

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia
Dipartimento di Economia Politica

NON SOLO BRACCIA.
Condizioni di lavoro e percorsi di inserimento sociale
degli immigrati in un'area ad economia diffusa.

di

Giovanni Mottura

Materiali
di
discussione

Università di Modena e Reggio Emilia
Dipartimento di Economia Politica
Viale Berengario 51, 41100 Modena, Italy
mottura@unimo.it

a Bastianino Brusco, che trentadue anni fa mi ha accolto alla stazione di Modena con un sorriso e qualche raccomandazione e che oggi non può leggere questo rapporto né aiutarmi – come speravo scrivendolo – a progettare i passi successivi su questa pista di ricerca.

INDICE

Premessa.	p. 5
Cap. 1 Chi sono gli intervistati	
1.1 La composizione per nazionalità, genere ed età.....	p. 11
1.2 Stato civile, composizione delle famiglie e progetti di ricongiungimento	p. 14
1.3 I livelli d'istruzione conseguiti in Patria e in Italia	p. 15
1.4 Precedenti esperienze migratorie	p. 17
1.5 La scelta dell'Italia come meta	p. 19
1.6 I motivi dell'emigrazione	p. 20
1.7 Il lavoro in patria	p. 22
Cap. 2 La prima fase della presenza in Italia	
2.1 Anzianità di presenza e percorsi interni	p. 27
2.2 Le precedenti esperienze lavorative in Italia	p. 30
2.3 Conclusioni	p. 34
Cap. 3 Il lavoro attuale	
3.1 Settori d'impiego e dimensioni aziendali	p. 37
3.2 Le modalità di ricerca del lavoro	p. 38
3.3 L'anzianità nel posto di lavoro attuale e la questione abitativa	p. 41
3.4 Gli inserimenti lavorativi: contratti d'ingresso e contratti attuali	p. 46
3.5 Gli inserimenti lavorativi: qualifiche all'ingresso e attuali	p. 48
3.6 Ambiti e tipi di lavoro	p. 53
3.6.1 Aree e reparti d'inserimento	p. 53

3.6.2	Tipi e modalità di lavoro	p. 56
3.6.3	Tempi di apprendimento del lavoro e modalità di acquisizione delle competenze	p. 58
3.6.4	Straordinari, doppio lavoro e uso del tempo libero.....	p. 60
3.7	I cambiamenti intervenuti nelle condizioni di lavoro	p. 65
3.8	Valutazioni relative all'esperienza lavorativa in atto	p. 68
3.8.1	I rapporti con gli Italiani	p. 73
3.8.2	I requisiti per la scelta del lavoro	p. 77
3.9	Conclusioni	p. 79
Cap. 4	Il sindacato	p. 83
4.1	Chi sono gli iscritti	p. 84
4.2	Incarichi sindacali, frequenza di contatti col sindacato sui luoghi di lavoro e compiti degli operatori stranieri	p. 88
4.3	I compiti del sindacato nelle esperienze concrete e nelle aspettative	p. 90
	Appendice statistica	p. 95
	Sommario	p.162
	English Summary	p.164

PREMESSA

1.

Questo rapporto riferisce di parte dei risultati d'una ricerca progettata e diretta da chi scrive e condotta in collaborazione con l'IRES Emilia-Romagna, che a tale scopo si è giovato anche di un finanziamento dell'amministrazione regionale.

I dati presentati sono il risultato di 1.654 interviste con questionario strutturato e di 35 colloqui guidati in profondità volti ad approfondire questioni specifiche emerse nel corso del lavoro di campo, svoltosi tra la primavera 2000 e i primi mesi del 2001.

Alla formulazione del questionario hanno collaborato il dr. Loris Lugli, direttore dell'IRES E.-R. e il dr. Stefano Tugnoli, ricercatore presso il medesimo istituto, che ha successivamente curato anche il trattamento e l'elaborazione dei dati.

Ai fini della stesura del presente rapporto si è inoltre tenuto conto di alcune informazioni prodotte da successive rilevazioni svolte nel corso del 2001, nell'ambito del progetto comunitario Intemigra (Programma Operativo Interreg II c.) del progetto "Jolly in impresa" finanziato dal Fondo Sociale Europeo¹.

Infine, nella fase di progettazione della ricerca è stato assai utile all'autore discutere l'impostazione e le ipotesi con Francesco Cossentino, Francesco Carchedi, Gregorio Dimonopoli, Miguel Angel García, Claudio Marra e Bruno Riccio.

2.

La ricerca ha coinvolto lavoratori dipendenti stranieri occupati e residenti (o presenti, in alcuni casi di immigrazione più recente) in comuni di tutte le province della regione, ad eccezione di quella ferrarese. La distribuzione territoriale degli intervistati non fa riferimento però ai luoghi di residenza, ma a quelli di insediamento

¹ Sul primo si veda G. Mottura, P. Pinto, "L'immigrazione in Emilia Romagna", in: Intemigra, Rapporto conclusivo del Progetto, CISI, L'Aquila, 2001 (vol. IV "La ricerca"); sul secondo, M. Bruni, G. Mottura, P. Pinto, G. Sciortino, La risorsa inutilizzata. Immigrati e work experience in Emilia Romagna, in : FSE – Regione Emilia Romagna, Rapporto conclusivo del Progetto "Jolly in impresa", Enaip, Rimini, 2001.

delle imprese in cui lavorano: come si avrà occasione di sottolineare nel corso del rapporto, ciò lascia aperta una pista di ulteriore approfondimento, poiché in molti casi la distanza tra abitazione e lavoro si è rivelata come un problema ricco di implicazioni rilevanti. Tuttavia il numero particolarmente consistente di interviste svolte – nell’ordine – nei territori di Reggio Emilia, Modena, Bologna, Forlì e Ravenna appare giustificato anche dal fatto che in tali aree sono concentrati i nuclei più consistenti di presenze immigrate in generale².

La distribuzione degli intervistati per settore d’impiego sembra rispecchiare con ragionevole approssimazione il quadro complessivo dell’occupazione dei lavoratori dipendenti stranieri nelle aree suddette. Poco meno di metà risulta inserito in imprese metalmeccaniche; a questi seguono, nell’ordine, i dipendenti di imprese commerciali e di servizi, agricole, alimentari, edili, del legno e prodotti per l’edilizia.

Nel complesso, le nazionalità rilevate sono 23 (in 105 casi il dato non è noto).

Una parte delle interviste ha coinvolto lavoratori e lavoratrici iscritti e non iscritti al sindacato contattati presso i Centri Stranieri delle Camere del lavoro, dove si erano recati per ragioni diverse attinenti il proprio lavoro o per pratiche di vario genere. Un’altra consistente parte si è svolta direttamente sui luoghi di lavoro, dietro appuntamento individuale oppure nel corso di riunioni concordate con i delegati sindacali. Circa un quarto delle interviste, infine, è stato effettuato in casa degli interessati, dietro appuntamento.

Un dato generalmente confermato da tutti gli intervistatori è l’alto grado di adesione e di coinvolgimento degli intervistati, molti dei quali hanno anzi mostrato o espresso apertamente soddisfazione per essere “finalmente, per la prima volta, ascoltati”. Questa circostanza sembra confermare la fecondità dell’ipotesi di lavoro sulla quale la ricerca stessa è stata progettata: evidenziare le lacune di ordine conoscitivo derivanti dalla scarsità di ricerche che focalizzino

² Sulla distribuzione della popolazione straniera residente nel territorio regionale, rimando al già citato capitolo del Rapporto Intemigra e a G. Mottura, “L’immigrazione” in Istituto per il Lavoro, Primo Rapporto Annuale, Angeli, Milano, 2001.

l'attenzione su condizioni, atteggiamenti, comportamenti e reazioni dei soggetti che sono i protagonisti principali dell'esperienza migratoria e delle molteplici occasioni d'interazione che la caratterizzano, laddove sinora – soprattutto in Italia, e in particolare per ciò che riguarda la sfera lavorativa – l'attenzione dei ricercatori sembra essersi rivolta in prevalenza agli altri attori contestuali (imprese, colleghi di lavoro italiani, sindacalisti, amministratori, eccetera). Tale impostazione è stata scelta in considerazione del fatto che, anche volendo tralasciare la considerazione – pur importante – degli spazi che quella carenza lascia aperti alla diffusione di stereotipi negativi e di “dicería”, appaiono non indifferenti le lacune e le incertezze di prospettiva che ne possono derivare ai fini dell'elaborazione di politiche e procedure appropriate da parte delle amministrazioni più coinvolte, dei sindacati, delle stesse imprese.

Proprio in riferimento a ciò è opportuno segnalare – per contro – una carenza dei dati sui quali si fonda questo rapporto: la scarsa incidenza delle lavoratrici sul totale degli intervistati (19% circa). La ragione di ciò sembra essere il fatto che una quota assai consistente delle lavoratrici straniere presenti sul territorio considerato è impegnata in attività di servizio ad ore (frequentemente in nero) presso privati, oppure in piccole imprese condotte dalla propria famiglia (è, quest'ultimo, il caso ad esempio di molti nuclei cinesi): di conseguenza era più difficilmente raggiungibile, in considerazione delle modalità scelte per il reperimento dei soggetti da intervistare.

A questa lacuna si è provveduto a rimediare, almeno in parte, con un supplemento di interviste mediante un questionario ad hoc specificatamente diretto a collaboratrici domestiche contattate attraverso altri canali. Essendo questa parte della rilevazione stata sviluppata più di recente, essa sarà oggetto d'un successivo rapporto. Un altro aspetto che sembra utile chiarire in premessa, è che la scelta della sfera lavorativa come campo specifico d'indagine non equivale ad ignorare il fatto – per altro già largamente evidenziato nella letteratura internazionale sui movimenti migratori – che l'inserimento lavorativo non rappresenta di per sé una garanzia di inserimento sociale soddisfacente (e tanto meno – anche nei casi in cui ciò sia progettato – definitivamente compiuto) degli immigrati

nel contesto d'approdo. L'ipotesi adottata nell'impostazione della ricerca è che esso costituisca una condizione necessaria e prioritaria per l'innesco di percorsi di reale inserimento. Tanto più che tali percorsi – in un numero elevato di casi – coinvolgono altri soggetti oltre il lavoratore, in virtù soprattutto dei ricongiungimenti familiari in crescita con il consolidarsi della posizione lavorativa.

