



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

***DISCRIMINAZIONI E LUOGHI DI LAVORO: UNA
SURVEY SULLE VALUTAZIONI E LE PERCEZIONI
DEGLI IMMIGRATI***

Aprile 2007

Il presente lavoro è stato ideato da Samia Kouider. La cura del rapporto di ricerca è di Emanuele Galossi con la collaborazione di Maria Mora e Veronica Padoan.

Le interviste sono state realizzate: Anna Maria Bruni, Veronica Padoan, Elisa Rambaldo, Sara Sandorfi, Gabriela Sole, gli operatori della cooperativa Dedalus.

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, che hanno accettato di farsi intervistare e a cui va il nostro davvero sentito ringraziamento.

INDICE

DISCRIMINAZIONI E LUOGHI DI LAVORO: UNA <i>SURVEY</i> SULLE VALUTAZIONI E LE PERCEZIONI DEGLI IMMIGRATI	4
1. Presentazione dell'indagine: struttura, logiche e finalità.....	4
2. I profili dei lavoratori immigrati intervistati.....	7
2.1 <i>Gli immigrati occupati</i>	8
2.1.1 <i>Gli immigrati che lavorano in proprio</i>	8
2.1.2 <i>Gli immigrati che lavorano come dipendenti</i>	10
2.2 <i>Gli immigrati disoccupati</i>	11
3. Le percezioni sulle discriminazioni nel mondo del lavoro.....	13
3.1 <i>Sulla dimensione economica</i>	14
3.2 <i>Sulle capacità/abilità professionali</i>	21
3.3 <i>Sul sistema formale di diritti e tutele</i>	26
3.4 <i>Sul percorso professionale</i>	34
3.5 <i>Sulla relazionalità come uno dei fattori centrali del lavoro</i>	38
3.6 <i>Sugli atteggiamenti discriminatori sul posto di lavoro</i>	47
4. Considerazioni conclusive.....	54
Allegato 1 - La traccia delle interviste.....	58

DISCRIMINAZIONI E LUOGHI DI LAVORO: UNA SURVEY SULLE VALUTAZIONI E LE PERCEZIONI DEGLI IMMIGRATI

Il presente report è il risultato di una *survey* sulla percezione delle discriminazioni subite dai lavoratori immigrati nei luoghi di lavoro, realizzata dall'IRES nell'ambito del progetto EQUAL-LEADER¹ Lavoro e occupazione senza Discriminazioni Etniche e Religiose. Il tema della percezione delle discriminazioni, segue e integra il rapporto di ricerca "Le discriminazioni etnico-religiose nel mondo del lavoro" che l'IRES ha prodotto nel contesto del medesimo progetto. I due prodotti, attraverso diverse metodologie di indagine cercano, dunque, di ricomporre il quadro delle discriminazioni etnico-religiose-culturali nel mercato del lavoro per favorire l'azione del progetto EQUAL-LEADER che mira a sviluppare una strategia integrata di lotta alle discriminazioni. A tal fine, il progetto ha messo in comunicazione, strutture sindacali, associazioni di migranti e del privato sociale mediante la sperimentazione di Reti di Iniziativa Territoriale Antidiscriminazione (RITA). L'indagine ha assunto, dunque, l'approccio della ricerca azione, in cui il processo di analisi diviene terreno per una presa di consapevolezza dei diversi attori sociali coinvolti e in cui dovrà valutare la reale efficacia del progetto.

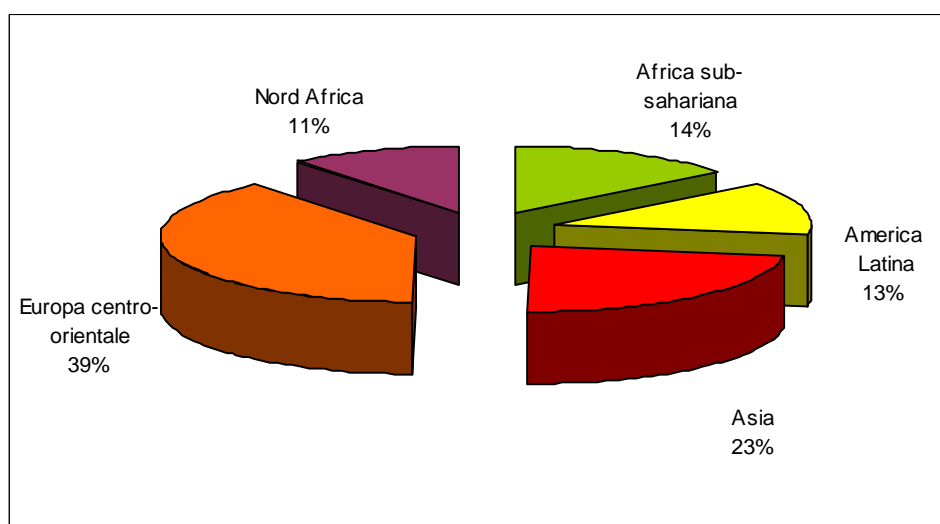
1. Presentazione dell'indagine: struttura, logiche e finalità

Come anticipato, la finalità principale dell'indagine è stata quella di verificare, attraverso gli immigrati intervistati, se, come e quanto vengano percepite le discriminazioni nell'ambito lavorativo. Tale finalità è stata perseguita attraverso una *survey* realizzata utilizzando una metodologia di tipo quantitativo, basata sulla somministrazione di un questionario strutturato, articolato intorno una serie di *items* relativi tanto alle valutazioni e alle percezioni, quanto alle caratteristiche socio-demografiche delle persone immigrate intervistate.

¹ www.leadernodiscriminazione.it

Complessivamente gli intervistati sono stati 951 (490 uomini e 461 donne) di 64 diverse nazionalità tra quelle più presenti sul territorio italiano. Di seguito riportiamo l'aggregazione per macro aree geografiche del campione:

Fig.1 – Il campione intervistato per macroarea di provenienza (valori percentuali)



Fonte: indagine Ires 2006

Sotto il profilo metodologico è stato elaborato un piano di campionamento specifico in sintonia con i contenuti e gli obiettivi dell'indagine stessa, considerando come variabili principali il sesso, l'età e la nazionalità sulla base dei dati Istat 2006² relativi alla popolazione straniera residente in Italia.

L'indagine è stata condotta da un team di intervistatori nei mesi di giugno e luglio 2006 nelle città di Roma, Firenze, Napoli e nelle province di Verona e Vicenza.

Le interviste sono state effettuate in modo casuale in diversi luoghi di aggregazione e di lavoro³.

È stato elaborato un questionario *ad hoc* (cfr. allegato) composto di 30 domande a risposta chiusa. Lo strumento oltre a rilevare le informazioni socio-demografiche, ha

² Istat, *La popolazione straniera residente in Italia al 1° gennaio 2006*, www.istat.it

³ Ovvero: luoghi di ritrovo all'aperto, mercati, luoghi di svago, centri commerciali, negozi etnici, associazioni e centri culturali, centri di servizi per immigrati, luoghi di lavoro o di reclutamento al lavoro, centri servizi, luoghi di culto, centri di formazione.

rilevato le percezioni degli intervistati sulle discriminazioni nel mondo del lavoro attraverso approfondimenti specifici su caratteristiche di tipo strutturale, quali il tipo e le modalità del lavoro svolto, nonché su caratteristiche di tipo più qualitativo legate alla percezione delle discriminazioni subite sul lavoro, e anche sulla “consapevolezza di sé” che hanno gli immigrati nel mercato del lavoro italiano, e più in particolare nel loro posto di lavoro.

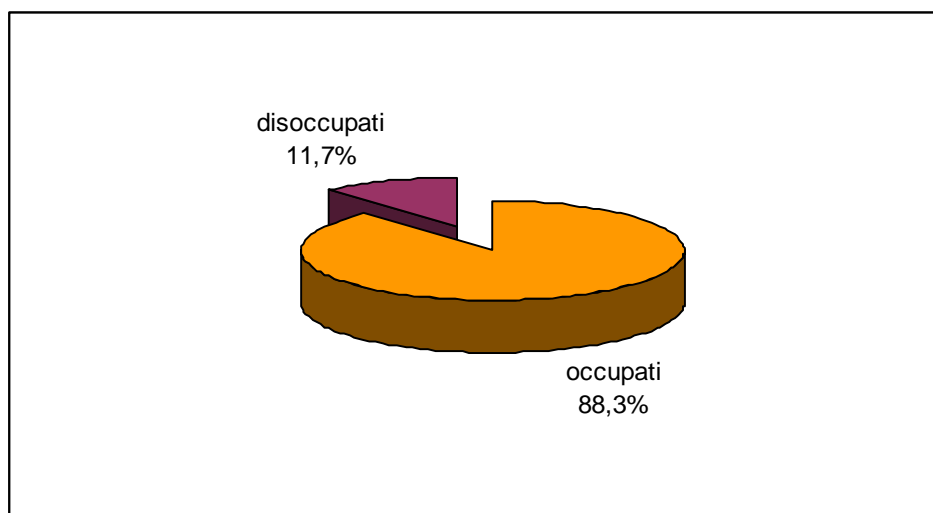
L’elaborazione delle interviste è stata effettuata attraverso l’utilizzo del programma di gestione dati SPSS. Le domande, direttamente e indirettamente tese a indagare la percezione della discriminazione, sono state quindi “incrociate” con una serie di variabili: sesso, nazionalità, età, anni di permanenza in Italia, titolo di studio, permesso di soggiorno, tipo di lavoro, tipo di contratto e modalità di lavoro (in proprio o alle dipendenze).

2. I profili dei lavoratori immigrati intervistati

Una prima lettura delle informazioni ottenute dalla *survey* ci offre la possibilità di cogliere due punti essenziali, necessari per costruire il nostro percorso di analisi sulla percezione delle discriminazioni nel mondo del lavoro. Da un lato, infatti, è possibile entrare nel merito delle specificità del campione posto sotto osservazione analizzandone le principali caratteristiche socio-demografiche, dall'altro ci offre l'opportunità di definire le variabili maggiormente significative su cui impostare il lavoro di analisi ed elaborazione dei dati.

Sul totale degli immigrati (951) la maggior parte (88%) svolge un'attività lavorativa mentre l'11,7% è disoccupato (il dato è più o meno in linea con quanto rilevato dall'Istat nel 2005⁴, per cui il tasso di disoccupazione maschile tra gli immigrati è pari a circa l'8,2% e quello femminile pari a circa il 16,3%). Rispetto a questo gruppo, occorre evidenziare che non è stato possibile rilevare e loro percezioni sulle discriminazioni nel mondo del lavoro, per cui sono state rilevate solo le informazioni socio-anagrafiche (*cfr.* par 2.2).

Fig. 2 – Occupati e disoccupati nel campione intervistato (valori percentuali)



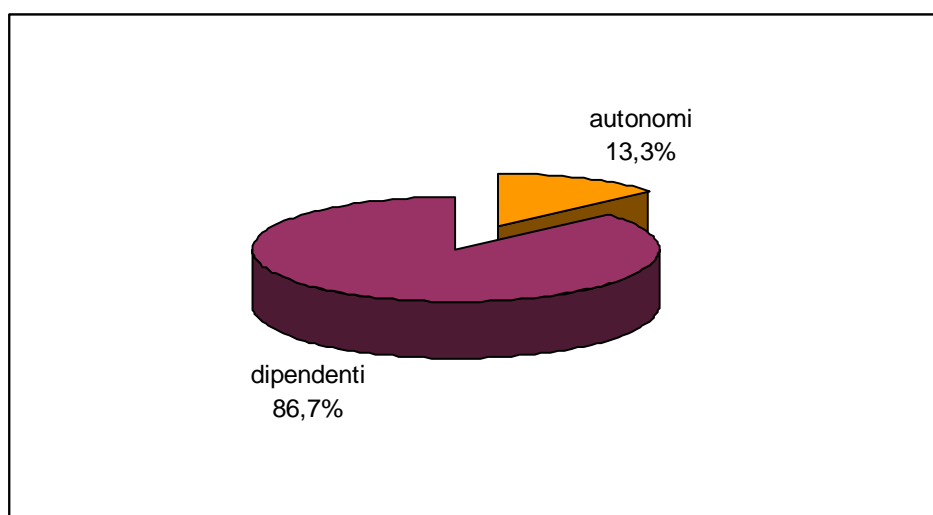
Fonte: indagine Ires 2006

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

2.1 Gli immigrati occupati

Costituiscono del campione, il gruppo numericamente più consistente dell'intero campione (pari all'88,3%) e, come già evidenziato precedentemente, è su di loro che si concentrerà l'analisi delle discriminazioni percepite nel mercato del lavoro. Per restituire un quadro più articolato possibile, l'analisi sarà suddivisa tra i lavoratori che hanno dichiarato di lavorare in proprio e quelli che lavorano come dipendenti⁵. I primi costituiscono il 13,3% di coloro che attualmente hanno un'occupazione, i secondi il restante 86,7%.

Fig. 3 - Lavoratori in proprio e lavoratori dipendenti (valori percentuali)



Fonte: indagine Ires 2006

2.1.1 Gli immigrati che lavorano in proprio

Il primo dato che spicca rispetto ai lavoratori autonomi – che complessivamente rappresentano il 13,3% degli occupati intervistati – è la forte predominanza degli uomini, infatti, solo un quarto delle persone che dichiarano di lavorare in proprio sono donne. Il profilo del lavoratore autonomo assume inoltre queste altre caratteristiche: ha un'età

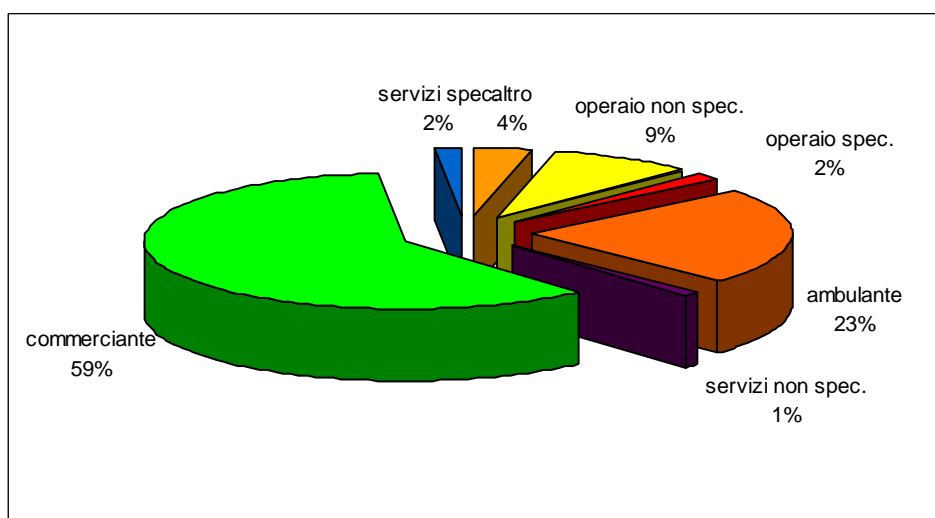
⁵ I lavoratori che d'ora in poi definiremo come dipendenti, sono coloro che hanno dichiarato di lavorare "per qualcuno", dunque, non ci riferiamo solo a quanti abbiano un regolare contratto da dipendente.

compresa tra i 26 e 45 anni (quasi il 76%), proviene soprattutto dall'Asia orientale (oltre il 38%) e dall'Africa sub-sahariana (circa il 26%), è in Italia da oltre 5 anni (in particolare il 37,5% nella classe tra 5 e 10 anni e circa il 34% da oltre 10 anni) e ha un permesso di soggiorno valido per più di 1 anno (circa il 52%) o la carta di soggiorno (circa il 27%).

Il titolo di studio è piuttosto elevato, i laureati sono, infatti, quasi il 27% e i diplomati circa il 38%.

Il tipo di attività che svolge è legata essenzialmente al commercio: circa il 60% sono commercianti o piccoli imprenditori e il 23% circa sono venditori ambulanti. Solo una minima parte lavora in maniera autonoma come muratore, manovale o comunque come operaio non specializzato (l'8,9%).

Fig. 4 - Lavoratori autonomi per tipologia di attività (valori percentuali)



Fonte: indagine Ires 2006

Per quanto concerne il dato socio-anagrafico sono prevalentemente coniugati o conviventi (oltre il 66%) e il 51% ha dei figli in Italia, mentre circa il 26% ha dei figli nel paese d'origine.

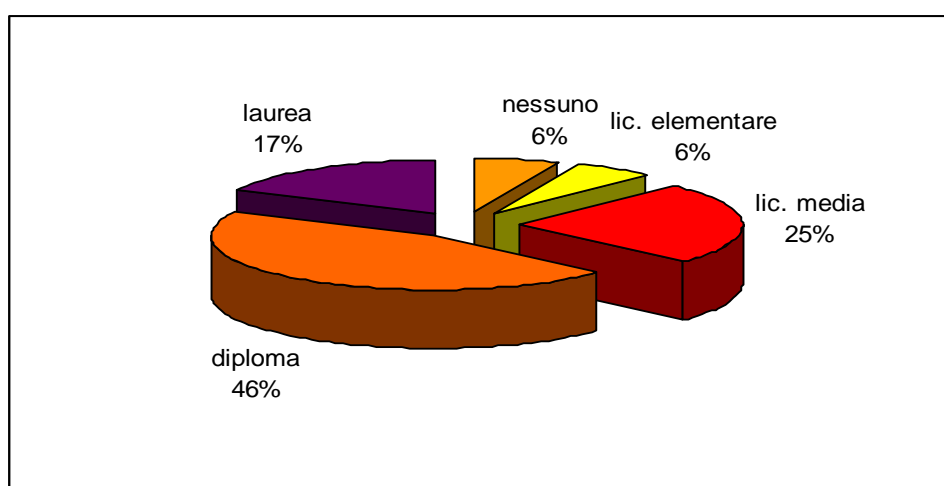
Inoltre, più del 40% di loro ha avuto contatti con il sindacato e solo il 28% è alla ricerca di un nuovo lavoro.

2.1.2 Gli immigrati che lavorano come dipendenti

Rappresentano l'86,7% dei lavoratori intervistati e il loro profilo socio-anagrafico risulta essere sensibilmente diverso rispetto agli autonomi.

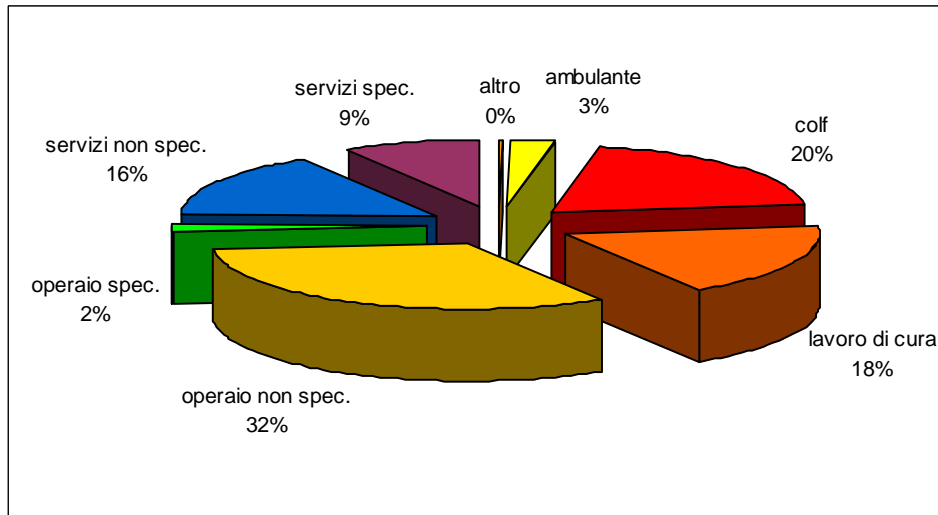
Innanzitutto, le donne sono più rappresentate degli uomini (il 52,5% contro il 47,5%); la classe d'età maggiormente presente è sempre quella compresa tra i 26 e i 45 anni (63,5%), ma aumenta l'incidenza delle classi di età comprese tra i 18 e i 25 anni (15,7%) e tra i 46 e i 60 anni (circa 20%). Provengono prevalentemente dall'Europa centro-orientale (nel 44,4% dei casi), dall'Asia orientale (19,6%) e dall'America Latina (13,6%). Sono in Italia da un periodo compreso tra 1 e 5 anni nel 43,7% dei casi, e tra i 6 e i 10 anni nel 36% dei casi. Il permesso di soggiorno è solitamente superiore ad 1 anno (per oltre il 50% del campione), ma la quota di lavoratori irregolarmente presenti sul territorio italiano è piuttosto significativa (circa il 25%). Anche i lavoratori dipendenti hanno un titolo di studio piuttosto alto, circa il 47% ha un diploma di scuola media superiore, il 16% è laureato, mentre solo il 5,8% non ha alcun titolo di studio. Nel 50% dei casi è coniugato o convivente e il 27% ha dei figli in Italia, mentre il 40% li ha nel paese d'origine. Il profilo lavorativo è particolarmente legato a figure professionali poco qualificate: il 32% sono operai non specializzati, il 20% collaboratrici domestiche e il 18% lavoratrici di cura.

