dall'appartenenza a determinati gruppi etnici, il profilo discriminatorio è individuabile nell'uso informale dell'istituto del licenziamento individuale da parte dei datori di lavoro: quasi nessuno dei vincoli previsti dalla normativa lavoristica viene rispettato. L'obbligatorietà della forma scritta è riservata ad una nicchia di lavoratori delle grandi aziende mentre, di regola, il licenziamento viene intimato a voce e risulta privo di qualsivoglia giusta motivazione.

Tale arbitrarietà nell'utilizzo datoriale del potere di recesso del "contratto" nei confronti dei lavoratori non comunitari è sicuramente classificabile fra le pratiche di discriminazione ed è strettamente connessa con la condizione di "debolezza" del lavoratore migrante; condizione che lo relega in una posizione di esclusione sociale. L'esclusione è tale che pur essendogli riconosciuti alcuni diritti in quanto lavoratore, questi, nella maggioranza dei casi, non vengono esercitati: vuoi per mancanza di conoscenza degli stessi, vuoi per mancanza di capacità di rivendicarli (difficoltà di relazionarsi con le istituzioni e con le organizzazioni di rappresentanza sociale), vuoi per il rischio, d'altronde concreto, di esporsi a situazioni che, per l'eccessiva visibilità, potrebbero mettere in pericolo la permanenza in Italia. Di tale debolezza si approfittano, chiaramente, i datori di lavoro.

Invece, per quanto riguarda il settore edile, si sta diffondendo la pratica di far firmare al lavoratore straniero, al momento dell'assunzione, un foglio di licenziamento in bianco. In altri casi, le imprese fanno i contratti necessari ai lavoratori stranieri per avere i permessi di soggiorno, ma una volta ottenuti i documenti, il lavoratore viene "costretto" a firmare la lettera di dimissioni per poi continuare a lavorare in nero. L'immigrato ha bisogno di avere il permesso di soggiorno e quindi si presta a questa pratica, d'altro canto, il datore di lavoro ha interesse a che il lavoratore straniero sia in possesso di un regolare titolo di soggiorno, ma di fatto sfrutta la possibilità di farlo lavorare irregolarmente.

La condizione di disoccupazione comporta, soprattutto per gli immigrati, un elevato rischio di marginalizzazione e un derivato regresso nel processo d'integrazione ed inserimento<sup>69</sup>.

### *3.3.2 Il trattamento previdenziale*

Per quanto riguarda invece il trattamento previdenziale, sebbene non siano emerse nel corso dell'indagine elementi di particolare interesse, riteniamo che sia importante segnalare alcune delle discriminazioni di carattere istituzionale relative al trattamento previdenziale a cui vanno incontro la maggior parte dei lavoratori non comunitari.

La legislazione sociale dello Stato italiano, a causa dei suoi limiti territoriali, non si presenta da sola in grado di tutelare le carriere assicurative né dei propri cittadini che lavorano all'estero, né dei lavoratori originari di altri paesi che versano i loro contributi in Italia. Essa trova un naturale complemento nella contrattazione bilaterale<sup>70</sup> e negli strumenti proposti dalle organizzazioni internazionali.

---

<sup>69</sup> Italia Lavoro (a cura di), *Dossier-Immigrazione in Veneto: Caratteristiche socio-demografiche e lavorative*, Osservatorio Regionale Immigrazione, Padova, 2006.

<sup>70</sup> Oltre che con i paesi comunitari e con la Svizzera, con cui l'Italia è legata dai Regolamenti Comunitari, i paesi con cui l'Italia ha stipulato convenzioni bilaterali in materia di sicurezza sociale sono i seguenti: Argentina, Bosnia Erzegovina, Brasile, Canada, Croazia, Jersey e Isole del Canale Macedonia, Israele (accordo parziale), Principato di Monaco, Repubblica di Capoverde, San Marino, Tunisia, Turchia, U.S.A., Uruguay, Venezuela.

La convenzione tra Italia e Jugoslavia del 1957 resta provvisoriamente in vigore con gli Stati succeduti alla crisi della Repubblica Popolare Federale di Jugoslavia, anche dopo la dichiarazione di indipendenza dei suddetti Stati. Restano esclusi la Croazia, che ha stipulato una nuova convenzione con il nostro Paese (in vigore dal 1° novembre 2003) e la Slovenia, che attualmente fa parte dei 10 Stati entrati nell'Unione

Dalla entrata in vigore del T.U. D.L. 286/98, ai lavoratori stranieri non stagionali, che cessavano la loro attività lavorativa in Italia e tornavano in patria veniva riconosciuto, ove non fossero presenti specifici accordi di reciprocità tra l'Italia e il loro Paese di origine, il diritto ad ottenere la restituzione dei contributi versati fino a quel momento, maggiorati del 5%.

A seguito delle modifiche introdotte dalla legge n. 189/02, questo quadro è profondamente mutato. Infatti, il regime di liquidazione (rimborso) dei contributi è venuto a cessare, e la norma dell'articolo 22 (ex comma11) è stata riformulata nei seguenti termini: *“Salvo quanto previsto per i lavoratori stagionali (articolo 25, comma 5), in caso di rimpatrio il lavoratore extracomunitario conserva i diritti previdenziali e di sicurezza sociale maturati e può goderne indipendentemente dalla vigenza di un accordo di reciprocità al verificarsi della maturazione dei requisiti previsti dalla normativa vigente, al compimento del 65° anno di età, anche in deroga al requisito contributivo minimo previsto dall'articolo 1, comma 20, della legge 335/95”*.

Questa norma, ancorché definita come “migliorativa” rispetto all'orientamento iniziale (ricordiamo che, secondo il disegno di legge originario si trattava di cancellare, senza mezzi termini, la norma attinente al regime di rimborso dei contributi, con utilizzo – delle corrispondenti somme – nelle “maggiori spese” indotte dalle misure di accompagnamento coatto degli immigrati irregolari alle frontiere), lascia, in verità, ampi margini di sofferenza.

Stando all'interpretazione fornita dalla direzione dell'Inps nella sua circolare n. 45 del 28 febbraio 2003, queste modifiche sono tali da indurre a rivedere, anche ciò che fino ad oggi si era comunemente inteso per “conservazione”, in caso di rimpatrio, dei diritti previdenziali e di sicurezza sociale maturati, anche in assenza di accordi di reciprocità. In effetti, secondo l'Inps, questo principio diventa effettivo soltanto in occasione del perfezionamento dei 65 anni di età, con conseguenze estremamente negative per gli interessati (perdita del diritto alle prestazioni d'invalidità e/o di vecchiaia anticipate, nonché scivolo di cinque anni per quanto riguarda le donne, rispetto alla normale età di pensionamento di vecchiaia) e per i loro superstiti. Ancor più

---

Europea con l'allargamento, e con la quale si applicano i Regolamenti Comunitari. Dal 1° gennaio 2004, inoltre, è entrata in vigore una nuova convenzione di sicurezza sociale tra Santa Sede e Repubblica Italiana. Inoltre, le convenzioni con Cile, Filippine, Marocco e la Repubblica Ceca risultano firmate ma non ratificate.

che nel caso degli assegni dello Stato, tale provvedimento limita la possibilità di rientri produttivi in patria dei migranti, e inoltre colpisce in maniera particolare alcune categorie. È il caso ad esempio di migranti espulsi dal territorio italiano in seguito a misure di carattere amministrativo (legate ad esempio all'impossibilità di rinnovare il permesso di soggiorno) o giudiziario che non possono usufruire dei contributi maturati durante la permanenza in Italia. Il riscatto dei contributi accumulati a fini pensionistici potrebbe invece costituire una risorsa fondamentale per un rientro più "morbido" e soprattutto più produttivo in patria.

Per quanto riguarda invece la c.d. pensione ai superstiti, una discriminazione rispetto ai cittadini italiani riguarda il caso della morte del lavoratore straniero prima del compimento dei 65 anni. In questo caso ai superstiti di un cittadino non comunitario non spetta alcuna pensione giacché l'efficacia della posizione contributiva avviene solo al raggiungimento di quell'età. In questo caso i familiari superstiti ricevono solo la liquidazione d'indennità *una tantum*.

Inoltre, non possiamo tralasciare la questione della diversa speranza di vita tra i paesi dell'Unione Europea e molte aree d'origine dei migranti che arrivano in Italia, come alcune zone dell'Africa dove l'aspettativa di vita non supera i 40 anni. Come già sottolineato da diversi autori, per le questioni riguardanti le pensioni bisognerebbe ragionare in termini di parità "sostanziale" e non "formale" come accade finora.

Infine, appare opportuno estendere la nostra analisi anche all'indennità di disoccupazione ordinaria. Tale istituto spetta ai lavoratori che abbiano almeno 2 anni di assicurazione per la disoccupazione involontaria, almeno 52 contributi settimanali nei due anni che precedono la data di cessazione del rapporto di lavoro e che siano iscritti nelle liste di disoccupazione.

I lavoratori stranieri titolari di permesso di soggiorno per lavoro stagionale sono esclusi dall'obbligo assicurativo alla disoccupazione, pertanto agli stessi non possono essere corrisposte le prestazioni di disoccupazione.

I lavoratori stranieri con permesso di soggiorno in ragione di un contratto di lavoro stagionale, sebbene possano usufruire delle prestazioni relative all'assicurazione

obbligatoria IVS, agli infortuni sul lavoro, alla malattia e maternità, sono esclusi dal diritto a qualunque prestazione di disoccupazione e agli assegni familiari.

Questa misura è giustificata dal Testo Unico sull'immigrazione dalla "durata limitata dei contratti" e dalla "loro specificità". Le motivazioni addotte non sembrano riposare su giustificazione oggettive e non sono contemplate da diverse norme internazionali come le convenzioni OIL.

Anche in questo caso la dottrina parla di "tutela non omogenea". Non vi sono ragioni oggettive capaci di spiegare in modo esauriente la disparità di trattamento tra lavoratori non comunitari a tempo determinato o indeterminato e lavoratori stagionali non comunitari.

### **3.4 Le discriminazioni dirette multiple**

Solo negli ultimi anni si è iniziato a riflettere sul concetto di discriminazione multipla o discriminazione incrociata, indispensabile per capire le conseguenze della combinazione di più forme di discriminazione o di esposizione al rischio di discriminazione.

Come segnala la ricerca europea sulla discriminazione multipla del progetto "Antenne"<sup>71</sup> – e come è emerso dalla nostra indagine- esse possono assumere diverse combinazioni.

Una prima combinazione associa il fenomeno della discriminazione multipla ad una "pluri-appartenenza", ovvero al fatto che lo stesso soggetto può essere un soggetto discriminato in quanto esprime ruoli sociali diversi e ciascuno di essi è discriminato. Ad esempio, quando si tratta di un lavoratore precario e al contempo straniero e senza permesso di soggiorno; oppure, una donna di origine straniera, madre con figli e disoccupata.

Un'altra interpretazione, invece, attribuisce che l'estendersi delle discriminazioni multiple non è correlabile al fatto che si tratta di un fenomeno che riguarda il singolo individuo o il singolo gruppo sociale, ma dal fatto che è la società complessiva che crea

---

<sup>71</sup> Progetto Antenne. Antidiscrimination European networks, Rapporto di ricerca sulla discriminazione multipla, Modena, 2001-2002

molte forme diverse di discriminazione e che queste coinvolgono individui e gruppi diversi in maniera omogenea.

Dall'informazioni acquisite sono stati riscontrati diversi processi di discriminazione multipla sia nella fase di accesso al lavoro che sul luogo di lavoro, ossia nello svolgimento dell'attività.

### *Nazionalità e genere*

La doppia discriminazione subita dalle donne straniere è, probabilmente, la fattispecie più evidente di discriminazione multipla. Come è emerso nel corso della nostra indagine, la condizione di donna immigrata nel mercato del lavoro italiano è piuttosto complessa. La prima considerazione da fare riguarda la segregazione occupazionale orizzontale. Le donne, infatti, sembrano essere concentrate ancora di più rispetto agli immigrati uomini in pochi settori occupazionali. Il lavoro di cura e quello domestico rappresentano in genere l'unica possibilità di sbocco lavorativo per la maggioranza delle lavoratrici che hanno deciso di lasciare il proprio paese per lavorare. In questi settori, peraltro, si possono creare una serie di condizioni tali da discriminare ulteriormente chi vi lavora. Non è possibile fare carriera ed è molto frequente il ricorso al lavoro irregolare. Sono ambiti dove è particolarmente difficile sindacalizzarsi, gli orari e le condizioni di lavoro sono estremamente flessibili e legate spesso all'esigenze del datore di lavoro; inoltre sovente le retribuzioni sono particolarmente basse e i livelli contributivi (ove siano corrisposti) sono al minimo.

Questi fattori generano una serie di considerazioni: da una lato c'è il fatto che tali attività non permettono di sviluppare alcun tipo di professionalità e, di conseguenza, raramente consentono una mobilità sociale verso l'alto; dall'altra, è evidente che si creino forme di controllo costante che non permettono alle lavoratrici di acquisire autonomia nello svolgimento delle proprie mansioni; inoltre, vi è il fatto che le lavoratrici, non potendo avvalersi di regole precise, sono spesso soggette a forme di ricatto. In generale, infatti, quello del lavoro domestico costituisce una vera e propria nicchia di mercato all'interno della quale le lavoratrici immigrate riversano la loro offerta di lavoro che genera una sostanziale immobilità lavorativa e settoriale.

Va inoltre sottolineato il fatto che numerose lavoratrici domestiche immigrate appartengono ai ceti medi delle società di origine<sup>72</sup> e sperimentano così una “mobilità di classe contraddittoria”: in Italia svolgono un tipo di lavoro socialmente meno riconosciuto ma economicamente più redditizio di quello che svolgevano in patria<sup>73</sup>.

Sembra opportuno segnalare alcuni aspetti particolarmente significativi ed inquietanti emersi nel corso delle interviste realizzate e rintracciabili anche in altre indagini<sup>74</sup>. In certi casi, infatti, è emerso che le lavoratrici sono oggetto di abusi e finanche di sfruttamento sessuale. Lo sfruttamento delle donne è emerso chiaramente in più di una occasione, in cui diversi interlocutori hanno descritto esplicitamente come i “caporali” e soprattutto alcuni datori di lavoro le costringano ad avere rapporti in cambio di “protezione” per loro e per la propria famiglia.

#### *Nazionalità, religione ed appartenenza etnica*

In molti ambiti di lavoro sono stati riscontrati pregiudizi ad assumere lavoratori di religione musulmana. Nel caso dell’edilizia, questi si manifestano per il fatto che si pensa che durante il Ramadan<sup>75</sup> ci sia un calo fisico che si ripercuote sui tassi di produttività di questa componente lavorativa e per le ricadute sulla qualità del lavoro svolto in quel periodo. Nel settore del commercio, una delle aziende intervistate, ci ha confermato che avrebbe problemi ad assumere una lavoratrice musulmana nel caso in cui portasse il volto coperto.

A questo proposito è interessante ricordare che attualmente in Italia le questioni relative alla tutela della libertà religiosa all’interno dei luoghi di lavoro per i lavoratori musulmani vengono stabilite a livello di contrattazione collettiva o di contrattazione individuale tra i lavoratori e i datori di lavoro.

---

<sup>72</sup> Cnel, *Le colf straniere ... op.cit.*

<sup>73</sup> Salazar Parrenas, R. *Servants of Globalization: Women, Migration and Domestic Work*. Stanford University Press, 2001

<sup>74</sup> Galossi E. e Zelinotti R., op.cit., Gatti F., “Io schiavo in Puglia”, L’Espresso, n. 35, anno LII, 7 Settembre 2006; Medici senza frontiere, *I frutti dell’ipocrisia. Storie di chi l’agricoltura la fa. Di nascosto*, Sinnos Editrice, Roma, 2005; Szymkov M. e Dazi Z., “Noi schiavi nei campi tra fame, freddo e paura”, La Repubblica metropoli, n. 30 anno 1, 24 Settembre 2006.

<sup>75</sup> Nono mese del calendario musulmano in cui si pratica il digiuno dall’alba al tramonto.



Infine appare emblematica la posizione espressa dal responsabile di un centro per l'impiego il quale, intervistato nel merito, afferma che:

*“...direi che forse aumenta il rischio di discriminazione per un certo tipo di comportamento: se si presenta una persona di qualsiasi etnia e nazionalità ma vestito nel suo modo, con la barba lunga, anche per questioni igieniche, a volte non solo di impatto estetico, quello crea più difficoltà. Viene valutato che la persona sia disponibile ad integrarsi. In alcuni settori come le tinture e della carta, dove ci sono macchinari che hanno aspetti delicati, il fatto di avere vari tipi di ornamenti crea problemi. La barba si può impigliare nelle macchine oppure il turbante può incastrarsi nella catena di montaggio che sposta i colori. Poi c'è qualcuno che non accetta di mettersi le tute di sicurezza e gli indumenti previsti dalla legge, lì diventa difficile. C'è diciamo una loro reticenza ad assimilare i modelli della società di arrivo. . .”.*

Si può notare come l'intervistato citi il problema dell'igiene e dell'impatto estetico riferendolo a professioni che non comportano un contatto diretto con alimenti e con un pubblico. Peraltro, l'impatto estetico non può essere accettato come un prerequisito per l'assunzione di personale da adibire, come accade nella maggior parte dei casi, a mansioni di tipo manuale. Allo stesso modo è difficile pensare che le altezze dei soffitti delle aziende che utilizzano carrelli trasportatori non rispettino le norme che impongono idonee distanze di sicurezza, né che vi sia un pregiudizio diffuso nell'indossare una tuta di sicurezza sopra qualsivoglia tipo di vestiario.

#### *Nazionalità, età ed anzianità migratoria*

Questo tipo di discriminazione multipla è stata riscontrata in numerosi ambiti di lavoro. Sembra, infatti, molto difficile ottenere un lavoro oltre una certa età (45-50 anni), soprattutto in assenza di qualifiche molto specializzate. In particolare, nel caso di lavoratori stranieri, abbiamo già visto, come sia complicato riuscire a raggiungere alti livelli di inquadramento o di partecipare a corsi di formazione che permettano di specializzarsi. Entrare o rientrare nel mercato del lavoro, dopo una determinata età, per gli immigrati, è dunque una impresa particolarmente ardua.

Inoltre, il fatto di essere inseriti nelle mansioni maggiormente usuranti e faticose, nonché di lavorare, spesso, in settori in cui gran parte delle attività richiedono forza fisica, sono ulteriori aspetti che limitano di fatto le possibilità per i lavoratori stranieri over 45 di accedere al mercato del lavoro.

Un ulteriore elemento, che sembra incidere direttamente sull'esposizione alla discriminazione sul luogo di lavoro, è l'anzianità della presenza in Italia. In realtà, però, questo elemento solleva una serie di considerazioni che appare interessante segnalare. I lavoratori stranieri che sono da meno tempo in Italia sembrano rappresentare una categoria più "vulnerabile" al rischio di discriminazione. La mancanza di conoscenza diretta del mercato del lavoro, la necessità di un rapido ritorno economico dell'investimento fatto per l'emigrazione e, soprattutto, la non padronanza della lingua italiana sono fattori che contribuiscono ad aumentare le possibilità di essere discriminati.

A ciò, peraltro, va aggiunto il fatto che spesso i datori di lavoro tendono a preferire gli "ultimi arrivati", proprio in virtù della loro maggiore "debolezza" contrattuale. In tale ottica, si perpetuano veri e propri fenomeni di *dumping* sociale, in cui i lavoratori con maggiore anzianità migratoria sono costretti a rincorrere al ribasso le nuove possibilità occupazionali.

#### *Nazionalità e condizione di soggiorno*

Appare utile per l'analisi delle discriminazioni rispetto alla condizione di soggiorno, fare una tipologizzazione dei lavoratori stranieri occupati combinando la loro posizione rispetto al soggiorno (legale/illegale) con quella sul mercato del lavoro (regolare/irregolare). Queste circostanze, da sole o combinate fra loro, incidono direttamente sulla tipologia o grado delle discriminazioni, così come sulla ricattabilità o meno del lavoratore di fronte a queste circostanze.