Si apre così un doppio terreno di ricerca e di verifica: quello dei rapporti di lavoro e con il lavoro, e delle relazioni sociali di vario grado, natura e livello che attengono tale sfera; e quello dei fattori e degli elementi che – pur esterni ad essa – possono interagire nei vissuti concreti dei soggetti, influenzando così sia le traiettorie dei loro percorsi di inserimento sociale, sia le modalità specifiche delle loro prestazioni lavorative e delle relazioni che vi sono connesse.

In coerenza con queste premesse e al fine di produrre elementi conoscitivi utili per ulteriori approfondimenti, il questionario utilizzato per le interviste si articola in varie sezioni, volte a produrre informazioni su:

- settore, territorio e azienda in cui il soggetto lavora; composizione della famiglia e/o progetti di ricongiungimento;
- scolarità; occupazione in patria; motivi ed eventuali esperienze precedenti di emigrazione;
- percorsi migratori ed esperienze lavorative precedenti in Italia;
- lavoro attuale ed esperienze di formazione;
- valutazioni sul lavoro attuale e concezione del lavoro;
- rapporti con il sindacato.

Nei diversi capitoli di questo rapporto si commentano i risultati di una prima elaborazione dei dati prodotti su ciascuno di questi aspetti.

Un'ultima precisazione: come si è detto, l'indagine ha riguardato esclusivamente il lavoro dipendente. Nel corso dei colloqui di approfondimento si è però anche cercato di capire in che misura questo rappresenti – nei progetti di una parte dei lavoratori immigrati – un investimento iniziale finalizzato a fornire risorse (e

conoscenze) necessarie a mettersi in proprio, nello stesso settore o in rami di attività del tutto diversi.

Il suggerimento di dedicare attenzione a quell'aspetto è derivato dalla lettura dell'elenco relativo alle iscrizioni di imprenditori di nazionalità e/o nascita extra-comunitaria sui Registri Imprese delle Camere di Commercio della regione: su un elenco di 14.058 casi registrati al 30 giugno 2000 (relativi a 110 nazionalità), 8.894 risultavano rappresentati da soggetti di 10 nazionalità. Tra queste ultime, 9 relative a paesi dai quali provengono quote non esigue di immigrati nella regione. In particolare, vale la pena di segnalare la Cina, il Marocco e la Tunisia, che in ordine di importanza occupano (escludendo la Svizzera, prima nazione non comunitaria dell'elenco) il secondo, terzo e quarto posto, per un totale di 3.286 casi registrati, e che in Emilia Romagna risultano in particolare presenti in attività manifatturiere, (soprattutto tessile, cuoio, legno e prodotti edili); costruzioni; commercio (minuto o ingrosso); riparazioni di veicoli o elettrodomestici; alberghi e ristorazione.

Anche sotto questo aspetto – sebbene marginale rispetto al fuoco della ricerca – l'indagine ha fornito informazioni interessanti, suggerendo qualche cautela sia rispetto alle immagini dell'immigrazione come semplice incremento d'offerta di forza-lavoro scarsamente qualificata, sia – in tutta evidenza – rispetto all'idea che si tratti in larga misura di presenze di breve-media durata e/o comunque ad alta mobilità sul territorio italiano.

Cap 1.

CHI SONO GLI INTERVISTATI

1.1 La composizione per nazionalità, genere ed età

Le nazionalità note nell'insieme degli intervistati sono 23 (per un totale di 1.538 persone); vanno poi aggiunti 105 casi la cui nazionalità non risulta dal questionario.

I gruppi più numerosi sono rappresentati, nell'ordine, da Marocchini, Ghanesi, Tunisini Senegalesi, Nigeriani, Pakistani, Indiani e Albanesi, che complessivamente comprendono l'86.5% del campione. Altri gruppi significativi risultano gli Egiziani, i Filippini, i Somali, i Cinesi, gli Eritrei, i Rumeni e i membri delle due etnie dello Sri Lanka (Cingalesi e Tamil). (Tav. 1)

Se si considerano le rispettive incidenze percentuali, questa composizione del campione si discosta sensibilmente da quella degli stranieri residenti in regione, quali risultano dai dati delle anagrafi; appare in particolare vistosa la divergenza per ciò che riguarda i gruppi Albanese e Cinese, e sicuramente sottostimate le presenze di soggetti provenienti dall'Europa Orientale, che vengono segnate in costante aumento.

Nei colloqui di approfondimento sono emerse al riguardo diverse possibili spiegazioni; qui ci si limita a registrare che esse si riferiscono a due diversi ordini di considerazioni attinenti a caratteristiche differenti dei diversi gruppi: differenze di composizione per età e sesso e di anzianità di presenza in regione o in Italia da un lato; differenze relative al settore e al tipo di attività prevalenti dall'altro. Certa sembra comunque l'importanza del fattore tempo, nello studio di processi che soprattutto negli anni più recenti in Emilia Romagna appaiono fortemente accelerati.

Ad esempio, come si vedrà considerando i dati relativi alle anzianità di presenza in Italia, è possibile ipotizzare fondatamente che tra presenza effettiva e acquisizione della residenza intercorrano tempi diversi per ragioni varie, in parte riconducibili anche a caratteristiche e a collocazioni dei soggetti e/o dei gruppi nazionali di

appartenenza, ma che sembrano connesse soprattutto alla data d'ingresso nel paese³.

Per ciò che concerne la divergenza segnalata tra la composizione per nazionalità degli intervistati e quella dei residenti ufficialmente registrati, essa sembra comunque in prevalenza attribuibile a quattro circostanze principali: la presenza di soggetti da tempo in Italia, con la residenza anagrafica in comuni di altre regioni; la presenza di soggetti immigrati di recente e non ancora in possesso di residenza; le differenze intercorrenti tra i diversi gruppi nazionali presenti, in termini di saggio d'attività (connesse, ad esempio, al numero di minori o comunque di non attivi giunti per ricongiungimento familiare); il peso relativo differente dei settori d'attività considerati sulla composizione della domanda di forza lavoro a cui ha corrisposto l'offerta rappresentata dagli intervistati.

Infine, consideriamo la composizione degli intervistati per classi d'età e genere. La più nutrita risulta essere la fascia compresa tra i 30 e i 44 anni, seguita da quella tra 20 e 29 anni che insieme comprendono l'88.7% dei soggetti. Questa cifra conferma una circostanza largamente nota in letteratura e carica di implicazioni per ciò che riguarda il futuro (soprattutto nell'ipotesi che nel medio termine non si verificano variazioni delle tendenze demografiche che interessano la popolazione autoctona e quella immigrata, e dei ritmi di incremento delle presenze straniere determinati dal fabbisogno di forza lavoro del tessuto produttivo e di servizi): l'età media degli immigrati, in particolare quando si tratta di prima e seconda generazione (com'è in Italia), è in generale nettamente inferiore a quella degli autoctoni, e ciò vale – sia pure in misura relativamente meno accentuata – anche se si considerano esclusivamente i soggetti in età lavorativa. (Tav. 2 e 3)

Ulteriori informazioni possono poi essere ricavate disaggregando il dato relativo all'età in riferimento al genere e alla nazionalità degli intervistati.

Quanto al genere, è possibile vedere come anche le lavoratrici risultino concentrate nelle due fasce d'età più rappresentate, ma con

³ Infatti, come si dirà meglio, tra coloro che sono giunti in Italia più recentemente è decisamente più alta la percentuale di persone arrivate direttamente nella provincia in cui oggi risiedono.

due differenze rispetto ai maschi: sono nettamente più numerose, in percentuale, nella fascia 20-29 e altrettanto nettamente meno in quelle 30-44 e oltre 45. La discussione su questi dati, nel corso di colloqui di approfondimento, ha da un lato confermato come esperienza comune che l'età media delle lavoratrici in regola (ovvero non in nero) risulti in generale inferiore a quella dei maschi, ma anche permesso di precisare come in un numero elevato di casi ciò corrisponda ad una minore durata del rapporto di lavoro regolare. In altri termini, esisterebbe una soglia di età oltre la quale elementi come la maternità e il crescere dell'impegno in attività riproduttive connesse alla famiglia restringerebbero drasticamente, in termini sia quantitativi sia qualitativi, il ventaglio di opportunità lavorative extra domestiche delle donne immigrate, confinando molte di esse di fatto nella sfera dei lavori precari, saltuari, meno tutelati. In proposito può suonare significativo il fatto che delle 306 intervistate, 203 (di cui 126 nubili) non abbiano figli o abbiano un solo figlio⁴. A ciò va però aggiunto che anche rispetto a questo argomento dai colloqui sono emerse distinzioni e precisazioni attinenti a differenze tra i diversi gruppi nazionali.

Ritornando alla composizione per classi d'età degli intervistati, l'età media più elevata (fermo restando che la maggioranza in cifre assolute appartiene comunque alla fascia 30-44 anni) si rileva nel gruppo Marocchino, che è anche, come s'è visto, il più nutrito. Variamente più bassa invece quella dei restanti gruppi elencati come principali, nei quali considerevole appare la percentuale dei ventenni sul totale. Quest'ultima notazione vale anche per altri gruppi segnalati. (Tav. 5 e 6)

⁴ Probabilmente a quest'ordine di considerazioni va ricondotta la relativa scarsità di lavoratrici nella composizione del campione (306, pari al 19% circa del totale degli intervistati), già ricordata nelle pagine introduttive.

1.2 Stato civile, composizione delle famiglie e progetti di ricongiungimento

Dei 1.639 intervistati di cui è noto lo stato civile, il 68.7% risulta sposato. (Tav. 4)

Tale percentuale però varia in rapporto al genere: infatti è nettamente inferiore tra le lavoratrici (58% circa, contro il 71% dei maschi). Il fatto, comunque vistoso, che poco meno di metà delle intervistate sia nubile, può per altro essere giustificato dalla loro età media, inferiore di quella maschile.