Fig. 5 - Lavoratori dipendenti per titolo di studio (valori percentuali)



Fonte: elaborazioni Ires

Fig. 6 - Lavoratori dipendenti per tipologia di attività (valori percentuali)



Fonte: elaborazioni Ires

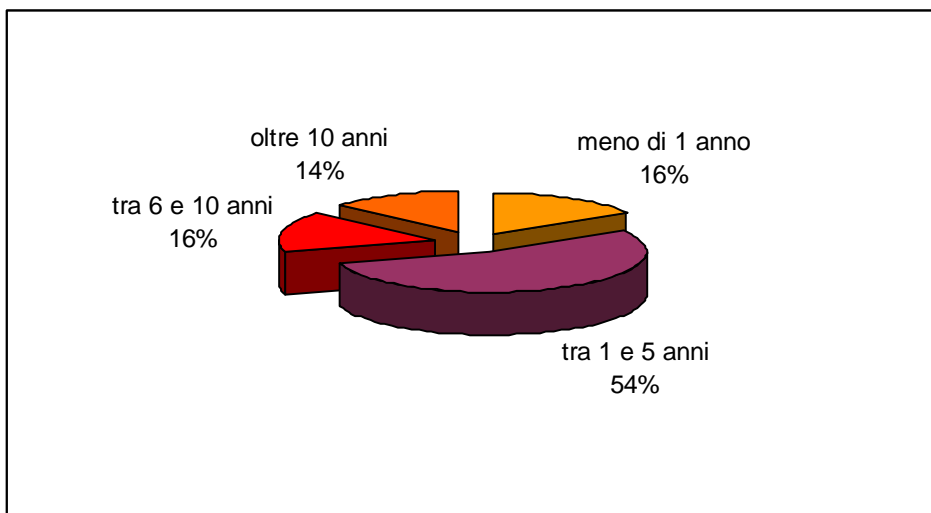
Secondo quanto dichiarato nelle interviste il 31% ha avuto dei contatti con le organizzazioni sindacali e oltre il 38,3% sta cercando una nuova occupazione.

2.2 Gli immigrati disoccupati

Rappresentano, come detto, l'11,7% del totale degli intervistati. Sono leggermente più uomini che donne (il 51,2% contro il 48,8%) e sono compresi, soprattutto, nella classe d'età che va dai 26 ai 45 anni (il 61,3%) e dai 19 ai 25 (21,6%). Per quanto concerne i paesi d'origine, la comunità con il maggior numero di persone disoccupate proviene dall'Europa orientale (il 27%), seguita dagli immigrati delle regioni sub-sahariane (24,3%) e di quelle nord-africane (18%).

Un dato particolarmente interessante è quello sulla permanenza in Italia: la maggioranza degli intervistati disoccupati (oltre il 54%), infatti, è presente sul territorio in un periodo compreso tra 1 e 5 anni

Fig. 7 - Intervistati disoccupati per anni di permanenza in Italia (valori percentuali)



Fonte: indagine Ires 2006

Questi andamenti sembrerebbero evidenziare come la disoccupazione, quindi, non sia un problema a particolare appannaggio dei neo-arrivati, ma riguardi complessivamente tutta la forza lavoro immigrata. In tal senso, va letto anche il dato relativo ai documenti di soggiorno: oltre il 50% dei disoccupati è in possesso di un regolare titolo di soggiorno, e di questi la maggior parte (il 27%) lo ha superiore ad 1 anno, mentre oltre il 15,3% è in possesso della carta di soggiorno.

Tornando al profilo socio-anagrafico, va rilevato come oltre il 34% ha dichiarato di avere dei figli in Italia e circa il 31% all'estero. Per quanto riguarda i titoli di studio, invece, la maggior parte degli immigrati disoccupati è in possesso di un diploma di scuola media superiore (circa il 39%) o inferiore (33,3%). È interessante notare come la percentuale dei laureati disoccupati (il 14,4%) sia molto superiore a quella di chi è in possesso della licenza elementare (6,3%) o di chi non abbia alcun titolo di studio (7,2%).

Infine, va segnalato come oltre l'89% degli intervistati disoccupati ha dichiarato di essere in cerca di occupazione e il 20% si è rivolto alle organizzazioni sindacali.

3. Le percezioni sulle discriminazioni nel mondo del lavoro

Abbiamo avuto modo di constatare, grazie a quanto emerso dal rapporto di ricerca “Le discriminazioni etnico-religiose nel mondo del lavoro” che l’IRES ha prodotto nell’ambito del medesimo progetto di indagine, come sia presente nel mercato del lavoro italiano un’elevata diffusione del fenomeno delle discriminazioni sia dirette che indirette, ai danni dei lavoratori immigrati, estese sia all’ambito dell’accesso che all’ambito delle condizioni di lavoro. Non soltanto discriminazioni “semplici” ma anche discriminazioni “multiple”, determinate dal concorso combinato della differente origine nazionale con altri fattori come il genere, gli anni di permanenza in Italia, l’età, la religione, ecc.

In particolare, il nostro obiettivo è stato quello di osservare e analizzare la prospettiva dell’auto-percezione dei lavoratori immigrati, su alcune tra le discriminazioni più frequenti: ovvero, il mancato riconoscimento delle qualifiche professionali, la cosiddetta “etnicizzazione”⁶ del mercato del lavoro, il mancato rispetto degli oneri contrattuali, il differenziale retributivo tra autoctoni e immigrati, nonché le inadeguate condizioni di tutela e sicurezza sopportate da una larga fascia dei lavoratori migranti.

Nella restituzione delle informazioni, sarà utilizzata una doppia chiave di lettura dei dati, analizzando separatamente la condizione dei lavoratori autonomi da quelli dipendenti alla luce di una serie di informazioni su variabili quali:

- la dimensione economica;
- le capacità/abilità professionali;
- il sistema formale di diritti e tutele;
- il percorso professionale;
- la relazionalità come uno dei fattori determinanti il lavoro;

⁶ Ovvero la segmentazione del mercato del lavoro su base etnica. 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. Cfr. 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;

- i comportamenti discriminatori nel luogo di lavoro.

3.1 Sulla dimensione economica

Il primo aspetto che intendiamo analizzare riguarda la percezione sulla discriminazione dei lavoratori immigrati in relazione alla condizione economica e nello specifico il reddito, in particolare l'ammontare percepito rispetto ai colleghi italiani, e l'effettiva possibilità di soddisfare con esso le proprie esigenze .

Oltre 1/3 degli intervistati che lavorano in proprio si sente discriminato sotto il profilo economico, infatti il 34,8% ha dichiarato di guadagnare meno dei lavoratori italiani impegnati nello stesso tipo di attività. Circa 1 lavoratore su 2 (oltre il 46% dei lavoratori autonomi), inoltre, dichiara di non avere un reddito sufficiente per vivere in maniera soddisfacente.

In particolare, la percezione di guadagnare in misura inferiore agli autoctoni è più forte per gli uomini (35,7%) che per le donne (32,1%). A conferma di ciò la percentuale di donne (che ricordiamo essere solo un quarto del campione dei lavoratori autonomi intervistati) che affermano di avere un reddito sufficiente è leggermente maggiore (50%) rispetto quella degli uomini (47,6%). Sono gli africani dell'area sub-sahariana a sentirsi maggiormente discriminati, per oltre il 50%, infatti, i profitti sono più bassi di quelli dei colleghi italiani; mentre per la maggioranza (oltre il 65%) dei lavoratori autonomi provenienti dal Nord Africa o dall'Asia orientale la percezione è di guadagnare allo stesso modo dei lavoratori autoctoni. In tal senso, infatti, sono i lavoratori sub-sahariani che più degli altri sentono di avere un reddito insufficiente alle loro necessità (62,1%).

Come abbiamo precedentemente evidenziato, i lavoratori che autonomi sono occupati essenzialmente come commercianti (o piccoli imprenditori), come ambulanti o come operai non specializzati. Tra questi sono indiscutibilmente gli ambulanti a soffrire di più la discriminazione economica (oltre il 65%) a differenza dei commercianti che, invece, per il 67,2% affermano di guadagnare come gli italiani e per il 10,4% di avere persino introiti maggiori. Come controprova a questo dato gli ambulanti affermano nell'80,8% dei casi di

non avere la possibilità di accedere ad un reddito sufficiente, mentre i commercianti e i piccoli imprenditori si dichiarano insoddisfatti dei loro guadagni nel 37,3% dei casi.

Ulteriori elementi di particolare interesse sembrano essere gli anni permanenza in Italia e i documenti di soggiorno in possesso dei lavoratori intervistati. La percezione di essere discriminati è sensibilmente maggiore per chi è in Italia da meno di 5 anni (oltre il 60% dichiara di guadagnare meno), mentre la tendenza si capovolge se gli anni di residenza sono compresi tra i 5 e i 10 anni (circa il 29% percepisce un guadagno più basso), oppure maggiori di dieci (chi si sente discriminato sui guadagni è appena il 17,6% del campione dei lavoratori autonomi). In tal senso emerge chiaramente che la stabilità di soggiorno aiuta a superare la possibilità di essere discriminati economicamente. A confermare questa ipotesi sono anche i dati relativi ai documenti in possesso dei lavoratori. Chi ne è totalmente sprovvisto, nel 70,6% dei casi si sente discriminato, per chi ha un permesso di soggiorno inferiore ad un anno la percezione di guadagnare meno degli italiani aumenta fino a circa l'86%. Per chi, invece, ha permessi superiori ad un anno la percentuale di chi si sente discriminato scende a circa il 29%; inoltre, chi è in possesso della carta di soggiorno (nella condizione, quindi, di maggiore stabilità) ravvisa di essere discriminato solo nel 13,3% dei casi. Del resto, anche i dati relativi alla sufficienza o meno del reddito percepito ribadiscono questo concetto. Chi vive e lavora in Italia da meno di 5 anni nel circa 70% dei casi si dichiara insoddisfatto del reddito, e ancora, chi non ha alcun documento di soggiorno o chi ne ha uno limitato ad un solo anno, nell'oltre l'80% dei casi afferma di avere un reddito insufficiente alle proprie esigenze.

Per quanto riguarda gli immigrati occupati alle dipendenze di un datore di lavoro, il dato complessivo descrive una realtà in cui il 40% dei lavoratori si sente economicamente discriminato e che nel 58% circa dei casi dichiara di non percepire un salario sufficiente per sé e la propria famiglia.

Il fatto che le donne percepiscano in maniera meno evidente rispetto agli uomini la discriminazione retributiva (in questo caso è il 38,7% delle donne rispetto al 40,8% degli uomini a percepire di guadagnare meno delle colleghe autoctone), sembra essere in

controtendenza rispetto a quanto emerso nel corso della ricerca⁷ a proposito del differenziale retributivo. In realtà, però, va considerato che la maggioranza delle donne intervistate sono occupate come colf o lavoratrici di cura, ovvero lavori mal retribuiti e in molte realtà territoriali poco “frequentati” da lavoratrici italiane, in cui è raro che una lavoratrice immigrata possa avere un confronto con una sua collega autoctona. In tal senso, la percezione di guadagnare in maniera “uguale” rispetto ad una collega italiana si baserebbe su sensazioni più che su dati di fatto. Dall’altro lato è più semplice per i muratori o gli operai (lavori, questi, prettamente maschili) verificare se lo stipendio sia più o meno alto di quello dei loro colleghi italiani.

Inoltre, è importante sottolineare come il peso del lavoro irregolare incida su alcune professioni piuttosto che su altre. Le collaboratrici domestiche ad esempio, fanno registrare il tasso più alto di irregolarità, oltre il 43%, infatti, afferma di lavorare senza contratto (in particolare nella maggior parte dei casi ad ore), mentre le lavoratrici di cura risultano essere più regolarizzate (sono senza regolare contratto il 32,8%, e sono perlopiù occupate stabilmente nello stesso luogo di lavoro). Appare interessante, inoltre, evidenziare come il livello di irregolarità sia particolarmente elevato tra gli operai (38,9%) e in particolare tra quelli specializzati (41,9%).

La maggiore difficoltà economica dei lavoratori senza contratto appare evidente: oltre il 60% di chi lavora in nero dichiara di guadagnare meno dei lavoratori italiani occupati nella medesima attività (la percentuale per chi è regolare scende fino al 28%). Inoltre, circa il 66% dei lavoratori irregolari dichiarano di avere un reddito insufficiente rispetto al 52% dei lavoratori con regolare contratto.

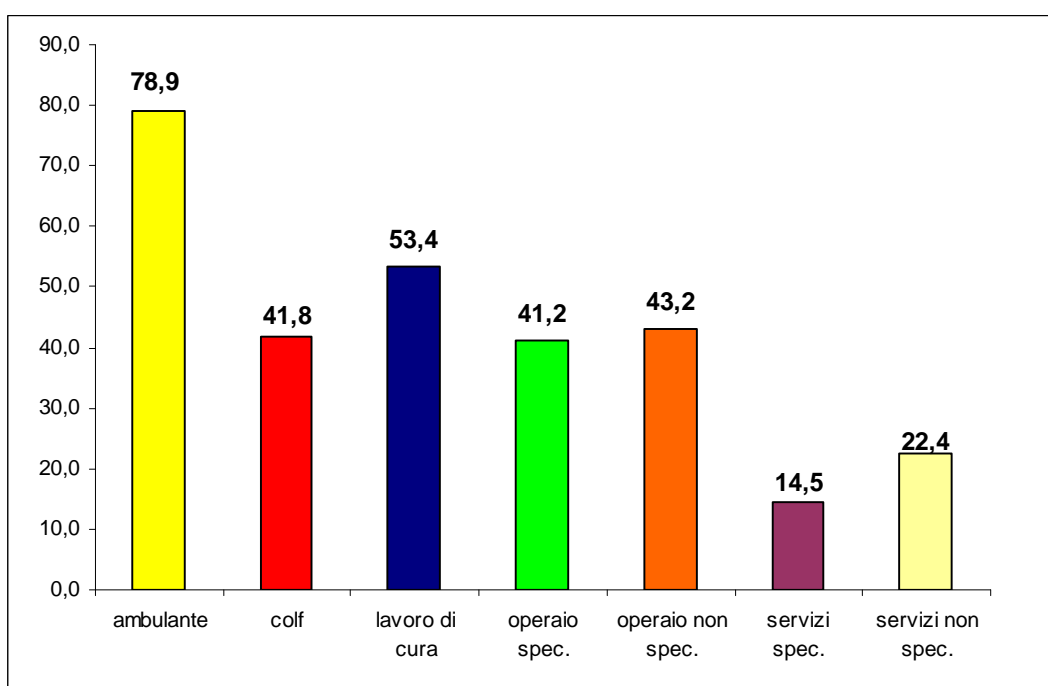
Le comunità che si sentono maggiormente discriminate nel reddito sono quelle africane e quelle dell’Europa orientale (per queste nazionalità il dato di chi percepisce un guadagno inferiore agli italiani è pari a circa il 42%), anche se va sottolineato come i lavoratori provenienti dall’America latina dichiarino nel 63% circa dei casi di non avere un salario

⁷ Ires, *Le discriminazioni etnico-religiose nel mondo del lavoro*, rapporto di ricerca nell’ambito del progetto Equal – Leader, cap.1 pp.31-34, 2006

sufficiente alle loro esigenze (dietro solo ai lavoratori sub-sahariani che risultano insoddisfatti nel 69% dei casi).

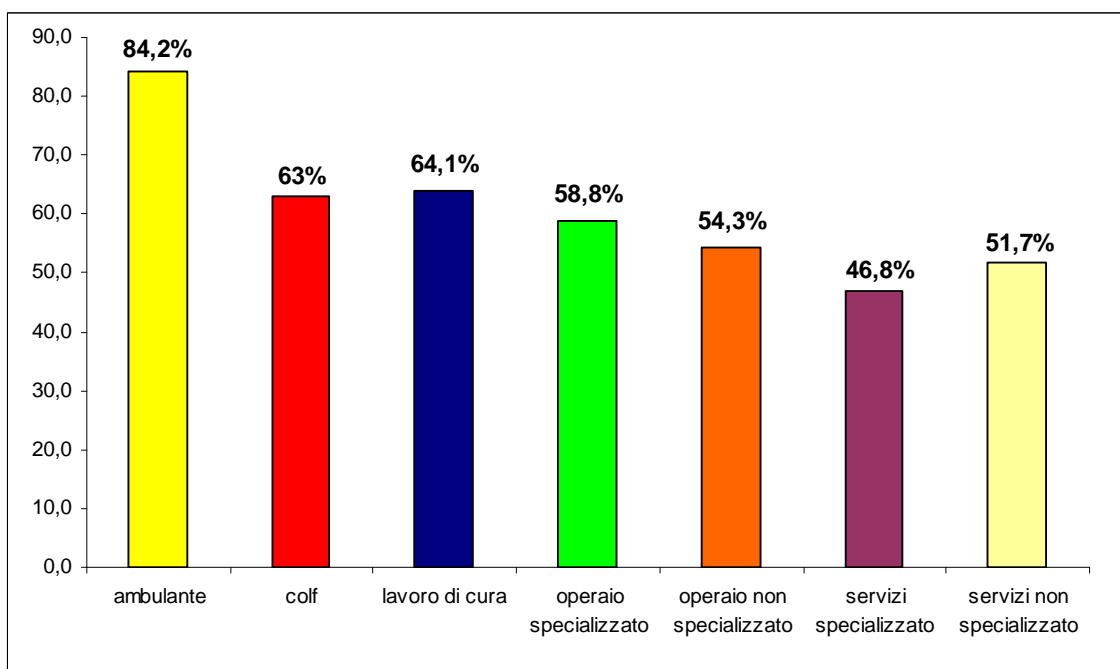
Dalla lettura dei dati emerge chiaramente che i lavoratori dipendenti che si sentono maggiormente discriminati sono occupati come ambulanti (78,9%), lavoratrici domestiche (41,8%) o di cura (53,4%) e operai non specializzati (43,2%); e d'altro canto sono le stesse categorie che evidenziano una forte insoddisfazione rispetto al reddito percepito. Di contro, i lavoratori impiegati nei servizi sono quelli che percepiscono meno la discriminazione retributiva e che risultano percentualmente più soddisfatti dei loro salari.