Nel contesto italiano, diversi autori<sup>76</sup> hanno provato a schematizzare queste tipologie nel seguente modo: i legali regolari, i legali irregolari, gli illegali irregolari e gli illegali

---

<sup>76</sup> Cfr. Strozza M. (a cura di), *Costi e benefici ... op. cit.*

regolari (anche se è formalmente impossibile che un lavoratore senza un valido titolo di soggiorno possa svolgere una attività lavorativa regolare).

Per gli stranieri soggiornanti illegalmente la via del lavoro nero sembra essere l'unica percorribile. Anzi, la presenza di un'economia sommersa radicata costituisce un fattore determinante di attrazione per l'immigrato irregolare che per l'appunto sopporta i costi (pagamento ai trafficanti) e i rischi di un viaggio avventuroso sapendo che potrà trovare lavoro una volta giunto nel paese di destinazione<sup>77</sup>.

La preferenza che accordano i datori di lavoro ai lavoratori in condizioni di soggiorno irregolare è dovuta al fatto che questi vengono percepiti come soggetti che non hanno gli strumenti giuridici per far valere la loro condizione di lavoratore. La discriminazione all'accesso al lavoro per condizione di soggiorno, così individuata, può dunque essere considerata la più tipica e radicata delle forme di discriminazione sistemica a danno dei lavoratori non comunitari. È, infatti, il risultato congiunto di fattori diversi, per il concreto esplicitarsi delle dinamiche del mercato concorrenziale, che di fatto svantaggiano i lavoratori non comunitari regolari, determinando così una forma di discriminazione indiretta.

La mancanza di un permesso di soggiorno, d'altronde, annulla la capacità di negoziazione del lavoratore col proprio datore, esponendolo così ai rischi connessi al fatto di essere un lavoratore in nero; ciò può determinare anche evidenti discriminazioni multiple, sia durante lo svolgimento del lavoro che nella fase di uscita dallo stesso. Ad esempio, se il lavoratore è sprovvisto di un regolare permesso di soggiorno il datore di lavoro può far leva sullo stato di necessità in cui versa il lavoratore medesimo ed obbligarlo ad accettare retribuzioni inferiori a quelle previste a livello contrattuale.

Gli immigrati regolari sono comunque facilmente ricattabili dai datori di lavoro, anche perché per rinnovare periodicamente il permesso di soggiorno devono necessariamente essere titolari di un contratto di lavoro. Specialmente nei settori dove i controlli ispettivi sono più deficitari i datori di lavoro sono tentati di sottoscrivere contratti di breve durata con i lavoratori stranieri proprio in occasione del rinnovo del permesso di soggiorno. Per questo motivo chiedono sovente in cambio l'accettazione di

---

<sup>77</sup> Reyneri E., *Immigrazione ed economia sommersa*, in Stato e Mercato n° 53, 1998

una situazione di lavoro irregolare, nonché di condizioni lavorative particolarmente vessatorie.

#### CAP. 4 - OSSERVAZIONI CONCLUSIVE

Le tematiche affrontate nel corso della nostra indagine possono essere utili per comprendere meglio come il mondo del lavoro italiano si confronta con la forza lavoro immigrata. Mentre è noto che il mercato del lavoro italiano, soprattutto in alcuni suoi settori, assorbe e necessita continuamente di nuova manodopera immigrata<sup>78</sup>, meno note sono le reali condizioni lavorative e contrattuali nelle quali queste componenti vivono; tantomeno sono conosciute, se non genericamente, attraverso cioè singoli episodi di cronaca o esperienze dirette, le discriminazioni e i fenomeni di razzismo subiti spesso in silenzio da questi lavoratori.

Innanzitutto, dalla ricerca emerge che i diversi fenomeni di discriminazione legati al mondo del lavoro si possono manifestare sotto molteplici forme e all'interno delle differenti macro-fasi che caratterizzano il ciclo lavorativo: l'accesso, le condizioni e le modalità di interruzione del rapporto lavorativo. La prima macro-fase può essere ricondotta, oltre che alle molteplici barriere di carattere legale, alle forti reticenze che ci sono ancora oggi nel "permettere" agli immigrati l'accesso a posti di lavoro dove c'è un'elevata offerta autoctona, nonché ai lavori di maggiore prestigio o ad elevata qualificazione. Infatti, la maggior parte degli stranieri, anche se dispone di un elevato capitale umano, viene inserita ai livelli più bassi del mercato del lavoro.

La dequalificazione della manodopera immigrata, per questa via, contribuisce non solo ai processi di *brain wasting*, ma può costituire anche un elemento che compromette il corretto funzionamento del mercato del lavoro, dal momento che in tal modo vengono alimentati i processi di segmentazione. La "dequalificazione" raggiunge tassi particolarmente elevati nel caso delle donne, rispetto alle quali le discriminazioni indotte dalla nazionalità si sommano a quelle basate sul genere. È evidente che questi meccanismi funzionano allo stesso modo con altre tipi di discriminazioni, come quelle fondate sull'età, la disabilità o la religione, innescando in questo modo i processi di *discriminazione multipla*.

Per quanto riguarda le discriminazioni che si producono nelle condizioni e sul luogo di lavoro, queste sembrano essere dovute a un complessivo processo di segmentazione e precarizzazione del mercato del lavoro. In tale ottica una categoria di manodopera più

---

<sup>78</sup> Zanfrini, L., "Learning by programming", *op. cit.*

“vulnerabile”, quale è quella rappresentata dai lavoratori stranieri, risulta maggiormente colpita dal progressivo “allentamento” delle tutele del lavoro dipendente.

Infine, abbiamo riscontrato la discriminazione nei percorsi professionali che, oltre ad essere anche essa espressione dei fenomeni appena evocati, costituisce un processo nel quale entrano pesantemente in gioco le reticenze della società autoctona verso un autentico sistema di pari opportunità.

Il profilo degli immigrati meno vulnerabili alle discriminazioni sembrerebbe derivare solo in parte dalle conoscenze e dalle capacità possedute. Più importante è il contesto di riferimento nel quale ci si inserisce ed il gruppo nazionale di appartenenza, elementi che fanno da “cerniera” con l’ambiente esterno, anche in riferimento all’inserimento nel mercato del lavoro. Anche il contesto economico e sociale di provenienza e le opportunità pregresse nel corso dell’esperienza migratoria giocano un ruolo importante. Inoltre, la conoscenza dell’italiano si è dimostrata importante, non solo per contrastare atteggiamenti discriminatori a vario titolo, ma anche per definire una migliore qualità dell’inserimento e della relazione con l’ambiente circostante.

#### *I modelli territoriali d’inserimento lavorativo*

Per quanto riguarda in concreto le diverse indagini territoriali, possiamo raggrupparle nel seguente modo:

*In primis*, un “modello” d’inserimento lavorativo che abbiamo trovato in Campania e in Sicilia, legato ad un mercato del lavoro in cui il lavoro temporaneo e, soprattutto quello irregolare, hanno un peso specifico particolarmente significativo. Il problema più rilevante per i lavoratori stranieri in Campania è quello dell’inserimento in settori marginali del mercato del lavoro, connotati da precarietà e assenza di forme di tutela. In particolare, l’assenza di tutela contrattuale dei lavoratori stranieri che sono occupati irregolarmente mette a rischio lo stesso diritto ad un salario. Le mansioni riservate agli stranieri irregolari sono le più dequalificate e l’orario di lavoro sembra essere particolarmente oneroso. I lavoratori immigrati, in definitiva, sembrano inserirsi in tutti quei settori in cui vi è carenza di manodopera, visto che le imprese fondano la propria competitività sulla compressione del costo del lavoro e la rapidità di risposta alla domanda.

Quanto emerso vale anche per l'esperienza di ricerca condotta in Sicilia, dove l'analisi sul settore agricolo ha evidenziato con maggiore attenzione le caratteristiche dell'immigrazione stagionale. Il lavoro stagionale rappresenta, infatti, uno dei principali bacini di collocazione dei lavoratori non comunitari nel nostro paese. Le ragioni vanno ricercate in una molteplicità di fattori: si tratta per lo più di prestazioni a basso tasso di professionalità, faticose e con scarso richiamo per i lavoratori autoctoni, anche in ragione dell'assenza di stabilità nei relativi rapporti che vedono il loro tratto essenziale nella periodica alternanza "sospensione-lavoro"<sup>79</sup>. Sono proprio tali caratteristiche intrinseche a saldare il binomio tra lavoro stagionale e immigrazione, favorendo l'incontro con una forza lavoro essa stessa svantaggiata e marginale e, quindi, maggiormente disponibile ad accettare condizioni lavorative meno favorevoli e garantite. Questa evidenza empirica è stata confermata dallo stesso legislatore che, con il Testo Unico del 1998, ha sentito l'esigenza di predisporre una regolamentazione specifica per il lavoro stagionale degli immigrati. La successiva riforma introdotta dal legislatore del 2002 (c.d. legge Bossi-Fini) ha di fatto riprodotto il complessivo assetto già delineato dal T.U..

Per quanto riguarda il "modello" d'immigrazione urbano, faremo riferimento all'esperienza romana e a quanto emerso dalle ricerche effettuate in Toscana e Liguria in cui l'area indagata ha riguardato essenzialmente i due capoluoghi. Caratteristiche principali sembrano essere una forte terziarizzazione dell'occupazione straniera, legata soprattutto al lavoro domestico, di cura e alle attività commerciali, ed un importante livello di precarietà occupazionale.

In particolare nel contesto romano, questa consistente presenza del settore terziario non sembra dovuta – contrariamente a quanto avviene in altre zone d'Italia – ai processi di ristrutturazione industriale e trasformazione della struttura produttiva verificatisi dopo la fine degli anni Ottanta e la successiva crisi economica. La struttura dell'economia romana, infatti, è tra quelle che negli ultimi anni hanno subito meno variazioni.

---

<sup>79</sup> Garofalo, M. G.; Mc. Britton, M., *Immigrazione e lavoro: note al T.U. 25 luglio 1998, n. 286*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2000, e Lambertucci P., *I lavoratori extracomunitari immigrati. La disciplina del rapporto di lavoro e la garanzia dei diritti*, in *Arg. Dir. Lav.*, 1995, i quali sottolineano anche il legame tra lavoro stagionale e immigrazione clandestina.

Altre caratteristiche del mercato del lavoro romano, che hanno una incidenza diretta sul lavoro degli immigrati (e non solo), sono la enorme diffusione del lavoro nero e sommerso e il dilagare di attività informali, non più confinate solamente ad ambiti come l'edilizia, la ristorazione e il turismo, ma che caratterizzano sempre di più anche i settori audiovisivo, multimediale, informatico e della ricerca avanzata.<sup>80</sup>

Per quanto riguarda, invece, Firenze sono emerse alcune particolarità. Se da un lato, infatti, si accentua il carattere complementare dell'inserimento lavorativo degli stranieri soprattutto in attività caratterizzate da condizioni di lavoro dure, poco retribuite e precarie, dall'altro sembrano emergere alcune tendenze contrapposte che potrebbero delineare una situazione per alcuni versi molto modificata. In tal senso, la fisionomia attuale con riferimento in particolare all'inserimento lavorativo, è caratterizzata da almeno tre elementi di novità:

- a) una qualificata e crescente componente di immigrati nel lavoro autonomo ed imprenditoriale che fornisce un'immagine dell'immigrazione non più ancorata unicamente al lavoro subordinato;
- b) la presenza di immigrati con elevati titoli di studio ed alta specializzazione che in parte giustifica alcune "rigidità" nell'inserimento lavorativo da parte di alcune componenti dell'immigrazione in determinati distretti locali;
- c) come conseguenza dei due punti precedenti (ma non solo) il crescente sviluppo di realtà imprenditoriali che forniscono un'offerta di lavoro spesso altamente qualificata in specifici settori.

Il "modello" industriale che abbiamo riscontrato in modo particolare nelle regioni settentrionali (soprattutto nel Nord Est), si caratterizza per una forte concentrazione della domanda di lavoro nelle piccole imprese.

*"In tutto il Nord, la piccola impresa industriale esprime una dinamica intensa della domanda di lavoro che non è soddisfatta dall'offerta locale. Gli immigrati in questo senso rappresentano una risorsa determinante e la loro importanza è riconosciuta come*

---

<sup>80</sup> Censis, *Un nuovo ciclo del sommerso. Supporto Conoscitivo ai servizi per l'impiego*. Roma, 2005.



*fondamentale dai datori di lavoro, quale che sia il loro orientamento politico o il loro atteggiamento nei confronti dell'immigrazione in generale. Nelle aree dove è più intensa la dinamica del lavoro, non si pone neanche un problema significativo di discriminazione sul mercato del lavoro, giacché la forza-lavoro immigrata è una componente della quale non è possibile fare a meno. La discriminazione sul lavoro, quando c'è, si esprime a livello di posto di lavoro con il mantenimento degli immigrati nelle qualifiche della fascia più bassa, fatto che si traduce poi in uno svantaggio e una discriminazione in busta paga".<sup>81</sup>*

In particolare, per quanto concerne il Veneto, il sistema delle imprese continua in questi anni a costituire un forte potere di attrazione di manodopera straniera<sup>82</sup>. Secondo le ricorrenti analisi prodotte dai ricercatori di Veneto Lavoro, il ricorso ai lavoratori immigrati si inserisce nell'azione di recupero di un bacino di manodopera lasciato vuoto da una crescente domanda di lavoro a cui la popolazione locale non è in grado, per dimensioni quantitative, o non intende, per motivi sociali e culturali, rispondere in modo adeguato<sup>83</sup>. Il concorso di fattori facilitanti ha determinato per la regione una sorta di specializzazione nell'acquisizione di forza lavoro immigrata. La distribuzione della popolazione straniera in Veneto, infatti, riflette la forte concentrazione degli immigrati nelle zone industriali dove una maggior offerta di posti di lavoro e disponibilità di alloggi favorisce le catene migratorie e la conseguente formazione di reti di connazionali.

### *La disoccupazione*

In periodi di stagnazione e contrazione del mercato le categorie sociali più deboli come gli immigrati e i lavoratori meno qualificati sono destinati a subire maggiormente lo scotto del ridimensionamento della forza lavoro e ad essere esposti maggiormente al rischio di disoccupazione e licenziamento. L'esclusione sociale e la sovra-

---

<sup>81</sup> Pugliese E., *op. cit.*

<sup>82</sup> Secondo i dati elaborati da VenetoLavoro, nel 2003 i lavoratori stranieri occupati in Veneto nel lavoro dipendente privato erano circa 116.000 (stock di fine anno 2003) (su circa 1.200.000 occupati complessivi), e 167.000 secondo i dati di stock-flusso.

<sup>83</sup>, Anastasia B., Veneto Lavoro ed altri, *Extracomunitari al lavoro in Veneto: lo stato "quaestionis": Canali di ingresso, rischio disoccupazione, livello e caratteristiche della domanda di lavoro*, in I Tartufi, n. 1, Venezia., 2000.

rappresentazione degli immigrati fra i disoccupati di lunga durata riflettono i costi economici, sociali e politici associati alla discriminazione<sup>84</sup>. Non stupisce poi che parallelamente alla crescita degli occupati si sia assistito ad un aumento del peso della componente disoccupata<sup>85</sup>. Peraltro, l'incipiente terziarizzazione delle economie avanzate e l'accrescersi della competitività pone l'esigenza di una maggiore qualificazione e selezione delle risorse umane. Tale istanza rischia di penalizzare gli immigrati, solitamente collocati in settori tradizionali dell'economia che più di altri risentono delle trasformazioni connesse alla globalizzazione e più di altri attivano strategie di delocalizzazione<sup>86</sup>. La situazione di disoccupazione comporta, per gli immigrati, un elevato rischio interrompere il processo d'integrazione ed inserimento, nonché di veder fallire il proprio progetto migratorio. La posizione nella professione, il settore di attività e la qualifica professionale ricoperta indicano il livello e la qualità dell'inserimento. Tra altri indicatori, l'incidenza dei lavoratori stranieri nel mercato del lavoro dipendente ed indipendente, un più elevato tasso di presenza in diversi e svariati comparti produttivi e la partecipazione femminile<sup>87</sup>, permettono di misurare l'inserimento lavorativo degli immigrati e, di conseguenza, le maggiori possibilità di

---

<sup>84</sup> Cfr. ; Allasino, E., Reyneri, E. ; Venturini, A.; Zincone, G., *La discriminazione ... op. cit.*

<sup>85</sup> Con il cambiamento in atto del modello di sviluppo nello scenario mondiale si pone il problema di un bisogno ormai netto di lavoratori più specializzati, e di una delocalizzazione delle industrie a bassa produttività. Tutto questo comporta una serie di conseguenze più o meno gravi. La più temuta, è quella della disoccupazione provocata dalla redistribuzione su scala mondiale di intere produzioni o di alcune fasi di esse, e dallo sviluppo, sempre più probabile in Italia come nell'intera Europa, soltanto delle attività ad alto valore aggiunto. Le prime avvisaglie di queste evoluzioni si manifestano nel fenomeno della disoccupazione anche fra gli immigrati. Una ricerca condotta nel veneziano (Coses-Osiv, *Gli esiti della regolarizzazione del 2002 in provincia di Venezia*, 2004) ha rivelato che una quota importante (circa il 10%) di lavoratori per i quali era stata richiesta la regolarizzazione è rimasta senza lavoro al momento della firma del contratto di soggiorno, e, secondo i dati forniti nel 2004 da Veneto Lavoro (archivi Netlabor), "tra i lavoratori regolarizzati dalle aziende circa il 60% alla fine del 2003 aveva concluso o interrotto il rapporto di lavoro 'originario' ed era quindi presente nel mercato del lavoro in altra posizione lavorativa o come disoccupati". In concomitanza con il prolungarsi della stagnazione economica, i flussi di neo-disponibili registrati in Veneto sono aumentati continuamente tra il 2003 ed il 2005; il valore massimo è stato toccato nel quarto trimestre del 2004, quando i nuovi disponibili sono risultati oltre 22.000 (23% sul totale); nei primi tre mesi del 2005 si è assistito ad una crescita superiore al 10% rispetto all'analogo periodo dell'anno precedente. Guardando ai dati di stock, al 30 settembre 2005 risultavano in condizione di disoccupazione circa 33.000 cittadini stranieri, pari al 15% del totale dei disoccupati amministrativi registrati.

<sup>86</sup> Per approfondimenti vedi Frey, L., Livraghi, R., Venturini, A., Righi, A., and Tronti, L., *The jobs and effects of migrant workers in Italy: Three essays*, International Migration Papers II, Ginevra, 2005.

<sup>87</sup> L'andamento delle assunzioni negli ultimi anni ha inoltre evidenziato una crescente femminilizzazione della manodopera extracomunitaria: nel 2003 il 35% delle assunzioni di extracomunitari ha riguardato la componente femminile (questa quota ancora nel 1997 era al di sotto del 20%).

integrazione sociale<sup>88</sup>. Una più alta esposizione al rischio di disoccupazione è indice del perpetrarsi di prassi discriminatorie nelle condizioni lavorative.

### *I rischi connessi alle discriminazione lavorative*

Dalla nostra indagine è emersa una sorta di autodiscriminazione da parte degli stranieri stessi che li porta a ritenere “normale” ed inevitabile il tipo di collocazione lavorativa loro assegnata. Questa ultima considerazione ci sembra abbastanza esplicativa ed aderente a molte delle situazioni rinvenibili nell’inserimento lavorativo degli immigrati che assume, in definitiva un profilo che ha le seguenti specificità: il lavoro come necessità e garanzia di reddito per la realizzazione e/o l’avvio del proprio progetto migratorio, rinunciando (a malincuore) per il momento alle proprie competenze e capacità derivanti da professionalità acquisite e/o da titoli di studio, in attesa di migliori opportunità.

In effetti abbiamo riscontrato che viene avvertita - sia da parte dei cosiddetti testimoni intermedi che da parte dei lavoratori - una frattura fra le potenzialità dei lavoratori stranieri e quanto da loro effettivamente ottenuto, almeno in termini di accesso al lavoro; ciò è riconducibile anche alle difficoltà incontrate nel farsi riconoscere i titoli di studio e le qualifiche professionali, che portano inevitabilmente alla “segregazione occupazionale” degli stranieri in determinate nicchie del mercato del lavoro. Emerge quindi una “discriminazione” di retribuzione legata principalmente al fatto che agli stranieri è di fatto precluso l’accesso a professioni qualificate<sup>89</sup>.