Per comprendere meglio quale sia la condizione dei soggetti, è sembrato però interessante prendere in esame la presenza o meno in Italia dei rispettivi nuclei familiari. Si scopre così che convivono con la famiglia o parte di essa il 68.% delle donne e il 48 % circa degli uomini; in altre parole, gli intervistati che vivono nel territorio emiliano come “singles” (perché immigrati individualmente dal proprio paese o da quello in cui la famiglia è in origine immigrata, oppure in seguito a separazioni avvenute in Italia) sono il 32% delle donne e più della metà degli uomini. (Tav. 5)

Un’idea approssimativa di quanti siano i soggetti per i quali la condizione di “singles” è il portato di un esplicito progetto migratorio è ricavabile dal fatto che circa il 38% delle intervistate e il 28% degli intervistati dichiarino di non progettare ricongiungimento familiare, e che rispettivamente un altro 34% delle prime e il 37% dei secondi rimandi comunque tale prospettiva ad un futuro non meglio definito. In cifre assolute, ciò equivale a dire che su 1014 soggetti che hanno risposto alla domanda in questione, 345 hanno dichiarato di prevedere di ricongiungersi “presto” con la famiglia (o con la parte di essa ancora lontana, in patria, in altri paesi di immigrazione o in altre regioni italiane); 369 hanno risposto “sì, ma in futuro”; 300 hanno escluso tale prospettiva. (Tav. 7)

Considerando infine l’età, la condizione di “singles” si riscontra in percentuale nettamente superiore alla media nella classe da 20 a 29 anni; ed è tra questi giovani (insieme a quelli di età tra 14 e 19 anni) che si rileva anche il disinteresse più diffuso per il ricongiungimento familiare. (Tav. 9 e 10)

Consideriamo infine – per concludere questo paragrafo – qualche dato sulla consistenza dei nuclei familiari ai quali s'è finora alluso. In proposito occorre però premettere un breve avvertimento: considerato il tema specifico che questa ricerca si è proposta di affrontare, sarebbe apparso perlomeno incongruo (e sarebbe stato per altro verso certamente velleitario) pretendere di approfondire una tematica così complessa qual è quella relativa alla varietà di significati che il termine “famiglia” ha nelle società (o nelle culture etniche o regionali) in cui i soggetti appartenenti alle differenti componenti dell’immigrazione hanno ricevuto la loro socializzazione primaria. In considerazione di ciò (e pur nella consapevolezza che in tal modo si escludevano dal campo di osservazione elementi utili ad una comprensione più fine della complessità dei problemi stessi sui quali ci si proponeva di sviluppare l’indagine) nella fase di impostazione della ricerca si è deciso di limitare alla sola rilevazione del numero di figli gli interrogativi del questionario riguardanti i nuclei familiari. Ciò premesso, dalla già citata tabella 5, si ricava il seguente panorama complessivo: il 44.5% circa non ha figli; seguono, in ordine decrescente di consistenza, i gruppi che dichiarano, rispettivamente, di avere 2 figli (20.7%), 1 figlio (15.4%), 3 figli (10.9), più di 3 figli (8.5%).

Ponendo tali dati in rapporto con le fasce d’età a cui appartengono gli intervistati, risulta poi che il 74% dei ventenni e un terzo circa dei trentenni non ha figli, mentre nella fascia degli oltre 45enni la maggioranza relativa ne dichiara più di 3 (35.5%).

1.3 I livelli d’istruzione conseguiti in patria e in Italia

La difficoltà principale per la rilevazione esatta dei livelli d’istruzione degli immigrati è notoriamente costituita dalle notevoli differenze esistenti tra i diversi sistemi scolastici dei paesi da cui provengono, e tra quelli e l’italiano.

Per sopperire almeno in parte a tale difficoltà, anche in considerazione del fatto che questo dato si è rivelato significativo nello sviluppo della ricerca, nei colloqui di approfondimento si è

posta specificamente la questione di come valutare i dati prodotti in merito attraverso le interviste (vedansi in appendice le tabelle relative ai titoli di studio conseguiti in patria e in Italia). Si è così giunti ad elaborare una classificazione dei livelli di scolarizzazione raggiunti in patria, definiti: “di base”, “intermedio”, “superiore”. (Tav. 11)

La tabella 11 evidenzia i risultati così ottenuti. Vale la pena di registrare il fatto che del gruppo “superiore” fanno parte 125 persone che in patria frequentavano l’università e 52 laureati. Differenze emergono però a seconda della nazionalità e dell’età. Considerando le diverse nazionalità, si può constatare che, tra quelle più rappresentate, i Marocchini, sono fortemente presenti nel livello “superiore”, sebbene in percentuali più basse di quanto non lo siano sul totale degli intervistati; l’inverso vale – rispetto al gruppo “intermedio” – per i Ghanesi, gli Albanesi e i Nigeriani e infine, nel gruppo “di base”, per Tunisini, Senegalesi e Indiani. I Pakistani risultano invece presenti a tutti e tre i livelli di scolarizzazione con percentuali che praticamente coincidono con quella del gruppo nazionale sul totale degli intervistati.

Ripetendo l’operazione con riferimento all’età, il quadro risulta poi il seguente: la percentuale di 30-44enni nel livello “superiore” supera la media relativa al totale degli intervistati, (con la quale invece praticamente coincide nei gruppi “intermedio” e “di base”). (Tav. 12)

La stessa cosa vale per la fascia dei ventenni rispetto al livello di scolarizzazione “intermedio” (però con presenze di maggiore rilievo in ambedue gli altri). Gli oltre 45enni sono invece presenti nel livello “di base” in misura maggiore del totale degli intervistati, e nel gruppo “superiore” in misura minore⁵. A ciò vanno aggiunte le informazioni relative ad eventuali titoli di studio conseguiti presso

⁵ Come si avrà ancora occasione di osservare, incrociando questi dati con quelli relativi all’anzianità di presenza in Italia sembra legittimo concludere che i primi ad intraprendere l’“avventura” migratoria siano stati i più intraprendenti, indipendentemente dal grado di scolarizzazione. Sono seguiti in un secondo tempo – con cautela – i più scolarizzati; poi sembra essersi avviato un processo tipo catena migratoria che coinvolge tutti.

scuole italiane. Le risposte in proposito sono in misura superiore al 75% negative.

Dei 260 casi positivi, i gruppi più numerosi riguardano la licenza di scuola professionale e il conseguimento della licenza elementare o media. (Tav. 13)

Sembra significativo che quasi la metà di questi in base alla classificazione precedente (scolarizzazione in patria) risulti essere di livello “intermedio” o “superiore”, circostanza che suggerisce che nel complesso l’obiettivo principale perseguito sia l’apprendimento o il perfezionamento della lingua italiana. Ciò sembra emergere d’altra parte anche dalle risposte alla domanda – posta in un’altra sezione del questionario – sull’utilizzazione del tempo libero, dove l’alta frequenza di intervistati che, fra le alternative elencate, scelgono “altro”, in parecchi casi accertati nasconde la partecipazione a corsi di italiano organizzati da amministrazioni locali o gruppi di volontariato.

Seguono, per numerosità, le frequenze a scuole medie superiori, mentre soltanto 26 sono i casi di iscrizione ad una Università italiana e 8 gli intervistati in possesso di una laurea conseguita dopo l’ingresso in Italia.

Si può aggiungere che l’elaborazione successiva di questi dati ha evidenziato una correlazione positiva tra i livelli d’istruzione di partenza e quelli raggiunti in Italia, in particolare per i diplomi professionali e universitari.

1.4 Precedenti esperienze migratorie

Per il 65% degli intervistati la venuta in Italia è la prima esperienza di migrazione.

Degli altri, la maggioranza ha già trascorso in passato periodi più o meno lunghi in paesi di continenti diversi da quello di nascita, per lavoro oppure a seguito della famiglia, oppure ha lavorato in altri paesi del proprio continente; pochi sembrano invece essere precedentemente emigrati dalle aree d’origine in altre aree del proprio paese, e solo successivamente – non avendo così trovato una

collocazione soddisfacente – essersi risolti ad emigrare al di fuori di esso. (Tav. 14)

Considerando le nazionalità più rappresentate tra gli intervistati, si nota che il gruppo pakistano presenta la percentuale più alta di soggetti con esperienze precedenti in altri continenti, seguito in ciò a sensibile distanza da indiani e marocchini, ghanesi e senegalesi.

Di altri paesi del proprio continente hanno invece esperienza prevalente gli albanesi, tra i quali si riscontra anche la percentuale più alta di migranti in patria.

Altre presenze relativamente significative sono ancora quelle dei senegalesi, dei ghanesi e dei tunisini per ciò che riguarda il lavoro in paesi confinanti col proprio⁶. Inoltre, le percentuali secondo cui gli intervistati si distribuiscono nei quattro gruppi variano in misura significativa soprattutto in rapporto al genere. È infatti alla prima esperienza il 77% delle donne, circostanza che sembra anche in questo caso almeno in parte riconducibile alla differenza dell'età media tra i due sessi. Altrettanto sensibile è poi la differenza per ciò che riguarda l'emigrazione in altro continente o in altro paese del continente di nascita. Soltanto le esperienze di migrazione all'interno sembrano avere coinvolto in misura analoga femmine e maschi.

È opportuno osservare che ovviamente questi ultimi dati risentono forse più di altri – in termini di rappresentatività rispetto all'universo dei lavoratori immigrati – della composizione del campione in termini di nazionalità. In particolare, si pensa allo scarso peso che in esso hanno gruppi a forte (in alcuni casi addirittura preponderante) presenza femminile, largamente presenti in Italia. È ad esempio prevedibile che un approfondimento della ricerca in direzione di un gruppo già oggi presente in misura consistente –nell'ambito regionale e soprattutto segnalato certamente in crescita, come quello cinese, modificherebbe il quadro delineato in questo paragrafo.

Infine va segnalato che la quota di persone con percorsi migratori più complessi risulta più elevata col crescere dell'età nonché –

⁶ Va comunque tenuto presente che le risposte ottenute su questo argomento non permettono in realtà di registrare quanti di coloro che hanno precedenti esperienze di lavoro all'estero siano anche migrati all'interno del proprio paese.

seppure in misura minore – dell’anzianità di presenza in Italia e del livello di scolarizzazione.