Fig. 8 – Lavoratori dipendenti che hanno dichiarato di guadagnare meno dei colleghi italiani per tipo di attività (valori percentuali)



Fonte: indagine Ires 2006

Fig. 9 – Lavoratori dipendenti che percepiscono un reddito insufficiente per le proprie necessità per tipo di attività (valori percentuali)



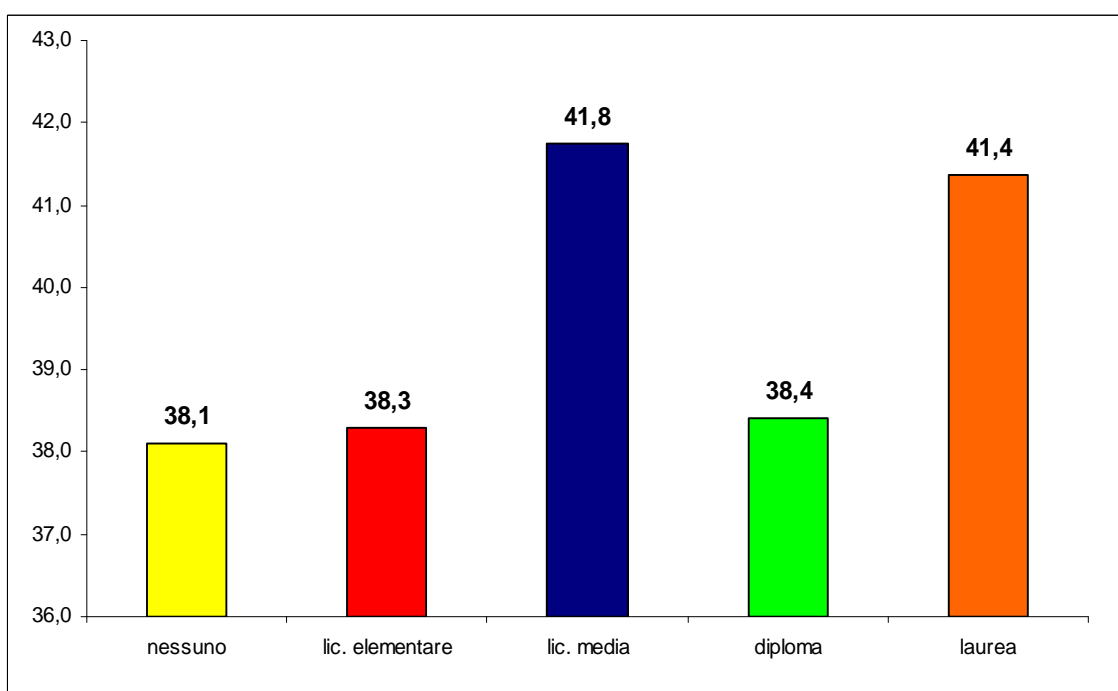
Fonte: indagine Ires 2006

La tendenza emersa dall'analisi dei dati riferiti ai lavoratori autonomi rispetto all'incidenza delle variabili di permanenza e di documenti di soggiorno sulla condizione economica degli immigrati, si conferma anche per i lavoratori dipendenti: a maggiore stabilità corrisponde una minore sensazione di essere economicamente discriminati.

Un'altra variabile che sembra interessante considerare è quella relativa ai titoli di studio. I lavoratori laureati sono coloro che si sentono maggiormente discriminati: oltre il 41%, infatti, afferma di guadagnare meno rispetto ai colleghi italiani e solo l'1,7% dichiara di guadagnare di più. Anche rispetto alla possibilità di riuscire a vivere con lo stipendio percepito, la maggior parte di chi è in possesso di una laurea (oltre il 62%) ammette che il suo reddito è insufficiente.

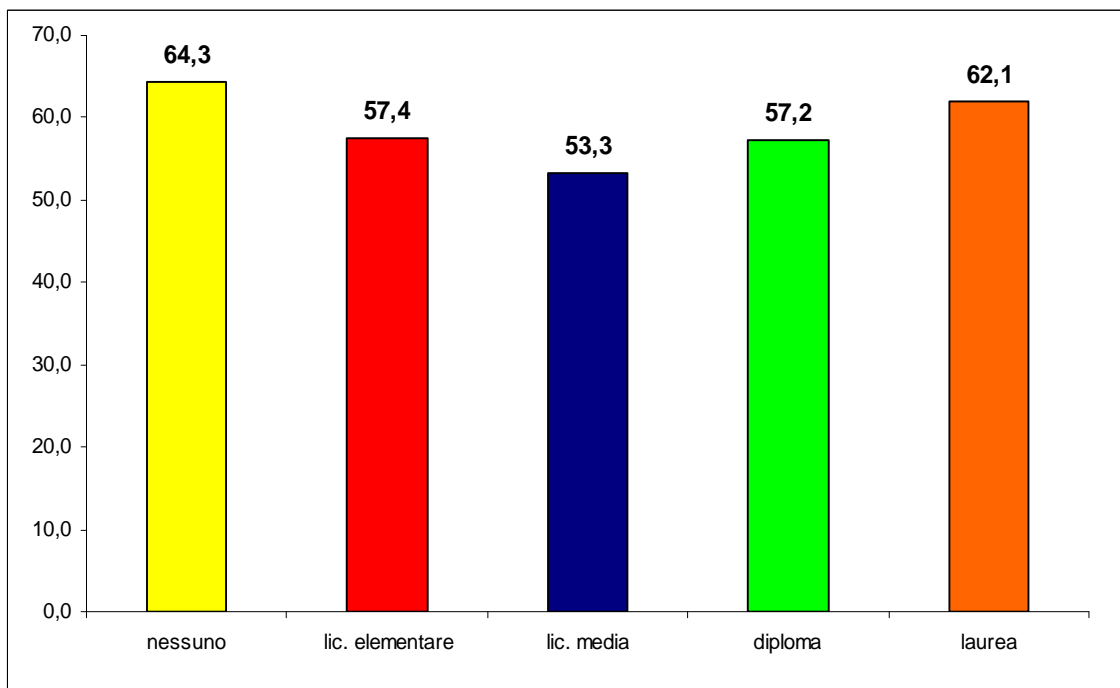
Inoltre, emerge che le persone senza titolo di studio o con la sola licenza elementare sono quelle che percepiscono meno la differenza retributiva, e che la maggioranza degli intervistati non nasconde la propria insoddisfazione sul reddito percepito.

Fig. 10 – Lavoratori dipendenti che hanno dichiarato di guadagnare meno dei colleghi italiani per titolo di studio (valori percentuali)



Fonte: elaborazione Ires

Fig. 11 – Lavoratori dipendenti che percepiscono un reddito insufficiente per le proprie necessità per titolo di studio (valori percentuali)



Fonte: elaborazione Ires

3.2 Sulle capacità/abilità professionali

Un tema molto importante da affrontare è quello relativo alla mancata rispondenza tra le competenze/capacità del lavoratore, rispetto all'effettivo tipo di occupazione in cui è impiegato: in sintesi il rischio dei lavoratori immigrati di essere occupati solo in determinate professioni poco qualificate e, dunque, poco attrattive per la manodopera locale. Sono soprattutto le donne a lamentarsi di essere occupate in lavori dequalificanti. Il 60% dichiara, infatti, che l'attuale occupazione non corrisponde alle loro capacità reali (la percentuale degli uomini si attesta, invece, al 48,1%). Il fenomeno della dequalificazione è percepito in maniera più forte da chi lavora in Italia da meno tempo e con meno tutele. In particolare, l'80% di chi è in Italia da meno di un anno e il 61% di chi vi è da meno di cinque, svolge un'attività che ritiene inappropriata alle proprie capacità; tale percezione è molto sentita da chi non ha alcun documento di soggiorno (il 69,3%) e da chi lavora in nero (il 68,9%). Il profilo del lavoratore dequalificato, inoltre, riguarda soprattutto i giovani sotto i 25 anni (60%) e i cittadini latino-americani (67,6%) e nord-africani (60,7%). Ma come verificato precedentemente il profilo cambia a seconda se il lavoratore sia autonomo o dipendente.

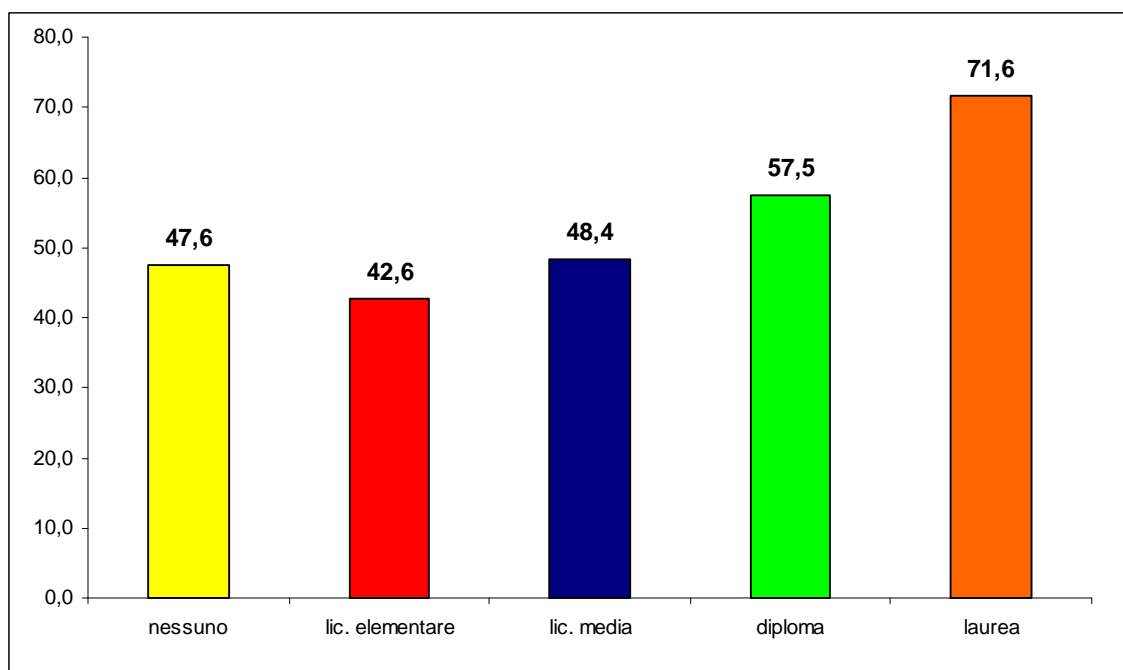
Complessivamente, tra i lavoratori autonomi, circa il 42% afferma di svolgere un'attività che non corrisponde alle sue reali capacità e circa il 36% ha l'impressione di svolgere un lavoro particolarmente duro e/o poco interessante. Di fatto, quindi, questo tipo di discriminazione è percepita in maniera molto meno significativa da chi ha la possibilità di lavorare in proprio. L'immigrato che avverte maggiormente il contrasto tra le proprie competenze/capacità e il lavoro effettivamente svolto, è più frequentemente di sesso femminile e proviene dal continente africano (soprattutto dai paesi del Mediterraneo), nella fascia d'età d'ingresso nel mercato del lavoro, risiede in Italia da meno di cinque anni, ed è soggiornante irregolarmente o con un permesso inferiore ad un anno. Nella quasi totalità dei casi (oltre l'80%) si tratta di un venditore ambulante.

È interessante sottolineare, come questo profilo si adatti perfettamente (sebbene in questo caso siano gli uomini a percepire maggiormente questa discriminazione) anche a chi afferma di svolgere compiti o lavori particolarmente duri e/o poco interessanti.

La netta maggioranza degli immigrati che dipendono da un datore di lavoro (il 56%) si sente relegato in una occupazione dequalificante, inoltre circa il 50% racconta di svolgere compiti particolarmente duri.

Fermo restando quanto detto precedentemente sulle caratteristiche delle persone che soffrono maggiormente questo tipo di discriminazione, crediamo che sia importante soffermare la nostra attenzione su due aspetti particolarmente significativi per analizzare questo tipo di fenomeno: il titolo di studio e il tipo di lavoro svolto.

Fig. 12 - Lavoratori dipendenti che si sentono occupati in attività dequalificanti per titolo di studio (valori percentuali)

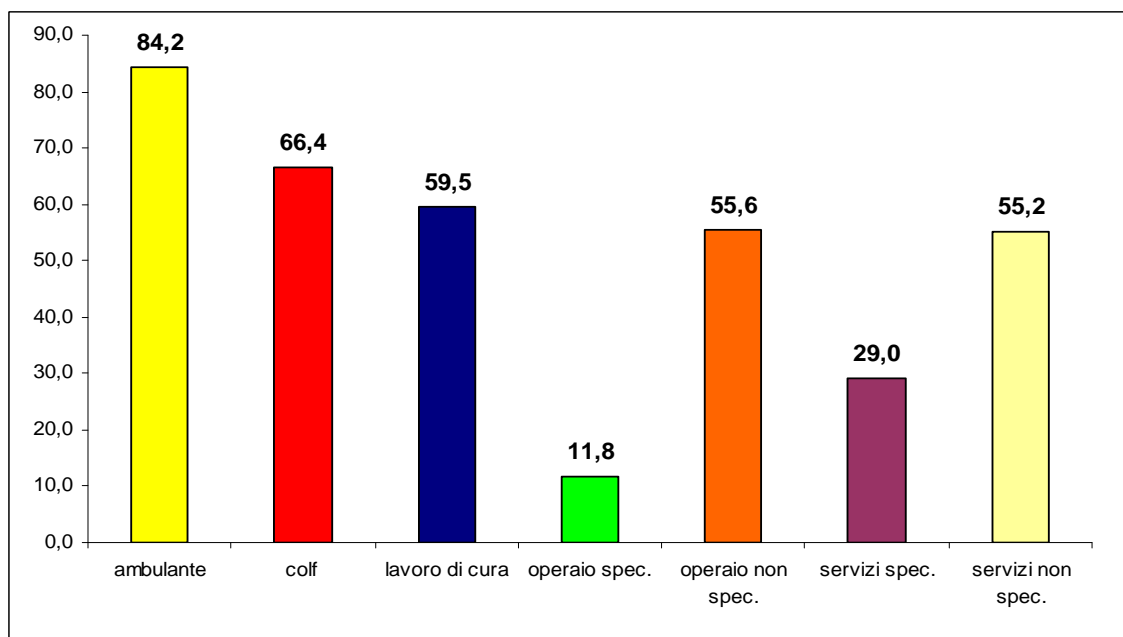


Fonte: indagine Ires 2006

Appare evidente dalla figura 12, come il titolo di studio sia una variabile che influenza in maniera determinante la percezione (ma in questo caso crediamo sia più opportuno parlare di consapevolezza) di essere impiegati in attività non consone alle proprie capacità. Quasi 7 laureati su 10 sono occupati in lavori che percepiscono come dequalificanti, e lo stesso vale per oltre il 57% dei diplomati. Sono, dunque, i lavoratori con i titoli di studio più bassi a percepire una sostanziale corrispondenza tra le loro competenze e il lavoro che svolgono. In tal senso, è rintracciabile il fenomeno della cosiddetta “segregazione occupazionale” che descrive come il mercato del lavoro italiano sia piuttosto rigido nell’inserimento dei lavoratori stranieri (anche per i più formati), relegandoli di fatto solo in alcune tipologie occupazionali lasciate “vacanti” dai lavoratori autoctoni.

Per entrare ancor di più nel merito di questa riflessione, ci sembra utile analizzare la percezione di questo fenomeno attraverso la lettura dei dati utilizzando la variabile del tipo di lavoro svolto.

Fig. 13 - Lavoratori dipendenti che si sentono occupati in attività dequalificanti per tipo di lavoro (valori percentuali)



Fonte: indagine Ires 2006

Attività poco qualificate come l'ambulante e il lavoro domestico sono quelle che più evidenziano lo scollamento tra le capacità/competenze dei lavoratori e il lavoro effettivamente svolto. In tal senso, questo tipo di occupazioni rivestono spesso l'unica opportunità per un migrante giunto in Italia da poco e senza documenti di soggiorno, che ha come prima esigenza quella legata alla propria sopravvivenza e al "recupero" dell'investimento fatto per emigrare.

Inoltre, le lavoratrici di cura, gli operai non specializzati (che includono manovali, muratori, operai con basse qualifiche, ecc.), gli stessi operatori non specializzati nei servizi (addetti alle pulizie, camerieri, ecc.) - che rappresentano la grande maggioranza dei lavoratori stranieri - soffrono della staticità di un mercato del lavoro capace di assorbire manodopera immigrata solo a condizione che si accontenti di lavori dequalificanti. La funzione complementare⁸ svolta dai lavoratori immigrati nel mercato del lavoro italiano, che sostituiscono alcune attività lavorative ritenute poco attraenti dai lavoratori autoctoni, se da un lato offre buone possibilità di ingresso nel mondo del lavoro, dall'altro li "blocca" solo in determinati ambiti professionali.

Infine, crediamo che possa essere interessante verificare se e quanto influisca appartenere a determinate nazionalità sulla possibilità di accedere a lavori maggiormente qualificati.

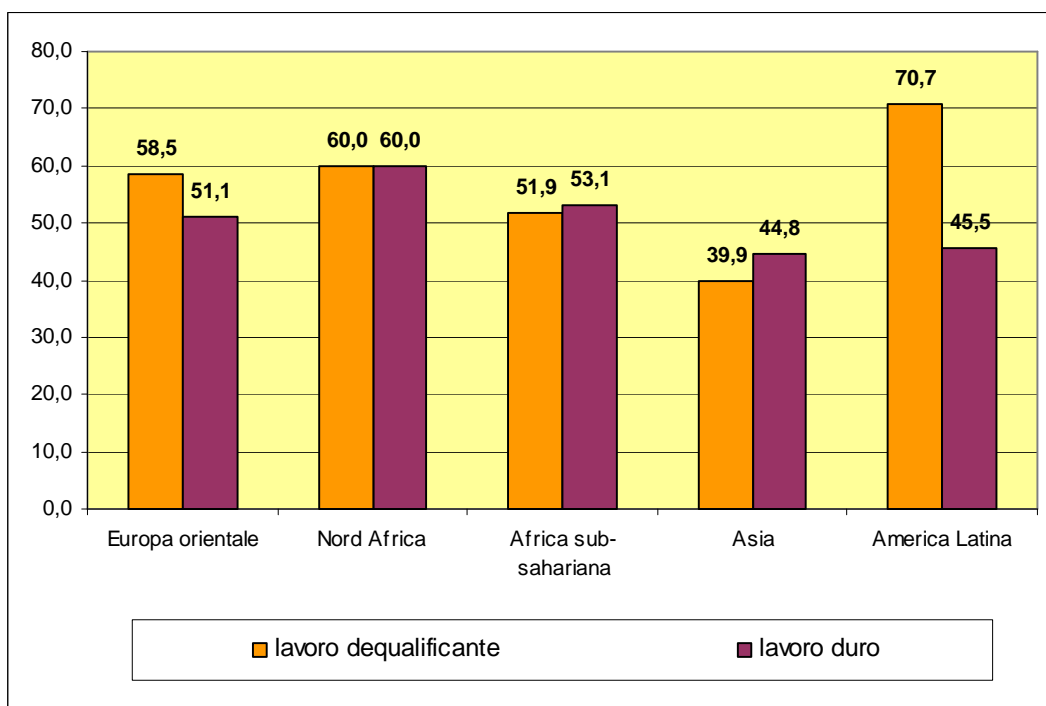
In tal senso la fig.7 mette a confronto per le diverse aree di provenienza quale sia la percentuale di chi ritiene di svolgere un lavoro dequalificante rispetto alle proprie capacità e chi, invece, afferma di svolgere compiti particolarmente duri o poco interessanti.

La lettura del grafico, ci mostra come siano, soprattutto, i lavoratori del Nord Africa e quelli dell'America Latina a sentirsi occupati in attività dequalificanti o particolarmente dure. Ma, mentre i primi lo imputano in egual misura al fatto che non gli vengono riconosciute le reali competenze e che sono costretti a svolgere le attività più ostiche e

⁸ Venturini, Zanfrini, Frey, Guarini e Natale, 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

faticose, i secondi, per la maggior parte, affermano di essere occupati in occupazioni che ritengono dequalificanti.

Fig. 14 - Lavoratori dipendenti che si sentono occupati in attività dequalificanti e particolarmente dure per differenti aree di provenienza (valori percentuali)



Fonte: indagine Ires 2006

3.3 Sul sistema formale di diritti e tutele

Per quanto concerne questo tema la nostra attenzione sarà posta quasi esclusivamente per i lavoratori dipendenti. Ci sembra, infatti, particolarmente interessante capire il rapporto che vige tra il lavoratore immigrato e il datore di lavoro rispetto al sistema dei diritti e delle tutele che regolano il mercato del lavoro. In particolare, gli indicatori che abbiamo deciso di utilizzare riguardano la sicurezza sul lavoro, la possibilità di scegliere quando andare in ferie (tema quanto mai delicato e importante per chi lavora all'estero), e la possibilità di avere permessi per malattia o per motivi familiari.