Questa collocazione dei lavoratori stranieri nelle fasce basse del mercato del lavoro, e quindi ad un livello retributivo generalmente inadeguato, porta con sé altre conseguenze. Di queste la più grave è senza dubbio quella legata alla questione alloggiativa: gli elevati prezzi di affitto impongono che spesso gli alloggi siano condivisi da un numero troppo elevato di inquilini il che comporta una perdita di appetibilità dell’alloggio e quindi una diffusa volontà delle agenzie immobiliari di non affittare a cittadini stranieri. Il risultato netto è quella che possiamo definire una “discrimination by delegation”, in cui i cittadini stranieri trovano forti barriere nel

---

<sup>88</sup> Italia Lavoro (a cura di), *Dossier-immigrazione ... op. cit.*

<sup>89</sup> Come risulta da un recente studio di Unioncamere, nonostante che i cittadini stranieri rappresentino quasi un quarto dei nuovi ingressi al mondo del lavoro, l’accesso a professioni intellettuali – già particolarmente esiguo – si è ridotto di quasi il 50 % in quest’anno.

reperimento di un alloggio (anche indipendentemente dalle loro disponibilità economiche) in quanto i proprietari di alloggio “delegano” alle agenzie la consegna di non locare a stranieri *tout court*.<sup>90</sup>

### *Immigrazione, discriminazioni e contrattazione collettiva*<sup>91</sup>

Abbiamo visto infine, come a dispetto della parità formale sancita da leggi e contratti collettivi, la condizione di lavoro degli stranieri impiegati dalle aziende italiane rimane sostanzialmente inadeguata sotto vari e cruciali aspetti. Le discriminazioni sul lavoro – nel mercato come nel rapporto – costituiscono infatti un forte e perdurante dato di criticità per eliminare le quali sono chiamate non sole le istituzioni pubbliche, ma anche quei corpi intermedi che, come i sindacati, svolgono un cruciale ruolo di presidio democratico e finanche pedagogico nelle imprese e fra i lavoratori.

Fra i piani regolativi che variamente concorrono alla determinazione del regime di tutele che riguardano i lavoratori stranieri, un capitolo a parte va dedicato alla contrattazione collettiva e, più in generale, alle relazioni industriali. E' in quest'ambito, infatti, che possono porsi alcune delle condizioni primarie affinché l'insieme delle norme anti-discriminatorie predisposte dal legislatore comunitario e nazionale acquisiscano un sufficiente grado di effettività. Ma purtroppo, finora, all'interno dello stesso sindacato si ammette che «l'esperienza contrattuale fatta è risultata poco influente». Un limite che avrebbe riguardato tutti i livelli - nazionale e aziendale di categoria, ma anche territoriale - in cui si articola il sistema italiano delle relazioni industriali.

Detto ciò, non v'è dubbio che la scarsa diffusione di clausole contrattuali relative alla specificità della condizione di lavoro e di vita dei lavoratori immigrati, tradisca *anche* una difficoltà e un limite della capacità del sindacato di tradurre in azione concreta il pur rilevante sforzo messo in atto per tentare di rappresentare, offrire tutela, integrare al proprio interno i lavoratori immigrati. Se da un lato è certamente vero che sono la legge e

---

<sup>90</sup> Incidentalmente notiamo che questa difficoltà di accesso alle locazioni, se già grave per quanto riguarda cittadini che migrano da soli, appare particolarmente critica nel caso dei (successivi) ricongiungimenti familiari.

<sup>91</sup> Con il contributo di Salvo Leonardi

l'azione generale del sindacato a predisporre una cornice normativa e organizzativa di protezione e di tutela - sulla base del principio di non discriminazione e parità dei diritti - dall'altro è evidente come la presenza delle materie citate in alcuni accordi e non in altri, pur relativi a settori e territori ad alta intensità di lavoro non comunitario, indichi comunque una diversità di approcci in seno alle organizzazioni sindacali.

In conclusione, l'importanza di questo tipo di studio risiede nella convinzione e nell'evidenza che il percorso di integrazione dei nuovi cittadini passi obbligatoriamente attraverso un corretto inserimento lavorativo, che deve avvenire nel pieno rispetto delle pari opportunità e rispondere a una chiara scelta di reprimere i fenomeni di lavoro nero e sommerso, di tutelare i lavoratori sotto ogni aspetto, di arginare i processi di *brain wasting*, attraverso il riconoscimento delle qualifiche e l'accesso alla mobilità verticale.

## **BIBLIOGRAFIA**

**AITA V., DE VITO A.**, *Il tempo della raccolta tra Campania e Puglia*, in Raimondi F., Ricciardi M., (a cura di), *Lavoro migrante. Esperienza e prospettiva*, Derive Approdi, 2004

**ALLIEVI S., DASSETTO F.** *Campania*, in ALLIEVI S., DASSETTO F., *Il ritorno dell'Islam musulmani in Italia*, Ed. Lavoro-ISCOS, Roma, 1993

**ALTIERI G., GALOSSO E., MORA M.**, *Lavoratori non comunitari e lavoro in somministrazione a tempo determinato*, Collana dell'Osservatorio Centro Studi, 2006

**ALTIERI G., OTERI C.**, *Il lavoro interinale come sistema. Bilancio di un quinquennio*, Ediesse, Roma, 2004

**AMBROSINI M.**, *La fatica di integrarsi: immigrati e lavoro in Italia*, Il Mulino, Bologna 2001

**AMBROSINI M.**, (a cura di), *Lavorare nell'ombra. L'inserimento degli immigrati nell'economia informale*, Milano, ISMU, 1997

**AMBROSINI M.**, *Utili invasori. L'inserimento degli immigrati nel mercato del lavoro italiano*, FrancoAngeli, Milano, 1999

**AVOLA M., CORTESE A., PALIDDA R.**, *I confini mobili di una competizione invisibile. L'evoluzione dei rapporti competitivi tra manodopera locale e immigrati in Sicilia*, in Lombardi M. (a cura di), *Percorsi di integrazione degli immigrati e politiche attive del lavoro*, Franco Angeli, Milano, 2005

**AVOLA M., CORTESE A., PALIDDA R.**, *Risorse, reti e progetti. Percorsi di inserimento nel mercato del lavoro catanese di mauriziani e sry-lankesi*, in La Rosa M., Zanfrini L. (a cura di), *Percorsi migratori tra reti etniche, istituzioni e mercato del lavoro*, Franco Angeli, Milano, 2003

**AVOLA M., GIORLANDO S.**, *Modelli di specializzazione etnica locale. L'immigrazione mauriziana e senegalese a Catania*, in Raimondi F., Ricciardi M., (a cura di), *Lavoro migrante. Esperienza e prospettiva*, DeriveApprodi, Roma, 2004

**BAGNASCO A., NEGRI N.**, *Ceti classi persone. Esercizi di analisi sociale localizzata*, Liguori, Napoli, 1994

**BARBAGLI M.**, *Immigrazione e criminalità in Italia*, Il Mulino, Bologna, 1998

- BENENATI E.**, (a cura di), *Trovare lavoro. Collocamento e reti sociali*, Torino, Rosenberg & Sellier, 2001
- BONIFAZI C.**, *L'immigrazione straniera in Italia*, Il Mulino, Bologna, 1998.
- BRAGATO S., OCCARI F., VALENTINI M.**, *I lavoratori extracomunitari a Treviso e Vicenza: problemi di misurazione e prime evidenze empiriche*, 2001  
www.aiel.it/bacheca/Firenze/Papers/bragato
- BRANDIMARTE R., CHAIRELLO F., PETROSINO D.**, *L'imprenditorialità etnica in una città meridionale*, in Scidà G. (a cura di), *I sociologi italiani e le dinamiche dei processi migratori*, FrancoAngeli, Milano, pp. 123-13, 2000
- BEFFARDI A.**, *Buio a mezzogiorno? L'immigrazione in cerca di visibilità e il caso della regione Campania* in *Il lavoro degli immigrati: programmazione dei flussi e politiche di inserimento* (a cura di) Baronio G., Carbone A.E., ISFOL, Franco Angeli, Milano, 2000.
- CALVANESE F., PUGLIESE E.**, (a cura di), *La presenza straniera in Italia: il caso della Campania*, Franco Angeli, Milano, 1990
- CAPOLINO T., COLOMBO A.**, (a cura di), *Migrazioni globali, interazioni locali*, ed. Il Mulino, 2005
- CARCHEDI F.**, (a cura di), *La risorsa inaspettata. Lavoro e formazione degli immigrati nell'Europa mediterranea*, Ediesse, Roma, 1999
- CARCHEDI F., MOTTURA G., PUGLIESE E.**, (a cura di), *Il lavoro servile e le nuove schiavitù*, Franco Angeli. Milano, 2002
- CELLA G.P.**, *Il sindacato*, Laterza, 1999.
- COLOMBO A., SCIORTINO G.**, (a cura di), *Esclusi ed assimilati*, Bologna, Il Mulino, 2002
- CONSIGLIO S., MOSCHERA L.**, *Le società di fornitura di lavoro temporaneo in Italia, Organizzazione e performance*, Franco Angeli, Milano, 2001
- COPPOLA P., MEMOLI M.**, *Per una Geografia indiziaria: alcune indagini sugli immigrati a Napoli* in Brusca C., (ed.) *Immigrazione e Multicultura nell'Italia di Oggi. Il territorio, i problemi, la didattica* Milano, I.S.M.U.-Franco Angeli, pp. 363-379, 1997
- CORTESE A.**, *La costruzione sociale del lavoro temporaneo in un'area ad agricoltura specializzata*, in D'Agata A., Giardina E., Sciacca V. (a cura di), *Tra economia e società: studi in memoria di Giovanni Montemagno*, Giuffrè, Milano, 2005

**DAL LAGO A.**, *Non-persone. L'esclusione dei migranti in una società globale*, Feltrinelli, Milano, 1999.

**DE FILIPPO E., MORNIROLI A.**, *Immigrazione e formazione professionale. Il caso di Napoli* in Carchedi F., (a cura di), *La risorsa inaspettata. Lavoro e formazione nell'Europa mediterranea*, Ediesse, Roma, 1999

**DONDI G.**, *Immigrazione e lavoro: riflessioni e spunti critici*, CEDAM, Padova, 2001

**FLORIDA A., PARRI L., QUAGLIA F.**, *Regolazione sociale ed economie locali: attori, strategie, risorse: il caso dei distretti conciarci*, Franco Angeli, Milano

**GIACOMARRA M.**, *Immigrati e minoranze. Percorsi di integrazione in Sicilia*, Ed. La Zisa, Palermo, 1994

**HOBBSAWN E.**, *Studi di storia del movimento operaio*, Einaudi, 1972

**LEONARDI S.**, *Bilateralità e servizi, quale ruolo per il sindacato*, Ediesse, 2005

**LEONARDI S., MOTTURA G.**, (a cura di), *Immigrazione e sindacato*, Ediesse, Roma, 2002

**LA ROSA M., ZANFRINI L.**, (a cura di), *Percorsi migratori tra reti etniche, istituzioni e mercato del lavoro*, Franco Angeli, Milano, 2003

**MACIOTI M. I., PUGLIESE E.**, *Gli immigrati in Italia*, Laterza, Bari, 1991.

**MARTINELLI F., D'OTTAVI A. M., VALERI M.**, *Immigrati a Roma: processi di adattamento di filippini, egiziani, srilankesi, etiopi*. Roma, Bulzoni, 1998

**MERLO P., SOSTER M. C., ZATTI B.**, (a cura di) *Popoli fra noi: immigrazione nel Veneto: aspetti culturali, cenni storici, profilo economico e sviluppo umano nei paesi di provenienza*, Editrice Maseratense, BC, 1999

**MOTTURA G.**, (a cura di), *L'arcipelago immigrazione. Caratteristiche e modelli migratori dei lavoratori stranieri in Italia*, Ediesse, Roma, 1992

**MOTTURA G., PINTO P.**, *Immigrazione e cambiamento sociale. Strategie sindacali e lavoro straniero in Italia*, Ediesse, Roma, 1996.

**ORTONA G.**, *Economia del comportamento xenofobo*, Torino, Utet, 2001

**PALIDDA R., TIMPANARO D., AVOLA M., BRIULOTTA T., RECUPERO L.**, *L'altra faccia del lavoro: un'indagine sul lavoro irregolare nell'area del calatino*, Audax, Caltagirone, 2001

**PANE A., STROZZA S.**, *Gli immigrati in Campania una difficile integrazione tra*



*clandestinità e precarietà diffusa*, Bollati Boringhieri, Torino, 2000

**PIVA L., ZAMPIVA F.**, *L'azienda artigiana della concia*, Eba, Marghera, 2001

**PORRO G.**, *Percorsi di lavoro interinale, in lavoro e sindacato in Lombardia*, Franco Angeli, Milano, 2003

**PUGLIESE E.**, *L'Italia tra migrazioni internazionali e migrazioni interne*, Il Mulino, Bologna, 2002

**REYNERI E.**, *Migrants Involvement In Irregular Employment In The Mediterranean Countries Of The European Union*, Ginevra, 2001

**REYNERI E.**, *Sociologia del mercato del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 2002

**REYNERI E., MINARDI., SCIDDA' G.**, (a cura di), *Immigrati e lavoro in Italia*, Franco Angeli, Milano, 1997

**REYNERI E. SCIDÀ G.**, (a cura di) *Immigrati e lavoro in Italia*, F. Angeli, Milano, 1996

**RIVERA A.**, *Estranei e nemici. Discriminazioni e violenza razzista in Italia*, DeriveApprodi, 2004

**RUSSO KRAUSS D.**, *Geografia dell'immigrazione, spazi multietnici nelle città: in Italia, In Campania a Napoli*, Liguori editore Napoli 2005

**SCIDA' G.**, *Un'indagine sugli extracomunitari a Catania*, in Scidà G., Pollini G., *Stranieri in città: politiche sociali e modelli d'integrazione*, Franco Angeli, Milano, pp. 93-195, 1993

**SCIORTINO G.**, *Razzisti razionali? Atteggiamenti degli imprenditori e dei lavoratori autoctoni sull'immigrazione*, in Bruni, 1994, pp. 127-153

**TAMBURELLO A.**, *La Cina a Napoli e nel Meridione*, 1998, 100, Pari e Dispari

**TANNENBAUM F.**, *Una filosofia del sindacato*, Edizioni Lavoro, 1951.

**VERRO A., PALANO L., ANGOTTI R.**, *La risorsa inaspettata - Immigrazione e formazione professionale. Il caso di Roma*, 2002

**WIEVIORKA M.**, *La differenza culturale: una prospettiva sociologica*, Laterza, Bari, 2002.

**ZANGHI' C.**, *Immigrati e rifugiati nel mediterraneo: la situazione in Sicilia*, Giappichelli, Torino, 2003.

## **RICERCHE**

**ANASTASIA, B., BRAGATO, S., RASERA, M.,** *Il lavoro nero degli immigrati. Una lettura delle divergenze tra regolarità della presenza in Italia e regolarità contributiva del lavoro svolto*, paper presentato nel workshop “Le cifre dell’economia sommersa ed il loro utilizzo: un’analisi delle differenze territoriali in Italia, Napoli, 17 marzo 2004.

**A.A.V.V.,** *Immigrati, lavoro e sud: un viaggio tra alcune esperienze locali/globali in alcune ricerche sul campo*, Rapporto di ricerca, 2004

**A.A.V.V.,** *La discriminazione dei lavoratori immigrati in Italia*. ILO, 2003

**A.A.V.V.,** *Occupabilità e servizi in Tigullio: la situazione delle fasce di popolazione svantaggiate o a rischio di svantaggio in relazione alle risorse sociali ed occupazionali del territorio*, Iniziativa Comunitaria Equal, 2004

**ABELLA M.I., PARK Y., BOHNING W.R.,** *Adjustments to labour shortages and foreign workers in the Republic of Korea*, International Migration Papers, 1, ILO, Geneva, 1995

Agenzia per l’impiego in Veneto, **COSES** (a cura di), *Primo rapporto sull’immigrazione in veneto*, Oriv, Venezia, 1998

**ALLASINO E., REYNERI E., VENTURINI A., ZINCONE G.,** *La discriminazione dei lavoratori immigrati nel mercato del lavoro in Italia*, International Migration Papers 67 – I, ILO, 2004

**AMBROSIANI M.,** *Delle reti e oltre: processi migratori, legami sociali e istituzioni*, Working papers del Dipartimento di studi sociali e politici, Università degli studi di Milano, 2006

**AMBROSINI M.,** *L’inserimento degli immigrati albanesi nel sistema economico genovese*, Provincia di Genova, Area politiche attive del lavoro e formazione professionale, 2003

**ANASTASIA B., BRAGATO S., RASERA M.,** *Il lavoro nero degli immigrati. Una lettura delle divergenze tra regolarità della presenza in Italia e regolarità contributiva del lavoro svolto*, paper presentato nel workshop “Le cifre dell’economia sommersa ed il loro utilizzo: un’analisi delle differenze territoriali in Italia, Napoli, 17 marzo 2004.

**ANGILERI G., GIORDANO F.,** *Immigrati: integrazione o tolleranza? Progetto di un servizio per immigrati extracomunitari nel comune di Marsala*, Università degli Studi di Palermo, 2002

**ASSOCIAZIONE ARTIGIANI DELLA PROVINCIA DI VICENZA**, *L'imprenditoria degli immigrati cinesi*, Vicenza, 2002, [www.cestim.org/04veneto](http://www.cestim.org/04veneto)

**BALLESTRERO M. V.**, *Lavoro subordinato e discriminazione fondata sulla cittadinanza*, in *Lavoro e discriminazione*, Atti del XI Congresso A.I.D.L.A.S.S., Milano, 1996

**BASSO P., PEROCCO F.**, *Sindacato e Razzismo in Italia*, Università di Venezia

**BENCINI C., CERRETELLI S.**, *Rapporto Alternativo sulla discriminazione in Italia 2004*, ENAR

**BENTIVOGLI F.**, *I diritti degli immigrati nella contrattazione collettiva*, in Caritas, *Immigrazione: dossier statistico 2004*.

**BERNADOTTI A., MOTTURA G.**, (a cura di) *Immigrazione e sindacato. Lavoro, discriminazione, rappresentanza*, Ires/Ediesse, 2003.

**BERNARDOTTI A., MOTTURA G.**, III Rapporto Ires Immigrazione e Sindacato, Ediesse 2004

**BERNARDOTTI A., MOTTURA G.**, IV Rapporto Ires Immigrazione e Sindacato, Ediesse 2006

**BERTANI M.**, *Comunità e integrazione: Marocchini, Cinesi e Ghanesi nella Provincia di Verona*, Università degli Studi di Padova, Facoltà di Scienze Politiche, 1999, [www.cestim.org/05verona](http://www.cestim.org/05verona)

**BOVENKERK, F.**, *Testing discrimination in natural experiments: A manual for international comparative research on discrimination on the grounds of "race" and ethnic origin*, Ginevra, ILO, 1992

**BOVENKERK F.** et al.: *Discrimination against migrant workers and ethnic minorities in access to employment in the Netherlands*, International Migration Papers 4, Geneva, ILO, 1995.

**BRANDOLINI A., CIPOLLONE P., e ROSOLIA A.**, *Le condizioni di lavoro degli immigrati in Italia*, Servizio Studi Banca d'Italia, 2005.

**CACCIAVILLANI F., DI BELLA S.**, *Dall'intervento di mediazione culturale all'attivazione di processi di mediazione interculturale nell'ottica dell'integrazione del sistema*, Università Ca' Foscari Venezia, Dipartimento di Filosofia e Teoria delle Scienze, Diploma Universitario in Servizio Sociale, 2000, [www.cestim.org/testi\\_tesi](http://www.cestim.org/testi_tesi).