1.5 La scelta dell’Italia come meta

Infine – prima di prendere in esame i dati relativi ai motivi che hanno indotto gli intervistati ad emigrare – è forse interessante vedere in che misura – essendo liberi di scegliere un paese europeo dove immigrare – avrebbero deciso di venire in Italia. (Tav. 15)

Alla domanda in proposito hanno risposto affermativamente 1008 intervistati (pari al 64% circa del totale), negativamente 559 (36% circa).

In generale, più alte percentuali di risposte favorevoli all’Italia come meta di migrazione si riscontrano, in misura statisticamente significativa, tra i soggetti meno scolarizzati e di più recente immigrazione; in termini di fasce d’età, tra gli ultra quarantacinquenni; in termini di genere, tra le donne; e suddividendo gli intervistati per anzianità di presenza in Italia, nella fascia da 2 a 5 anni. Per converso, le percentuali più alte tra coloro che avrebbero preferito – potendo – immigrare in un altro paese europeo (o che ancora oggi considerano l’Italia come tappa provvisoria) si riscontrano, in termini di età, nella fascia tra i 14 e i 19 anni e tra i trentenni; in termini di genere, tra i maschi; in termini di anzianità di presenza in Italia, tra coloro che sono presenti da più di sei anni (6-10 e più di 10).

A ciò si può aggiungere che nel corso di diversi colloqui di approfondimento, in particolare da parte di soggetti con maggiore anzianità d’immigrazione si è sostenuto che una parte considerevole di coloro che sono immigrati in Italia nel corso degli anni ‘80 e agli inizi dei ‘90 la pensasse come prima tappa di percorsi diretti altrove; molti avrebbero successivamente modificato tale progetto soprattutto dopo essersi trasferiti dal Mezzogiorno o dal Centro verso il Nord del paese. Negli anni più recenti, il fenomeno si sarebbe poi attenuato decisamente anche tra i nuovi venuti, soprattutto in virtù del fatto di venirsi ad inserire in contesti locali nei quali da un lato l’immigrazione è sempre meno percepita come

una “emergenza”, e dall’altro gli stocks di presenze consolidate in precedenza riducono i rischi di isolamento, fortissimi invece nel decennio precedente, ed agevolano per molti versi i percorsi d’inserimento.

In questa luce, il rimanere in Italia o il tentare di trasferirsi altrove (nel caso – ovviamente – di coloro che non si concepiscono come semplici “gast arbeiter”, intenzionati a ristabilirsi in patria il più presto possibile) sarebbe ormai diventata per lo più una questione di calcolo costi-benefici che prende in considerazione – oltre le opportunità di lavoro, di guadagno e di risparmio – altri fattori di vario ordine e tipo, in grado di influenzare in senso positivo o negativo la qualità della vita di un migrante e della sua famiglia (dalle normative riguardanti gli stranieri al clima sociale e politico, alla presenza di comunità radicate di compatrioti o di forti nuclei di parenti e affini, alle caratteristiche dei sistemi di welfare, e così via: tutte cose sulle quali è in realtà più fitto e frequente di quanto non appaia lo scambio di informazioni tra conterranei e in generale tra immigrati residenti nei diversi paesi europei). Inoltre, il crescere dei ricongiungimenti familiari, pur non essendo un ostacolo assoluto alla mobilità di quel tipo, sarebbe tuttavia nella maggior parte dei casi – secondo gli interlocutori – un fattore di forte freno in tal senso, soprattutto in presenza di figli in età scolare.

Così, la prospettiva o la propensione a cambiare paese, come orientamento del progetto migratorio e/o come obiettivo effettivamente praticabile, si restringerebbe ad una fascia relativamente minoritaria di migranti, composta in prevalenza da giovani e giovanissimi “singles” o da gruppi il cui modello migratorio consolidato esclude, o riduce al minimo indispensabile a sopravvivere, gli investimenti rivolti a radicarsi nei contesti sociali e territoriali di approdo.

1.6 I motivi dell’emigrazione

La domanda del questionario relativa alle ragioni che hanno determinato la decisione di emigrare prevedeva la possibilità di dare fino a tre risposte. Com’era probabilmente prevedibile i due gruppi

più folti di risposte individuano come obiettivi principali la ricerca di lavoro ed il miglioramento della situazione economica, che ricorrono, rispettivamente nel 58% e nel 55% delle risposte. Notevole, come mostra la tavola 16, è però il numero di intervistati che dichiarano di essere emigrati anche per “dare un futuro migliore ai propri figli”, “conoscere il mondo”, “imparare un mestiere”, “ricongiungimento familiare”.

Per ordine di frequenza, seguono nell’ordine “per conoscere il mondo” (54), “per ricongiungersi con i familiari” (48), “per motivi di studio” (32), “per sfuggire alla guerra” (31), “per imparare un mestiere” (23), “per motivi politici, razziali o religiosi” (22).

L’analisi delle combinazioni prese due a due delle risposte al motivo dell’emigrazione mostra i seguenti “modelli”:

- a. la “ricerca di un lavoro” risulta controcorrelata a tutte le altre risposte e si presenta come l’unica motivazione all’emigrazione che sembra essere espressione di un’esigenza di base minima di sussistenza; essa inoltre non si associa a nessun’altro progetto familiare o di miglioramento della condizione socio-professionale;
- b. la risposta: il “miglioramento della condizione economica” appare invece parte di un “modello” più di prospettiva della famiglia, in quanto si associa positivamente al futuro dei figli;
- c. altro “modello” motivazionale, di tipo individuale, riguarda chi ha l’esigenza di migliorare il proprio investimento nella conoscenza: “motivi di studio”, si associa positivamente solo con “conoscere il mondo”;
- d. infine il “ricongiungimento familiare” non risulta correlato con altre risposte: sembra essere anch’esso una motivazione di base, isolata, che riguarda esclusivamente l’unità della famiglia.

Dall’incrocio con il sesso, poi, si deduce che la componente femminile fosse meno in rilievo, nel progetto migratorio, la “ricerca di un lavoro” (che come si è visto non è legata a motivazione d’altro genere), ma si caratterizza invece per un maggiore interesse al “futuro dei figli” e al “ricongiungimento familiare”.

Per altro verso, i più scolarizzati esprimono una maggiore propensione per “conoscere il mondo” e “motivi di studio” dei meno scolarizzati; questi ultimi sono più presenti nelle risposte: “ricerca di un lavoro” e “migliorare la condizione economica”.

Infine, correlando le risposte con i dati relative all’età e all’anzianità di presenza in Italia, emerge come i più giovani e gli individui appartenenti all’ultima ondata migratoria siano significativamente più motivati nella scelta migratoria da ragioni quali “ricongiungimento familiare” e “interesse a imparare un mestiere”. Tra i più giovani emerge anche una forte motivazione a conoscere il mondo. Per converso i più anziani hanno come principale motivo “dare un futuro ai figli”.

1.7 Il lavoro in patria

Nella letteratura sui movimenti migratori si incontra di frequente l’osservazione che i migranti – di regola – non appartengono ai settori più poveri, o più marginali, né delle società da cui provengono né degli strati sociali a cui – all’interno di quelle – appartengono.

Nella misura in cui il dato su occupazione/disoccupazione si può supporre significativo in tal senso, le nostre interviste sembrano confermare tale osservazione. Infatti, soltanto il 23% circa dei soggetti, nel periodo in cui ha deciso di emigrare, era in condizione di disoccupazione, contro una maggioranza (superiore al 53%) di occupati. Per ciò che riguarda gli altri, il nucleo più significativo è quello degli studenti. In ultima posizione i non occupati (non in cerca di lavoro in patria). (Tav. 17)

In termini di età, il grosso di coloro che in patria erano disoccupati appartiene oggi alle classi 20-29 e 30-44 anni, ma soltanto nella prima la percentuale di disoccupati risulta superiore a quella calcolata sul totale (quasi 17%).

Se si tiene conto del fatto che – come si vedrà nelle pagine seguenti – una parte considerevole dei trentenni e la maggioranza assoluta dei ventenni risultano essere presenti in Italia da più di sei anni, e che a questi gruppi d’età – come si è detto – appartiene più dell’80% degli

intervistati, sembrerebbe ragionevolmente confermato che la disoccupazione in patria non sia stata la principale ragione che ha determinato la decisione di emigrare, se non per una parte la cui componente più visibile è costituita da soggetti arrivati ventenni o meno che ventenni negli anni '90. D'altra parte, qualche fondato dubbio sul reale ammontare di coloro per i quali la disoccupazione è stata la molla di partenza può sorgere – oltre che dalla frequenza con cui la ricerca di lavoro (come si è visto) ricorre tra le motivazioni dichiarate – dalla constatazione che alla medesima fascia di età (gli attuali 30-44enni) appartiene anche la quota principale di coloro che all'atto dell'emigrazione erano studenti.

Certamente sulla disoccupazione in patria incide il livello d'istruzione: i meno scolarizzati sono in misura più che doppia disoccupati rispetto ai più scolarizzati e sono anche il doppio nei non attivi e soprattutto sono quasi assenti tra gli studenti. (Tav. 18)

A tal proposito, si è rivelato interessante lo studio della condizione lavorativa nel paese d'origine in rapporto agli anni di permanenza in Italia. Se si considera che, come si è visto, per oltre il 70% l'Italia è il primo paese d'immigrazione, il numero di anni di permanenza in Italia coincide infatti in larga misura con la vicenda emigratoria degli intervistati.

Il numero di anni di permanenza in Italia risulta associato alla condizione di occupazione in patria: infatti, mentre coloro che sono in Italia da più di dieci anni hanno dichiarato di essere stati occupati in patria nel 59% dei casi, quelli che sono in Italia da meno di due anni erano occupati solo nel 43% di casi. Il dato è ancora più evidente nel caso dei disoccupati in patria, che risultano essere soprattutto quelli di recente immigrazione (oltre il 36%, contro il 15% di quelli di più antica immigrazione). Il fatto che fra i più recenti immigrati vi siano, oltre a una maggiore quota di disoccupati, anche una maggiore quota di inattivi e soprattutto una presenza dimezzata di studenti rispetto alla generazione di più antica immigrazione, fa ritenere che la spinta più importante per gli immigrati recenti non sia stata la disoccupazione, quanto un diverso mix di fattori di carattere anagrafico/comportamentale che ha il seguente identikit: più donne, (che sono mediamente più giovani) e individui meno scolarizzati e meno propensi ad ottenere un titolo di

studio nel nostro paese. Inoltre questa quota di immigrati di recente insediamento in Italia (due anni) è più giovane (il 62% ha meno di 30 anni), rispetto a coloro che sono in Italia da più di dieci anni (il 12% ha meno di 30 anni); di conseguenza si tratta di persone celibi o nubili, che vivono sole, non hanno figli e no progettano il ricongiungimento a breve (circa il doppio di quelli che sono in Italia da lungo tempo).