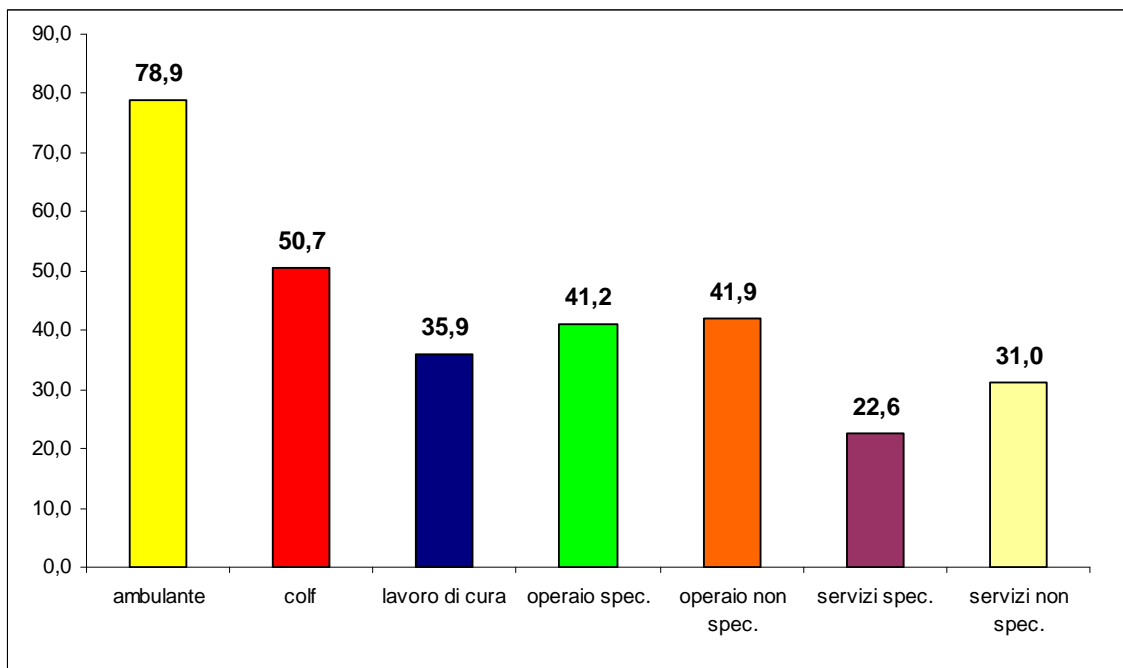
Tra i lavoratori autonomi, il 66% ha dichiarato di lavorare in condizioni di sicurezza e circa il 70% può scegliere quando andare in ferie.

Gli intervistati che dichiarano di lavorare in condizioni di scarsa sicurezza sono presenti soprattutto tra quelli provenienti dall'Africa sub-sahariana (55,2%), residenti in Italia da meno di un anno (66%), senza documenti di soggiorno (53%) o con un permesso di meno di un anno (57%) e sono nella maggior parte dei casi venditori ambulanti (77%). Per gli asiatici - soprattutto orientali (41,9%), - e per i laureati (46,7%), invece, è più difficile poter scegliere quando andare in ferie.

Il 60% dei lavoratori dipendenti intervistati ritiene sicure le sue condizioni di lavoro. Su questa percentuale pesa in maniera più significativa il dato delle donne (62,3%) che si dichiarano più sicure di quanto non facciano gli uomini (57,2%).

La variabile da cui iniziamo la nostra analisi riguarda la tipologia di lavoro svolto. Appare indubbio, infatti, che alcune attività siano ritenute più soggette a rischio di malattie o infortuni rispetto ad altre.

Fig. 15 – Lavoratori dipendenti che non ritengono sicure le condizioni di lavoro per tipologia di attività (valori percentuali)



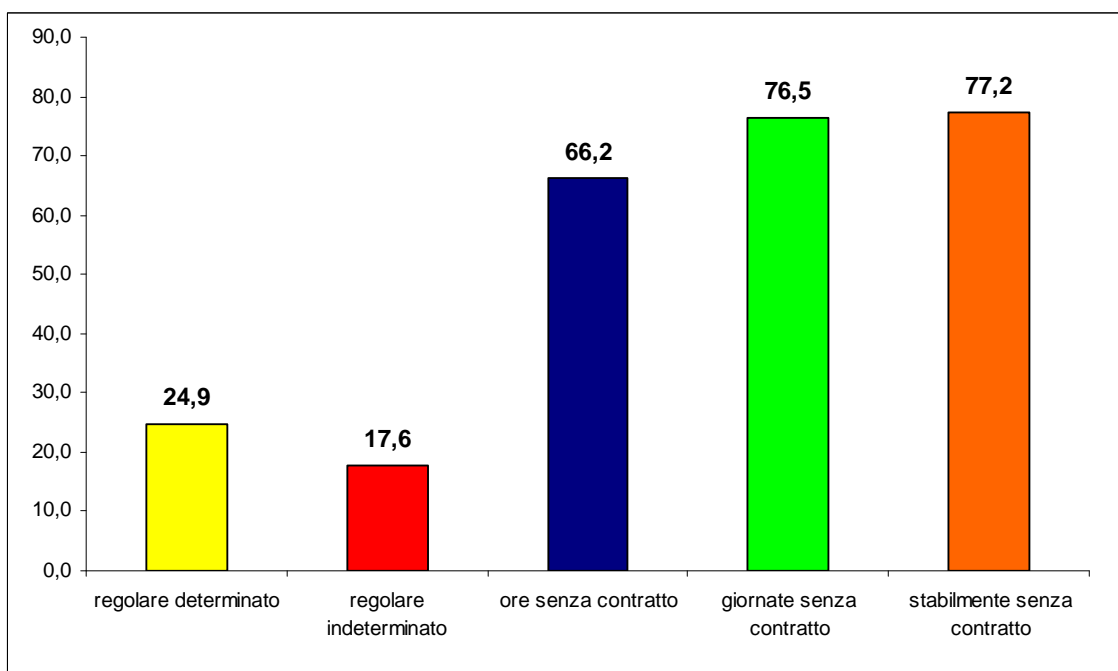
Fonte: indagine Ires 2006

Ancora una volta è quella dei venditori ambulanti la categoria che esprime il maggiore stato di disagio. Ma la percezione del rischio è forte anche tra le lavoratrici domestiche e tra gli operai (sia specializzati che non). Il rischio di poter subire un incidente sul lavoro è percepito da una colf su due, e la possibilità di avere un infortunio in cantiere o in fabbrica da 4 operai su dieci.

Con la prossima figura, invece, possiamo verificare quanto incida sulla percezione del rischio il fatto di lavorare in condizioni di irregolarità contrattuale.

Effettivamente, tra coloro che ritengono di correre dei rischi sul lavoro oltre il 67% lavora in nero.

Fig. 16 – Lavoratori dipendenti che non ritengono sicure le condizioni di lavoro per tipologia di rapporto di lavoro (valori percentuali)



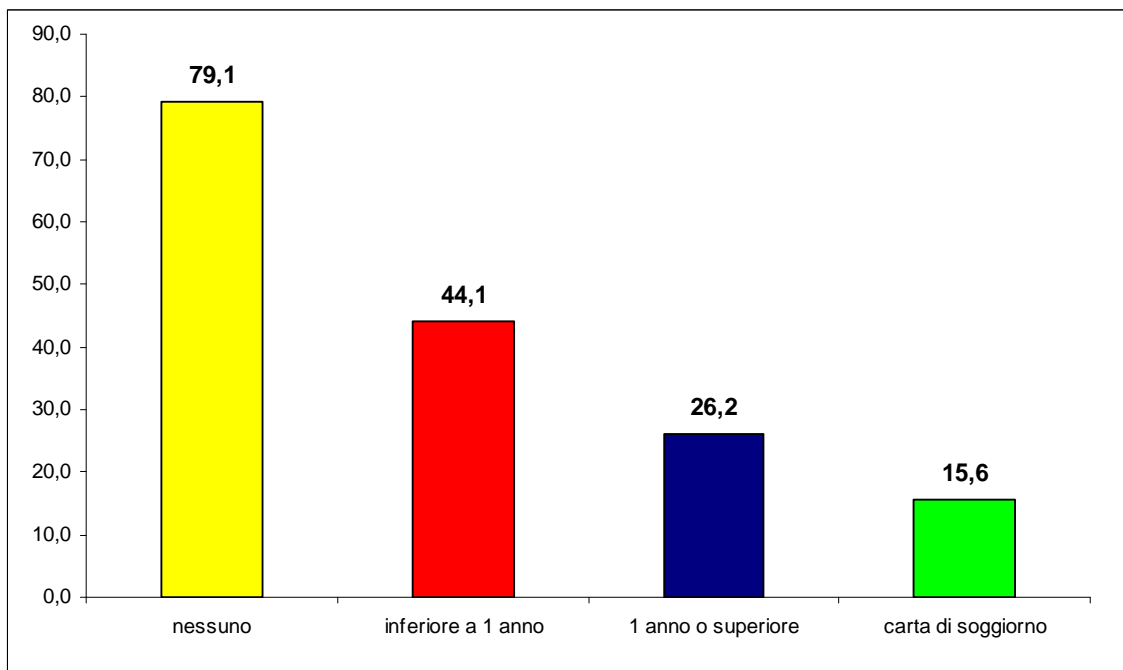
Fonte: indagine Ires 2006

Nello specifico del rapporto di lavoro, sono i lavoratori con contratto a tempo indeterminato coloro che si sentono maggiormente tutelati contro infortuni e malattie sul luogo di lavoro, mentre chi lavora stabilmente nello stesso posto senza avere alcun contratto è la tipologia di lavoratore che avverte di più la percezione del rischio.

Ancora una volta, dunque, viene confermato l'assioma per cui a minori stabilità e tutele corrispondono maggiori rischi.

A corroborare ulteriormente queste valutazioni è la prossima figura che pone in relazione l'indicatore della percezione del rischio con la variabile dei documenti di soggiorno.

Fig. 17 – Lavoratori dipendenti che non ritengono sicure le condizioni di lavoro per tipologia di documenti di soggiorno (valori percentuali)

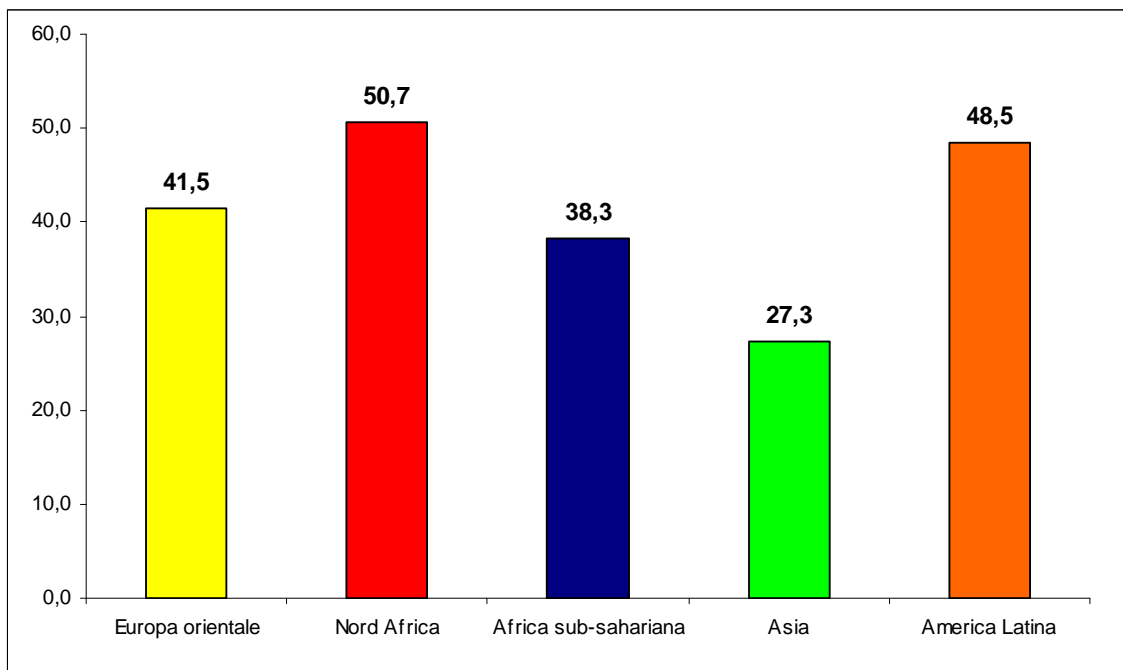


Fonte: indagine Ires 2006

Quasi 8 persone su 10 che lavorano in Italia senza permesso di soggiorno, ritengono di non avere adeguate protezioni contro infortuni e incidenti sul lavoro. La percentuale si dimezza quasi per chi, invece, ha un permesso inferiore ad un anno; per poi scendere ulteriormente in maniera significativa per chi invece ha permessi di soggiorno più lunghi.

Infine, poniamo la nostra attenzione sulle provenienze. Come viene percepito il rischio infortuni dalle diverse comunità?

Fig. 18 – Lavoratori dipendenti che non ritengono sicure le condizioni di lavoro per area di provenienza (valori percentuali)



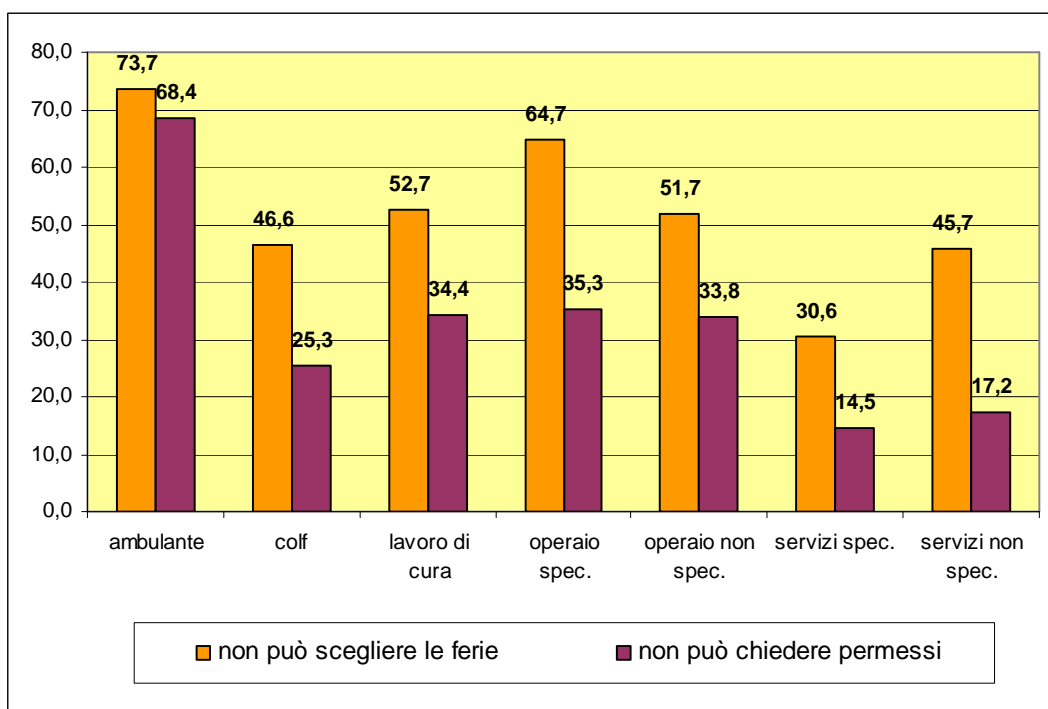
Fonte: indagine Ires 2006

In questo caso – a parte il risultato dei lavoratori provenienti dall’Asia – i dati appaiono piuttosto uniformi. Ci sono, evidentemente, delle differenze ma sembra che la variabile “area di provenienza” non influenzi direttamente la percezione del rischio sul posto di lavoro.

Passando agli altri indicatori, osserviamo che solo 1 lavoratore su 2 può scegliere quando andare in ferie, mentre 7 su 10 possono avere dei permessi per assentarsi in caso di malattia o motivi personali. Da segnalare, peraltro, come in entrambi i casi siano le donne che dichiarano con maggiore frequenza la possibilità di poter usufruire di tali diritti.

Ancora una volta pare opportuno iniziare la nostra descrizione dall’analisi della variabile “tipologia di attività lavorativa”.

Fig. 19 – Lavoratori dipendenti che non possono scegliere quando andare in ferie o prendere permessi per tipologia di attività (valori percentuali)

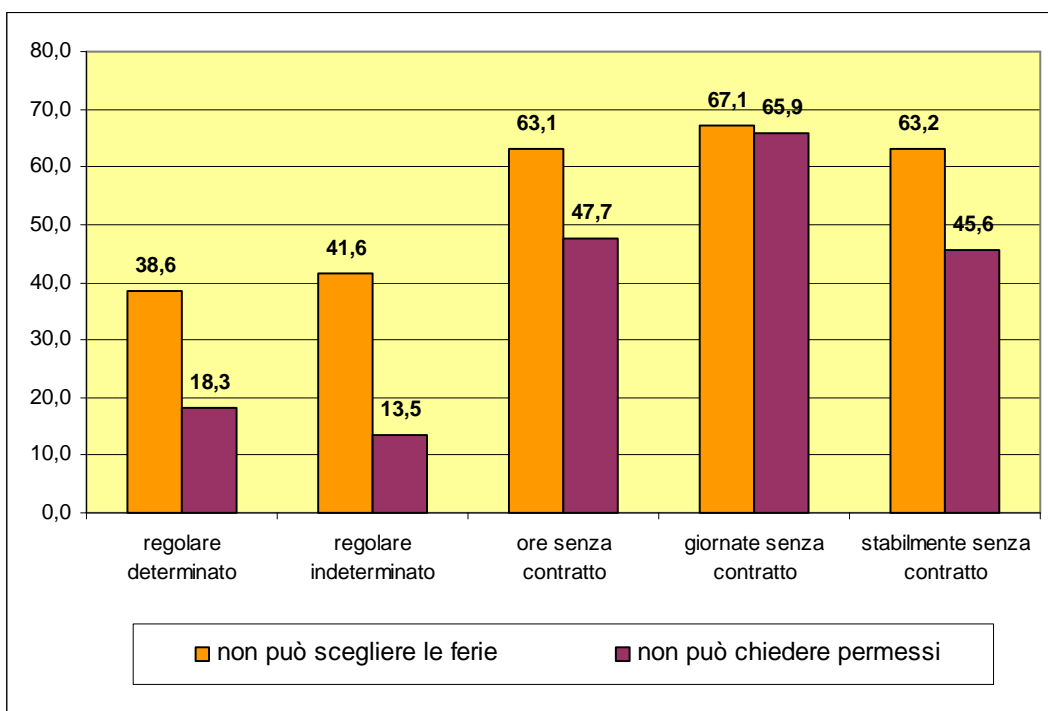


Fonte: indagine Ires 2006

La figura 19, oltre a evidenziare ancora una volta come sia quello del venditore ambulante il lavoro con il maggiore coefficiente di problematicità, ci offre alcuni spunti di interesse. Subito dopo gli ambulanti, infatti, sono gli operai specializzati a lamentare la mancata applicazione di quei diritti che abbiamo utilizzato come indicatori. Anche le lavoratrici di cura e gli operai non specializzati evidenziano elevate percentuali di lavoratori che non hanno la possibilità di scegliere quando andare in ferie o chiedere permessi. Sembra, in sostanza, che nei casi in cui il lavoratore straniero sia ritenuto indispensabile (è evidente il caso delle lavoratrici di cura) nell'ambito del processo produttivo, ci sia una forte resistenza da parte dei datori di lavoro a riconoscere il diritto di assentarsi, seppur motivatamente, dal posto di lavoro. In tal senso, è oltremodo interessante notare che i lavoratori impiegati con un regolare contratto si dichiarano impossibilitati a scegliere il

periodo delle ferie nel 40% dei casi rispetto al 65% di quanti lavorano in nero; e ancora, solo il 15% non può chiedere permessi contro l'oltre 52% di chi non ha contratto.