**CAMERA DI COMMERCIO E CARITAS DI ROMA**, *Rapporto del Osservatorio Romano Migrazioni*, 2005

**CAMERA DI COMMERCIO E CARITAS DI ROMA**, *Secondo Rapporto del Osservatorio Romano Migrazioni*, 2006

**CARITAS**, *Migranti in Veneto dopo la regolarizzazione*, secondo il Dossier Caritas, IDOS, 2004

**CARITAS MIGRANTES**, *Immigrazione*, XV Dossier Caritas, IDOS 2005

**CARITAS MIGRANTES**, *Immigrazione*, XVI Dossier Caritas, IDOS 2006

**CENSIS**, *Comportamenti, abitudini, stili di vita degli immigrati nelle regioni meridionali*, Fondazione Censis, Napoli, 2003

**CENSIS**, *Un nuovo ciclo del sommerso. Supporto conoscitivo ai servizi per l'impiego*, Roma, 2005

**CENSIS PER OSSERVATORIO IMMIGRAZIONE SUD**, *Comportamenti, abitudini, stili di vita degli immigrati nelle Regioni Meridionali* – sintesi di ricerca Napoli, 5 novembre 2003

**CENSIS PER OSSERVATORIO IMMIGRAZIONE SUD**, *Le imprese e la manodopera immigrata* - Roma, settembre 2004 – sintesi di ricerca

**CENTRO STUDI MEDÌ**, *Secondo rapporto sull'immigrazione a Genova*, ed. Frilli 2005

**CENTRO STUDI** (a cura di), 2005, - *Terzo Osservatorio sulla presenza e sul lavoro degli extracomunitari nella piccola impresa veneta*, Mestre, [www.centrostudisintesi.com](http://www.centrostudisintesi.com)

**CERRETELLI S.**, (a cura di), *Rapporto Alternativo 2003, Italia*, Rapporto finanziato dalla Commissione Europea, DG Occupazione e Affari, ENAR, 2003

**CESPI**, *Immigrazione e internazionalizzazione nella provincia di Ragusa*, Quaderno n.3, 2000

**CGIL MILANO**, *Nota tecnica sui contenuti dell'intesa Milano Lavoro e sui profili di eventuale contenzioso giudiziario*, policopiato, Milano, 14 febbraio 2000.

**CNEL**, *Indici di integrazione degli immigrati in Italia. IV rapporto*, marzo 2006.

**COSES-OSIV**, *Gli esiti della regolarizzazione del 2002 in provincia di Venezia*, 2004.

**COMENCINI F.**, *L'immigrazione a Verona negli anni novanta presenze e assenze*, Università degli studi di Verona, Facoltà di lettere e filosofia, Corso di laurea in lettere moderne, Tesi in storia contemporanea, 2001, [www.cestim.org/testi\\_tesi](http://www.cestim.org/testi_tesi).

**COMITATO OLTRE IL RAZZISMO**, *Casa, lavoro, istruzione: azioni per l'uguaglianza*, Torino, 2000

**COMMISSIONE EUROPEA** Occupazione & Affari Sociali, *Uguaglianza e non discriminazione. Rapporto annuale*, Ufficio della pubblicazioni ufficiali dell'Unione Europea, Lussemburgo, 2004, [www.europa.eu.int](http://www.europa.eu.int)

**COMMISSIONE PER L'INTEGRAZIONE DEGLI IMMIGRATI-ISPO**, *L'atteggiamento degli italiani nei confronti degli immigrati*, 2000

**COMUNE DI VICENZA**, *Vicenza: Dati e indicatori demografici*, 2004 [www.comune.vicenza.it](http://www.comune.vicenza.it)

**CONSIGLIO D'EUROPA** *Commissione europea contro il razzismo e l'intolleranza. Secondo rapporto sull'Italia*, Strasburgo, 2001, [www.coe.int](http://www.coe.int)

**CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO**, *I lavoratori stagionali immigrati in Italia*, Roma, 11 Febbraio 2002

**CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO**, *Le iniziative per contrastare il razzismo, l'intolleranza, la xenofobia, la discriminazione nel mondo del lavoro. Le attività delle forze sociali in Italia*, Rapporto preliminare dell'indagine, Roma, 2001

**CONVENZIONE OIL C111** sulla discriminazione (impiego e professione), 1958

**CORTE M.**, *Stranieri e mass-media: "noi e gli altri: come la stampa italiana tratta il fenomeno immigrazione*, Università degli Studi di Verona, Facoltà di Magistero, Pedagogia, 1998, [www.cestim.org/testi\\_tesi](http://www.cestim.org/testi_tesi)

**COSES**, di Andrea Gommoni, *Il mercato del lavoro delle assistenti familiari immigrate: gli esiti di una ricerca sul campo*, 2004, [www.cestim.org/04veneto](http://www.cestim.org/04veneto)

**COSES** (a cura di), *Rapporto finale. la presenza immigrata nelle regioni adriatiche. il caso Veneto*, programma operativo Interreg iic- Intemigra, Venezia, 2001

**COSES**, Università Cà Foscari di Venezia, di S. Bragato, F. Occari, M. Valentini, 2002, *I problemi di contabilizzazione dei lavoratori extracomunitari. Una verifica nelle province di Treviso e Vicenza*, [www.piemonteimmigrazione.it](http://www.piemonteimmigrazione.it)

**CSA DI VICENZA**, Ufficio interventi educativi, *L'integrazione gli alunni stranieri: i dati del fenomeno*, 2005, [www.istruzionevicenza.it](http://www.istruzionevicenza.it)

**CSA DI VERONA**, CESTIM (a cura di), *Alunni di nazionalità non italiana nelle scuole di Verona*, 2003, [www.cestim.it/verona](http://www.cestim.it/verona)

**CVA - COORDINAMENTO VENETO ACCOGLIENZA**, Un modello Veneto di accoglienza abitativa degli immigrati, 1999, [www.cestim.org/01casa](http://www.cestim.org/01casa)

**D'ALOIA G., LEONARDI S.**, *Il lavoro degli immigrati nella contrattazione collettiva e nella concertazione territoriale*, in Leonardi, Mottura (a cura di) (2002), *Immigrazione e sindacato*, Ediesse 2002.

**DE FILIPPO E., MORNIROLI A.**, *L'immigrazione extracomunitaria nel contesto socioeconomico campano*, relazione al seminario di studi *Diritti di cittadinanza e politiche dell'immigrazione nell'Unione Europea* organizzato dalla Caritas – Delegazione Regionale della Campania e Rise Coordinamento Campano. Caserta, 5 e 6 dicembre 1997

**DE FILIPPO E., MORNIROLI A.**, (a cura di) *L'immigrazione straniera a Napoli: il sistema dei servizi*, Rapporto di ricerca, in IRES- Progetto “Lire, Ecrire, S’inserer”, Iniziativa Comunitaria Occupazione-Horizon, Napoli 1998

**DINES N.**, *Immigration, urban regeneration and contested space: the case of Piazza Garibaldi in Naples* - Rights to the City Conference – Rome 29th May – 1st June 2002

**EUMC**, *Relazione Annuale dell'Osservatorio Europeo dei fenomeni di razzismo e xenofobia*, 2005

**EUROPEAN COMMISSION AGAINST RACISM AND INTOLERANCE**, *Second Report on Italy*, Strasburgo, 2002

**EUROPEAN MONITORING CENTRE ON RACISM AND XENOPHOBIA**, *Racism and Xenophobia in the EU Member States. Trends, developments and good practice*, Annual Report 2005

**FELICE G.**, *Caratteri dei processi migratori: la Piana del Sele*, tesi di laurea in Sociologia anno accademico 2001 /2002

**FILLEA**, *Il colore dei diritti*, Secondo Dossier Fillea Cgil sul lavoro ed immigrati in edilizia, 2004.

**FIOCCO N.**, *Il turnover dei lavoratori italiani e stranieri nelle conerie della valle del Chiampo*, Università Degli Studi Di Padova, Facoltà Di Scienze Politiche, Dipartimento Di Sociologia, Tesi Di Laurea In Sociologia Del Lavoro, 2000, [www.cestim.org/testi\\_tesi](http://www.cestim.org/testi_tesi).

**FLAI-CGIL Salerno**, Convegno nazionale. *La presenza degli immigrati in agricoltura nella Piana del Sele*, Salern, 2002.

**FONDAZIONE CORAZZIN**, *Nella terra del lavoro, L'inserimento sociale e lavorativo degli immigrati del Nord Est Roma*, 11 giugno 2002, Roma, 2002, [www.cestim.org/04veneto](http://www.cestim.org/04veneto)

**FONDAZIONE NORD EST**, *Il lavoro come integrazione possibile, l'immigrazione a Vicenza* Istat, Unioncamere, CCIAA Vicenza-Censimento dell'Industria e dei Servizi, 2005, [www.vi.camcom.it/a\\_205\\_IT\\_858\\_1](http://www.vi.camcom.it/a_205_IT_858_1)

**FREY L., LIVRAGHI R., VENTURINI A., RIGHI A., e TRONTI L.**, *The jobs and effects of migrant workers in Italy: Three essays*, International Migration Papers II, Ginevra, 2005

**GALOSSI E., MORA M.**, *Lavoratori immigrati nel settore edile*, Ires 2005

**GALOSSI E., ZELINOTTI R.**, *Il fenomeno del lavoro irregolare tra i lavoratori stranieri*, paper in fase di pubblicazione, [www.ires.it](http://www.ires.it)

**GASTALDI F.**, *Immigrazione extracomunitaria nel Tigullio: conoscere i bisogni, adeguare le politiche*, Rapporto di Ricerca, 2004

**GOLDBERG A., MOURINHO D., KULKE U.**, *Labour market discrimination against foreign workers in Germany*, International Migration Papers 7, ILO

**JEKINS R.**, *Racism and recruitment. Managers. organisations and equal opportunity in the labour market*, Cambridge, Cambridge University Press, 1986

**ILO**, *La discriminazione dei lavoratori immigrati nel mercato del lavoro in Italia*, (a cura di) Employment Department dell'International Labour Office, settembre 2003

**ILO**, *La discriminazione dei lavoratori immigrati nel mercato del lavoro in Italia*, settembre 2003

**ILO**, *Time for equality at work*, 2003

**INPS**, *Immigrazione: una risorsa da tutelare*. Primo rapporto su immigrati e previdenza negli archivi Inps, 2002.

**IRES**, *Terzo Rapporto sul lavoro atipico: verso la stabilizzazione del precariato?*, ottobre 2003.

**ISTAT**, *La popolazione straniera residente in Italia*, 2006, reperibile su [www.istat.it](http://www.istat.it)

**ISTAT**, *Gli stranieri in Italia: effetti dell'ultima regolarizzazione*, 2005, reperibile su [www.istat.it](http://www.istat.it)

- ISTAT**, *La popolazione straniera residente in Italia al 1° gennaio 2005*, Statistiche in breve, 2005.
- ISTAT**, *Rilevazioni sull'occupazione le retribuzioni e gli oneri sociali*, (OROS), 2005.
- ISTAT**, *Statistiche demografiche della città di Genova*, 2005, reperibile su [www.istat.it](http://www.istat.it)
- ISTAT**, *Rapporto Annuale*, 2004.
- ISTAT**, Censimento 2001, *14° Censimento della popolazione e delle abitazioni*, 21 ottobre 2001
- ISTITUTO ANTONIO PROVOLO, LUCIO GARONZI** (a cura di), *Buone pratiche per l'integrazione lavorativa degli immigrati: esperienza del progetto SICO Verona*, Verona, 2000, [www.cestim.it/verona](http://www.cestim.it/verona).
- ITALIA LAVORO** (a cura di), *Dossier-Immigrazione in Veneto: Caratteristiche socio-demografiche e lavorative*, Osservatorio Regionale Immigrazione, Padova, 2006
- LEONARDI S., MOTTURA G.**, *Il Rapporto Ires Immigrazione e Sindacato*, Ediesse, 2002.
- LODIGIANI R.**, et al., *Complementare, sostitutivo, discriminato? Il lavoro immigrato in Lombardia tra programmazione dei flussi e funzionamento del mercato del lavoro*. ISMU, 2004.
- MEDICI SENZA FRONTIERE**, *I frutti dell'ipocrisia. Storie di chi l'agricoltura la fa. Di nascosto*, Sinno Editrice, Roma, 2005
- MENZIES** et al., *Transnational Entrepreneurship and Bootstrap Capitalism: Social capital, Networks and Ethnic Minority Entrepreneurs*, Paper to be presented at the *Second Biennial McGill Conference on International Entrepreneurship: Researching New Frontiers McGill University, Montreal, Canada, September 23-25, 2000*.
- MINNELLA A.**, *L'immigrazione cinese nella provincia di Vicenza*, tesi di laurea, Università Cà Foscari, Venezia, 2000, [www.cestim.org/index06tesi-it](http://www.cestim.org/index06tesi-it)
- MINNELLA A.**, *L'imprenditoria degli immigrati cinesi: conoscere per capire: l'immigrazione e l'imprenditoria cinese a Vicenza e in Italia*, 2002, [www.cestim.org/04veneto](http://www.cestim.org/04veneto).
- MORRONE A., PUGLIESE E., SGRITTA G.B.**, *Gli immigrati nella provincia di Roma. Rapporto 2005*, Franco Angeli, 2006
- MOTTURA G.**, *Immigrati e sindacato*, in Pugliese (a cura di), *Rapporto immigrazione. Lavoro, sindacato, società*, Ediesse, Roma, 2000.



**NAPPI S.**, *Il lavoro degli extracomunitari*, Università degli Studi del Sannio, Benevento, 2005

**OIL**, *Primo rapporto globale dell'Organizzazione internazionale del Lavoro sulla discriminazione sul lavoro*, 2003

**OIM**, Organizzazione Internazionale per le Migrazioni, *Gli albanesi in Italia. Inserimento lavorativo e sociale*, Milano, Franco Angeli, 2003

**OLLI E., OLSEN KOFOD B.**, *Towards Common Measures for Discrimination: Exploring possibilities for combining existing data for measuring ethnic discrimination*, Centre for Combating Ethnic Discrimination and Danish Institute of Human Rights, 2005

**OSSERVATORIO COMUNALE SULL'OCCUPAZIONE E LE CONDIZIONI DEL LAVORO A ROMA**, *Il Lavoro Immigrato a Roma: Condizioni Socio Lavorative e Politiche realizzabili dell'Amministrazione Comunale*, 2003

**OSSERVATORIO REGIONE VENETO** *Vademecum dell'immigrazione Rete informativa Immigrazione la rete multiservizio*, 2005, [www.stranierinitalia.net](http://www.stranierinitalia.net)

**PEROCCO F.** et al., *Lavoro e discriminazione razziale in Italia -Rapporto 2005*, Università Ca' Foscari di Venezia, 2005.

**PEROTTI A.**, [www.comun2005.e.torino.it/cultura/intercultura/glossario/GLOIND.html](http://www.comun2005.e.torino.it/cultura/intercultura/glossario/GLOIND.html)

**PITTAU F., SPAGNOLO A.**, (a cura di), *Immigrati e rischio infortunistico in Italia*, Istituto Italiano di Medicina Sociale, 2003

**PROGETTO ANTENNE.**, Antidiscrimination European networks, Rapporto di ricerca sulla discriminazione multipla, Modena, 2001-2002

**PUGLIESE E.**, (a cura di), *Gli immigrati extra-comunitari in Campania. Inserimento lavorativo ed entità della presenza regolare ed irregolare*, rapporto di ricerca, Regione Campania, maggio 1996.

**PUGLIESE E.**, (a cura di), *I Rapporto immigrazione. Lavoro, sindacato, società*, Ires-Ediesse, 2000.

**REGIONE DEL VENETO**, *Il Veneto si racconta*, Treviso, 2005 [www.regione.veneto.it/statistica](http://www.regione.veneto.it/statistica)

**REGIONE DEL VENETO** Osservatorio regionale dell'immigrazione- Italia Lavoro (a cura di), *Dossier statistico. Immigrazione in Veneto: Caratteristiche socio demografiche e lavorative*, 2006, [www.venetoimmigrazione.it](http://www.venetoimmigrazione.it).

**REMO R.**, *Prostituzione straniera di strada nel veneto: interventi sul territorio*, Università degli studi di Trieste, Facoltà di scienze della formazione, Laurea in servizio sociale, 2001, [www.cestim.org/testi\\_tesi](http://www.cestim.org/testi_tesi)

**REPORT**, *Una casa per gli immigrati: il problema degli affitti* - Napoli, Bari e Campania - Aprile 2004 - Polo contro la Discriminazione di Napoli

**REPORT**, *L'associazionismo su base etnica in Campania*, 2006

**REPORT**, *I processi di accoglienza temporanea dei minori stranieri nelle regioni obiettivo 1*

**REYNERI E.**, *Gli immigrati nel mercato del lavoro italiano*, in Gruppo di ricerca di Fieri, *La discriminazione dei lavoratori immigrati nel mercato del lavoro in Italia*, "International Migration Papers", ILO, Ginevra, 2003

**SCHIAVON E.**, *La casa che non c'è. immigrati e terzo settore: un caso di studio a Padova*, Tesi di laurea, Università degli studi di Padova, Facoltà di lettere e filosofia, Corso di laurea in lettere indirizzo di etnologia, 2001, [www.cestim.org/testi\\_tesi](http://www.cestim.org/testi_tesi)

**SPAGNOLETTI U.**, *Dossier sulle forze di lavoro in Liguria nel 2004*, documento reperibile su [www.liguria.cgil.it](http://www.liguria.cgil.it)

**SPAGNOLETTI U.**, *Le dinamiche dell'occupazione in Liguria nel 2005*, documento reperibile su [www.liguria.cgil.it](http://www.liguria.cgil.it)

**SPAGNOLETTI U.**, *Gli aggregati dei conti economici della Liguria*, 2006, documento reperibile su [www.liguria.cgil.it](http://www.liguria.cgil.it)

**STROZZA M.**, (a cura di), *Costi e benefici apportati dall'immigrazione alle economie nazionali: rassegna dei principali contributi nordamericani ed europei*, Working Paper n. 1.

**STROZZA S., GALLO, G. E GRILLO, F.**, *Gender and the labour market among immigrants in some Italian areas: The case of Moroccans, former Yugoslavians and Poles*, in Garcia, B., Anker, R. e Pinnelli, A. (a cura di), *Women and the labour market: demographic issues*, Oxford, Clarendon Press, OUP, 2002.

**STROZZA S., ZUCCHETTI E.**, (a cura di) *L'orario di lavoro e il reddito*, in *Il Mezzogiorno dopo la grande regolarizzazione. Vecchi e nuovi volti della presenza migratoria*, Franco Angeli, Milano, 2006.

Studi emigrazione n.154 anno 2004, *Oltre la doppia assenza: percezioni di cittadinanza tra gli ecuadoriani a Genova*

**STUTZ H** *Il mondo del lavoro senza discriminazioni. Provvedimenti contro la discriminazione razziale sul posto di lavoro*, Servizio per la lotta al razzismo, Berna, 2003

**TARAN PATRICK A.**, *Challenging Discrimination in Employment: A Summary of Research and a Compendium of Measures*, Ginevra OIL, 2000

**TORNIERI G.** (a cura di), *Rapporto completo sui residenti stranieri nei comuni della Provincia di Verona* 2004, [www.cestim.it](http://www.cestim.it)

Ufficio statistico della Città di Genova, notiziario statistico, 2005, reperibile su [www.comune.genova.it](http://www.comune.genova.it)

**UNAR**-Ministero per le Pari Opportunità, *Efficacia degli strumenti di tutela nel contrasto alle discriminazioni razziali e proposte di modifica della normativa vigente*, Relazione al Parlamento sull'effettiva applicazione del principio di parità di trattamento ex articolo 7, comma 2, lett. f), decreto legislativo 215/2003, 2005

**UNAR**-Ministero per le Pari Opportunità, *Un anno di attività contro la discriminazione razziale*, Relazione al Presidente del Consiglio dei Ministri sull'attività svolta dall'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali, 2005

**UNIONCAMERE**, Progetto Excelsior, Le previsioni occupazionali e i fabbisogni per il 2006. Lavoratori immigrati.

**UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI NAPOLI L'ORIENTALE**, Facoltà Di Scienze Politiche tesi in sociologia dello sviluppo *Gli immigrati verso l'integrazione sociale? uno studio sulle relazioni tra italiani e immigrati in un quartiere di Napoli*, di Lidia Mauro anno accademico 2002/2003

**VADALA' C.**, *Immigrati a Palermo: analisi e previsioni*, Università degli Studi di Palermo, 1999

**VENETO LAVORO**, di Bruno Anastasia, Maurizio Gambuzza e Maurizio Rasera, *Extracomunitari al lavoro in Veneto: lo "status quaestionis": canali d'ingresso, rischio disoccupazione, livello e caratteristiche della domanda di lavoro*, 2000, [www.venetolavoro.it](http://www.venetolavoro.it)

**VENETO LAVORO** (a cura di) per l'osservatorio immigrazione Veneto, *Dossier statistico. I lavoratori extracomunitari in Veneto. Un quadro aggiornato*, 2004, [www.venetolavoro.it](http://www.venetolavoro.it).