Consideriamo ora l'insieme di coloro che in patria erano occupati, tre quarti circa dei quali come dipendenti, il 23% come lavoratori autonomi (solo l'1.5% ha detto di aver vissuto ambedue le condizioni). In ambedue i gruppi, la maggioranza lavorava nel commercio o in "altri servizi", ma in proporzioni diverse. Gli ex commercianti sono il nucleo più ragguardevole degli ex autonomi, seguiti nell'ordine da addetti ai servizi e agricoltori; il residuo 11% risulta suddiviso in parti pressoché eguali tra edilizia e industria non meglio definita. (Tav. 19)

Tra gli ex dipendenti, il nucleo principale era invece quello degli addetti a servizi vari, al quale seguivano i lavoratori industriali, e solo al terzo posto gli occupati nel commercio, la cui percentuale non si discosta molto da quella dei lavoratori agricoli; all'ultimo posto gli ex edili. (Tav. 20)

Si possono comunque constatare forti differenze di genere: in patria tra le donne era nettamente più frequente l'occupazione nei servizi (attorno al 50% sia tra i dipendenti che tra le autonome). Tra i dipendenti maschi la maggioranza (57% circa) si ripartisce in misura pressoché equivalente tra quel settore e le attività industriali; tra gli autonomi invece il nucleo più nutrito è di ex commercianti, e più frequente che tra i primi risulta la presenza di ex contadini.

Inoltre, (sia per autonomi che per dipendenti) dall'incrocio con i dati sui titoli di studio si evidenzia una maggior presenza di meno scolarizzati tra coloro che lavoravano in agricoltura ed edilizia, mentre i più scolarizzati compaiono in numero superiore tra gli ex addetti ai servizi, e quelli di fascia intermedia tra gli ex addetti all'industria.

Stando ai commenti e alle precisazioni raccolte nel corso delle stesse interviste o dei colloqui di approfondimento, le imprese di cui si parla per ciò che concerne sia il lavoro autonomo sia i dipendenti

sono in netta prevalenza piccole e piccolissime: a carattere per lo più artigiano quelle industriali, edili e di servizi; piccoli negozi o bancarelle di ambulanti quelle commerciali; contadine e/o pastorali familiari quelle agricole. Fanno eccezione, tra gli ex lavoratori dipendenti, alcuni provenienti da aree particolari: ad esempio quelli di Kouribga (Marocco), dove è presente l'industria dei fosfati; o altre, dove sono insediate industrie di maggiori dimensioni (nell'Europa dell'est e in Asia quelle nominate) oppure dove sono presenti impianti petroliferi, o ancora dove in agricoltura è praticabile la monocoltura su larga scala.

Altra precisazione è che in molti casi la professione dichiarata era quella principale (o prevalente in termini di tempo), ma non escludeva altri lavori: frequenti sono ad esempio i casi citati di pendolarismo tra edilizia e agricoltura, tra piccolo commercio e servizi vari e così via, così come – per altri versi – gli intrecci tra lavoro autonomo e dipendente (che, come si è detto, solo l'1.5% degli intervistati ha esplicitato) e l'alternarsi di periodi di occupazione e disoccupazione, stagionale e non.

Per inciso, si può notare che dalle interviste su questo argomento emerge anche che in molti casi la combinazione tra diversi tipi di lavoro implicava frequenti spostamenti all'interno del paese d'origine.

Ciò potrebbe apparire contraddittorio rispetto al numero relativamente piccolo di intervistati che ha dichiarato esperienze di migrazione interna, ma invece in realtà può suonare a conferma del fatto che quel numero sottostima il fenomeno⁷.

Infine, può essere interessante osservare come dall'incrocio dei dati relativi all'occupazione in patria con quelli sull'occupazione attuale risulti – per gli ex dipendenti eccettuati gli edili – una chiara tendenza ad inserirsi nello stesso settore (Tav. 21), circostanza che non si verifica invece per gli ex autonomi.

⁷ È ragionevole ipotizzare, infatti, che anche molti di coloro che hanno dichiarato precedenti esperienze di periodi di emigrazione all'estero – nello stesso o in altri continenti – in precedenza o negli intervalli tra tali periodi abbiano partecipato come singoli o come nuclei familiari ai processi di inurbamento in corso in tutti i paesi rappresentati nel campione, ma che a posteriori – dal vivo di un'esperienza migratoria più radicale – tendano a non considerare tale quella degli spostamenti in patria.

Nessun rapporto sembra intercorrere tra la distribuzione settoriale dell'occupazione in patria e l'anzianità di presenza in Italia. In altre parole, nell'arco di tempo in cui si sono succeduti gli arrivi dei diversi scaglioni d'immigrati non sembra aver agito alcun meccanismo di selezione settoriale dell'offerta migratoria (il che fa presumere che nei paesi d'origine, complessivamente, non vi siano state modifiche strutturali tali da determinare mutamenti significativi in tal senso, ma che potrebbe anche significare, almeno per alcuni di essi, che se processi di cambiamento sono in corso, essi stanno attraversando una fase nella quale l'effetto-spinta di sopravvenute eccedenze di popolazione ancora prevale sugli effetti attesi di modificazione della struttura occupazionale delle aree coinvolte). Sembra però opportuno aggiungere che quella constatazione suggerisce anche un'altra ipotesi: che nel medesimo arco di tempo non abbia agito alcun meccanismo di selezione settoriale neppure della domanda in Italia.

Cap 2. LA PRIMA FASE DELLA PRESENZA IN ITALIA

2.1 Anzianità di presenza e percorsi interni

La maggioranza degli intervistati (92% circa) è in Italia da più di due anni. Essa si articola in 3 gruppi d'anzianità di presenza, di entità pressoché equivalenti. (Tav. 22)

Un 30% circa appartiene cioè al settore dell'immigrazione che ha avuto sicuramente l'opportunità di regolarizzare la propria presenza in virtù della legge del 1986 (che riguardava esclusivamente i lavoratori dipendenti) o di quella successiva del 1990, la cosiddetta Martelli, di portata più ampia; un altro 31% al gruppo di coloro la cui anzianità di presenza varia tra 6 e 10 anni. Il gruppo rimanente (31% circa) comprende presenze la cui durata varia da 2 a 5 anni. A quelli infine va aggiunto il 7.3% di soggetti che sono in Italia da meno di 2 anni.

Quanto alla composizione dei diversi gruppi, dalle tabelle 23, 24 e 25 si evidenzia che:

- la maggioranza delle intervistate (più del 52% contro il 35% circa degli uomini) è immigrata da meno di 5 anni, (e il 12%, tra queste, da meno di 2); per contro, il 33% circa degli uomini è presente in Italia da più di 10 anni, e il 32% da almeno 6;
- la netta maggioranza dei trentenni e dei quarantenni è in Italia da più di 6 anni (6-10 o oltre10), quella dei ventenni e dei 14-19enni, da meno di 5 anni (meno di 2 o da 2 a 5);
- la percentuale di appartenenza al gruppo di maggiore anzianità di presenza in Italia cresce con l'elevarsi del livello di scolarizzazione.

È opportuno comunque tener conto del fatto che il quinquennio 1986/1990, per ciò che riguarda l'immigrazione in Italia, può essere definito uno spartiacque. Infatti da tale data gli immigrati già presenti hanno avuto, in virtù delle suddette leggi, la possibilità di uscire dalla specie di limbo in cui le carenze di normative specifiche

li confinava; e non è privo di significato il fatto che ciò sia coinciso – come è noto – con l’ingrossarsi dei flussi di trasferimento di lavoratori stranieri dalle regioni meridionali verso il nord del paese, nel quale avevano già appreso essere più abbondanti le possibilità e più favorevoli le condizioni di lavoro, subordinate però in larga misura al possesso di un regolare permesso di soggiorno. A quell’insieme di lavoratori – come s’è detto – appartiene il gruppo più anziano degli intervistati e – in tutta probabilità – una buona parte di coloro la cui anzianità di presenza risulta compresa tra i 6 e i 10 anni. Tutti gli altri, ovvero coloro il cui ingresso in Italia data da meno di nove anni, hanno dovuto attendere -per regolarizzare la loro presenza – le cosiddette “sanatorie” del 1995 e 1998, eccettuati coloro che sono entrati con altre modalità (ricongiungimenti, chiamate nominative, riconoscimento dello status di rifugiato, od altro). In altri termini, vale in primo luogo la pena di sottolineare che praticamente quasi tutti gli intervistati presenti e in buona misura residenti nei comuni della provincia in cui lavorano – hanno dunque trascorso in Italia un periodo più o meno lungo come irregolari o clandestini, senza per altro che tale condizione abbia comportato (per riferirci ad uno sciagurato stereotipo oggi circolante) un loro passaggio nelle schiere dei malfattori, né – per altro verso – il loro languire nella disoccupazione.

Oggi, risultano tutti regolarmente presenti e in buona misura hanno ottenuto la residenza nei comuni della provincia in cui lavorano. Ma quali sono stati i loro percorsi nel periodo intercorso tra l’ingresso in Italia e l’inserimento nel luogo di lavoro attuale? Infatti, dalla tabella ottenuta incrociando i dati riguardanti l’anzianità di presenza in Italia da un lato e nel posto di lavoro attuale dall’altro (tabella sulla quale si avrà occasione di ritornare più analiticamente in seguito), si può constatare, ad esempio, che mentre, come si è visto, il 61% degli intervistati è in Italia da almeno 6 anni, nell’85% dei casi l’anzianità nel posto di lavoro

attuale è inferiore a 5 anni (addirittura inferiore ad 1 anno nel 25% dei casi).