Fig. 20 – Lavoratori dipendenti che non possono scegliere quando andare in ferie o prendere permessi per tipologia di rapporto di lavoro (valori percentuali)

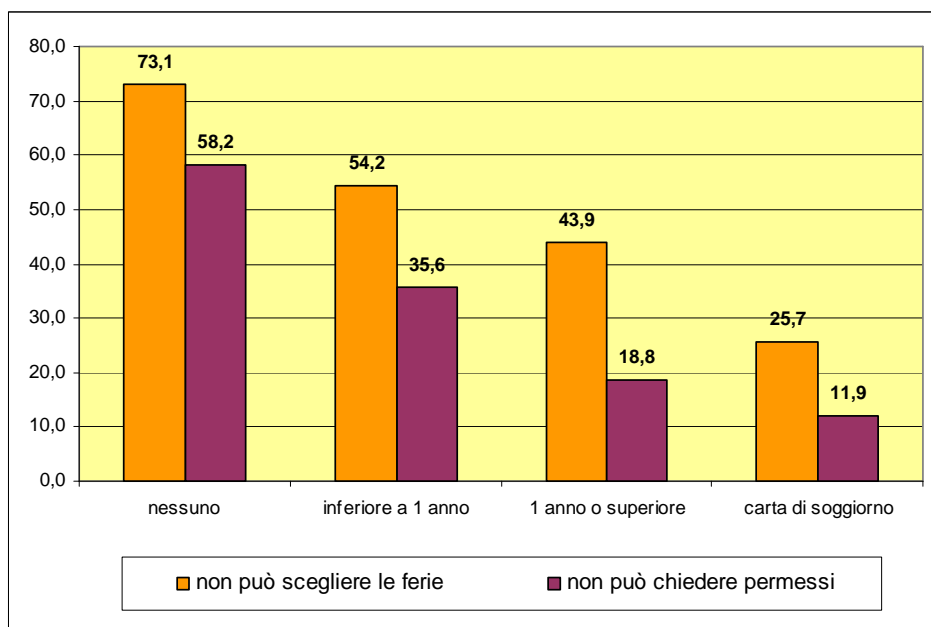


Fonte: indagine Ires 2006

Infine, sempre nell'ottica della regolarità e della stabilità come elementi fondamentali per far valere i propri diritti di lavoratori, confrontiamo i nostri indicatori con la variabile dei documenti di soggiorno e del periodo di permanenza in Italia.

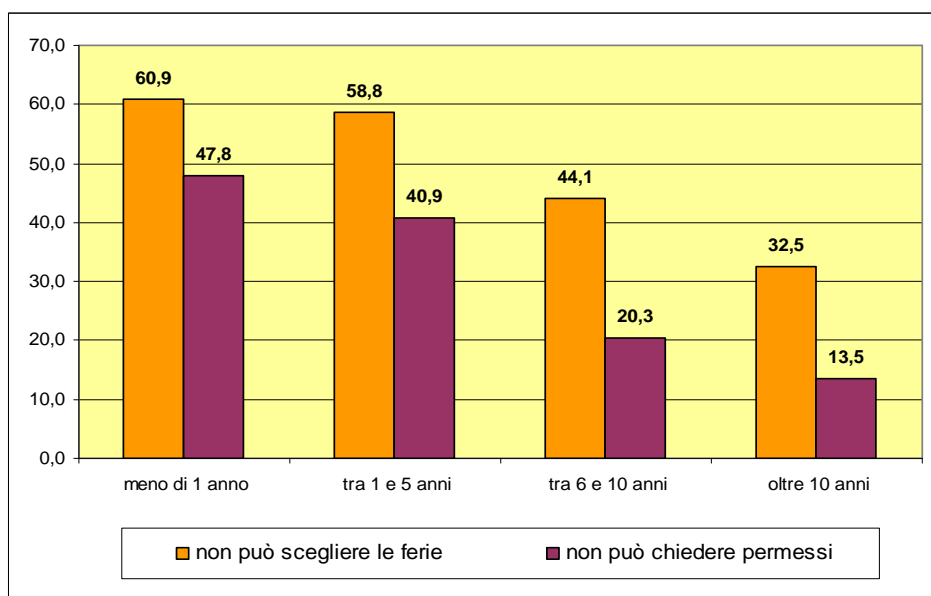
Le figure 20 e 21 confermano ancora una volta quanto emerso nelle analisi precedenti: maggiore è la stabilità contrattuale dell'immigrato, minori sono le possibilità di veder disattesi i suoi diritti come persona e come lavoratore. La discriminazione, in questo caso, nasce evidentemente dal fatto di essere un soggetto sociale "debole", in una posizione di facile ricatto e all'interno di un processo di stabilizzazione incerto e complesso.

Fig. 21 – Lavoratori dipendenti che non possono scegliere quando andare in ferie o prendere permessi per tipologia di documenti di soggiorno (valori percentuali)



Fonte: indagine Ires 2006

Fig. 22 – Lavoratori dipendenti che non possono scegliere quando andare in ferie o prendere permessi per anni di permanenza in Italia (valori percentuali)



Fonte: indagine Ires 2006

3.4 Sul percorso professionale

Un tema particolarmente interessante da analizzare è quello relativo alla “mobilità verticale” dei lavoratori stranieri, ovvero la possibilità di crescere professionalmente, di aumentare la qualifica, in sintesi di “fare carriera”. Nel corso della nostra indagine, infatti, abbiamo avuto modo di appurare come le discriminazioni nel mercato del lavoro siano imputabili da un lato alla segmentazione occupazionale, che tende a confinare spesso i lavoratori immigrati in attività dequalificate (segregazione orizzontale), dall’altro alla concentrazione degli immigrati in determinati gradi, livelli di responsabilità o posizioni che producono disparità retributiva e di carriera (segregazione verticale).

In questo paragrafo ci occuperemo di analizzare, attraverso le informazioni fornite dal nostro campione, le possibilità che hanno i lavoratori stranieri di crescere professionalmente⁹.

In questo caso la nostra attenzione sarà posta esclusivamente rispetto a quanto emerso dalle interviste con i lavoratori dipendenti.

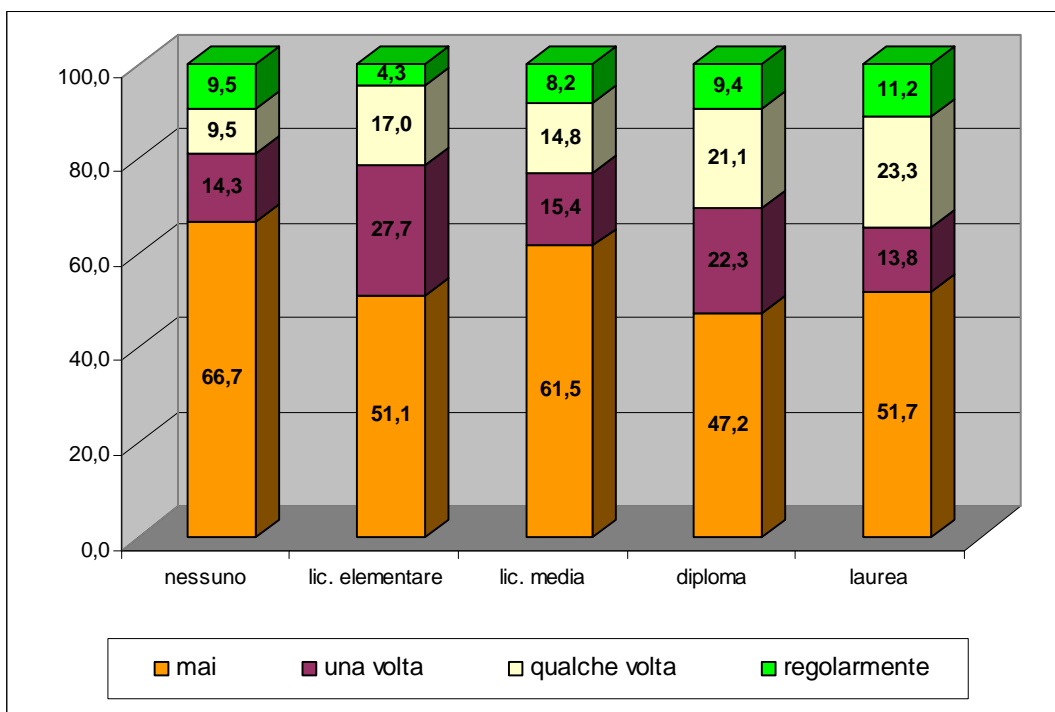
Complessivamente, oltre il 52% dei lavoratori dipendenti intervistati non ha mai aumentato il suo livello o qualifica professionale, circa il 40% lo ha fatto una sola volta o qualche volta, e solo il 9% è cresciuto regolarmente. In questo caso sono le donne più degli uomini a sentirsi maggiormente discriminate: oltre il 56% non ha mai migliorato la propria qualifica e solo il 6% lo ha fatto regolarmente (mentre per gli uomini le rispettive percentuali sono pari al 49% e a circa il 12%). In continuità con quanto emerso precedentemente, il profilo del lavoratore che ha percepito maggiormente questa forma di discriminazione (ovvero che non è mai cresciuto professionalmente) descrive un giovane tra i 18 e i 25 anni, con una permanenza in Italia inferiore ai 5 anni, che lavora senza avere alcun contratto ed è attualmente senza permesso di soggiorno o con un permesso inferiore

⁹ L’indicatore utilizzato è dato dalla domanda: “da quando ha iniziato a lavorare in Italia, ha avuto occasione di aumentare di livello, responsabilità o qualifica?” le possibili risposte variano tra “mai” “una volta”, “qualche volta” e “regolarmente”. Questa modalità ci ha permesso di rilevare non solo la presenza di processi di crescita professionale ma anche di percepirne la continuità.

ad 1 anno. In questo caso proviene, soprattutto, dall’Africa (sia del Nord che Sub-sahariana) e dall’America Latina.

Il percorso scolastico evidenzia una forte difficoltà per i lavoratori immigrati ad aumentare il proprio livello o qualifica a prescindere dal titolo di studio.

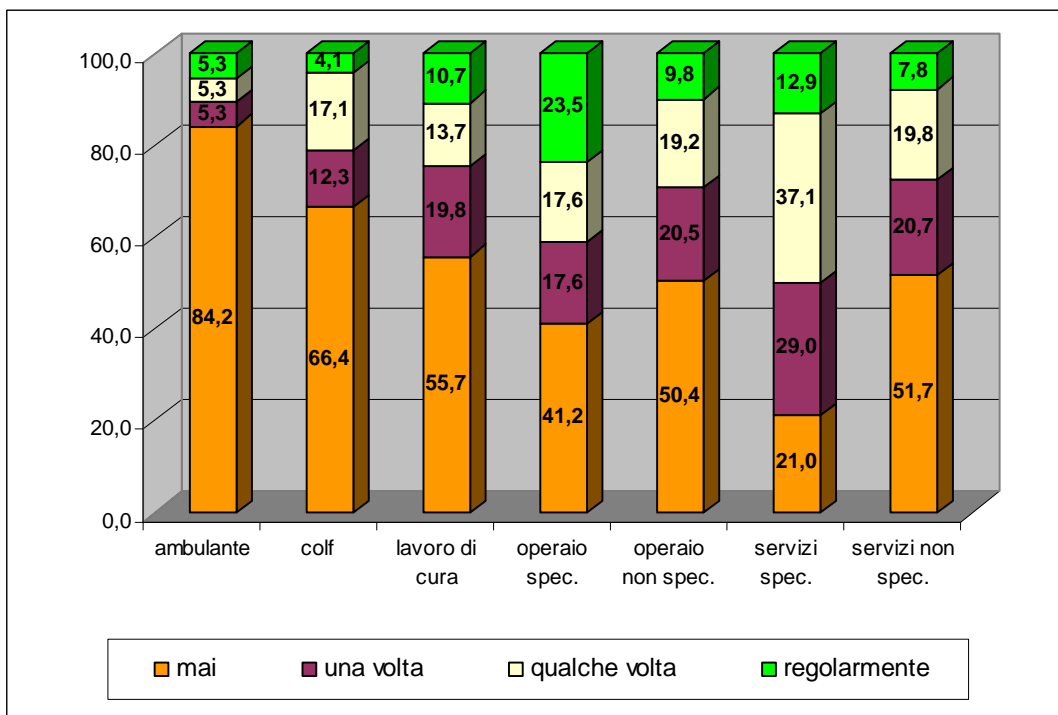
Fig. 23 - Lavoratori dipendenti e crescita professionale per titolo di studio (valori percentuali)



Fonte: indagine Ires 2006

La ragione ancora una volta è da ritrovare nel tipo di attività che sono maggiormente appannaggio dei lavoratori immigrati. Lavori a bassa qualifica, in cui conta di più l’esperienza e, soprattutto, la fiducia (del datore di lavoro) maturata con il tempo che una effettiva buona formazione.

Fig. 24 - Lavoratori dipendenti e crescita professionale per tipo di lavoro (valori percentuali)



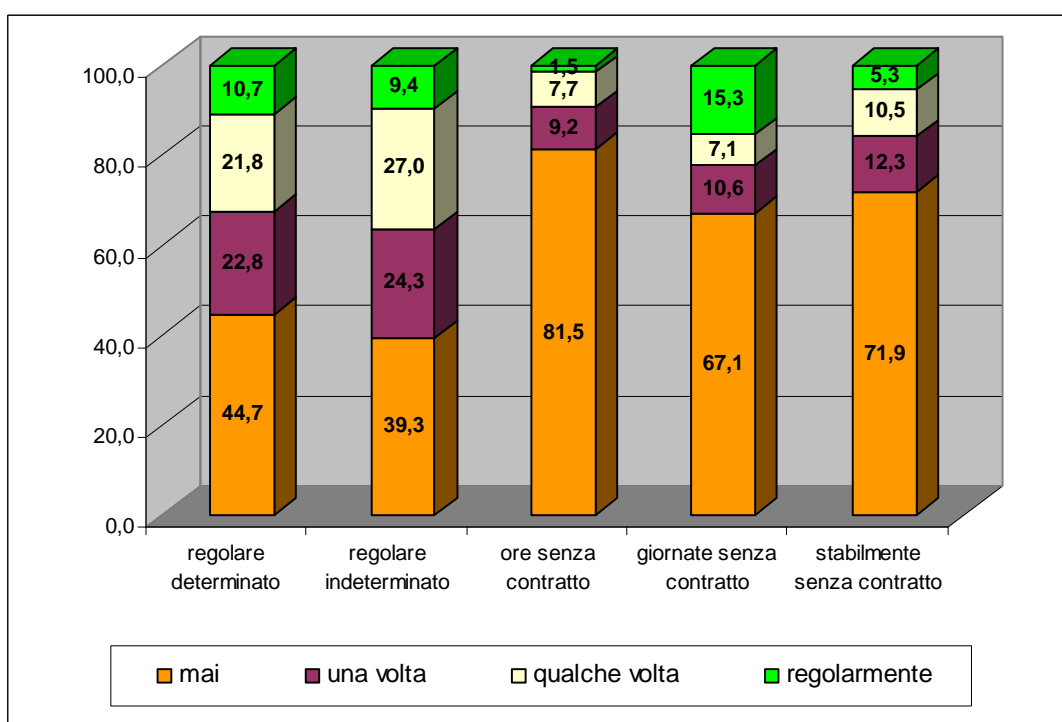
Fonte: indagine Ires 2006

Rispetto alla diversificazione professionale dei lavoratori crediamo sia importante sottolineare alcuni aspetti. Innanzitutto, c'è l'impatto del lavoro irregolare (vedi fig. 24) che è più significativo in determinate attività e che, di fatto, complica (se non azzerava) la possibilità di fare "carriera". Inoltre, molte categorie sono, praticamente, escluse da qualsiasi processo di crescita professionale: gli ambulanti ad esempio (la cui unica opportunità di crescita è legata alla condizione di riuscire a lavorare in proprio), come le collaboratrici domestiche e le lavoratrici di cura che possono aumentare le loro responsabilità ma non certo la qualifica.

È indubbio che i lavoratori in possesso di un regolare contratto che operano in settori in cui la "mobilità verticale" è contemplata hanno più possibilità di migliorare la propria condizione. Ciò, però, non basta a far sì che lo "scatto" professionale sia automatico. Sono,

infatti, comunque il 45% dei lavoratori a tempo determinato e il 39,3% di quelli a tempo indeterminato a non aver mai avuto un aumento di livello e sono solo il 10,7% dei primi e il 9,4% dei secondi a “crescere” regolarmente.

Fig. 25 - Lavoratori dipendenti e crescita professionale per tipo di rapporto di lavoro (valori percentuali)



Fonte: indagine Ires 2006

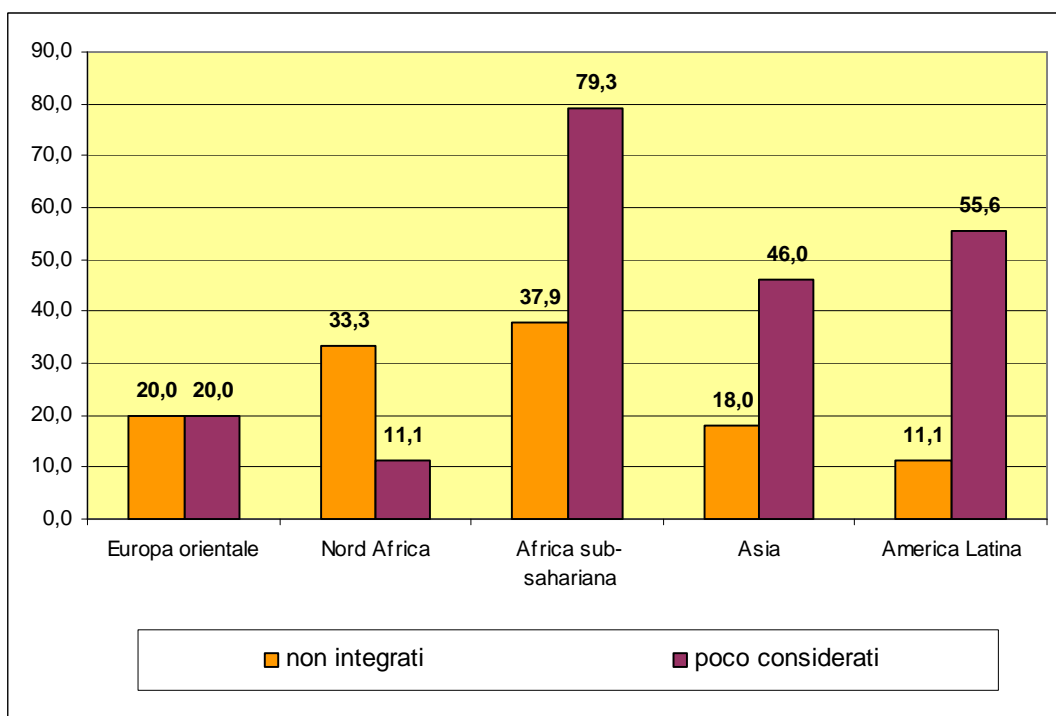
3.5 Sulla relazionalità come uno dei fattori centrali del lavoro

La relazionalità sul luogo di lavoro, ovvero il rapporto con i colleghi e con il datore di lavoro, introduce un nuovo elemento per l'analisi delle discriminazioni percepite dai lavoratori immigrati. Finora la nostra analisi si è concentrata più sul mercato del lavoro che sui rapporti tra i lavoratori stranieri e quelli autoctoni; in questa fase, attraverso la restituzione dei dati emersi dalla *survey* ci occuperemo di quest'ultimo aspetto.

In particolare, ai lavoratori intervistati sono state poste quattro domande con lo scopo di conoscere la loro percezione delle discriminazioni nel rapporto con gli altri lavoratori: una indaga sulla percezione del livello di integrazione, due sul tipo di rapporto con i colleghi italiani e con il datore di lavoro, l'ultima sulla percezione di essere considerati “capri espiatori” in caso di errori o problemi sul lavoro.

A chi lavora in proprio, chiaramente non sono state poste le domande che riguardano il rapporto con il datore di lavoro. Per quanto riguarda la percezione dell'integrazione il campione dei lavoratori autonomi risponde nel 76% dei casi che si sente “perfettamente integrato”. Con una significativa prevalenza della componente femminile (85,7%) su quella maschile (72,6%). In tal senso, a sottolineare una maggiore percezione di sentirsi integrate da parte delle donne che lavorano in proprio, alla domanda se “capita di sentirsi poco considerato rispetto ai colleghi italiani” risponde sì il 53,6% degli uomini contro il 32,1% delle donne. Per quanto riguarda le provenienze osserviamo con la figura 26 quali sono i lavoratori che si sentono meno integrati nel posto di lavoro.