**VENETO LAVORO** - Osservatorio regionale dell'immigrazione, *L'immigrazione in provincia di Vicenza: l'impatto della "grande regolarizzazione"*, 2003, [www.venetolavoro.it](http://www.venetolavoro.it)

**VENETO LAVORO** (a cura di), *Rapporto sul mercato del lavoro Veneto*, Franco Angeli, Milano, [www.venetolavoro.it](http://www.venetolavoro.it)

**VITIELLO M.**, *L'accesso ai servizi del lavoratore immigrato interinale: limiti, possibilità e strategie locali*, in Altieri G. (a cura di), *Lavoratori non comunitari e lavoro in somministrazione a tempo determinato*, Ires, 2006

**WRENCH J.**, *Preventing Racism at the Workplace: A report on 16 European countries*, Office for Official Publications of the European Community, Luxembourg, 1996

**WRENCH J.**, *European Compendium of Good Practice for the Prevention of Racism at the Workplace*, Office for Official Publications of the European Community, Luxembourg, 1997.

**ZANFRINI L.**, *Learning by programming in Secondo rapporto sui fabbisogni professionali delle imprese e la politica di programmazione dei flussi migratori*, Unioncamere-Fondazione ISMU, Angeli, Milano, 2001.

**ZEGERS DE BEIJL R.**, *Documenting discrimination against Migrant Workers in the Labour Market: A comparative study of four European countries*, Ginevra, OIL, 2000

**ZINCONE G.**, *Commissione per le Politiche di Integrazione degli Immigrati, secondo rapporto sull'integrazione degli immigrati in Italia*, il Mulino, Bologna, 2001

**ZINCONE G.**, (a cura di), *Primo rapporto sull'integrazione degli immigrati in Italia*, Bologna, Il Mulino, 2000

**ZINCONE G.**, (a cura di), *Secondo rapporto sull'integrazione degli immigrati in Italia*, Bologna, Il Mulino, 2001

**ZOSO M.**, *La costruzione sociale del nemico: il ruolo della stampa locale nel caso di Via Anelli*, Università degli studi di Padova, Corso di laurea in scienze della comunicazione, 2001, [www.cestim.org/testi\\_tesi](http://www.cestim.org/testi_tesi).

Associazione culturale Napoli Europa Africa (N:EA), *Dal Sud al Nord. Le strategie economiche dei cittadini immigrati in Italia*, marzo, 2003

Rapporto di ricerca – progetto impresa interculturale *Le potenzialità di diffusione di un modello di impresa interculturale nel contesto urbano napoletano* a cura di Valter Giuliani, Elena de Filippo, Giuseppe Gaeta, Maria Grazia Urciuoli, Napoli, 1997

Commissione per le politiche di integrazione degli immigrati della Presidenza del Consiglio dei Ministri, *Percorsi migratori di successo: I casi di Torino, Genova Napoli*, working paper n.17 Gennaio 2001

## RIVISTE

**ALLASINO, E.**, *Discriminazione e dualismo nel mercato del lavoro: da problema degli immigrati a problema di minoranze etniche*, in *Politiche del lavoro*, n. 12-13, pp. 10-25, 1991

**AMATO F., COPPOLA A.**, *Se l'America è Napoli*, *La città nuova*, a.X, n.6, pp. 23-39, 1995

**AMATO, F.**, *Africani a Piazza Garibaldi* in *la città nuova*, Anno VII No.1-2, 1992

**AMATO F.**, *Il suq di piazza Garibaldi a Napoli* in *Africa e Mediterraneo*, No.1: 20-23, 1997

**AMATO F.**, *La circolarità commerciale degli immigrati nel napoletano* in *afriche e oriente*, Anno II No.3/4: 53-57, 2000

**AMBROSINI M.**, *Oltre l'integrazione subalterna. La questione della valorizzazione della risorsa-immigrati*, in *Studi emigrazione*, XXXVIII, 141, marzo, pp. 2-30, 2001

**AMERSFOORT H. V.**, *Migration: the limits of governmental control*, in *New Community*, a.22, n°2, 1996

**ANASTASIA B.**, *Slalom tra i numeri. Il caso degli extracomunitari occupati: una stima in dieci mosse*, in *Economia e Società regionale*, n.1, 2003

**ANASTASIA B.**, *Il mercato del lavoro in Veneto*, in *Veneto lavoro*, Franco Angeli, Milano, 2002

**ANASTASIA B.**, et al., *Veneto Lavoro, Extracomunitari al lavoro in Veneto: lo stato "quaestionis": Canali di ingresso, rischio disoccupazione, livello e caratteristiche della domanda di lavoro*, in *I Tartufi*, n. 1, Venezia, 2000

**BALDACCI E., INGLESE L., STROZZA S.**, *Determinants of Foreign Workers Wages in Two Italian Regions with High Illegal Immigration*, in *Labour*, vol. 13, n. 3, pp. 675-710, 1999

**BALDACCI E., INGLESE L., STROZZA S.**, *The determinants of wages of immigrant workers: the italian case of Latium and Campania*, *Labour*, vol. 13, n. 3, pp. 675-710, 1999

**BIAGI M.**, *Il Patto Milano Lavoro: un'intesa pilota*, in *Dir. rel. ind.*, n. 2., 2000.

**BONIFAZI C., CHIRI S.**, *Il lavoro degli immigrati in Italia*, in *La questione agraria*, n. 1, 2001

**BRAGATO S., OCCARI F., VALENTINI M.,** *Problemi di contabilità statistica dei lavoratori extracomunitari*, in *Economia e Società regionale*, n. 4, 2002

**CALVANESE F.** *Stranieri in transito: immigrazione e mercato del lavoro in Campania*, *Politiche del Lavoro*, n. 12-13, Milano, pp 65-79, 1990

**CALVANESE F., PUGLIESE E.,** *Primi risultati dell'indagine sull'immigrazione straniera in Campania*, *Studi Emigrazione*, XXV, 91-92, CSER, pp. 427-434, 1988

**CARUSO B.,** *Le politiche d'immigrazione in Italia ed in Europa: più Stato e meno Mercato?*, in *Dir. merc. lav.*, pp. 285- 316, 2000

**CASADONTE A. M., DI BARI P. L.,** *L' Espulsione l'accompagnamento alla frontiera e il trattamento secondo la legge Bossi-Fini*, in *Diritto Immigrazione Cittadinanza*, n.3, p.33, 2002

**CASTELS S.,** *The factors that make and unmake migration policies*, in *International migration review*, vol.8, n° 3, 2004

**CATTEDRA R., LAINO G.,** *Espaces d'immigration et formes urbaines: consideration sur le cas de Naples*, *Revue Europeenne des Migrations Internationales*, vol. X, n.2, pp. 175-182, 1994

**C.C.I.A.A., MARINI D.** (a cura di), *Il lavoro come integrazione possibile: gli imprenditori, i lavoratori immigrati e alcune storie di lavoratori autonomi immigrati in provincia di Vicenza*, in *Quaderni FNE*, n°6, Collana Ricerche, 2002, [www.vi.camcom.it](http://www.vi.camcom.it)

**CHALOFF J.,** *Il lavoro stagionale degli immigrati in Italia*, in *Gli Stranieri* n. 3, pp. 268-278, 2002

**CHIARELLO F.,** *Movimenti periferici. L'immigrazione straniera nel Mezzogiorno d'Italia*, *Politiche del Lavoro*, n. 24,1993

**CUTTITA P.,** *Diritti negati e morte nel canale di Sicilia*, in *Segno*, fascicolo n. 257, Palermo, 2004

**DE FILIPPO E.,** *Immigrate per lavoro in Campania*, *Clio Notizie*, n. 5, pp.3-5, 1989

**DE FILIPPO E.,** *Le donne immigrate in Campania* in Mastrodomenico, L. (ed.) *défilé*, Naples, L'Ancora, pp. 87-107

**DE FILIPPO E., MORLICCHIO E.** *L'immigrazione straniera in Campania* in *Inchiesta*, gen.-mar. 1992, 95:40-49

**DI GENNARO G., PIZZUTI D., CONTE M.,** *L'immigrazione extracomunitaria in Campania: risultati di una ricerca empirica in tre province* in Studi emigrazione, 121:223-271, 1996

**FAYE A.,** *Lavoro e non solo: un bilancio dell'esperienza contrattuale per gli immigrati 1986-1995*, Materiali Rassegna Sindacale, 1990

**GAROFALO M.G., McBRITTON M.,** *Immigrazione e lavoro: note al T.U. 25 luglio 1998, n. 286*, in Riv. Giur. Lav., p. 498, 2000

**GAROFALO M.G., McBRITTON M.,** *Immigrazione e lavoro* in Riv. Giur. Lav. n°3, p. 513, 2000

**GATTI F.,** *Io schiavo in Puglia*, l'Espresso, n° 35, anno LII, 7 settembre, 2006

**LAINATI C.,** *Reti di reciprocità tra tunisini nel centro storico di Palermo*, in Politiche sociali e servizi n. 2, pp. 251-260, 1999

**LAMBERTUCCI P.,** *I lavoratori extracomunitari immigrati. La disciplina del rapporto di lavoro e la garanzia dei diritti*, in Arg. Dir. Lav., p.130, 1995

**LEONARDI S.,** *Lavoro, sindacato e classi sociali*, in Riv. giur. lav., n. 2., 2001

**LIVI BACCI M.,** *Immigrazione: nuova legge, ma quale politica?*, in il Mulino, n. 5, p. 903, 2002

**LO FARO A.,** *Immigrazione, lavoro, cittadinanza* in Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali, pp. 285-57, 1997

**MOTTURA G.** *Stranieri in agricoltura*, in Politiche del lavoro, n. 12-13, 1991

**NERI L., GUARISO A.,** *La legge Bossi-Fini sull'immigrazione: le innovazioni in materia di lavoro*, in Riv. Giur. Dir. Lav. p.239, 2002

**PAGGI M.,** *Discriminazione e accesso al pubblico impiego*, (sulla sentenza del Tribunale di Genova del 21-4-2004 sull'esclusione da pubblico concorso per difetto di cittadinanza italiana), in Diritto Immigrazione Cittadinanza, n. 2, p.83, 2004

**PAGGI M.,** *Prime note sulla nuova disciplina dei flussi migratori*, in Diritto Immigrazione Cittadinanza, n.3, p.22, 2002

**PALIDDA S.,** *Dieci spunti su immigrazione, politica e diritto*, in Quale giustizia, n°4, p.677, 2001.

**PEPINO L.,** *La legge Bossi-Fini, appunti su immigrazione e democrazia*, in Diritto Immigrazione Cittadinanza, n.3, p.9, 2002

- PIRRONE M. A.**, *Migrazioni internazionali, globalizzazione e lavoro. Il caso della serricoltura ragusana*, in Quaderni su lavoro e globalizzazione, ICEI, n. 1, 2003
- PUGLIESE E.**, *Immigrazione, lavoro e diritti di cittadinanza*, in Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali, 2004
- PUGLIESE E.**, *L'immigrazione nel Mezzogiorno* in Prospettiva sindacale, 79-80:219-229, 1991
- REYNERI E.**, *Immigrazione ed economia sommersa*, in Stato e Mercato n° 53, 1998
- REYNERI E.**, *Immigrazione ed economia sommersa nell'Europa meridionale*, in Studi Emigrazione, n. 153, 2004
- SALAZAR PARRENAS R.**, *Servants of Globalization: Women, Migration and Domestic Work*. Stanford University Press, 2001
- SCALETTA G.**, *Immigrati a Palermo*, in Italia Caritas, n. 1, 1996
- SCARPELLI F.**, *Il Patto Milano Lavoro; le ragioni del dissenso*, in Dir. rel. ind., n. 2., 2000
- SGROI E.**, *Due continenti, un territorio l'immigrazione tunisina in Sicilia*, in Sociologia urbana e rurale, n. 27, 1988
- SGROI E.**, *L'immigrazione tunisina in Sicilia: condizioni e rappresentazioni sociali*, in Sociologia urbana e rurale, n. 29, 1989
- SZYMKOV M., DAZI Z.**, *Noi schiavi nei campi tra fame, freddo e paura*, La Repubblica metropoli, n° 30 anno 1, 24 settembre, 2006
- TRIVELLATO U., ANASTASIA B.**, (a cura di), *Servizi per l'impiego e ricerche sul lavoro: l'esperienza del Veneto* in Quaderni di economia del lavoro, 2001
- TURSI A.**, *Il lavoro degli immigrati nella legge Bossi-Fini: diritto comparato e politiche comunitarie*, in "Rivista delle Politiche Sociali", n.3, pp. 91-120, 2004
- VASSALLO PALEOLOGO F.**, *Monitoraggio delle discriminazioni e xenofobia contro i migranti, assistenza legale e interventi sociali: quali prospettive dopo la conferenza di Durban?*, in Diritto Immigrazione Cittadinanza, n.3, 2002
- ZANFRINI L.**, *Il capitale sociale nello studio delle migrazioni. Appunti per una prima riflessione* in "Sociologia del Lavoro", n. 91, pp. 63-91, 2003.
- ZANFRINI L.**, *La discriminazione nel mercato del lavoro*, in Fondazione Cariplo-Ismu, quinto rapporto sulle migrazioni 1999, franco angeli, Milano, 2000



## **SITI INTERNET**

ASGI- Associazione Studi Giuridici sull'Immigrazione: [www.asgi.it](http://www.asgi.it)  
C.C.I.A.A. di Vicenza [www.vi.camcom.it](http://www.vi.camcom.it)  
CARITAS Italiana: [www.caritasitaliana.it](http://www.caritasitaliana.it)  
CESTIM - Centro Studi Immigrazione ONLUS di Verona ("Cestim on-line - Sito di documentazione dei fenomeni migratori"): [www.cestim.org](http://www.cestim.org) oppure [www.cestim.it](http://www.cestim.it)  
FIERI - Forum internazionale ed europeo di studi sull'immigrazione: [www.fieri.it](http://www.fieri.it)  
IDOS – Centro Studi e Ricerche Immigrazione:[www.dossierimmigrazione.it](http://www.dossierimmigrazione.it)  
ISTAT - [www.demo.istat.it](http://www.demo.istat.it)  
ISMU – Fondazione: [www.ismu.org](http://www.ismu.org)  
[www.stop-discrimination.info](http://www.stop-discrimination.info)  
<http://in-differenza.ch/cms/index.php>  
[www.stranieri.it](http://www.stranieri.it)  
[www.stranieritalia.it](http://www.stranieritalia.it)  
[www.venetolavoro.it](http://www.venetolavoro.it)  
[www.venetoimmigrazione.it](http://www.venetoimmigrazione.it)  
[www.regione.veneto.it](http://www.regione.veneto.it)  
[www.venetosociale.org](http://www.venetosociale.org)  
[www.lastampa.it](http://www.lastampa.it)  
[www.aiel.it](http://www.aiel.it)  
[www.coe.int](http://www.coe.int)  
[www.istruzionevicenza.it](http://www.istruzionevicenza.it)  
[www.piemonteimmigrazione.it](http://www.piemonteimmigrazione.it)  
[www.europa.eu.int](http://www.europa.eu.int)  
[www.comune.vicenza.it](http://www.comune.vicenza.it)  
[www.centrostudisintesi.com](http://www.centrostudisintesi.com)

## **ALLEGATO 1 – Il glossario**

### ***Azioni positive***

Le azioni positive sono le misure indirizzate ad un gruppo particolare al fine di eliminare e prevenire la discriminazione o di compensare gli svantaggi derivanti dagli atteggiamenti, dai comportamenti e dalle strutture esistenti (talvolta è detta anche discriminazione positiva). *(Definizione concordata con il comitato scientifico del Progetto EQUAL, LEADER, Lavoro e occupazione senza Discriminazioni Etniche e Religiose).*

### ***Buone prassi***

Si possono identificare come buone prassi tutti gli aspetti progettuali che hanno contribuito a risolvere uno o più problemi di discriminazione presenti sul mercato del lavoro affrontati dall'intervento. Indicatori di Buone Prassi sono: la rilevanza della strategia adottata, la rilevanza politica, l'innovatività, la sostenibilità, la trasferibilità (in contesti analoghi) e la riproducibilità (in contesti diversi). *(Definizione concordata con il comitato scientifico del Progetto EQUAL, LEADER, Lavoro e occupazione senza Discriminazioni Etniche e Religiose).*

### ***Discriminazione***

Si intende per discriminazione qualsiasi azione che mira o che ha il risultato (anche non deliberato) di *negare la parità di trattamento* o escludere una persona o un gruppo perché membro di un particolare gruppo razziale, etnico, religioso, ecc.

La discriminazione etnica o razziale è la pratica che priva le persone dei loro diritti, le tratta in modo ingiusto, intollerante, le umilia, le offende, le minaccia o mette in pericolo la loro integrità sulla base di caratteristiche somatiche e/o culturali e/o l'origine etnica e/o l'appartenenza religiosa *(def. Servizio lotta al razzismo Confederazione Elvetica).*

La discriminazione è sempre un'azione, una pratica. Un'altra definizione si sofferma sul fatto che la discriminazione può essere osservata come una manifestazione sociale, cioè comunicativa, di pregiudizi riferiti alle diversità. La discriminazione è quindi una manifestazione di etnocentrismo: in particolare, possiamo definire la discriminazione

come la realizzazione pratica dell'etnocentrismo, attraverso un'azione specifica che assume un valore comunicativo (dall'insulto alla manifestazione pubblica contro un gruppo sociale, dall'internamento all'espulsione, dalla mancata erogazione di un servizio al rifiuto di accesso ad un autobus o ad una cena).

La discriminazione esiste se e quando viene agita da qualcuno e compresa da qualcun altro: è questa unità di azione e comprensione che crea il significato sociale della discriminazione, cioè che porta ad interpretare un significato sociale (un'informazione) come discriminatoria. Come poi concretamente si esprima la discriminazione è una questione empirica: soltanto osservando situazioni comunicative specifiche, è possibile determinare quali sono i gruppi discriminati (che comprendono un significato di discriminazione), quali sono i gruppi che discriminano (che agiscono in modo discriminatorio), come avviene la discriminazione e in quali specifici contesti si produce. (*Progetto Antenne. Antidiscrimination European networks, Rapporto di ricerca sulla discriminazione multipla, Modena, 2001-2002*).

### ***Discriminazione diretta***

La discriminazione diretta si verifica quando un individuo è trattato meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe un altro in una situazione analoga, a causa della sua appartenenza etnica, razziale, nazionale, religiosa e culturale.

È la negazione di un diritto o esclusione deliberata di qualcuno fondata sulla razza, etnia, ecc. Dipendendo dalla fonte può essere individuale, gruppale o istituzionale. (*Definizione concordata con il comitato scientifico del Progetto EQUAL, LEADER, Lavoro e occupazione senza Discriminazioni Etniche e Religiose*).

### ***Discriminazione etnico-religiosa***

La discriminazione etnico-religiosa riguarda qualsiasi azione che mira o che ha il risultato (anche non deliberato) di *negare la parità di trattamento* o escludere una persona o un gruppo perché membro di un particolare gruppo razziale, etnico, religioso, ecc. (*Definizione del Servizio lotta al razzismo Confederazione Elvetica, [www.unhchr.ch](http://www.unhchr.ch)*).

### ***Discriminazione indiretta***

La discriminazione indiretta sussiste quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere, intenzionalmente o meno, persone di una determinata razza o origine etnica, religione o convinzione personale, handicap, età o tendenza sessuale in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone. In tal caso vi sarà discriminazione, a meno che la disposizione, il criterio o la prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari. (*ILO, Time for equality at work: Global Report, International Labour Conference, 91st Session 2003*).