Per contro, soltanto il 4% degli intervistati lavora da più di 10 anni nell’azienda attuale).

Essendo i soggetti in questione ancora in Italia (non è infatti da escludersi che una parte di persone arrivate negli stessi periodi non ci sia più, ma purtroppo non sono disponibili a tutt'oggi dati, ufficiali e non, al riguardo), sembra improbabile che abbiano trascorso periodi così lunghi come disoccupati: se non altro, perché in tal caso sarebbe stato per loro difficile ottenere il rinnovo dei permessi di soggiorno.

I dati sui loro percorsi di cui disponiamo riguardano gli spostamenti all'interno del territorio italiano e i lavori svolti in Italia prima dell'attuale. Dalle risposte riguardanti il primo argomento, risulta che più di un terzo degli intervistati non ha abitato in province diverse dall'attuale. (Tav. 26)

Questa percentuale risulta in realtà assai più alta tra le donne e tra coloro che sono in Italia da non più di 2 anni, e – per contro – decisamente più bassa soprattutto tra coloro la cui presenza varia tra 6 e 10 anni. (Tav. 27 e 28)

La ragione di questo fatto va probabilmente ricercata in cambiamenti intervenuti dal lato della domanda di forza lavoro, nel senso di una maggiore apertura del mercato alla manodopera straniera. Non va però dimenticato ciò che si è osservato in precedenza sugli effetti di orientamento dei flussi più recenti esercitati dal crescere dei gruppi stabilmente in

Tra quelli invece che hanno abitato in altre regioni (il 63% del totale degli intervistati), il gruppo più numeroso ha risieduto soprattutto in regioni del Mezzogiorno, seguito, nell'ordine, da chi ha circolato prevalentemente nel Centro e nel Nord.

Anche in questo caso si constatano significative differenze connesse all'anzianità di presenza in Italia. In particolare, tra gli immigrati da non più di 5 anni la percentuale di coloro che hanno abitato nel Mezzogiorno risulta molto inferiore alla media (dato, questo, che appare coerente con quello sugli ultimi venuti sottolineato sopra)⁸.

⁸ L'unico caso che appare discordante rispetto a quest'ultima osservazione è quello del gruppo Albanese, che pur presentando una maggiore incidenza di persone arrivate in Italia più di recente, tocca anche uno dei livelli più alti di passaggi nel Mezzogiorno (47.4%).

Altrettanta coerenza si può rilevare nel fatto che le percentuali più forti di passaggi nel Mezzogiorno riguardano invece i gruppi di coloro che sono in Italia da più di 6 anni.

Di qualche interesse può anche essere la constatazione che la percentuale più alta di persone che conoscono solo la provincia in cui sono attualmente, si riscontra tra i soggetti che non hanno precedenti esperienze di migrazione.

2.2 Le precedenti esperienze lavorative in Italia

Vediamo ora l'aspetto dei percorsi, quello del lavoro. (Tav. 29)

La maggioranza – com'è ovvio – nel periodo che intercorre tra l'ingresso in Italia e l'inizio del lavoro che svolge oggi dichiara di aver lavorato (80% circa del totale). Il 20% che dichiara il contrario è sostanzialmente determinato dalle percentuali che questa risposta registra, successivamente, tra coloro che all'atto dell'ingresso erano certamente minorenni (Tav. 30), tra le intervistate (Tav. 31), tra i soggetti di più recente immigrazione (Tav. 32).

Vi si è poi segnalato che al riguardo si registra anche un certo numero di non risposte, in buona misura addebitabili secondo gli intervistatori a reticenza degli intervistati. Inoltre, in analogia con l'osservazione fatta in chiusura del paragrafo precedente, anche questa risposta negativa registra la percentuale più alta tra coloro che dell'Italia conoscono solo la provincia di residenza.

Quanto ai lavori svolti dai soggetti che hanno risposto positivamente, l'idea generale che si ricava dalle interviste, di là dalle percentuali (che frequentemente sono risultate significative dell'importanza che gli intervistati attribuivano all'aver lavorato in determinati settori, piuttosto che del tempo impiegato nell'uno piuttosto che nell'altro questi), è quella di una forza di lavoro caratterizzata da estrema mobilità, oltre che in termini territoriali, intersettoriale, in quanto condizionata da due esigenze: quella, immediata, di trovare un lavoro (per sopravvivere, per certificare la propria presenza regolare, per avere una base minima dalla quale guardarsi attorno cercando occasioni migliori) e quella, più proiettata nel tempo, di trovare

un'occupazione stabile, di qualsiasi tipo per alcuni, in determinati settori per altri⁹.

Qualche dato ulteriore aiuta comunque a comprendere meglio di che tipi di lavoro si parla, relativamente alla prima fase di esperienza in Italia.

Distinguendo tra coloro che hanno dichiarato di aver svolto prevalentemente lavori autonomi e coloro che - al contrario - hanno dichiarato lavori alle dipendenze, balza in primo luogo agli occhi l'importanza che nel primo gruppo ha il commercio. (Tav. 33 e 34)

Se poi si tiene conto che tale percentuale è determinata dalla frequenza con cui l'occupazione in tale settore si presenta nell'insieme degli "autonomi" che sono in Italia da più di sei anni (65% della fascia dei presenti da 6 a 10 anni, 53.5% dei presenti da più di dieci anni), mentre cala al 40% circa nella fascia d'anzianità di presenza da 2 a 5 anni, per risalire al 50% tra i soggetti di più recente immigrazione, non è difficile riconoscere il fenomeno al quale questo dato si riferisce: quello della diffusione dei cosiddetti

⁹ Questa osservazione permette – tra l'altro – di evidenziare come l'instabilità e l'inaffidabilità spesso addotte da imprenditori (soprattutto negli anni passati) per giustificare la reticenza ad assumere lavoratori stranieri, nella misura in cui riflettono esperienze concrete e non pura diceria o stereotipi astratti, in realtà si riferiscano a comportamenti propri di una specifica fase dei percorsi migratori dei lavoratori in questione, piuttosto che – come a volte capita di sentir dire – a caratteristiche culturali d'origine o a carenze connesse ai contesti "arretrati" nei quali è avvenuta la loro socializzazione primaria. Precisare questo aspetto della questione non significa, ovviamente, negare che origini culturali diverse possano variamente influenzare modalità, tempi e percorsi del passaggio da un ambiente lavorativo ad un altro, differentemente connotato in termini sociali e tecnologici. Per ciò che ci riguarda significa – al contrario – evidenziare come anche da questa ricerca emerga che approfondimenti adeguati dell'indagine in quella direzione presuppongano in primo luogo – sotto il profilo teorico – la consapevolezza che la cultura non è un oggetto ma un processo, e che i percorsi d'inserimento degli immigrati, in ogni loro momento e aspetto, sono la risultante di molteplici interazioni col e nel contesto d'approdo. E in secondo luogo – sul piano sperimentale – richiedono la massima attenzione e cura a distinguere preliminarmente con chiarezza le questioni e gli aspetti problematici che riguardano l'insieme dei migranti in quanto tali, in un luogo e tempo determinati, da quelli la cui interpretazione rende invece necessaria la scomposizione di tal insieme, in riferimento a elementi soggettivi che possono differenziare le modalità di rapporto dei diversi gruppi con i contesti di inserimento.

“vù cumprà”, tipico della fase iniziale di circolazione in Italia di molti immigrati degli anni ‘80 e ‘90, che è andato gradualmente riducendosi nella seconda metà del decennio scorso via via che si è evidenziata l’esistenza di una domanda non marginale che apriva ad essi l’accesso al mercato del lavoro; sopravvivendo soprattutto ad opera di nuovi venuti non ancora sistemati.

Ciò è confermato dalla constatazione che, sempre tra coloro che hanno dichiarato esperienze di lavoro “autonomo” nella prima fase di presenza in Italia, altrettanta importanza, relativamente alle stesse fasce d’anzianità citate, ha avuto l’occupazione in “altri servizi” che per lo più, per i maschi, equivale a soluzioni - per così dire - di auto-impiego precario come lavavetri, aiuti volontari presso distributori “fai da te” di carburanti, recapitatori di pizze a domicilio e così via, su un ventaglio incredibilmente ampio di micro-servizi, e per le donne - che in questo caso compaiono in una percentuale particolarmente alta 67% circa, ad esperienze saltuarie di lavoro precario: ad esempio attività di accompagnamento di anziani e di babysitteraggio. (Tav. 35)

Passando al gruppo che ha svolto prevalentemente lavoro dipendente, alcuni dati attirano immediatamente l’attenzione. (Tav. 36, 37, 38 e 39)

Il primo è che l’insieme più numeroso comprende coloro che indicano come prevalenti le esperienze di occupazione nell’industria (36.5% circa). In base alle informazioni disponibili non è però possibile sapere con ragionevole precisione a quali realtà produttive e d’impresa ciò si riferisca, di là dall’opinione - espressa, sulla base di esperienze personali, nel corso di diversi colloqui di approfondimento - che in prevalenza si tratti di aziende artigiane o comunque di piccola dimensione e (come tipi di lavori) di attività di manovalanza generica.

Non mancano però del tutto testimonianze relative a prestazioni più qualificate (in questo caso connesse a professioni già praticate in patria) o esempi di lavori che - pur non dando luogo ad una sistemazione definitiva - hanno comunque permesso di acquisire competenze spendibili nella ulteriore ricerca di lavoro. Sono parecchi infatti, come si vedrà meglio, gli intervistati che hanno indicato le esperienze fatte in altri lavori in Italia (e/o, per alcuni,

anche in altri paesi di precedente immigrazione) come occasioni di apprendimento di elementi di professionalità rivelatisi utili nel lavoro attuale. Un altro dato, probabilmente significativo anch'esso della crescente apertura del mercato del lavoro italiano all'accesso di stranieri, è relativo al fatto che il 44% delle risposte date da intervistati della fascia di età più bassa (14-19 anni) dichiara precedenti esperienze lavorative esclusivamente in attività di tipo industriale.

Il secondo insieme di risposte in ordine di numerosità (36.3%) è quello degli intervistati che dopo l'ingresso in Italia ha lavorato prevalentemente in agricoltura.

Tra le donne, si tratta in effetti dell'impiego più diffuso dopo quello nei servizi, mentre tra i maschi raggiunge una percentuale di poco inferiore a quella dell'industria.