Fig. 26 - Lavoratori autonomi che non si sentono integrati nel posto di lavoro o sono poco considerati rispetto ai colleghi italiani per differenti aree di provenienza (valori percentuali)

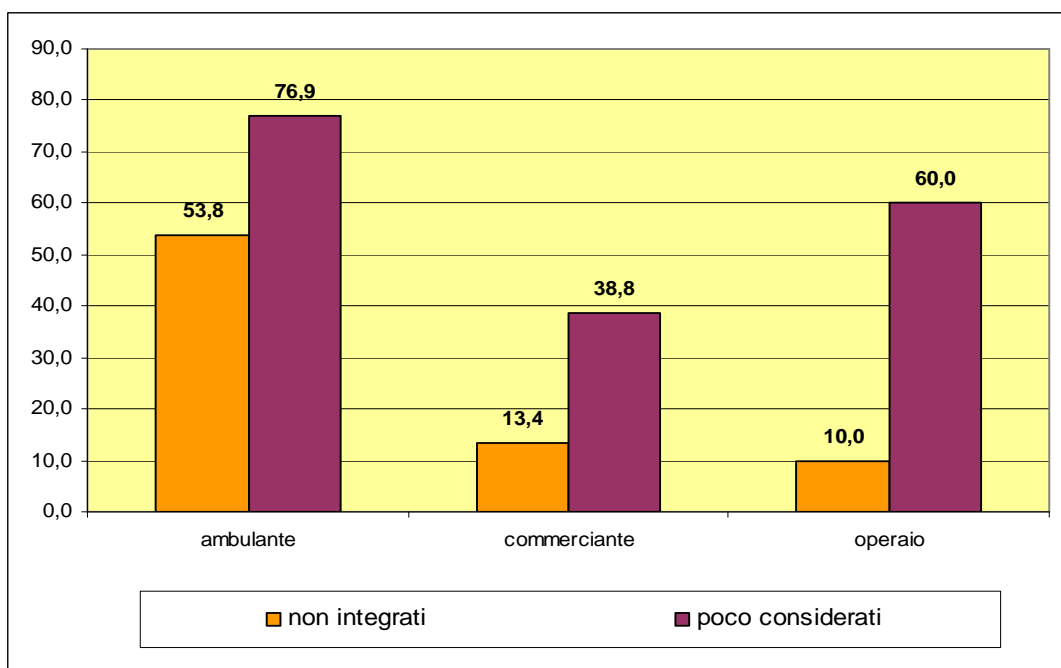


Fonte: indagine Ires 2006

La lettura della figura 26 offre alcuni spunti di riflessione: da un lato infatti appare chiaro come i lavoratori provenienti dall’Africa sub-sahariana siano di gran lunga coloro che percepiscono più forte la discriminazione, dall’altro vediamo che – a parte il caso dei lavoratori dell’Europa orientale – sembra non esistere una correlazione diretta tra il sentirsi integrati e il sentirsi poco considerati. Anche se complessivamente l’integrazione sul luogo di lavoro sembra essersi concretizzata, la scarsa considerazione rispetto ai colleghi autoctoni (in questo caso soprattutto commercianti e ambulanti) è percepita in maniera molto significativa (fatta eccezione per le persone provenienti dal Nord Africa). In questo caso, probabilmente, la spiegazione va ritrovata soprattutto nella tipologia di attività effettuata. La maggioranza degli ambulanti intervistati sono provenienti dall’Africa sub-sahariana e chiaramente la loro considerazione nella società italiana è molto diversa da chi

ha intrapreso un'attività di commercio più strutturata o ha addirittura avuto la possibilità di aprire una piccola impresa. Se quindi nell'attività lavorativa non si riscontrano particolari difficoltà all'integrazione, la percezione di essere poco considerati dalla società è indubbiamente molto forte. Per verificare tale ipotesi utilizziamo lo stesso tipo di confronto grafico¹⁰ adoperando come variabile la tipologia del lavoro svolto. Il dato appare molto chiaro: la maggioranza (quasi il 54%) dei lavoratori impiegati come ambulanti si sentono poco integrati e circa il 77% si ritiene poco considerato; dall'altro lato è solo il 13,4% dei commercianti e piccoli imprenditori a non sentirsi perfettamente integrati e il 38,8% a ritenersi poco considerato rispetto agli omologhi autoctoni.

Fig. 27 - Lavoratori autonomi che non si sentono integrati nel posto di lavoro o sono poco considerati rispetto ai colleghi italiani per tipo di attività (valori percentuali)

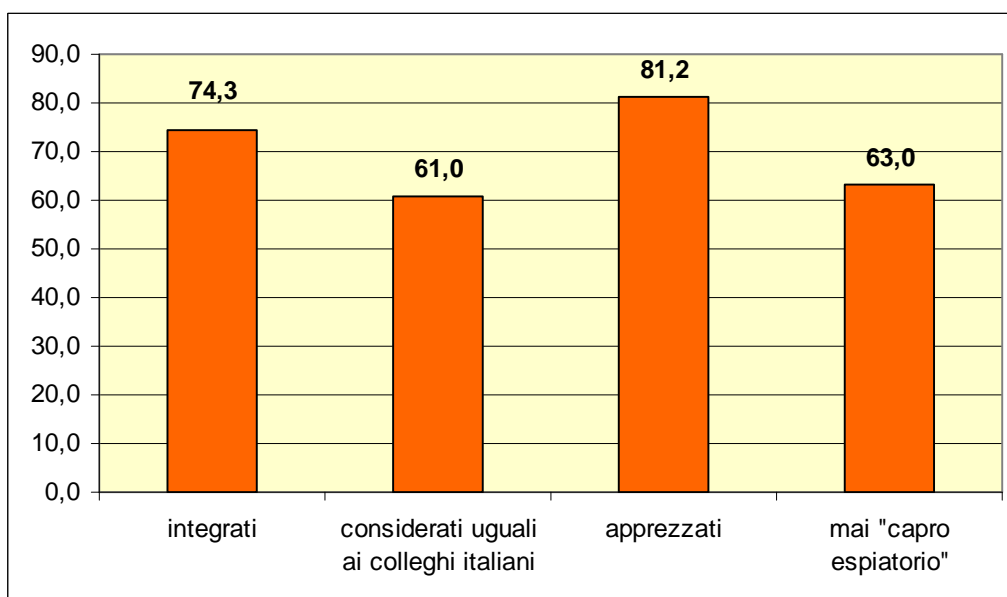


Fonte: indagine Ires 2006

¹⁰ Allo scopo di facilitare la lettura della figura e permettere di cogliere la dimensione reale del fenomeno va ricordato che il peso dei commercianti sul campione degli autonomi è pari al 60%, quello dei lavoratori ambulanti del 23%, quello degli operai non specializzati del 9% (il resto è diviso tra operai specializzati e impiegati nei servizi in misura statisticamente poco rilevante).

Rispetto alla percezione sulla relazionalità e sull'integrazione dei lavoratori dipendenti il dato complessivo appare piuttosto uniforme e positivo. Come viene sintetizzato in fig. 21, oltre il 74% si sente perfettamente integrato nel posto di lavoro, il 61% si sente considerato alla stregua dei colleghi italiani, oltre l'80% si sente apprezzato dal datore di lavoro e il 63% dichiara di non essere mai stato individuato come "capro espiatorio" in caso di problemi o errori sul lavoro.

Fig. 28 - Lavoratori dipendenti secondo gli indicatori di relazionalità e integrazione all'interno del posto di lavoro (valori percentuali)



Fonte: indagine Ires 2006

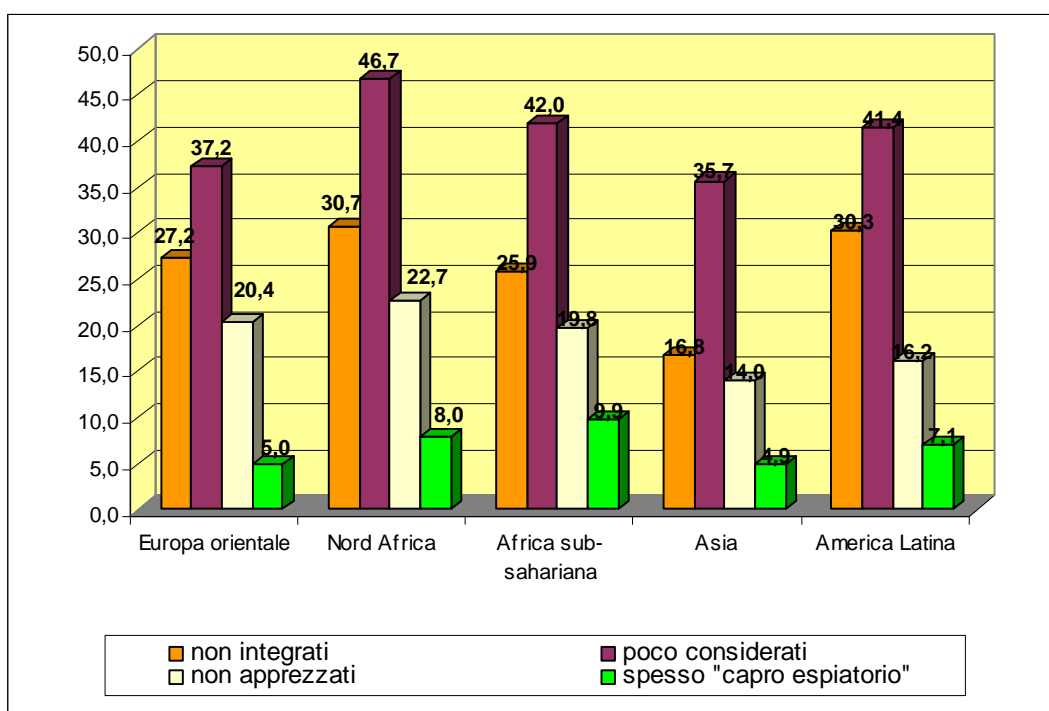
Avendo riscontrato come il dato complessivo ci offra un quadro piuttosto omogeneo, è interessante verificare se e quali siano le differenze che emergono dall'analisi delle diverse variabili.

Per quanto concerne la differenza di genere c'è un sostanziale equilibrio tra uomini e donne nella percezione di essere ben integrati sul posto di lavoro, anche se è più alta l'incidenza degli uomini che si sentono meno considerati dei lavoratori italiani (il dato è del 42% circa rispetto al 36% delle donne) e le lavoratrici si sentono più spesso apprezzate dal

datore di lavoro (il dato è dell'84% circa rispetto al 78% degli uomini). Inoltre, sono sempre i lavoratori di sesso maschile a essersi sentiti, più frequentemente delle donne, come "capri espiatori" (l'8,4% degli uomini ha dichiarato di aver avuto "spesso" la sensazione di aver pagato anche per errori non propri, rispetto al 3,9% delle donne).

Con lo stesso sistema utilizzato precedentemente per i lavoratori autonomi, proviamo a osservare da quali aree di provenienza, giungono i lavoratori che percepiscono in maniera più significativa le difficoltà di relazione e integrazione sul posto di lavoro.

Fig. 29 - Lavoratori dipendenti con difficoltà di relazione e/o integrazione nel posto di lavoro per differenti aree di provenienza (valori percentuali)

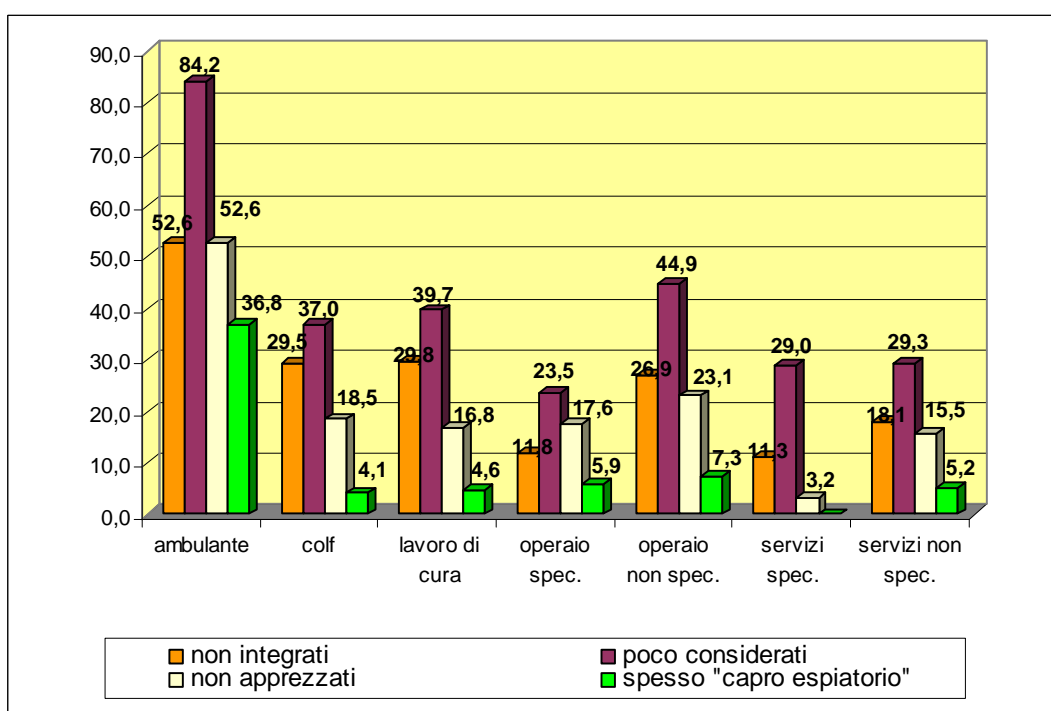


Fonte: indagine Ires 2006

Dalla figura 29 emerge che sono i lavoratori africani (soprattutto del Nord) e dell'America latina a percepire le maggiori difficoltà. Dovute, essenzialmente, al fatto di sentirsi meno considerati degli autoctoni e da un difficile processo di integrazione.

Una ulteriore variabile da prendere in considerazione riguarda il tipo di lavoro svolto. Anche in questo caso ci avvaliamo del sostegno dell'elaborazione grafica dei dati per sintetizzare con maggior efficacia i risultati delle interviste effettuate.

Fig. 30 - Lavoratori dipendenti con difficoltà di relazione e/o integrazione nel posto di lavoro per tipo di attività (valori percentuali)

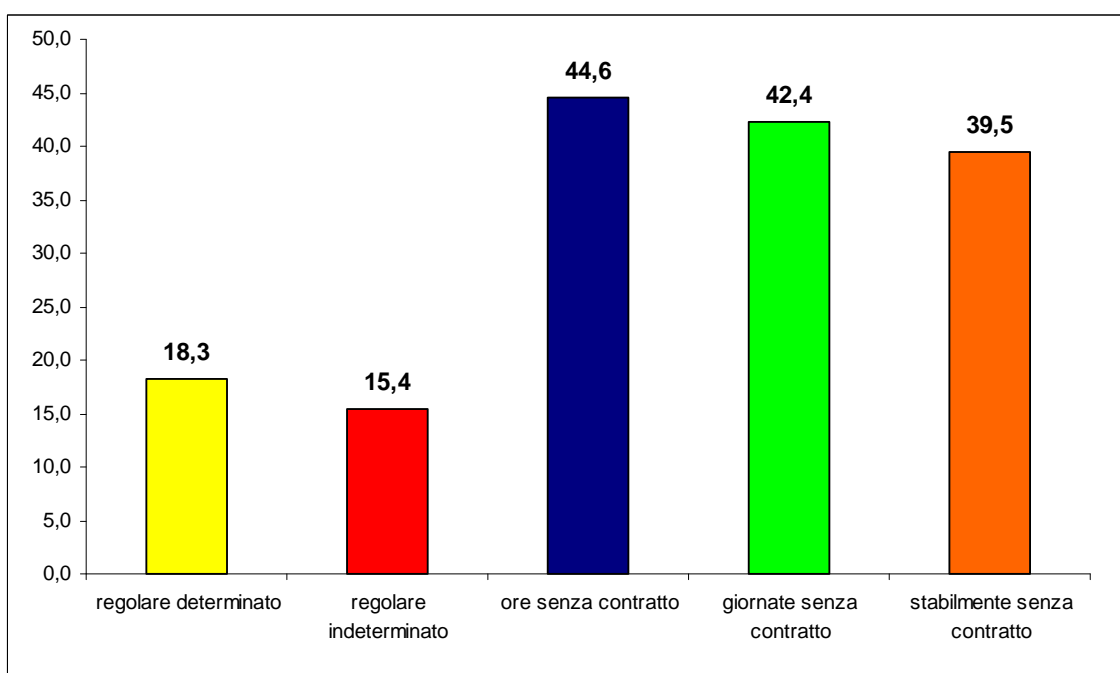


Fonte: indagine Ires 2006

Ancora una volta, appare evidente come la variabile “lavoro svolto” sia determinante per spiegare la percezione delle discriminazioni. A lavori meno qualificati e meno tutelati, infatti, corrispondono maggiori difficoltà di integrazione. Gli ambulanti – con percentuali molto significative – ma anche gli operai non specializzati e le lavoratrici domestiche e di cura vivono molto più frequentemente degli altri problematiche di relazionalità sul posto di lavoro. In tal senso, crediamo opportuno approfondire ulteriormente la nostra analisi introducendo l’esame di altre due variabili: il tipo di contratto e gli anni di permanenza in Italia.

Innanzitutto, registriamo che tra i lavoratori non perfettamente integrati nel posto di lavoro la percentuale di chi lavora in nero è sensibilmente più alta (59%) di chi, invece, ha un regolare contratto (41%).

Fig. 31 – Lavoratori che non si sentono perfettamente integrati nell’ambito di lavoro per tipologia di contratto (valori percentuali)



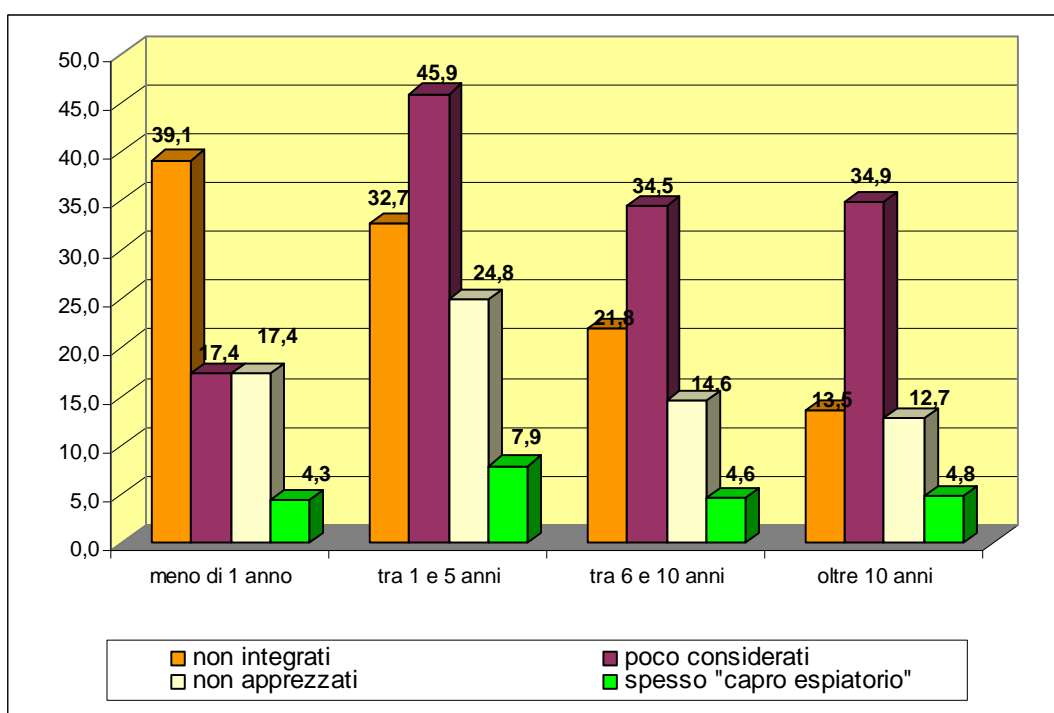
Fonte: indagine Ires 2006

Inoltre, per quanto riguarda la percentuale dei lavoratori che si sentono meno considerati degli italiani il dato evidenzia un maggiore percezione della discriminazione per chi lavora senza un regolare contratto (circa il 50%), mentre i lavoratori irregolari si sentono meno apprezzati dal datore di lavoro (31,5%) e più facilmente considerati come “capri espiatori” (circa l’11%).

Per quanto riguarda gli anni di permanenza in Italia il dato che emerge evidenzia chiaramente come anche questa sia una variabile determinante per capire le ragioni delle problematiche relazionali sul luogo di lavoro. All’aumentare, infatti, del periodo di residenza in Italia diminuisce l’incidenza della percezione della difficoltà di integrazione.