### ***Discriminazione istituzionale***

La discriminazione istituzionale comprende forme indirette di discriminazione, pratiche stabilite e procedure che non intendono discriminare ma nella pratica lo fanno sistematicamente escludendo alcuni gruppi di determinati lavori o opportunità. In alcuni casi chi è nel potere è consapevole dell'esistenza di queste pratiche discriminatorie ma vengono mantenute per mantenere vantaggi alla maggioranza. (*Macpherson W., The Stephen Lawrence Inquiry: Report, 1999, www.cre.gov.uk*).

### ***Discriminazione multipla***

Una discriminazione viene definita “multipla” laddove lo stesso gruppo sociale e/o un individuo sia discriminato per più motivi e rispetto a più caratteristiche (nazionalità/genere/status regolare o irregolare/religione). Si riferisce all’effetto cumulativo della discriminazione per indicare forme di razzismo dirette contro gruppi o individui basate su più fattori presenti contemporaneamente. (*Progetto Antenne. Antidiscrimination European networks, Rapporto di ricerca sulla discriminazione multipla, Modena, 2001-2002*).

### ***Discriminazione nel mondo del lavoro***

Il termine discriminazione nel mondo del lavoro include ogni distinzione, esclusione o diversità di trattamento effettuata sulla base della razza, colore, sesso, appartenenza religiosa, appartenenza nazionale, opinione politica, appartenenza etnica o sociale che ha come conseguenza l’annullamento o l’alterazione del principio delle pari opportunità e pari trattamento nell’accesso al lavoro e nelle condizioni al lavoro e nelle condizioni

nell'occupazione. (art. 1. *Convenzione Internazionale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro n°111. Adottata il 25 Giugno 1958, entrata in vigore il 15 Giugno 1960*).

### ***Discriminazione reale e percepita***

Le inchieste sulle vittime di discriminazione così come i servizi di raccolte di denuncia hanno evidenziato le difficoltà a discernere tra le discriminazioni effettivamente subite e la percezione della discriminazione o discriminazione soggettiva. Nella presentazione di denunce e ricorsi legali un problema ripetutamente segnalato è quello dell'auto-censura delle vittime. Le ragioni, secondo l'Oil, sono il timore di rappresaglie, le difficoltà e i costi dei processi giudiziari, la perdita di autostima prodotta dall'interiorizzazione degli stigma e dei pregiudizi. D'altra parte, gli strumenti di legge non servono per rimediare situazioni diffuse di malessere che non rientrano nell'inquadramento normativo delle discriminazioni. Alcune ricerche realizzate in Francia mostrano che i lavoratori delle minoranze preferiscono parlare di "razzismo" piuttosto che di "discriminazione": evidentemente con il termine razzismo si intendono tutte le forme di discriminazione sistemica, strutturale, percepite come fondamento della propria condizione di subordinazione ma che non sono contenute nelle formule legali della discriminazione, fondate in prove e statistiche. (*Les syndicats contre le racisme, Conférence européenne, 20-21 octobre 2005*).

### ***Discriminazione sistemica e strutturale***

Generalmente si tratta di forme indirette di discriminazione, pratiche stabilite e procedure che non intendono discriminare ma nella pratica lo fanno sistematicamente escludendo alcuni gruppi di determinati lavori o opportunità. In alcuni casi chi è nel potere è consapevole dell'esistenza di queste pratiche discriminatorie ma vengono mantenute per mantenere vantaggi alla maggioranza. (*Definizione concordata con il comitato scientifico del Progetto EQUAL, LEADER, Lavoro e occupazione senza Discriminazioni Etniche e Religiose*).

### ***Discriminazione statistica***

Identificata dagli economisti Arow e Phelps all'inizio degli anni '60, più che sull'esistenza di pregiudizi razzisti o religiosi nella società, le discriminazioni di questo tipo si fondano sulla cristallizzazione di idee preconcepite in ordine alle caratteristiche di vari gruppi sociali. I "vecchi" (dai 45 in su) sono ritenuti poco produttivi o incapaci di adattarsi, le donne troppo preoccupate dei loro equilibri familiari; i membri di certe comunità sono bollati come ritardatari per natura o poco dinamici, e così via.

### ***Immigrato irregolare***

È l'immigrato senza permesso di soggiorno, o con permesso di soggiorno scaduto e non rinnovato; di fatto è irregolare anche colui che entra nel territorio con un permesso di soggiorno per motivi particolari e poi di fatto svolge altra attività (*Glossario elaborato da Medici Senza Frontiere, www.medicisenzafrontiere.it*).

### ***Lavoro grigio***

Occupazione visibile che pur presente nei libri paga dell'impresa e godendo di una posizione contributiva (condizione invece esente per quelli totalmente in nero), viene utilizzata senza una piena e corretta applicazione di contratti e leggi. (A. Megale, C. Tartaglione (a cura di), *Emersione dal lavoro nero: Diritti e Sviluppo, IRES-Ediesse 2006*).

### ***Lavoro nero***

L'occupazione non visibile, in quanto totalmente nascosta alle stesse istituzioni.

(A. Megale, C. Tartaglione (a cura di), *Emersione dal lavoro nero: Diritti e Sviluppo, IRES-Ediesse 2006*).

### ***Lavoro sommerso***

Quando le aziende regolari utilizzano manodopera aggiuntiva o occultano parte della prestazione lavorativa dei dipendenti. (A. Megale, C. Tartaglione (a cura di), *Emersione dal lavoro nero: Diritti e Sviluppo, IRES-Ediesse 2006*).

### ***Migrante***

Termine generico che indica chi sceglie di lasciare il proprio Paese per stabilirsi, temporaneamente o permanentemente, in un altro Stato. Tale decisione ha carattere volontario, anche se spesso dipende da ragioni economiche, avviene cioè quando una persona cerca in un altro paese un lavoro e migliori condizioni per vivere o sopravvivere. (*CIR, Comitato Italiano Rifugiati*).

### ***Minoranze***

Una accezione del termine di minoranza è quella giuridica, usata dalla Commissione Europea nella redazione del progetto per una convenzione europea per la protezione delle minoranze. L'articolo 3 del progetto dice che ai fini della Convenzione il termine "minoranza" designa un gruppo numericamente inferiore al resto della popolazione di uno Stato, i cui membri, che hanno la nazionalità di questo Stato, possiedono caratteristiche etniche, religiose o linguistiche differenti da quelle del resto della popolazione e sono animate dalla volontà di preservare la loro cultura, le loro tradizioni, la loro religione; ogni gruppo corrispondente agli elementi di questa definizione deve essere trattato come minoranza etnica, religiosa o linguistica; l'appartenenza a una minoranza è una questione che rileva da una scelta personale, e nessun svantaggio può risultare da una tale scelta. (*art.3 Convenzione Europea per la protezione delle minoranze, Commissione Europea*).

### ***Molestie***

Sussiste in caso di comportamento indesiderato per uno dei motivi di cui alle direttive e avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona o di creare un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. (*Definizione concordata con il comitato scientifico del Progetto EQUAL, LEADER, Lavoro e occupazione senza Discriminazioni Etniche e Religiose*).

### ***Pari opportunità***

L'approccio della parità di trattamento presuppone che se tutti i gruppi sono trattati allo stesso modo si avranno risultati uguali ed equi. Nella pratica, tuttavia, i gruppi hanno diverse necessità e quindi questo approccio della parità di trattamento non risulta sempre in pari opportunità. Ignorare le differenze rilevate nel formulare e attuare

politiche può condurre a iniquità. (*Definizione concordata con il comitato scientifico del Progetto EQUAL, LEADER, Lavoro e occupazione senza Discriminazioni Etniche e Religiose*).

### ***Razzismo***

E' una relazione sociale come classe o gender e include sempre rapporti di potere, di dominazione e subordinazione. In questo primo senso è una forma di "dominio materiale", ma il razzismo è anche una forma di "dominio simbolico", nel senso che è una definizione dell'altro come inferiore sulla base dell'identificazione di una persona con un gruppo che si presuppone omogeneo in base a determinate caratteristiche biologiche, culturali o sociali. (*Dal progetto europeo RITU al quale collabora l'Ires: Sindacati contro il razzismo, 2002-2005, V° Programma Quadro Ricerca Europea*).

### ***Richiedente asilo***

Colui che fugge dal proprio paese e inoltra, in un altro Stato, una domanda di asilo per il riconoscimento dello status di rifugiato. La sua domanda viene poi esaminata dalle autorità competenti di quel paese (in Italia, la Commissione Centrale per il Riconoscimento dello Status di Rifugiato). Fino al momento della decisione in merito alla domanda, egli è un richiedente asilo. (*CIR, Comitato Italiano Rifugiati*).

### ***Seconda generazione***

Con questo termine si vuole differenziare l'immigrazione degli adulti e dei figli adolescenti arrivati nel paese di immigrazione dopo il periodo della scolarizzazione obbligatoria dai figli nati o scolarizzati nel paese di immigrazione dei loro genitori. Mentre i primi vengono classificati come generazione immigrata (o anche come primo-arrivante), i secondi vengono denominati con il termine di seconde generazioni (*Glossario Interculturale, elaborato dal Comune di Torino, [www.comune.torino.it/cultura/intercultura/glossario/GLOIND.html](http://www.comune.torino.it/cultura/intercultura/glossario/GLOIND.html)*)

### ***Segregazione occupazionale***

Siamo in presenza di segregazione occupazionale quando si verifica una maggiore concentrazione di soggetti specifici in determinati livelli di attività e occupazione. A causa della segregazione occupazionale del mercato del lavoro, i lavoratori immigrati si



ritrovano spesso confinati in una gamma di occupazioni più ristretta rispetto agli autoctoni e ai livelli più bassi.

Si può distinguere tra:

*a) Segregazione orizzontale*

Concentrazione di soggetti specifici in determinati settori e occupazioni che produce una disparità in termini di carriera, pensione, benefici accessori, ecc.

*b) Segregazione verticale*

Concentrazione di soggetti specifici in determinati gradi, livelli di responsabilità o posizioni che produce una disparità retributiva. (*Definizione concordata con il comitato scientifico del Progetto EQUAL, LEADER, Lavoro e occupazione senza Discriminazioni Etniche e Religiose*).

***Stereotipo***

Stereotipizzare è il processo mediante il quale si assegna alle persone particolari talenti o attitudini o mancanza di talenti, in virtù della loro appartenenza a un gruppo razziale, sessuale, religioso, ecc, senza tenere conto delle loro reali competenze e esperienze lavorative. (*Definizione concordata con il comitato scientifico del Progetto EQUAL, LEADER, Lavoro e occupazione senza Discriminazioni Etniche e Religiose*).

***Xenofobia***

Xenofobia è il pregiudizio o rifiuto degli stranieri, ovvero verso quelli che non appartengono alla maggioranza etnico/nazionale della popolazione. I lavoratori immigrati spesso subiscono discriminazione ma non tutti sperimentano razzismo; il termine xenofobia è quindi più adatto per descrivere le pratiche e comportamenti discriminatori che generalmente subiscono. La differenza tra razzismo e xenofobia è che il primo implica sempre rapporti di potere mentre xenofobia può esprimere meramente il pregiudizio verso gli stranieri. (*Definizione concordata con il comitato scientifico del Progetto EQUAL, LEADER, Lavoro e occupazione senza Discriminazioni Etniche e Religiose*).

## **ALLEGATO 2 – Le tabelle**

**TABELLA 1 - Permessi di soggiorno per motivo della presenza, area geografica e principali paesi di cittadinanza al 1° gennaio 2004.**

AREE GEOGRAFICHE E PAESI DI CITTADINANZA	Lavoro	Famiglia	Religione	Residenza elettiva	Studio	Turismo	Asilo	Richiesta asilo	Altro	Totale
<b>EUROPA</b>	<b>702.430</b>	<b>243.113</b>	<b>19.046</b>	<b>48.687</b>	<b>20.269</b>	<b>7.467</b>	<b>2.759</b>	<b>2.394</b>	<b>15.790</b>	<b>1.061.955</b>
Europa centro orientale	637.423	204.445	5.431	2.412	14.661	7.368	2.759	2.394	15.657	892.550
<i>Albania</i>	145.638	82.257	125	204	7.567	204	550	29	3.847	240.421
<i>Bosnia - Erzegovina</i>	10.606	4.942	6	31	152	12	28	12	250	16.039
<i>Croazia</i>	14.274	4.749	245	193	1.277	44	9	2	259	21.052
<i>Macedonia, ex Rep. Jugos.</i>	21.033	12.644	9	18	128	16	18	101	324	34.291
<i>Moldova</i>	33.537	4.088	2	9	117	14	7	63	432	38.269
<i>Polonia</i>	45.792	13.285	2.609	372	870	1.016	57	6	905	64.912
<i>Romania</i>	194.408	38.458	835	163	1.009	4.639	155	398	4.312	244.377
<i>Russia, Federazione</i>	9.032	8.081	62	101	532	306	121	47	705	18.987
<i>Serbia e Montenegro</i>	27.890	13.250	469	535	707	59	989	1.440	1.427	46.766
<i>Slovenia</i>	3.071	637	70	58	273	8	-	-	46	4.163
<i>Ucraina</i>	106.264	8.519	307	171	249	134	20	44	1.453	117.161
<b>AFRICA</b>	<b>380.999</b>	<b>123.216</b>	<b>5.816</b>	<b>1.705</b>	<b>3.500</b>	<b>202</b>	<b>1.901</b>	<b>6.458</b>	<b>5.366</b>	<b>529.163</b>
Africa settentrionale	262.443	92.708	218	706	1.184	85	260	539	2.360	360.503
<i>Algeria</i>	14.370	2.857	1	22	107	13	37	9	81	17.497
<i>Egitto</i>	37.148	9.394	172	189	118	12	5	3	53	47.094
<i>Marocco</i>	164.759	63.523	3	284	530	28	4	6	1.907	231.044
<i>Tunisia</i>	45.484	16.509	1	131	275	24	48	10	169	62.651
Africa occidentale	98.565	22.359	1.703	155	336	40	347	3.976	1.789	129.270
<i>Costa d'Avorio</i>	6.589	2.717	110	5	32	4	13	316	86	9.872
<i>Ghana</i>	17.330	6.089	127	12	42	4	8	286	92	23.990
<i>Nigeria</i>	18.555	5.144	821	19	80	16	52	714	704	26.105
<i>Senegal</i>	45.187	4.215	34	30	27	4	6	19	198	49.720
Africa orientale	15.606	5.951	2.245	749	580	57	666	1.549	978	28.381
<i>Etiopia</i>	3.094	981	197	117	68	5	280	210	163	5.115
<i>Mauritius</i>	4.839	1.830	6	28	43	2	-	-	9	6.757
<i>Somalia</i>	2.806	1.038	2	66	23	1	96	361	492	4.885
<b>ASIA</b>	<b>266.693</b>	<b>86.495</b>	<b>12.728</b>	<b>1.471</b>	<b>7.864</b>	<b>336</b>	<b>1.967</b>	<b>1.304</b>	<b>1.632</b>	<b>380.490</b>
Asia centro meridionale	114.050	38.116	6.086	219	675	90	524	849	779	161.388
<i>Bangladesh</i>	27.278	6.465	70	9	20	2	18	297	96	34.255
<i>India</i>	30.259	12.344	5.615	88	471	37	4	46	293	49.157
<i>Pakistan</i>	24.243	6.704	97	43	46	5	31	338	100	31.607
<i>Sri Lanka</i>	30.650	11.442	279	62	43	13	365	90	103	43.047
Asia orientale	144.680	42.448	5.763	780	4.978	169	287	8	561	199.674
<i>Cina, Rep. Popolare</i>	79.038	24.816	142	86	574	28	8	4	256	104.952
<i>Filippine</i>	60.652	11.187	3.511	282	316	52	-	2	97	76.099
<b>AMERICA</b>	<b>128.623</b>	<b>91.397</b>	<b>14.915</b>	<b>5.892</b>	<b>5.511</b>	<b>1.723</b>	<b>125</b>	<b>64</b>	<b>4.435</b>	<b>252.685</b>
America centro meridionale	118.274	66.027	10.091	1.326	3.012	1.600	125	64	4.307	204.826
<i>Argentina</i>	2.920	8.433	827	445	286	264	2	1	1.182	14.360
<i>Brasile</i>	9.457	11.945	2.628	154	817	628	-	-	1.346	26.975
<i>Colombia</i>	6.984	5.965	1.390	88	376	47	55	30	495	15.430
<i>Dominicana, Rep.</i>	6.444	6.768	73	26	62	39	-	-	63	13.475
<i>Ecuador</i>	42.575	4.755	248	42	198	16	8	7	453	48.302
<i>Peru'</i>	37.766	9.757	694	130	219	59	12	1	189	48.827
<b>TOTALE</b>	<b>1.479.381</b>	<b>545.300</b>	<b>52.997</b>	<b>58.510</b>	<b>37.367</b>	<b>9.740</b>	<b>6.782</b>	<b>10.223</b>	<b>27.267</b>	<b>2.227.567</b>

Fonte: Elaborazione Istat su dati Ministero dell'Interno, 2004

**TABELLA 2 - Permessi di soggiorno per motivo di lavoro, area geografica e principali paesi di cittadinanza, al 1° gennaio 2004.**

AREE GEOGRAFICHE E PAESI DI CITTADINANZA	Lavoro subordinato	Lavoro autonomo	Ricerca lavoro	Totale
<b>EUROPA</b>	<b>621.565</b>	<b>38.558</b>	<b>42.307</b>	<b>702.430</b>
Europa centro orientale	575.210	30.489	31.724	637.423
<b>Albania</b>	<i>130.751</i>	<i>9.946</i>	<i>4.941</i>	<i>145.638</i>
<i>Bosnia - Erzegovina</i>	<i>9.316</i>	<i>1.031</i>	<i>259</i>	<i>10.606</i>
<i>Croazia</i>	<i>12.712</i>	<i>1.241</i>	<i>321</i>	<i>14.274</i>
<i>Macedonia, ex Rep. Jugos.</i>	<i>18.819</i>	<i>1.725</i>	<i>489</i>	<i>21.033</i>
<i>Moldova</i>	<i>31.199</i>	<i>376</i>	<i>1.962</i>	<i>33.537</i>
<i>Polonia</i>	<i>42.506</i>	<i>1.239</i>	<i>2.047</i>	<i>45.792</i>
<i>Romania</i>	<i>175.152</i>	<i>7.742</i>	<i>11.514</i>	<i>194.408</i>
<i>Russia, Federazione</i>	<i>7.409</i>	<i>1.030</i>	<i>593</i>	<i>9.032</i>
<i>Serbia e Montenegro</i>	<i>24.012</i>	<i>3.041</i>	<i>837</i>	<i>27.890</i>
<i>Slovenia</i>	<i>2.773</i>	<i>282</i>	<i>16</i>	<i>3.071</i>
<i>Ucraina</i>	<i>98.238</i>	<i>666</i>	<i>7.360</i>	<i>106.264</i>
<b>AFRICA</b>	<b>310.336</b>	<b>49.324</b>	<b>21.339</b>	<b>380.999</b>
Africa settentrionale	213.253	35.166	14.024	262.443
<b>Algeria</b>	<i>11.904</i>	<i>1.406</i>	<i>1.060</i>	<i>14.370</i>
<i>Egitto</i>	<i>30.027</i>	<i>5.063</i>	<i>2.058</i>	<i>37.148</i>
<i>Marocco</i>	<i>131.426</i>	<i>24.435</i>	<i>8.898</i>	<i>164.759</i>
<i>Tunisia</i>	<i>39.366</i>	<i>4.154</i>	<i>1.964</i>	<i>45.484</i>
Africa occidentale	79.667	12.373	6.525	98.565
<b>Costa d'Avorio</b>	<i>5.634</i>	<i>539</i>	<i>416</i>	<i>6.589</i>
<i>Ghana</i>	<i>15.773</i>	<i>682</i>	<i>875</i>	<i>17.330</i>
<i>Nigeria</i>	<i>14.159</i>	<i>2.907</i>	<i>1.489</i>	<i>18.555</i>
<i>Senegal</i>	<i>34.401</i>	<i>7.707</i>	<i>3.079</i>	<i>45.187</i>
Africa orientale	13.994	1.128	484	15.606
<b>Etiopia</b>	<i>2.860</i>	<i>125</i>	<i>109</i>	<i>3.094</i>
<i>Mauritius</i>	<i>4.545</i>	<i>200</i>	<i>94</i>	<i>4.839</i>
<i>Somalia</i>	<i>2.238</i>	<i>446</i>	<i>122</i>	<i>2.806</i>
<b>ASIA</b>	<b>226.207</b>	<b>28.888</b>	<b>11.598</b>	<b>266.693</b>
Asia centro meridionale	100.780	6.625	6.645	114.050
<b>Bangladesh</b>	<i>23.588</i>	<i>1.952</i>	<i>1.738</i>	<i>27.278</i>
<i>India</i>	<i>27.745</i>	<i>814</i>	<i>1.700</i>	<i>30.259</i>
<i>Pakistan</i>	<i>19.891</i>	<i>2.260</i>	<i>2.092</i>	<i>24.243</i>
<i>Sri Lanka</i>	<i>28.155</i>	<i>1.459</i>	<i>1.036</i>	<i>30.650</i>
Asia orientale	120.709	19.308	4.663	144.680
<b>Cina, Rep. Popolare</b>	<i>59.588</i>	<i>16.170</i>	<i>3.280</i>	<i>79.038</i>
<i>Filippine</i>	<i>57.766</i>	<i>1.609</i>	<i>1.277</i>	<i>60.652</i>
<b>AMERICA</b>	<b>111.530</b>	<b>8.574</b>	<b>8.519</b>	<b>128.623</b>
America centro meridionale	102.343	7.452	8.479	118.274
<b>Argentina</b>	<i>2.289</i>	<i>514</i>	<i>117</i>	<i>2.920</i>
<i>Brasile</i>	<i>7.822</i>	<i>1.075</i>	<i>560</i>	<i>9.457</i>
<i>Colombia</i>	<i>6.080</i>	<i>483</i>	<i>421</i>	<i>6.984</i>
<i>Dominicana, Rep.</i>	<i>5.782</i>	<i>390</i>	<i>272</i>	<i>6.444</i>
<i>Ecuador</i>	<i>37.299</i>	<i>1.092</i>	<i>4.184</i>	<i>42.575</i>
<i>Peru'</i>	<i>32.669</i>	<i>2.848</i>	<i>2.249</i>	<i>37.766</i>
<b>TOTALE</b>	<b>1.270.046</b>	<b>125.547</b>	<b>83.788</b>	<b>1.479.381</b>

Fonte: Elaborazione Istat su dati Ministero dell'Interno, 2004.