Al riguardo sembra opportuna una premessa. Dagli studi (pochi) disponibili sugli inserimenti di lavoratori stranieri nell'agricoltura italiana emerge un quadro di occupazioni nettamente bipartito (ciascuna parte del quale poi scomponibile ulteriormente in una serie di figure professionali diverse quanto a mansioni, stabilità del posto di lavoro, mobilità sul territorio e condizioni contrattuali).

Da un lato troviamo gli addetti a lavori di raccolta, caratterizzati da alta mobilità anche interregionale; bassa professionalità; picchi stagionali di occupazione che nel corso dell'anno possono dare luogo, in bassa stagione, a mobilità intersettoriale; alta frequenza di lavoro "nero".

Dall'altro lato gli addetti a lavori di stalla, di serra, ed altri che richiedono livelli relativamente più alti di professionalità, stanzialità in azienda o almeno in un ambito territoriale circoscritto (nei casi di prestazioni in più aziende), cicli lavorativi meno legati alla stagionalità e che di conseguenza riducono le opportunità di mobilità intersettoriale all'esercizio saltuario di lavori non strettamente agricoli, ma in varia misura connessi al tipo di agricoltura praticato nel territorio di riferimento. Anche in questo secondo caso si segnala una notevole frequenza di lavoro "nero" ma con modalità diverse, non di rado connesse a relativi vantaggi per i lavoratori (un esempio può essere la disponibilità di un'abitazione).

Chiarito così sommariamente il quadro, possiamo precisare che i

lavori agricoli praticati dagli intervistati nella prima fase della loro presenza in Italia rientrano praticamente tutti tra quelli di primo tipo. Essi, cioè, appaiono sotto molti profili assimilabili ai lavori “autonomi” nel commercio e altri servizi di cui si è parlato sopra.

Una conferma di ciò può essere considerato il fatto che in ambedue i casi non sia rilevabile alcuna influenza dei livelli di scolarizzazione dei soggetti di cui si tratta. Soltanto successivamente il quadro dell’occupazione in agricoltura si è gradualmente chiarito come risultato di scelte professionali e/o di strategie migratorie relativamente più determinate, come sarà possibile vedere anche dai dati relativi agli intervistati ancora oggi occupati in tale settore.

Al terzo posto troviamo l’edilizia (23.6%), settore d’impiego praticamente maschile, con soggetti di livello mediamente più basso di scolarizzazione; seguita dai servizi (20.2%), che anche in questo caso risultano come primo settore d’impiego per le donne, con percentuali più alte sia tra i ventenni e gli ultra quarantacinquenni, sia ai livelli intermedio e superiore di scolarizzazione. All’ultimo posto invece, in questo caso, il commercio (16.1%), nel quale prevalgono dipendenti maschi, di maggiore anzianità sia personale che di presenza in Italia, e di livello scolare prevalente medio basso.

2.3 Conclusioni

Parlando della prima fase dei percorsi successivi all’ingresso, occorre comunque tener presente che, nello svolgersi concreto degli itinerari dei migranti, le diverse esperienze lavorative sin qui citate si susseguono e s’intrecciano secondo logiche e sequenze la cui razionalità va ricercata più nelle caratteristiche dei tessuti produttivi e di servizi dei territori italiani via via attraversati che non in quelle dei soggetti che li attraversano. Sembra di conseguenza possibile distinguere due tipi di mobilità all’interno della prima fase d’immigrazione degli intervistati.

Il primo è quello che caratterizza i flussi interregionali, i protagonisti dei quali dichiarano, come si è accennato, una varietà di esperienze lavorative in varia misura intrecciate e collegate nell’esperienza di ciascuno. Non è difficile stabilire una connessione tra la direzione di

tali flussi (soprattutto sud-nord) e quel tipo di occupazione.

Il secondo tipo di mobilità è invece quello che caratterizza gli spostamenti (soprattutto nord/nord, centro-nord/nord, centro-nord/centro-nord) nel periodo in cui si può considerare già grosso modo individuata l'area d'approdo, ma è ancora in atto - attraverso tappe successive di lavoro e di residenza - la ricerca di una collocazione occupazionale relativamente soddisfacente alla quale possa corrispondere una soluzione decente del problema abitazione (condizione, come si vedrà, difficile da soddisfare ma dirimente per molti).

A completamento di questa panoramica sui percorsi lavorativi degli intervistati nel periodo che intercorre tra l'ingresso in Italia e l'approdo attuale, è infine interessante considerare in che misura a quei rapporti di lavoro corrispondessero contratti regolari. (Tav. 40)

Nel 52% circa dei casi gli intervistati dichiarano di essersi trattato di rapporti contrattuali in prevalenza regolari, mentre il 48% ha detto di aver lavorato soprattutto in "nero", a seguito di accordi verbali diretti oppure con la mediazione di un caporale.

Assai significativo il fatto che la percentuale di questi ultimi (Tav. 40), tra coloro che sono in Italia da meno di due anni risulti più che doppia rispetto a quella dei presenti da più di 10 anni: 70% contro 33% circa. (Tav. 41) Per contro, tale percentuale decresce nettamente con l'elevarsi del livello di scolarizzazione. (Tav. 42)

Più interessante sembra però essere il fatto che la maggioranza di coloro che hanno citato come prevalenti le esperienze di lavoro di tipo industriale risulti compresa nel gruppo più numeroso (prevalenza di contratti regolari).

Approfondimenti successivi su questo dato sono risultati assai utili: da un lato hanno permesso di chiarire che le risposte relative ai precedenti lavori svolti in Italia riflettono probabilmente - come s'è detto - il valore che gli intervistati attribuiscono a ciascuna esperienza piuttosto che la loro durata effettiva; d'altro lato, hanno confermato la distinzione fra i due tipi di mobilità di cui s'è parlato, evidenziando come le opportunità di stabilire rapporti contrattuali regolari risultino decisamente più frequenti nella fase caratterizzata dal secondo tipo di mobilità, che nella maggior parte dei casi è quella che precede la stabilizzazione in termini sia occupazionali sia

di residenza.

Infine, vale la pena di registrare che nel caso delle professioni esercitate nel primo periodo di presenza in Italia (come mostrano chiaramente le tabelle 43 e 44), si constatano forti differenze anche tra i gruppi nazionali, circostanza che ha influito non marginalmente sul formarsi – al riguardo – di stereotipi ancora oggi assai diffusi, sebbene largamente rimessi in discussione dagli sviluppi successivi della struttura occupazionale degli immigrati.

Differenze dello stesso tipo si ritrovano nella tabella 45, relativamente alla diversa incidenza del lavoro nero e dei contratti regolari.

Cap 3.

IL LAVORO ATTUALE

3.1 Settori d'impiego e dimensioni aziendali

La distribuzione degli intervistati per settore d'impiego attuale è la seguente:

Metalmeccanici	662	49.1%	di cui 33 donne
Edili	179	10.8%	di cui 13 donne
Alimentaristi	206	12.5%	di cui 42 donne
Commercio e servizi	271	16.4%	di cui 127 donne
Legno e prodotti edili	31	1.9%	di cui 6 donne
Agricoltura	272	16.4%	di cui 82 donne
Totale	1654	100%	di cui 306 donne

In termini di nazionalità i gruppi professionali più composti risultano essere i metalmeccanici tra i quali sono rappresentate tutte le nazionalità presenti (salvo Cina, Russia e Brasile), e i lavoratori dei servizi, (tra i quali è assente solo la Croazia). Seguono gli alimentaristi (19 nazionalità), gli agricoli (18), gli edili e i lavoratori del legno e prodotti edili (46).

Le nazionalità maggioritarie tra gli intervistati nei diversi settori sono comunque, nell'ordine:

Metalmeccanici	Marocco, Ghana, Pakistan, India
Edili	Marocco, Tunisia, Ghana
Alimentaristi	Ghana, Marocco, Tunisia, Senegal
Commercio e servizi	Marocco, Ghana, Filippine, Nigeria
Legno e prodotti edili	Ghana, Marocco, Pakistan, Nigeria
Agricoltura	Marocco, Senegal, India, Albania

La maggioranza relativa degli intervistati (il 28.8%) lavora in aziende di piccole dimensioni (fino a 15 addetti). Seguono, nell'ordine: le classi da 16 a 49 addetti (20.6% degli intervistati);

oltre 500 (13.9%); da 50 a 99 (13.2%); da 100 a 249 (11.9%); da 250 a 500 (11.4%). (Tav. 46)

Queste percentuali variano però da settore a settore: nell'insieme delle tre fasce dimensionali da 100 a 55 addetti, esse sono superiori alla media nell'alimentare e nei servizi, mentre la maggioranza dei metalmeccanici, degli edili e dei lavoratori del legno e prodotti edili lavora in aziende con meno di 100 dipendenti. Qualche differenza, inoltre, si può rilevare tra settore e settore se si considerano le fasce d'età degli intervistati. (Tav. 47 e 48)

Come si è visto, in termini complessivi prevalgono i 30 – 44enni (59% circa), seguiti dai ventenni (29%), dagli oltre 45enni (10%) e dagli under 20 (1%). Rispetto a quel quadro – ferma restando la prevalenza delle due classi più numerose - superiore risulta l'età media di metalmeccanici e addetti ai servizi, variamente inferiori quelle degli altri settori.

Inoltre, l'80% degli under 20 risulta occupato in imprese sotto i 50 addetti (65%) o tra 250-500 addetti (15%); mentre nelle altre classi d'età prevale nettamente l'occupazione in imprese di dimensione inferiore ai 50 addetti che supera il 62% tra gli oltre 45enni, e la metà tra i ventenni.

3.2 Le modalità di ricerca del lavoro

Il dato che emerge dalle risposte alla domanda “come ha trovato il lavoro attuale?” Conferma appieno ciò che già era ripetutamente emerso da precedenti ricerche sul carattere prevalentemente informale dei canali e delle modalità attraverso i quali – anche in una fase che può essere definita di graduale consolidamento della struttura occupazionale degli immigrati, qual è l'attuale – si realizza ancora l'incontro tra domanda e offerta di questo particolare settore della forza lavoro. Le dimensioni quantitative di questa conferma (che – si badi bene – riguarda, come si vedrà tra poco, assunzioni avvenute in decisa maggioranza negli ultimi tre anni) sono tali da giustificare qualche perplessità sulle capacità di regolazione del sistema in questa materia e sui ritardi nella messa a regime di strumenti e procedure adeguati.