Va peraltro osservato, come chi è appena arrivato in Italia (meno di un anno) percepisca tali difficoltà meno evidentemente di chi invece è presente da un lasso di tempo compreso tra 1 e 5 anni.

Fig. 32 - Lavoratori dipendenti con difficoltà di relazione e/o integrazione nel posto di lavoro per anni di permanenza in Italia (valori percentuali)

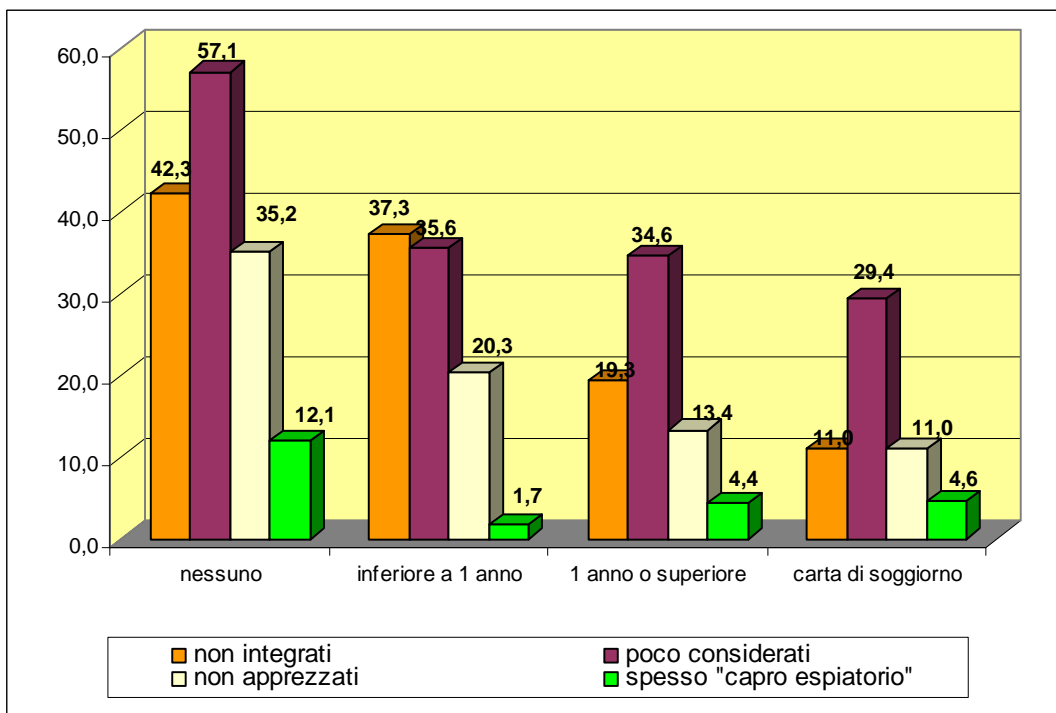


Fonte: indagine Ires 2006

Come la stabilità e la regolarità siano importanti elementi di integrazione appare ancor più evidente dalla figura successiva che pone come variabile la tipologia dei documenti di soggiorno.

In questo caso la relazione tra tipologia del documento di soggiorno e percezione della discriminazione è inversamente proporzionale. All'aumentare, infatti, della durata del permesso diminuiscono drasticamente le problematiche legate all'integrazione. In particolar modo chi vive e lavora in Italia in una condizione di irregolarità percepisce in maniera molto forte la difficoltà ad inserirsi organicamente nel tessuto sociale e lavorativo.

Fig. 33 - Lavoratori dipendenti con difficoltà di relazione e/o integrazione nel posto di lavoro per tipologia di documenti di soggiorno (valori percentuali)



Fonte: indagine Ires 2006

3.6 Sugli atteggiamenti discriminatori sul posto di lavoro

A conclusione dell'analisi sui dati emersi dalla *survey* dedichiamo la nostra attenzione alla descrizione dei comportamenti discriminatori che sono stati subiti sul luogo di lavoro dalle persone intervistate. In questo caso, dunque, si tratta di analizzare la percezione della discriminazione che hanno i lavoratori immigrati degli atteggiamenti e dei comportamenti di carattere razzista da parte di chi interagisce con loro.

Per raggiungere tale obiettivo è stata posta una domanda¹¹ che richiedeva quali di questi comportamenti avessero subito sul luogo di lavoro:

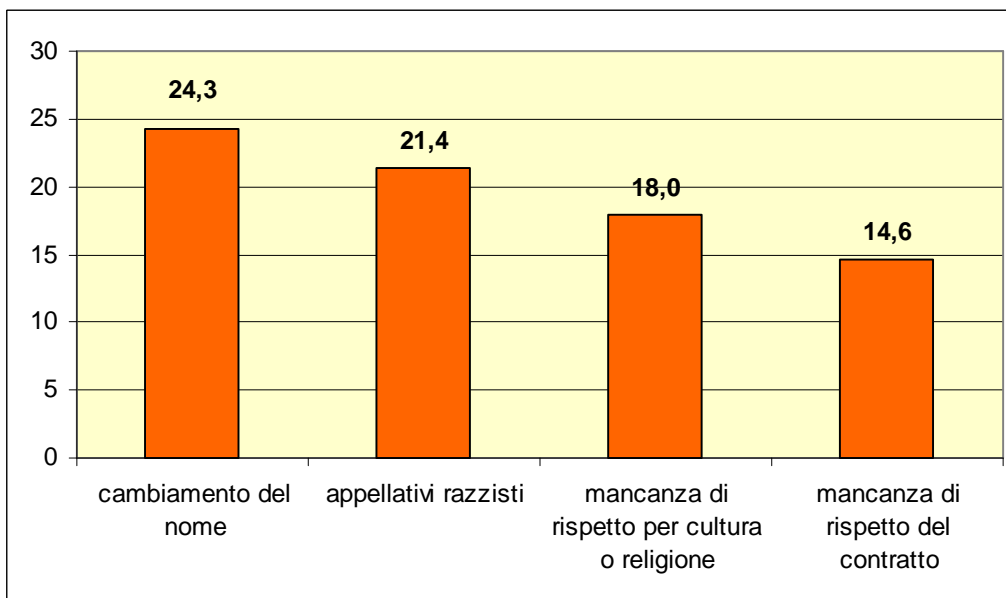
- cambiamento o storpiamento del nome
- appellativi razzisti legati all'origine nazionale o etnica
- mancanza di rispetto per la religione, la cultura, le usanze
- mancanza di rispetto verso il contratto (o più in generale il rapporto di lavoro)

In questo caso non è parso opportuno suddividere il campione in autonomi e dipendenti secondo lo schema utilizzato fin qui, per cui le elaborazioni si riferiscono all'intero universo dei lavoratori intervistati.

Innanzitutto, va evidenziato che circa il 42% degli intervistati ha dichiarato di non aver subito alcun atto discriminatorio, quindi l'analisi seguente si riferisce al restante 58%. Tra questi il 24,3% delle risposte ha indicato un atteggiamento discriminatorio legato allo storpiamento o cambiamento del nome, il 21,4% ha indicato di essere stato apostrofato con appellativi razzisti, il 18% ha denunciato la mancanza di rispetto per la religione o la cultura e il 14,6% la mancanza di rispetto del contratto o rapporto di lavoro.

¹¹ Per questa domanda è stata prevista una risposta multipla (potevano essere indicati 3 diversi atteggiamenti), quindi nella restituzione dei dati le percentuali non faranno riferimento alle persone ma alle risposte date.

Fig. 34 - Maggiori atteggiamenti discriminatori subiti sul posto di lavoro (valori percentuali)

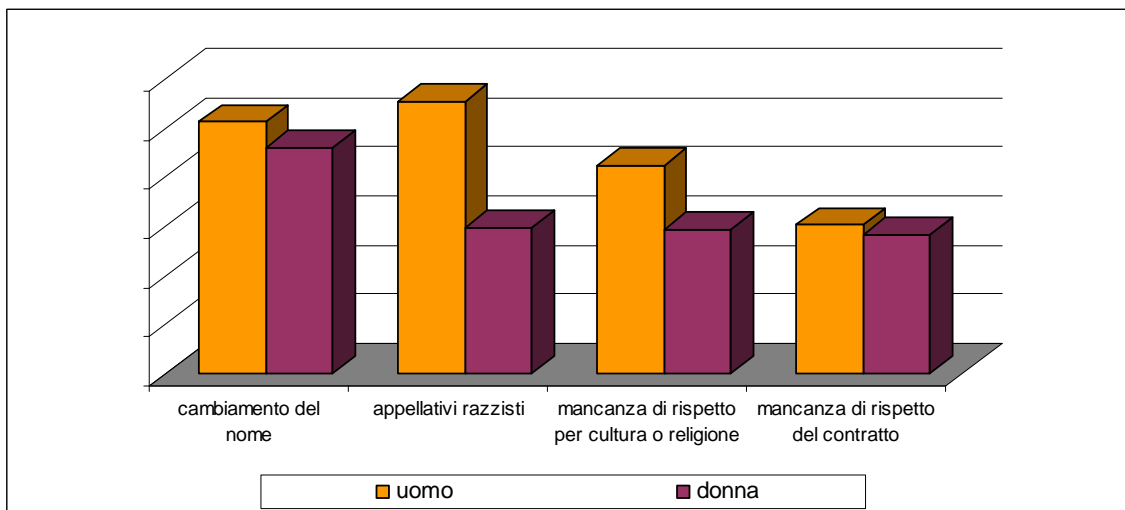


Fonte: indagine Ires 2006

La descrizione e l'incidenza di tali comportamenti viene resa, anche in questo caso, attraverso una lettura articolata delle diverse variabili in cui è stato scomposto il campione.

Per quanto riguarda la differenza di genere, la figura 35 sembra evidenziare una maggiore propensione degli uomini a dichiarare di aver subito atti discriminatori sul luogo di lavoro. In particolare, possiamo notare come gli uomini siano maggiormente apostrofati con appellativi di carattere razzista legati all'origine nazionale o etnica (oltre il 27% delle risposte degli uomini indica questo tipo di atteggiamento rispetto al 15% delle donne) e come denunciino in maniera più marcata atteggiamenti irrispettosi verso la propria religione e/o cultura (in questo caso la percentuale delle risposte che evidenziano questo tipo di comportamento sono pari al 21,2% per gli uomini e al 14,6% per le donne).

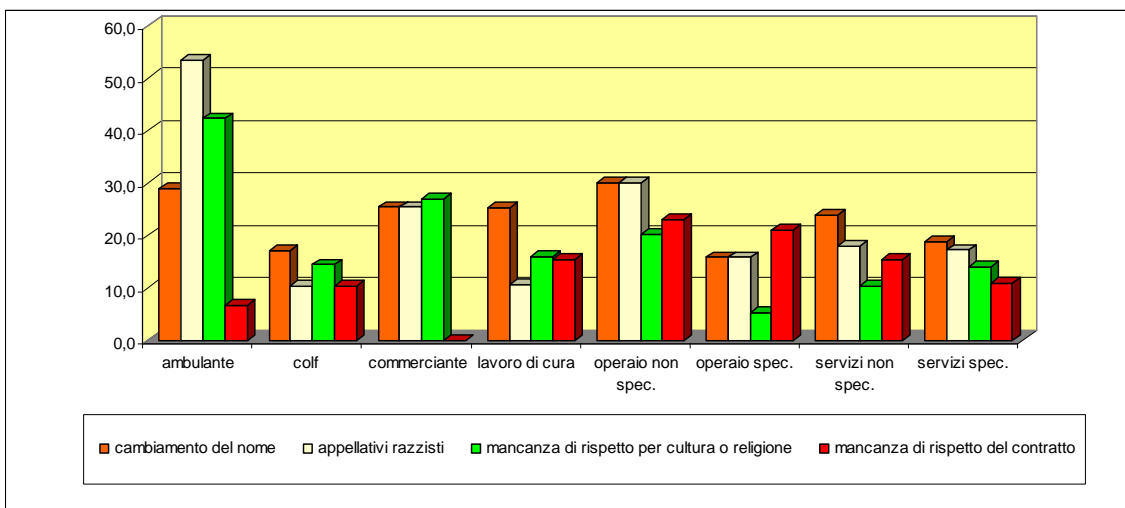
Fig. 35 - Comportamenti razzisti e discriminatori subiti sul luogo di lavoro dal campione intervistato per genere (valori percentuali)



Fonte: indagine Ires 2006

La figura successiva, svela come in determinate tipologie di attività si concentrino in maniera maggiore che in altre, comportamenti di tipo razzista e discriminatorio.

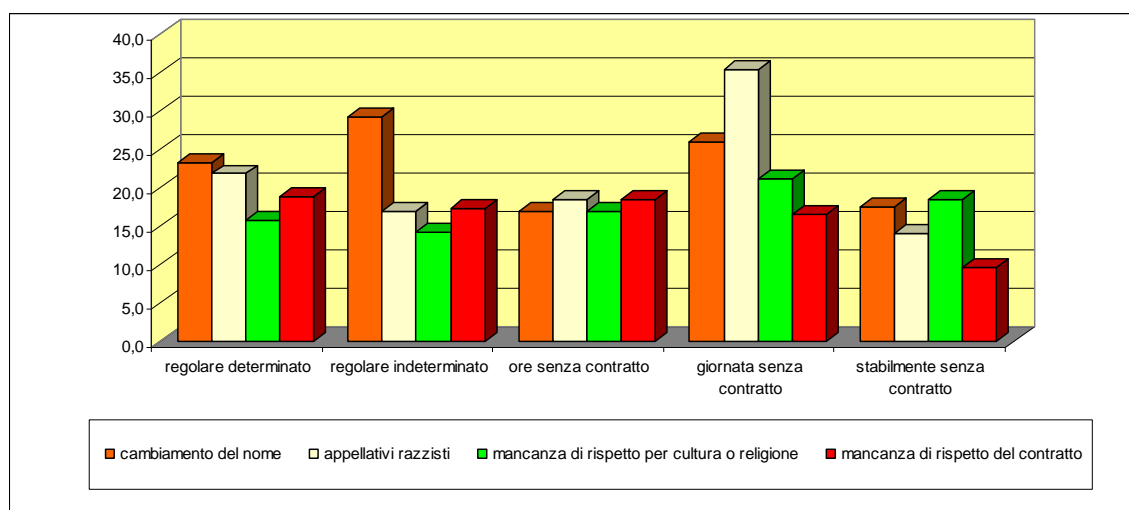
Fig. 36 - Comportamenti razzisti e discriminatori subiti sul luogo di lavoro dal campione intervistato per tipo di attività svolta (valori percentuali)



Fonte: indagine Ires 2006

Ancora una volta, emerge come i venditori ambulanti siano i lavoratori a maggior rischio di discriminazione, oltre il 40% delle loro risposte indicano che hanno subito o subiscono atti che denotano una mancanza di rispetto verso la loro cultura e oltre il 50% che sono denominati con epiteti di carattere razzista. Dopo di loro, la categoria più esposta ad atteggiamenti discriminatori sul lavoro è quella degli operai non specializzati: che quasi nel 30% dei casi dichiarano di subire una trasformazione o storpiamento del nome e sono costretti a patire appellativi razzisti. Inoltre da più del 20% delle risposte si evidenzia il mancato rispetto del contratto o rapporto di lavoro.

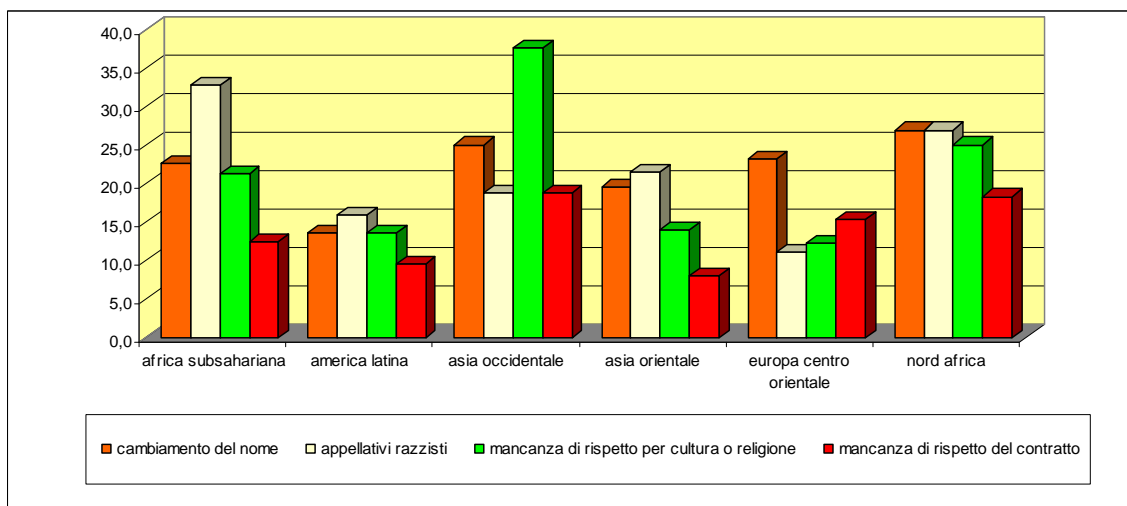
Fig. 37 - Comportamenti razzisti e discriminatori subiti sul luogo di lavoro dal campione intervistato per tipo di contratto o rapporto di lavoro (valori percentuali)



Fonte: indagine Ires 2006

In questo caso, dalla lettura della figura 37, non sembra emergere una differenza sostanziale tra chi lavora con regolare contratto e chi lavora in nero. È peraltro interessante notare come anche chi lavori a tempo indeterminato o a tempo determinato lamenti una mancanza di applicazione delle norme contrattuali. I lavoratori impiegati con un rapporto di lavoro a giornata e senza regolare contratto, sono quelli che più hanno lamentato atteggiamenti razzisti nei loro confronti.

Fig. 38 - Comportamenti razzisti e discriminatori subiti sul luogo di lavoro dal campione intervistato per aree di provenienza (valori percentuali)

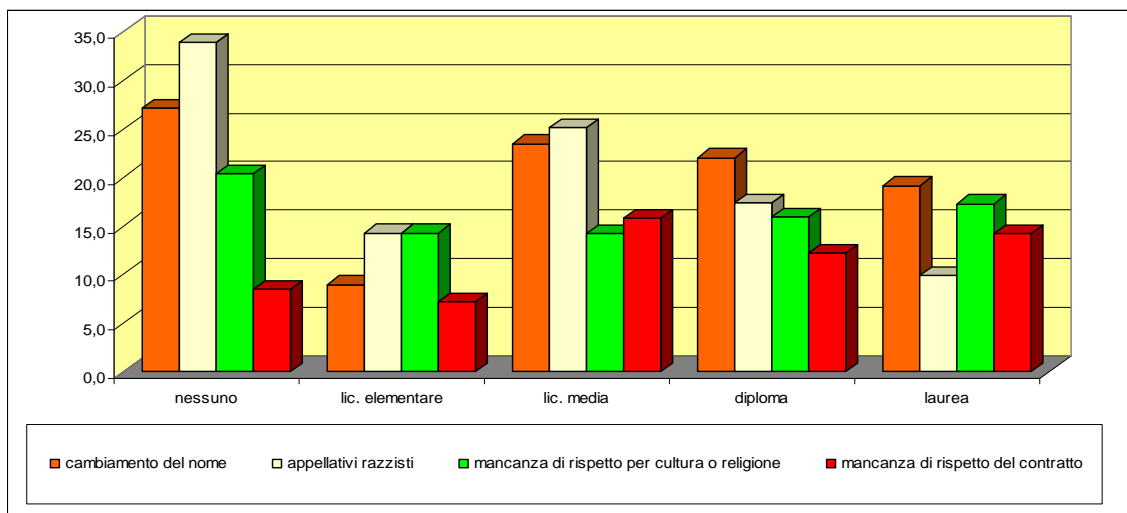


Fonte: indagine Ires 2006

Rispetto alle aree di provenienza, in percentuale chi si dichiara maggiormente colpito da comportamenti razzisti o discriminatori sono i lavoratori che vengono dai paesi dell'Asia occidentale, soprattutto per quanto riguarda il mancato rispetto della loro cultura o religione. Mentre i lavoratori provenienti dall'Africa (in special modo quella sub-sahariana) sono quelli che sono maggiormente vittime di epiteti razzisti. Appare evidente, peraltro, come comunità con caratteristiche culturali più simili a quella italiana (i lavoratori provenienti dall'america latina o quelli provenienti dall'Europa centro orientale) subiscano meno questo tipo di atteggiamento.