**TABELLA 3 - Lavoratori non comunitari con almeno un rapporto per settori: valori assoluti (1991-2002).**

	1991	1996	2002	% sul totale 2002	Variazione 1996-2002
Operai a tempo determinato	11.135	25.282	45.672	3,2	20.390
Operai a tempo indeterminato	1.530	5.931	506	0,0	-5.425
<b>Agricoltura</b>	<b>12.665</b>	<b>31.213</b>	<b>46.178</b>	<b>3,2</b>	<b>14.965</b>
Artigiani	3.776	4.586	23.602	1,7	19.016
Cdcm	518	559	895	0,1	336
Commercianti	4.637	5.526	14.448	1,0	8.922
<b>Autonomi</b>	<b>8.931</b>	<b>10.671</b>	<b>38.945</b>	<b>2,7</b>	<b>28.274</b>
Agricoltura ed attività connesse	153	429	780	0,1	351
Alimentari e affini	3.875	7.483	23.230	1,6	15.747
Amministrazioni statali ed Enti Pubblici	2.055	3.482	6.743	0,5	3.261
Carta-editoria	1.322	2.549	7.091	0,5	4.542
Chimica, gomma, ecc.	7.001	19.154	44.536	3,1	25.382
Commercio	35.410	81.953	322.229	22,6	240.276
Credito ed assicurazioni	873	1.222	1.615	0,1	393
Edilizia	15.286	34.104	174.532	12,2	140.428
Estrazione e trasformazione minerali	4.444	7.933	19.818	1,4	11.885
Legno, mobili	3.650	8.532	26.952	1,9	18.420
Metallurgia e Meccanica	21.884	48.036	139.205	9,8	91.169
Non individuabile	39.990	19.579	100.071	7,0	80.492
Servizi	1.426	3.172	13.713	1,0	10.541
Tessile e Abbigliamento	4.777	16.285	53.746	3,8	37.461
Trasporti e comunicazioni	3.568	10.730	49.473	3,5	38.743
Varie	1.833	3.288	8.566	0,6	5.278
<b>Lavoratori dipendenti</b>	<b>147.547</b>	<b>267.931</b>	<b>992.300</b>	<b>69,6</b>	<b>724.369</b>
<b>Lavoratori domestici</b>	<b>40.077</b>	<b>119.376</b>	<b>349.968</b>	<b>24,5</b>	<b>230.592</b>
<b>Totale</b>	<b>209.220</b>	<b>428.191</b>	<b>1.426.391</b>	<b>100,0</b>	<b>998.200</b>

Fonte: Elaborazioni su dati INPS a cura di Monitoraggio Flussi Migratori e Dossier Statistico Immigrazione Caritas/Migrantes.

**Tabella 4 - Permessi di soggiorno per motivo della presenza, area geografica e principali paesi di cittadinanza, per sesso al 1° gennaio 2004 - Uomini**

AREE GEOGRAFICHE E PAESI DI CITTADINANZA	Lavoro	Famiglia	Religione	Residenza elettiva	Studio	Turismo	Asilo	Richiesta asilo	Altro	Totale
<b>EUROPA</b>	<b>382.554</b>	<b>46.864</b>	<b>9.908</b>	<b>21.439</b>	<b>7.901</b>	<b>1.876</b>	<b>1.879</b>	<b>1.910</b>	<b>7.208</b>	<b>481.539</b>
Europa centro orientale	351.136	39.716	2.981	921	5.870	1.846	1.879	1.910	7.140	413.399
<i>Albania</i>	122.704	18.361	29	126	3.450	87	366	23	2.601	147.747
<i>Bosnia - Erzegovina</i>	8.553	1.105	5	20	67	-	14	9	109	9.882
<i>Croazia</i>	9.780	998	125	47	398	15	7	1	137	11.508
<i>Macedonia,</i>	19.668	2.898	8	14	51	8	10	78	157	22.892
<i>Moldova</i>	10.050	839	1	1	64	2	3	39	90	11.089
<i>Polonia</i>	12.643	1.311	1.480	99	200	112	33	4	193	16.075
<i>Romania</i>	112.128	7.341	386	49	364	1.370	96	247	1.567	123.548
<i>Russia,Federazione</i>	1.675	828	43	47	193	31	72	26	276	3.191
<i>Serbia e Montenegro</i>	21.862	3.034	223	237	281	21	609	1.260	728	28.255
<i>Slovenia</i>	2.422	141	33	25	98	3	-	-	22	2.744
<i>Ucraina</i>	16.035	1.064	218	7	130	41	12	19	558	18.084
<b>AFRICA</b>	<b>321.731</b>	<b>28.524</b>	<b>2.783</b>	<b>714</b>	<b>2.034</b>	<b>60</b>	<b>1.310</b>	<b>5.391</b>	<b>3.570</b>	<b>366.117</b>
Africa settentrionale	236.393	21.431	126	473	744	32	229	524	1.876	261.828
<i>di cui: Algeria</i>	13.808	633	-	9	52	5	31	9	52	14.599
<i>Egitto</i>	36.502	2.164	92	118	94	5	2	3	38	39.018
<i>Marocco</i>	142.653	14.354	1	202	310	9	2	5	1.538	159.074
<i>Tunisia</i>	42.821	4.114	1	94	161	8	42	8	117	47.366
Africa occidentale	76.748	5.192	806	62	202	12	300	3.435	922	87.679
<i>di cui: Costa d'Avorio</i>	4.387	731	61	5	18	2	10	294	50	5.558
<i>Ghana</i>	13.251	1.270	94	8	23	1	6	262	54	14.969
<i>Nigeria</i>	8.798	839	368	12	49	6	44	473	83	10.672
<i>Senegal</i>	42.977	1.172	20	25	15	-	6	17	109	44.341
Africa orientale	5.708	1.357	968	127	310	12	366	1.132	661	10.641
<i>di cui: Etiopia</i>	691	248	99	34	37	-	138	125	87	1.459
<i>Mauritius</i>	2.721	315	1	3	22	1	-	-	6	3.069
<i>Somalia</i>	888	292	1	38	14	1	62	305	394	1.995
Africa centro meridionale	2.882	544	883	52	778	4	415	300	111	5.969
<b>ASIA</b>	<b>182.427</b>	<b>24.306</b>	<b>3.975</b>	<b>732</b>	<b>3.722</b>	<b>106</b>	<b>1.572</b>	<b>1.220</b>	<b>888</b>	<b>218.948</b>
Asia centro meridionale	102.044	8.359	1.729	145	277	25	504	832	473	114.388
<i>di cui: Bangladesh</i>	26.880	887	18	9	11	1	18	294	88	28.206
<i>India</i>	28.567	2.939	1.515	60	183	13	1	46	126	33.450
<i>Pakistan</i>	23.981	1.876	36	34	27	2	27	336	91	26.410
<i>Sri Lanka</i>	22.078	2.509	140	29	22	2	361	86	63	25.290
Asia orientale	73.763	14.018	1.715	314	1.852	48	164	5	209	92.088
<i>di cui: Cina,Rep.Popolare</i>	49.005	8.608	71	52	261	7	4	3	93	58.104
<i>Filippine</i>	22.123	4.908	706	42	88	20	-	1	21	27.909
<b>AMERICA</b>	<b>46.271</b>	<b>20.588</b>	<b>8.147</b>	<b>3.360</b>	<b>2.151</b>	<b>563</b>	<b>79</b>	<b>39</b>	<b>2.130</b>	<b>83.328</b>
America centro meridionale	41.722	15.539	4.691	552	1.289	515	79	39	2.081	66.507
<i>di cui: Argentina</i>	1.827	3.057	428	227	143	126	2	1	703	6.514
<i>Brasile</i>	3.738	1.648	1.138	63	322	205	-	-	741	7.855
<i>Colombia</i>	2.410	1.095	719	28	172	9	30	17	236	4.716
<i>Dominicana,Rep.</i>	1.545	1.634	45	2	19	9	-	-	20	3.274
<i>Ecuador</i>	14.914	1.436	134	5	82	8	7	5	87	16.678
<i>Peru'</i>	13.059	3.318	198	30	99	19	6	1	57	16.787
<b>TOTALE</b>	<b>933.328</b>	<b>120.603</b>	<b>25.126</b>	<b>26.696</b>	<b>15.885</b>	<b>2.610</b>	<b>4.859</b>	<b>8.561</b>	<b>13.819</b>	<b>1.151.487</b>

Fonte: Elaborazioni Istat su dati Ministero dell'Interno, 2004.

**Tabella 5 - Permessi di soggiorno per motivo della presenza, area geografica e principali paesi di cittadinanza, per sesso al 1° gennaio 2004 – Donne**

AREE GEOGRAFICHE E PAESI DI CITTADINANZA	Lavoro	Famiglia	Religione	Residenza elettiva	Studio	Turismo	Asilo	Richiesta asilo	Altro	Totale
<b>EUROPA</b>	<b>319.876</b>	<b>196.249</b>	<b>9.138</b>	<b>27.248</b>	<b>12.368</b>	<b>5.591</b>	<b>880</b>	<b>484</b>	<b>8.582</b>	<b>580.416</b>
Europa centro orientale	286.287	164.729	2.450	1.491	8.791	5.522	880	484	8.517	479.151
di cui: Albania	22.934	63.896	96	78	4.117	117	184	6	1.246	92.674
Bosnia - Erzegovina	2.053	3.837	1	11	85	12	14	3	141	6.157
Croazia	4.494	3.751	120	146	879	29	2	1	122	9.544
Macedonia, ex Rep. Jugos.	1.365	9.746	1	4	77	8	8	23	167	11.399
Moldova	23.487	3.249	1	8	53	12	4	24	342	27.180
Polonia	33.149	11.974	1.129	273	670	904	24	2	712	48.837
Romania	82.280	31.117	449	114	645	3.269	59	151	2.745	120.829
Russia, Federazione	7.357	7.253	19	54	339	275	49	21	429	15.796
Serbia e Montenegro	6.028	10.216	246	298	426	38	380	180	699	18.511
Slovenia	649	496	37	33	175	5	-	-	24	1.419
Ucraina	90.229	7.455	89	164	119	93	8	25	895	99.077
<b>AFRICA</b>	<b>59.268</b>	<b>94.692</b>	<b>3.033</b>	<b>991</b>	<b>1.466</b>	<b>142</b>	<b>591</b>	<b>1.067</b>	<b>1.796</b>	<b>163.046</b>
Africa settentrionale	26.050	71.277	92	233	440	53	31	15	484	98.675
di cui: Algeria	562	2.224	1	13	55	8	6	-	29	2.898
Egitto	646	7.230	80	71	24	7	3	-	15	8.076
Marocco	22.106	49.169	2	82	220	19	2	1	369	71.970
Tunisia	2.663	12.395	-	37	114	16	6	2	52	15.285
Africa occidentale	21.817	17.167	897	93	134	28	47	541	867	41.591
di cui: Costa d'Avorio	2.202	1.986	49	-	14	2	3	22	36	4.314
Ghana	4.079	4.819	33	4	19	3	2	24	38	9.021
Nigeria	9.757	4.305	453	7	31	10	8	241	621	15.433
Senegal	2.210	3.043	14	5	12	4	-	2	89	5.379
Africa orientale	9.898	4.594	1.277	622	270	45	300	417	317	17.740
di cui: Etiopia	2.403	733	98	83	31	5	142	85	76	3.656
Mauritius	2.118	1.515	5	25	21	1	-	-	3	3.688
Somalia	1.918	746	1	28	9	-	34	56	98	2.890
Africa centro meridionale	1.503	1.654	767	43	622	16	213	94	128	5.040
<b>ASIA</b>	<b>84.266</b>	<b>62.189</b>	<b>8.753</b>	<b>739</b>	<b>4.142</b>	<b>230</b>	<b>395</b>	<b>84</b>	<b>744</b>	<b>161.542</b>
Asia occidentale	1.343	4.002	348	199	618	44	252	64	86	6.956
di cui: Iran	544	1.518	4	84	201	17	93	11	10	2.482
Israele	93	384	11	42	266	7	-	1	6	810
Asia centro meridionale	12.006	29.757	4.357	74	398	65	20	17	306	47.000
di cui: Bangladesh	398	5.578	52	-	9	1	-	3	8	6.049
India	1.692	9.405	4.100	28	288	24	3	-	167	15.707
Pakistan	262	4.828	61	9	19	3	4	2	9	5.197
Sri Lanka	8.572	8.933	139	33	21	11	4	4	40	17.757
Asia orientale	70.917	28.430	4.048	466	3.126	121	123	3	352	107.586
di cui: Cina, Rep. Popolare	30.033	16.208	71	34	313	21	4	1	163	46.848
Filippine	38.529	6.279	2.805	240	228	32	-	1	76	48.190
<b>AMERICA</b>	<b>82.352</b>	<b>70.809</b>	<b>6.768</b>	<b>2.532</b>	<b>3.360</b>	<b>1.160</b>	<b>46</b>	<b>25</b>	<b>2.305</b>	<b>169.357</b>
America centro meridionale	76.552	50.488	5.400	774	1.723	1.085	46	25	2.226	138.319
di cui: Argentina	1.093	5.376	399	218	143	138	-	-	479	7.846
Brasile	5.719	10.297	1.490	91	495	423	-	-	605	19.120
Colombia	4.574	4.870	671	60	204	38	25	13	259	10.714
Dominicana, Rep.	4.899	5.134	28	24	43	30	-	-	43	10.201
Ecuador	27.661	3.319	114	37	116	8	1	2	366	31.624
Peru'	24.707	6.439	496	100	120	40	6	-	132	32.040
<b>TOTALE</b>	<b>546.053</b>	<b>424.697</b>	<b>27.871</b>	<b>31.814</b>	<b>21.482</b>	<b>7.130</b>	<b>1.923</b>	<b>1.662</b>	<b>13.448</b>	<b>2.865.037</b>

Fonte: Elaborazione Istat su dati Ministero dell'Interno, 2004.

**Tabella 6 - Popolazione straniera residente di 15 anni e più per sesso e condizione - Italia - Censimento 2001**

CONDIZIONE	Sesso		Totale
	Maschi	Femmine	
<b>Forze di lavoro</b>	<b>446.017</b>	<b>278.107</b>	<b>724.124</b>
OCCUPATI	409.812	226.687	636.499
IN CERCA DI OCCUPAZIONE	36.205	51.420	87.625
In cerca di prima occupazione	9.094	11.084	20.178
Disoccupati	21.211	20.142	41.353
Altre persone in cerca di lavoro	5.900	20.194	26.094
<b>Non forze di lavoro</b>	<b>86.517</b>	<b>276.417</b>	<b>362.934</b>
STUDENTI	26.159	28.335	54.494
CASALINGHE/I	988	181.270	182.258
RITIRATI DAL LAVORO	18.221	20.699	38.920
IN ALTRA CONDIZIONE	41.149	46.113	87.262
<b>TOTALE</b>	<b>532.534</b>	<b>554.524</b>	<b>1.087.058</b>

Fonte: Censimento, 2001.



**Tabella 7 – Lavoratori extracomunitari per cittadinanza e settore: percentuali delle donne lavoratrici (2002).**

Paesi	Settori				Totale
	Dipendenti	Agricoli	Domestici	Autonomi	%
Albania	19,0	19,4	84,8	6,6	21,6
Macedonia	11,2	12,2	74,7	1,5	11,3
Polonia	55,9	44,9	95,3	50,1	66,2
Romania	28,5	27,5	89,7	23,1	35,0
Serbia-Montenegro	26,9	26,4	90,3	18,7	28,7
Ucraina	64,3	58,9	97,3	79,8	76,4
<b>Europa</b>	<b>31,2</b>	<b>26,9</b>	<b>92,7</b>	<b>21,1</b>	<b>37,3</b>
Egitto	3,2	4,1	39,0	6,1	3,7
Eritrea	52,6	73,3	96,1	27,3	73,9
Etiopia	53,4	46,2	94,4	40,1	67,2
Ghana	28,0	50,0	84,5	19,5	29,9
Marocco	15,1	13,6	82,5	10,2	17,2
Nigeria	48,8	65,1	92,1	46,9	52,6
Senegal	5,2	6,1	52,2	7,7	5,9
Tunisia	8,3	5,4	75,3	7,1	9,0
<b>Africa</b>	<b>16,3</b>	<b>12,6</b>	<b>84,6</b>	<b>13,7</b>	<b>19,6</b>
Bangladesh	3,6	7,1	15,2	14,2	4,0
Cina	37,6	51,6	78,1	38,2	38,3
Filippine	38,2	45,5	76,6	66,2	63,1
India	11,2	5,1	51,5	22,0	11,9
Sri Lanka	17,4	27,6	52,8	9,1	30,7
<b>Asia</b>	<b>24,3</b>	<b>11,9</b>	<b>70,8</b>	<b>33,8</b>	<b>34,7</b>
Brasile	59,2	65,5	87,6	59,7	62,9
Ecuador	37,8	28,2	90,6	34,8	51,1
Perù	45,8	30,0	88,8	31,2	61,8
<b>America</b>	<b>49,4</b>	<b>49,8</b>	<b>90,2</b>	<b>46,8</b>	<b>58,0</b>

Fonte: Elaborazioni su dati INPS a cura di Monitoraggio Flussi Migratori e Dossier Statistico Immigrazione Caritas/Migrantes

**Tabella 8 – Lavoratori non comunitari per regione di residenza: percentuali delle donne lavoratrici (2002).**

Regione	Settori				Totale
	Dipendenti	Agricoli	Domestici	Autonomi	%
Valle D'Aosta	33,4	5,0	93,0	33,0	40,3
Piemonte	26,3	25,1	89,9	25,2	34,1
Lombardia	24,1	16,6	84,8	23,2	31,0
Liguria	26,9	11,2	88,4	25,2	33,2
Trentino A.A.	35,6	47,2	94,9	29,0	38,0
Veneto	27,6	31,2	89,6	22,1	31,5
Friuli V.G.	32,9	35,5	93,6	29,7	35,5
Emilia Romagna	29,8	30,2	89,8	23,0	36,0
<b>Nord</b>	<b>27,1</b>	<b>27,7</b>	<b>87,7</b>	<b>23,9</b>	<b>33,0</b>
Toscana	30,4	16,9	82,6	28,8	37,2
Umbria	26,8	19,9	90,6	29,6	35,5
Marche	30,5	31,0	91,7	29,3	36,5
Lazio	24,4	16,1	79,0	27,1	39,9
Abruzzo	31,3	21,1	92,9	35,8	37,0
<b>Centro</b>	<b>27,5</b>	<b>18,8</b>	<b>81,2</b>	<b>28,5</b>	<b>38,2</b>
Campania	30,7	27,9	74,4	44,7	38,5
Molise	39,8	18,5	95,2	53,2	49,2
Basilicata	28,7	19,9	94,9	40,7	34,4
Puglia	27,6	22,4	76,2	29,1	32,6
Calabria	30,2	36,7	84,8	36,3	42,3
<b>Sud</b>	<b>30,2</b>	<b>24,9</b>	<b>79,6</b>	<b>37,7</b>	<b>37,5</b>
Sicilia	27,8	7,7	67,2	38,5	28,1
Sardegna	34,5	21,2	78,7	38,3	39,7
<b>Isole</b>	<b>29,2</b>	<b>8,1</b>	<b>69,7</b>	<b>38,4</b>	<b>30,2</b>
<b>Italia</b>	<b>27,9</b>	<b>20,9</b>	<b>84,0</b>	<b>26,0</b>	<b>34,3</b>

Fonte: Elaborazioni su dati INPS a cura di Monitoraggio Flussi Migratori e Dossier Statistico Immigrazione Caritas/Migrantes

**Tabella 9 - Popolazione residente di 6 anni e più per cittadinanza, sesso e grado di istruzione**

<b>Grado di istruzione</b>	<b>Stranieri</b>			<b>Italiani</b>		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Laurea	8,6	9,4	9,0	6,8	6,1	6,4
Diploma universitario o terziario di tipo non universitario	2,3	3,9	3,1	0,7	1,2	1,0
Diploma di scuola secondaria superiore	25,3	30,2	27,8	26,6	25,1	25,8
Licenza di scuola media inferiore o di avviamento professionale	34,5	31,4	32,9	33,6	26,8	30,1
Licenza di scuola elementare	13,5	11,8	12,6	23,0	28,2	25,7
Alfabeti privi di titolo di studio	13,4	10,7	12,1	8,3	10,8	9,6
Analfabeti	2,4	2,6	2,5	1,0	1,8	1,4
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Censimento, 2001.

**Tabella 10 - Infortuni a lavoratori non comunitari (anno 2005)**

<b>Classi di età</b>	<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>	<b>Totale</b>	<b>%</b>
< 34 anni	47.845	9.280	57.125	51,6
35-49 anni	38.742	8.143	46.885	42,3
50-64 anni	5.006	1.616	6.622	6,0
> 65 anni	72	30	102	0,1
Non determinata	29	19	48	0,1
<b>Totale</b>	<b>91.694</b>	<b>19.088</b>	<b>110.782</b>	<b>100</b>

Fonte:INAIL, 2005

**Tabella 11 - Infortuni accorsi a lavoratori non comunitari a confronto con il totale degli infortuni. INDUSTRIA e SERVIZI**

SETTORE	Extra-comunitari	Infortuni nel complesso	% di infortuni ad extracomunitari sul totale del settore	% di infortuni ad extracomunitari sul complessivo degli extracomunitari
Agrindustria	380	4562	8,3	0,4
Pesca	5	477	1,0	0,0
Estrazione di minerali	181	1854	9,8	0,2
Industria alimentare	2.273	19232	11,8	2,1
Industria tessile e abbigliamento	1.315	10638	12,4	1,2
Industria conciaria	798	3698	21,6	0,8
Industria del legno	1.434	10311	13,9	1,3
Industria della carta	729	9314	7,8	0,7
Industria del petrolio	22	412	5,3	0,0
Industria chimica	448	6035	7,4	0,4
Industria della gomma e plastica	1.845	10636	17,3	1,7
Industria lav. minerali non metalliferi	2.437	15516	15,7	2,3
Industria dei metalli	10.409	56667	18,4	9,8
Industria meccanica	3.382	29717	11,4	3,2
Industria macchine elettriche	924	11285	8,2	0,9
Industria fabbricazione mezzi di trasporto	1.504	15053	10,0	1,4
Altre industrie	1.913	13009	14,7	1,8
<b>Totale Industrie manifatturiere</b>	<b>29.433</b>	<b>211523</b>	<b>13,9</b>	<b>27,7</b>
Elettricità, gas, acqua	88	5359	1,6	0,1
Costruzioni	18.155	104554	17,4	17,1
<b>INDUSTRIA</b>	<b>48.242</b>	<b>328329</b>	<b>14,7</b>	<b>45,4</b>
Commercio e riparazione auto	1.093	16267	6,7	1,0
Commercio all'ingrosso	1.999	22104	9,0	1,9
Commercio al dettaglio	1.735	40029	4,3	1,6
<b>Totale commercio</b>	<b>4.827</b>	<b>78400</b>	<b>6,2</b>	<b>4,5</b>
Alberghi e ristoranti	4.744	32725	14,5	4,5
Trasporti e comunicazioni	8.706	69286	12,6	8,2
Intermediazione finanziaria	126	6618	1,9	0,1
Attività immobiliari e servizi alle imprese	9.754	61617	15,8	9,2
Pubblica Amministrazione	407	27415	1,5	0,4
Istruzione	408	5982	6,8	0,4
Sanità e servizi sociali	2.536	34446	7,4	2,4
Altri servizi pubblici	1.745	30023	5,8	1,6
<b>SERVIZI</b>	<b>33.253</b>	<b>346512</b>	<b>9,6</b>	<b>31,3</b>
<b>INDUSTRIA E SERVIZI</b>	<b>81.495</b>	<b>674841</b>	<b>12,1</b>	<b>76,7</b>
Non determinato	24.737	170011	14,6	23,3
<b>IN COMPLESSO</b>	<b>106.232</b>	<b>844852</b>	<b>12,6</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IRES su dati INAIL, 2006.

## **ALLEGATO 3 – Le tracce delle interviste**

## GRIGLIA DI INTERVISTA PER I TESTIMONI INTERMEDI

Luogo e sede dell'intervista

---

Durata e completezza dell'intervista

---

Eventuali difficoltà di comunicazione

---

<p><b>Dati sull'intervistato:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• nazionalità</li> <li>• sesso</li> <li>• età</li> <li>• ruolo ricoperto-posizione nell'organizzazione:</li> <li>• anni di anzianità nell'organizzazione</li> <li>• lingue conosciute</li> <li>• occupazione/ruolo precedente</li> </ul>	<p>Informazioni preliminari da raccogliere nell'ambito del "patto" di intervista</p>
<p><b>Obiettivo:</b> La <b>prima parte</b> dell'intervista vuole conoscere l'attore: il suo percorso, la sua formazione, la sua funzione, la sua visione dell'organizzazione di appartenenza, il suo ruolo e le sue relazioni con gli altri attori della propria organizzazione, la sua visione e conoscenza dell'immigrazione e degli immigrati nel suo territorio basata o meno sulla sua esperienza personale.</p>	<p><b>Domande:</b> Mi descrive la sua organizzazione e le attività che svolge? Mi può descrivere il suo lavoro e della sua giornata tipo? Se ha contatto diretto con gli immigrati nella Sua funzione, mi racconti in che ambito e da quanti anni? Mi può descrivere in generale la situazione degli immigrati nel territorio dove lavora? Quali sono le nazionalità più numerose, in quale settore lavorativo sono inserite; in quali zone, quartieri della città trovano alloggio? Dove e che tipo di luoghi di aggregazione hanno? Quali sono secondo lei le difficoltà che hanno?</p>
<p><b>Obiettivo:</b> La <b>seconda parte</b> dell'intervista riguarda la sua competenza e il suo operato per l'inserimento/integrazione degli immigrati e delle minoranze, con particolare attenzione al mercato del lavoro (azioni e rappresentazioni; politiche, strategie e pratiche attuate dalla propria organizzazione con confronto con il sistema istituzionale e</p>	<p><b>Domande:</b> Quali sono secondo lei, le specificità dell'arrivo e dell'inserimento socio-lavorativo degli immigrati nel suo territorio? Secondo Lei, quali sono le difficoltà lavorative e sociali che incontrano gli stranieri nella sua zona e come vengono sostenuti e orientati da lei e dalla sua organizzazione (elenco, descrizione-spiegazioni) Secondo Lei, quanto influiscono o non influiscono le leggi, le norme e i regolamenti in materia di</p>

<p>normativo);</p>	<p>immigrazione negli ostacoli che lei ha elencato? Spiegare e illustrare.          Secondo Lei, quali sono le caratteristiche (nazionalità, sesso, età, religione, livello d'istruzione, conoscenza della lingua italiana, migranti di lunga durata, etc..) degli immigrati che "se la cavano meglio" o hanno meno difficoltà a trovare un lavoro stabile e in regola? Perché?          Secondo Lei, nella sua zona, quali sono i settori che assumono più lavoratori stranieri? Secondo Lei perché?          Quali sono le attività che svolge la sua organizzazione per assistere gli immigrati nel loro percorso di inserimento? Descrivere.          Qual è la sua valutazione del vostro operato e come potrebbe-dovrebbe svilupparsi per rispondere ai bisogni?          Se esistono, quali sono gli ostacoli riscontrati per migliorare il vostro servizio a favore degli immigrati e delle minoranze in generale?</p>
<p><b>Obiettivo:</b>          La <b>terza parte</b> riguarda la sua conoscenza delle norme contro le discriminazioni, le discriminazioni conosciute/vissute/ e le discriminazioni percepite nell'accesso e le condizioni di vita degli immigrati e delle minoranze etniche</p>	<p><b>Domande:</b>          Lei è a conoscenza delle norme contro le discriminazioni delle minoranze etnico-religiose?          Lei è a conoscenza che è stato istituito presso il Ministero delle Pari opportunità uno sportello anti-discriminazione e contro il razzismo?          Potrebbe fare l'elenco e una breve descrizione delle discriminazioni a sua conoscenza che subiscono gli stranieri nella loro quotidianità e nell'accesso e condizioni di lavoro?          Secondo Lei, in quale ambito della vita quotidiana di un immigrato straniero si verificano o si potrebbero verificare discriminazioni o atti di razzismo?          Secondo Lei, come accedono, abitualmente, al lavoro remunerato i lavoratori stranieri e quali sono le procedure per ottenerlo? Le potrebbe descrivere?          Secondo Lei, quali sono le caratteristiche e i profili degli immigrati più richiesti sul mercato del lavoro in generale e in alcuni settori?           Quali sono le mansioni, qualifiche più affidate ai lavoratori migranti?          Secondo Lei, i lavoratori stranieri hanno la stessa retribuzione e garanzie dei loro colleghi italiani? Se no, ci spieghi perché.          Che Lei sappia, quali sono le discriminazioni note ma non necessariamente denunciate nel mondo del lavoro e in particolare nel settore che indagiamo? Le descrive eventualmente?          Ci sono delle caratteristiche che determinano un</p>



	<p>maggior rischio di discriminazione e un più difficile inserimento lavorativo? (es. nazionalità, religione, genere, ecc...)</p>
<p><b>Obiettivo:</b>          La <b>quarta e ultima parte</b> infine è dedicata alle opinioni sulle azioni di lotta alla discriminazione nel mercato del lavoro nella propria organizzazione, a livello locale a livello istituzionale. Alla propria visione di integrazione.</p>	<p><b>Domande:</b>          Può illustrare le azioni da intraprendere o già in corso nella sua organizzazione o nel suo territorio per garantire le pari opportunità agli immigrati e la lotta alle discriminazioni?          Potrebbe spiegare che significato ha per Lei l'integrazione degli immigrati e delle minoranze etniche?          Quali sono le condizioni per facilitare il percorso?</p>

## GRIGLIA DI INTERVISTA PER LAVORATORI STRANIERI

Luogo dell'intervista

---

Durata e completezza dell'intervista

---

Eventuali difficoltà di comunicazione

---

<p><b>Dati sull'intervistato:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• nazionalità</li> <li>• sesso</li> <li>• età</li> <li>• lingue conosciute</li> <li>• occupazione</li> <li>• stato di famiglia</li> <li>• numero di figli che vivono in Italia</li> </ul>	<p>Informazioni preliminari da raccogliere nell'ambito del "patto" di intervista</p>
<p><b>"Prima della migrazione"</b></p> <p><b>Obiettivo:</b> conoscere il tipo di vita che aveva nel suo paese e la sua idea di progetto migratorio</p>	<p><b>Domande:</b>          Che vita conduceva nel paese d'origine (urbano, rurale)?          Relazioni familiari? Se lavorava, che tipo di lavoro aveva?          Perché e come è stata realizzata l'idea di partire? Per quali motivi? Quale è stata la prima scelta di destinazione? Aveva legami con il paese/paesi di destinazione scelti (relazioni personali, familiari)? Se il paese scelto (prima di partire) non era l'Italia, aveva legami o conoscenze?</p>
<p><b>"Previsioni sull'Italia e confronto con la realtà"</b></p> <p><b>Obiettivo:</b> conoscere aspettative ed eventuali "disillusioni"</p>	<p><b>Domande:</b>          Quali aspettative aveva sull'Italia prima di partire?          Al suo arrivo?          Sono state confermate tali le aspettative? Perché?</p>
<p><b>"Il percorso migratorio"</b></p> <p><b>Obiettivo:</b> avere informazioni sulle modalità di espatrio, di viaggio, di arrivo e accoglienza</p>	<p><b>Domande:</b>          L'arrivo in Italia: come si è organizzato per arrivare in Italia (soldi, documenti, visti)?          Ha avuto dei problemi durante il viaggio?          Ha avuto problemi per entrare in Italia?          Quando è arrivato (anno)?</p>

	<p>Conosceva la lingua del paese?  Sapeva che tipo di lavoro avrebbe fatto?  Una volta in Italia a quali persone (parenti, conoscenti, "reti informali") si è rivolto?  Su quali risorse economiche poteva contare?  Quali sono stati gli spostamenti in Italia da quando è arrivato (città in cui ha vissuto)?  Come ha trovato il primo lavoro?  Dove e con chi viveva?  Come aveva trovato l'alloggio?  A chi si rivolgeva quando era malato?  È venuto solo o con la famiglia?  Se è venuto con i figli sono iscritti a scuola?  Ha avuto bisogno di aiuto per iscriverli? Se sì, chi l'ha aiutato?</p>
<p><b>"Vivere in Italia"</b></p> <p><b>Obiettivo:</b> conoscere il suo rapporto con il paese dove vive</p> <p><u>La famiglia:</u> si è sposata/o (con un'italiana/o), maternità/paternità, ridefinizione delle relazioni familiari in seguito all'emigrazione, la vita dei figli (istruzione, socializzazione, lingua, trasmissione della propria cultura d'origine, opposizione, dilemmi, ecc...).</p> <p><u>Stile di vita:</u> corsi d'italiano, adozione di nuovi modi di vita, attaccamento alle proprie tradizioni, interazioni con il paese d'origine.</p> <p><u>Socialità:</u> interazione e relazione con gli altri, italiani e non italiani, "categorizzazione" di sé e degli altri, spazi e situazioni sociali di riferimento, luoghi di aggregazione frequentati, che tipo e con quale frequenza, esperienze di discriminazione e di razzismo, come ci si oppone e le risorse per difendersi</p>	<p><b>Domande:</b></p> <p>Se è sposato/a o ha una compagna/o: come ha conosciuto il suo partner?  Se ha dei figli: quanti sono nati in Italia e quanti nel paese d'origine?  Se sono rimasti nel paese d'origine: con chi sono rimasti? Pensa di farli venire in Italia?  Ci racconti i luoghi (oltre alla scuola) che frequentano i suoi figli (sport, luoghi di culto, giardini pubblici, parenti/familiari, ass. immigrati, amici di scuola, corsi di lingua del paese d'origine).  Quali luoghi frequenta lei e la sua famiglia nel tempo libero?  Ci sono altre attività che vorrebbe fare nel tempo libero?  Quali? Ci spieghi perché non le può fare.  Di che nazionalità sono gli amici che frequenta di più?  Dove e con chi vive ora?  Quali difficoltà ha avuto per avere un alloggio?  A chi ti rivolgi per l'assistenza medica?  Secondo lei le difficoltà che ha incontrato a cosa sono dovute (leggi, società, ecc...)?</p>
<p><b>"Relazioni con l'Italia e con il paese d'origine"</b></p> <p><b>Obiettivo:</b> conoscere il suo rapporto</p>	<p><b>Domande:</b></p> <p>Quali sono le feste tradizionali (culturali/religiose) che organizza o a cui partecipa con la sua famiglia? Con chi? Ce le racconta?</p>

<p>con il paese d'origine attraverso la "mediazione" dell'Italia e la percezione del suo paese dall'estero</p>	<p>Avete delle difficoltà a mantenere le vostre tradizioni?  Se sì, ce le descrive?  Ha mai avuto contatti con associazioni di qualche tipo (italiane o straniere)? Con un sindacato?  Quali legami conserva con il paese d'origine? Ce li racconta?  Torna nel paese d'origine? Se sì, con quale frequenza?  E, di solito, quanto tempo rimane?  Quando torna quali sono i cambiamenti che percepisce?</p>
<p><b>"Relazioni con le istituzioni"</b></p> <p><b>Obiettivo:</b> conoscere l'evoluzione del suo rapporto con le istituzioni</p>	<p><b>Domande:</b>  Quale è la sua cittadinanza?  Ci racconta da quando è in Italia quanti permessi di soggiorno ha avuto e per quali motivi.  È mai stato irregolare? Se sì, quali problemi ha avuto?  Nel suo comune ha partecipato alle elezioni per la consulta degli immigrati? Che ne pensa?  Crede che se votasse alle elezioni il suo rapporto con le istituzioni sarebbe diverso?</p> <p>Sente di aver subito delle discriminazioni nel suo rapporto con le istituzioni (questura, circoscrizione, uffici comunali, ospedali, ecc...)? Ce le racconta?</p>
<p><b>"Il lavoro e la disoccupazione"</b></p> <p><b>Obiettivo:</b> conoscere le problematiche/discriminazioni nel mercato del lavoro</p>	<p><b>Domande:</b>  Come si cerca e si trova un'occupazione?  Quali sono le procedure e condizioni d'assunzione?  Quali sono secondo lei gli ostacoli all'assunzione?  Nella sua esperienza ha avuto o meno il riconoscimento dei titoli di studio e delle qualifiche? Se no, crede che questo abbia rappresentato per lei una perdita di status sociale?  Nella sua esperienza lavorativa in Italia crede di aver migliorato o peggiorato le sue competenze teoriche e pratiche?  Da quando è in Italia, quali competenze sente di aver acquisito? E quali competenze sente di aver perso?  Come è il rapporto con il datore di lavoro? E con i colleghi di lavoro?  Il suo stipendio è uguale ai suoi colleghi italiani?  Ci racconta le sue esperienze (dirette ed indirette) di discriminazione all'accesso e nelle condizioni di lavoro?</p>
<p><b>"Prospettive future e desideri"</b></p>	<p><b>Domande:</b></p>

<p><b>Obiettivo:</b> conoscere quali sono le prospettive del "progetto migratorio"</p>	<p>Ha in progetto di ritornare definitivamente nel suo paese o pensa di stabilirsi in Italia? Ha intenzione di migrare verso un altro paese? Ha intenzione di chiedere la carta di soggiorno? E la cittadinanza? Ci spieghi il perché.</p>
--	--