La figura successiva, mostra quale sia il rapporto tra titolo di studio e i comportamenti discriminatori subiti. In questo caso appare subito chiaro come chi non abbia alcun titolo, sia più facilmente vittima di episodi razzisti. Inoltre, emerge un dato che sembra particolarmente significativo: tra chi ha un titolo di studio sono i laureati a sentirsi maggiormente colpiti dalla mancanza di rispetto verso le proprie origini culturali, oltre ad essere tra quelli che si lamentano maggiormente della mancata applicazione degli accordi contrattuali.

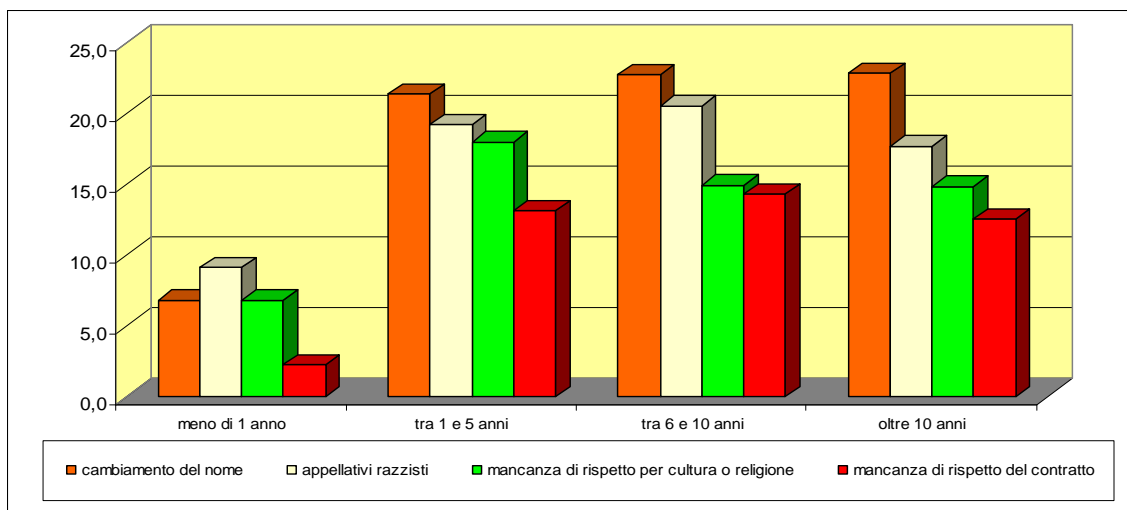
Fig. 39 - Comportamenti razzisti e discriminatori subiti sul luogo di lavoro dal campione intervistato per titolo di studio (valori percentuali)



Fonte: indagine Ires 2006

Infine, chiudiamo questa carrellata con l'analisi della denuncia dei comportamenti razzisti e discriminatori rispetto agli anni di permanenza in Italia dei lavoratori intervistati.

Fig. 40 - Comportamenti razzisti e discriminatori subiti sul luogo di lavoro dal campione intervistato per anni di permanenza (valori percentuali)



Fonte: indagine Ires 2006

Il dato che emerge dalla figura 40 è particolarmente interessante ed evidenzia come ci sia una sostanziale differenza tra chi è in Italia da meno di un anno e gli altri. Questo “scatto” è spiegabile in due modi: da un lato, è probabile che nel lasso di tempo compreso tra 1 e 5 anni di permanenza i lavoratori prendano maggiormente consapevolezza degli atteggiamenti razzisti o discriminatori perpetrati nei loro confronti, dall’altro i lavoratori appena arrivati sembrerebbero portati a “sottovalutare” tali atteggiamenti o più semplicemente a tollerarli nella speranza che si attenuino con il passare del tempo e con una maggiore possibilità di essere integrati. Speranza che, come ci dice chi vive e lavora in Italia da oltre 10 anni, sembrerebbe quanto mai vana.

4. Considerazioni conclusive

L'indagine svolta ci ha permesso di analizzare il fenomeno delle discriminazioni nel mondo del lavoro attraverso le percezioni di chi, tali discriminazioni le subisce. Il quadro che emerge ci restituisce un panorama piuttosto complesso e articolato, ricco di spunti interpretativi.

I dati che ci troviamo a commentare sono, infatti, il risultato delle differenti esperienze di centinaia di lavoratrici e lavoratori stranieri, portatori ognuno di un capitale sociale e umano diverso.

Aver ridotto a sintesi tali esperienze non ha certo significato ridurre il livello di complessità del fenomeno che abbiamo cercato di indagare, ma ci ha permesso di poter fissare alcune significative considerazioni di carattere generale.

Innanzitutto, c'è il dato oggettivo che il mercato del lavoro italiano sia portatore di forti elementi discriminatori; come emerso dal rapporto di ricerca "Le discriminazioni etnico-religiose nel mondo del lavoro" che l'IRES ha prodotto nell'ambito del medesimo progetto Leader sulla base di una indagine di campo e dell'analisi della letteratura di riferimento. La reazione a tali discriminazioni e la consapevolezza di esserne vittima o meno è, invece, quel dato soggettivo che ha rappresentato il cuore di questa indagine.

Il nostro obiettivo, in sintesi, è stato quello di esaminare, la percezione da parte dei lavoratori intervistati delle più frequenti forme di discriminazione presenti nel mercato del lavoro italiano.

La segregazione occupazionale

Abbiamo visto che la segregazione occupazionale può essere di due tipi: orizzontale, quando si verifica una concentrazione delle minoranze etniche in determinati settori e occupazioni, oppure, verticale, quando si verifica una concentrazione delle minoranze etniche in determinate qualifiche o livelli di responsabilità.

La percezione dei lavoratori stranieri di appartenere ad un mercato del lavoro "secondario" è piuttosto evidente. Un mercato del lavoro in cui i settori dove trovare

occupazione sono determinati e in cui le competenze e le esperienze pregresse sono considerate poco o nulla. Occupazioni progressivamente abbandonate dai lavoratori autoctoni perché poco remunerative o particolarmente dure e pericolose. In particolar modo per le donne, la sensazione di essere relegate in attività dequalificanti è percepita dal 60% delle lavoratrici intervistate. Occupazioni, inoltre, in cui la possibilità di crescere professionalmente è percepita come una chimera anche per chi ha elevati titoli di studio.

In sostanza, il lavoratore straniero si percepisce come un soggetto ancora troppo debole nel mercato del lavoro italiano per cui non riesce ad acquisire uno spazio più ampio che gli consenta una maggiore valorizzazione delle proprie competenze. Come è emerso dall'indagine, le donne, i giovani e coloro che vivono in Italia da meno di cinque anni o che lavorano in nero (con documenti di soggiorno troppo brevi o soggiornanti illegalmente), sono i soggetti che percepiscono maggiormente il peso della segregazione occupazionale.

Il differenziale retributivo tra autoctoni e immigrati

Che esista una differenza tra le retribuzioni dei lavoratori italiani e quelle dei lavoratori immigrati è un dato di fatto ampiamente analizzato in letteratura¹²; eppure sembra che questa discriminazione, peraltro piuttosto evidente, sia percepita solo parzialmente dai lavoratori che la subiscono.

In tal senso, è opportuno fare almeno tre considerazioni: innanzitutto, quanto detto precedentemente rispetto alla “segregazione occupazionale” incide, ovviamente, anche sul reddito degli immigrati, impiegati in attività mal retribuite e con le qualifiche più basse; inoltre, per molti immigrati risulta difficile verificare se esista un trattamento retributivo differente rispetto ai colleghi italiani non potendo confrontare le loro paghe con quelle degli autoctoni; infine, spesso la percezione di guadagnare di meno è condizionata dalle precarie condizioni di lavoro in cui sono costretti ad operare.

In definitiva, sono i lavoratori dipendenti che più degli altri avvertono la discriminazione: 4 su 10 è la proporzione di chi la percepisce ed è concentrata soprattutto

12 Cfr. Brandolini A., Cipollone P. e Rosolia A., *Le condizioni di lavoro degli immigrati in Italia*, Servizio Studi Banca d'Italia, 2005; Caritas Migrantes, *Immigrazione, XVI Dossier Caritas*, IDOS, 2006

tra chi è impiegato nelle attività caratterizzate da modalità di lavoro irregolari, ovvero lavoro domestico e di cura, edilizia, ambulante, eccetera.

Chi ha un regolare contratto, vive in Italia da più tempo e può contare su documenti di soggiorno più lunghi, avverte molto meno il peso della discriminazione, anche se complessivamente appare palese come per la maggior parte dei lavoratori intervistati il reddito percepito sia considerato insufficiente per soddisfare le loro esigenze di vita.

Il mancato rispetto degli oneri contrattuali e la mancanza di diritti e tutele sul posto di lavoro

La condizione di ricattabilità a cui è sottoposto il lavoratore immigrato è il dato da cui partire per spiegare la mancanza di diritti e tutele sul posto di lavoro. La capacità per un soggetto sociale, reso strutturalmente debole, di rivendicare e ottenere diritti risulta essere, inevitabilmente, molto compromessa. Queste considerazioni vengono confermate dalla nostra indagine, che mostra chiaramente quanto sia importante per i lavoratori immigrati essere inseriti in percorsi professionali regolari. Chi lavora in nero ed è sprovvisto di un regolare documento di soggiorno è completamente escluso, di fatto, da qualsiasi tipo di diritto. Anche in questo caso, dunque, regolarità contrattuale e stabilità di soggiorno sono le condizioni necessarie per limitare il peso delle discriminazioni. Limitare e non annullare, poiché gli stessi immigrati regolari sono, comunque, vittime di discriminazioni.

L'integrazione sul posto di lavoro e i atteggiamenti razzisti e discriminatori

I rapporti tra lavoratori di diverse nazionalità sul posto di lavoro sembrano essere la nota maggiormente positiva emersa nel corso dell'indagine. La percezione di essere perfettamente integrati sul luogo di lavoro riguarda, infatti, oltre 7 lavoratori su 10. E il dato diventa ancora più interessante, se a questo si aggiunge che circa 8 lavoratori su 10 si ritengono apprezzati dal datore di lavoro. Come leggere, allora, questi dati in virtù di quanto emerso rispetto alle discriminazioni sin qui descritte?

Innanzitutto, il luogo di lavoro è un posto di socializzazione e confronto in cui gli immigrati possono interagire tra di loro con meno barriere sociali rispetto ad altri contesti;

inoltre, per quanto le attività risultino dequalificanti l'immigrato sente di ricoprire un ruolo sociale ben definito e riconosciuto. La percezione poi, di essere apprezzato dal datore di lavoro, nonostante questo lo faccia lavorare in nero o non rispetti appieno agli obblighi contrattuali, evidenzia da un lato, che il lavoratore immigrato si sente consapevole del suo ruolo di risorsa e dall'altro, la volontà di sentirsi parte integrante del contesto socio-lavorativo in cui è inserito.

In definitiva, questo è il paradosso, il posto di lavoro appare meno discriminatorio del mercato del lavoro. Le discriminazioni sembrano essere dovute, in tal senso, a ragioni più strutturali: ancorate a un modello di sviluppo economico che non si lascia sfuggire la possibilità di poter contare su addetti a bassissimo costo e senza alcuna possibilità di avere tutele o garanzie; indirizzando interi settori verso la massimalizzazione dei profitti a totale discapito della regolarità e con le imprese che, spesso, fondano la propria competitività sulla compressione del costo del lavoro e la rapidità di risposta alla domanda.

Detto questo, però, non va sottovalutato l'impatto delle discriminazioni e delle umiliazioni che gli immigrati subiscono quotidianamente sui luoghi di lavoro. Infatti, appare allarmante il dato per cui quasi 6 lavoratori su 10 hanno dichiarato di subire o aver subito atti di carattere razzista sul luogo di lavoro. Dallo storpiamento del nome ad atteggiamenti ostili e violenti subiti a causa del colore della pelle o della religione professata, i lavoratori intervistati hanno descritto i comportamenti denigratori e discriminatori che devono sopportare. Confrontando quest'ultimo dato con quello precedente relativo al rapporto con il datore di lavoro (8 lavoratori su 10 si sentono apprezzati), possiamo ipotizzare che questo tipo di comportamenti razzisti si producano più frequentemente nel rapporto con i colleghi. In tal senso, è interessante evidenziare che mentre nella fase dell'inserimento i lavoratori sembrano "sottovalutare" o tollerare questi atteggiamenti, via via che si stabilizzano prendono maggiormente consapevolezza e denunciano gli atti discriminatori e razzisti perpetrati nei loro confronti.

Infine, dall'analisi è emerso come i frequenti episodi di carattere razzista non mettano in discussione la percezione positiva dei lavoratori stranieri rispetto al proprio percorso di integrazione lavorativa.

Allegato 1 - La traccia delle interviste

Data intervista _____

Numero scheda _____

Comune dell'intervista _____

Luogo dell'intervista _____

1. Attualmente Lei Lavora?	
<input type="checkbox"/> 1	Si
<input type="checkbox"/> 2	No
<i>Se si, può, per favore rispondere alle prossime domande, se invece non lavora, può andare direttamente alla domanda n° 21</i>	
2. nella sua attività principale, lei lavora:	
<input type="checkbox"/> 1	In proprio (<i>se risponde in proprio non fare le domande 3, 10, 11, 12, 19</i>)
<input type="checkbox"/> 2	Per qualcuno
3. Il suo lavoro principale attuale è:	
<input type="checkbox"/> 1	con un contratto regolare a tempo determinato
<input type="checkbox"/> 2	con un contratto regolare a tempo indeterminato
<input type="checkbox"/> 3	lavora a ore senza contratto
<input type="checkbox"/> 4	lavora a giornata senza contratto
<input type="checkbox"/> 5	lavora stabilmente e nello stesso posto senza contratto
4. Che lavoro fa attualmente? (scrivere il mestiere) _____	
5. I suoi contributi INPS e INAIL sono pagati regolarmente?	
<input type="checkbox"/> 1	Si (andare a domanda 6)
<input type="checkbox"/> 2	No (andare a domanda 7)
<input type="checkbox"/> 3	Non so (andare a domanda 7)
<input type="checkbox"/> 99	Non risponde (andare a domanda 7)
6. Se si, chi li paga?	
<input type="checkbox"/> 1	Lei e il datore di lavoro
<input type="checkbox"/> 2	Solo il datore di lavoro
<input type="checkbox"/> 3	Lei paga tutto
<input type="checkbox"/> 4	Non so
<input type="checkbox"/> 99	Non risponde
7. Pensa che la sua occupazione attuale corrisponda alle sue capacità reali?	
<input type="checkbox"/> 1	Si
<input type="checkbox"/> 2	No

8. Si sente perfettamente integrato (a) nel suo ambiente di lavoro? (clienti, colleghi, fornitori, ec..)	
<input type="checkbox"/> 1	Si
<input type="checkbox"/> 2	No
9. Ha l'impressione di fare sempre i compiti o i lavori meno interessanti e/o più duri rispetto a quelli che vorrebbe fare?	
<input type="checkbox"/> 1	Si
<input type="checkbox"/> 2	No
10. Al lavoro, ha avuto occasione di prendere iniziative?	
<input type="checkbox"/> 1	Mai
<input type="checkbox"/> 2	raramente
<input type="checkbox"/> 3	abbastanza spesso
<input type="checkbox"/> 4	spesso
<input type="checkbox"/> 5	sempre
11. Lei pensa che il suo capo o il suo datore di lavoro osserva e apprezza il suo buon comportamento al lavoro?	
<input type="checkbox"/> 1	Si
<input type="checkbox"/> 2	No
12. Se un errore è commesso al lavoro, ha la sensazione di essere il capro-espriatorio (quello che paga per tutti)?	
<input type="checkbox"/> 1	Mai
<input type="checkbox"/> 2	raramente
<input type="checkbox"/> 3	Ogni tanto
<input type="checkbox"/> 4	spesso
13. Le capita di sentirsi poco considerato confronto ai suoi colleghi italiani ?	
<input type="checkbox"/> 1	Si
<input type="checkbox"/> 2	No
14. Quali di questi comportamenti subisce o ha subito sul luogo di lavoro (più di una risposta ma massimo 3).	
<input type="checkbox"/>	Cambiamento o storpiamento del suo nome
<input type="checkbox"/>	Appellativi razzisti legati alla sua origine (negro, giallo, BinLaden, vu' cumpra, extracomunitario, ecc)..
<input type="checkbox"/>	Mancanza di rispetto per la sua religione, la sua cultura, le sue usanze
<input type="checkbox"/>	Mancanza di rispetto del suo contratto di lavoro (paga non versata, straordinari non riconosciuti)
<input type="checkbox"/>	Nessuno
<input type="checkbox"/>	Altro.
<input type="checkbox"/>	Specificare: _____
<input type="checkbox"/>	Non risponde

15. Ha l'impressione di guadagnare nello stesso modo delle altre persone che fanno lo stesso lavoro suo oppure i suoi colleghi italiani?	
<input type="checkbox"/> 1	Di più
<input type="checkbox"/> 2	Uguale
<input type="checkbox"/> 3	Di meno
16. Per vivere e per le sue necessità, ritiene che la sua paga o il suo reddito attuale è	
<input type="checkbox"/> 1	più che sufficiente
<input type="checkbox"/> 2	sufficiente
<input type="checkbox"/> 3	insufficiente
17. Ritiene sicure le sue condizioni di lavoro: ritiene di avere le protezioni adeguate contro gli infortuni/incidenti sul lavoro?	
<input type="checkbox"/> 1	Si
<input type="checkbox"/> 2	No
18. Ha la possibilità di scegliere quando andare in ferie?	
<input type="checkbox"/> 1	Si
<input type="checkbox"/> 2	No
19. Ha la possibilità di chiedere permessi per assentarsi (malattia, motivi familiari, personali, ecc..)?	
<input type="checkbox"/> 1	Si
<input type="checkbox"/> 2	No
20. Da quando ha iniziato a lavorare in Italia, ha avuto occasione di aumentare di livello, responsabilità o di qualifica?	
<input type="checkbox"/> 1	Mai
<input type="checkbox"/> 2	Una volta
<input type="checkbox"/> 3	Qualche volta
<input type="checkbox"/> 4	Regolarmente
21. Sesso?	
<input type="checkbox"/> 1	Maschio
<input type="checkbox"/> 2	Femmina
22. Età?	
<input type="checkbox"/> 1	Meno di 18 anni
<input type="checkbox"/> 2	Da 18 a 25 anni
<input type="checkbox"/> 3	Da 26 a 45 anni
<input type="checkbox"/> 4	Da 46 a 60 anni
<input type="checkbox"/> 5	Più di 60 anni
23. Stato civile?	
<input type="checkbox"/> 1	Celibe/nubile
<input type="checkbox"/> 2	Coniugato-a/convivente
<input type="checkbox"/> 3	Divorziato-a/separato-a
<input type="checkbox"/> 4	Vedovo/a

24. Nazionalità? _____	
25. Quanti figli ha? (scrivere il numero nella casella)	
<input type="checkbox"/>	In Italia
<input type="checkbox"/>	In un altro paese
26. Da quanti anni/mesi vive in modo continuativo in Italia? _____ (indicare mesi o anni)	
27. Titolo di studio?	
<input type="checkbox"/>	1 Nessuno
<input type="checkbox"/>	2 Licenza elementare
<input type="checkbox"/>	3 Diploma scuola media/secondaria
<input type="checkbox"/>	4 Diploma scuola superiore
<input type="checkbox"/>	5 Laurea o titolo universitario
28. Ha i documenti di soggiorno in Italia?	
<input type="checkbox"/>	1 Nessuno
<input type="checkbox"/>	2 Permesso di soggiorno valido meno di un anno
<input type="checkbox"/>	3 Permesso di soggiorno valido da un anno e più
<input type="checkbox"/>	4 Carta di soggiorno
<input type="checkbox"/>	99 Non risponde
29. Lei sta cercando lavoro?	
<input type="checkbox"/>	1 Si
<input type="checkbox"/>	2 No
30. Si è mai rivolto o chiesto aiuto ad un sindacato (CGIL-CISL-UIL-UGL)?	
<input type="checkbox"/>	1 Si
<input type="checkbox"/>	2 No