Il 34% dichiara di aver trovato il lavoro “attraverso amici o conoscenti immigrati”; il 32% “presentandosi direttamente al datore di lavoro” o “rispondendo ad un annuncio dell’azienda”; l’11% “attraverso amici o conoscenti italiani”. Il 77% circa degli inserimenti lavorativi è dunque avvenuto per vie informali e/o grazie alle capacità di iniziativa dei lavoratori stessi. È vero che, in realtà, modalità simili sono molto diffuse anche riguardo alla manodopera italiana, soprattutto per le assunzioni in imprese di piccole e medie dimensioni (nelle quali – come si è detto – lavora gran parte del nostro campione). Diversi interlocutori hanno però fatto presente che esse comportano per i soggetti stranieri maggiori difficoltà, considerato che l’impegno per la ricerca del lavoro va di pari passo con la necessità di investire energie, tempo e attenzione sia – in primo luogo – nella ricerca spesso frustrante di abitazione, sia più in generale nella gestione dei molteplici aspetti (sociali, istituzionali, amministrativi) del problema dell’inserimento, soprattutto quando è già presente la famiglia o è progettato a breve termine il ricongiungimento. Per contro, nel 9% circa di casi l’avviamento è avvenuto tramite l’ufficio di collocamento; nel 5% dei casi tramite un’agenzia per l’impiego e soltanto nell’1.9% al termine di un corso di formazione professionale¹⁰.

Il residuo 7% circa, infine, è avvenuto tramite il sindacato o un’associazione di volontariato.

Incrociando questi dati con quelli relativi alla distribuzione degli intervistati per settore, non sembrano emergere elementi tali da far pensare a differenze di rilievo – tra settore e settore – nelle modalità e procedure seguite per il reperimento di tale manodopera.

¹⁰ Quest’ultimo dato, in particolare, sollecita qualche approfondimento. Significa che la domanda di forza lavoro si orienta – almeno per i lavoratori immigrati – verso profili professionali che non significano specializzazione? Oppure che l’offerta formativa verso questo segmento del mercato del lavoro è carente? Quanto al dato – invece – sulle agenzie per l’impiego, diverse fonti concordano nel segnalare in aumento – negli ultimi due anni – gli avviamenti di stranieri attraverso tale modalità. Anche a questo riguardo, però, si apre qualche interrogativo: ciò equivale a dire che il dato prodotto dalla ricerca è, probabilmente, già in parte obsoleto; oppure che esso rispecchia orientamenti e comportamenti del tipo di imprese nelle quali i nostri intervistati sono in prevalenza inseriti, o – ancora – che nel frattempo si sono verificate modificazioni nel ruolo giocato dalle agenzie stesse?

Unici scostamenti citabili al riguardo sono il peso relativamente maggiore che gli avviamenti attraverso ufficio di collocamento presentano in edilizia, e che la risposta “tramite amici o conoscenti immigrati” presenta tra gli addetti all’agricoltura e al settore alimentare, nonché il fatto che i soli settori ad attingere in misura un po’ meno esigua a corsi di formazione professionale sono stati il metalmeccanico e i servizi (Tav. 50). Qualche rilievo in più sembra poi possibile trarre dall’incrocio degli stessi dati con quelli sulle classi di dimensione delle imprese, ma anche in questo caso non si tratta di differenze tali – in cifre assolute soprattutto – da segnalare vere differenze di prassi, se si eccettuano il peso relativamente maggiore (in termini assoluti e percentuali) delle modalità “presentandomi direttamente” nelle imprese da 16 a 49 addetti e “attraverso amici o conoscenti immigrati” nelle assunzioni in imprese con meno di 15 addetti. (Tav. 51)

In effetti, dagli approfondimenti su quest’ultimo dato è emersa un’ulteriore specificazione sui meccanismi relazionali di cui si sta parlando: in particolare soprattutto nelle piccole imprese, dove per molti versi decisivi sono i rapporti diretti tra dipendenti e imprenditore, non è infrequente che quest’ultimo – dovendo reclutare nuovi soggetti immigrati – si fidi più del giudizio di altri stranieri che già lavorano in azienda e che egli ha già avuto occasione di valutare, piuttosto che del collocamento. Non è per altro da escludersi – secondo alcuni intervistati che riferivano di loro esperienze – che questa prassi, risponda anche nell’intento dell’imprenditore alla convinzione di potersi così garantire maggiori margini di controllo tanto sui nuovi venuti quanto su coloro che li hanno presentati o che hanno fatto da “filtro” per la loro assunzione. Diverso è il significato che lo stesso dato assume rispetto alle assunzioni in imprese di maggiore dimensione (dove pure si mantiene su percentuali non esigue): qui rimanda prevalentemente, come in molti altri casi, alle reti informali di comunicazione e scambi d’informazione attivate tra gli immigrati stessi.

Un’ultima serie di osservazioni si ricava infine considerando le modalità di avviamento al lavoro alla luce, nell’ordine, dell’anzianità di presenza in Italia (e delle esperienze lavorative precedenti) e dei livelli di scolarizzazione. L’anzianità di presenza

sembra influire sulla scelta dei canali di ricerca del lavoro: tra coloro che sono immigrati più di recente risulta particolarmente importante la rete amicale straniera, ma appare anche più frequente il ricorso a canali istituzionali (collocamento, agenzie, corsi di formazione), mentre si riduce decisamente il contatto diretto con il datore di lavoro in Italia. (Tav. 52)

All'innalzarsi del livello di scolarizzazione sembrano invece accompagnarsi una diminuzione del ricorso a rapporti amicali con altri immigrati e un deciso ampliamento del ventaglio di modalità e di canali (agenzie, sindacato, corsi di formazione, risposta ad annunci e contatto diretto con l'impresa). (Tav. 53)

3.3 L'anzianità nel posto di lavoro attuale e la questione abitativa

Come si è già rilevato nelle pagine dedicate ai percorsi degli intervistati successivamente all'ingresso in Italia, l'anzianità media di presenza sul posto di lavoro attuale risulta decisamente bassa anche tra coloro la cui presenza nel paese data da più di sei, o addirittura di dieci anni. Essa infatti non supera i sei anni nell'84% dei casi, e per più di un quarto degli intervistati risulta inferiore all'anno; solo il 4% supera i 10 anni, e meno del 12% si colloca tra 6 e 10. (Tav. 54)

Il fenomeno non presenta variazioni di rilievo in rapporto alla dimensione aziendale né – considerando le varianti soggettive – al livello d'istruzione, mentre il genere (anche in quanto correlato positivamente con l'età anagrafica e con l'anzianità d'immigrazione) sembra influire: risulta inferiore, infatti, l'anzianità media delle donne. (Tav. 55)

Qualche differenza si riscontra infine tra i settori: tra i settori metalmeccanici e alimentari

risulta maggiore che altrove il peso dei soggetti delle fasce d'anzianità più elevata, mentre in agricoltura e in edilizia gli assunti da meno di 3 anni sono in netta maggioranza. (Tav. 56)

La variabile che risulta è comunque – fermo restando ciò che si è detto all'inizio del paragrafo – il numero di anni di presenza in

Italia: infatti la probabilità di superare i 3 anni di anzianità aziendale sembra acquistare una certa consistenza soltanto tra gli intervistati immigrati da almeno sei anni. Analogamente, soltanto tra i soggetti presenti nel paese da più di 10 anni l'anzianità di posto di lavoro superiore ai 6 anni totalizza una percentuale di relativo rilievo (27.5%). (Tav. 57)

In generale si tratta comunque, come si è ripetutamente detto, di dati la cui spiegazione va in larga misura ricercata nella crescente disponibilità delle imprese (e delle famiglie) ad impiegare lavoratori stranieri per far fronte a carenze ormai conclamate di offerta autoctona per una consistente fascia di professioni e di mansioni. Gli stessi dati evocano però anche un'altra questione, alla quale si è più volte accennato come cruciale: quella della ricerca di abitazione.

Prima di proseguire l'analisi concernente gli aspetti del lavoro, conviene dunque aprire subito una parentesi su questo argomento. Si è visto come nei percorsi degli intervistati in territorio italiano vadano distinti due tipi di mobilità, riferibili a fasi diverse delle traiettorie di inserimento. Il secondo tipo – si diceva – è quello che caratterizza il periodo nel quale un'area territoriale di approdo ipotizzabile come stabile è stata individuata dal soggetto, ma è ancora in atto la ricerca di una sistemazione che contemperisca decentemente due esigenze: stabilità lavorativa e disponibilità di una casa decente.

In un territorio come quello emiliano, dove – a differenza di molte altre aree del paese – la prima di tali esigenze ha ragionevoli possibilità di essere soddisfatta (ancorché attraverso diversi passaggi), è la seconda a presentare aspetti che in moltissimi casi non sembra eccessivo definire drammatici. Ciò è chiaramente riflesso nei risultati delle interviste e nei colloqui di approfondimento.

Il primo dato rilevante in merito induce a conclusioni analoghe a quella tratta dall'esame delle modalità con le quali gli intervistati hanno trovato il lavoro: la sistemazione abitativa è nella maggior parte dei casi il risultato della capacità d'iniziativa dei lavoratori stessi (sui costi che ciò comporta, valgono le considerazioni fatte sopra riguardo – appunto – la ricerca del lavoro). Infatti il 76% circa degli intervistati abita, nell'ordine, in una casa affittata per sé solo o

con la famiglia (41.9%) oppure affittata con altre persone (33%). Seguono un 5% che ha deciso di acquistare la casa (fenomeno poco indagato, ma che sembra essere significativamente in crescita, soprattutto in alcuni gruppi nazionali) e un 9% circa al quale l'abitazione è procurata dal datore di lavoro (con varie forme di pagamento, quando non si tratta di lavoro domestico con domicilio nella casa in cui si lavora: va però segnalato che quest'ultimo caso sembra essere in diminuzione per le difficoltà che comporta, soprattutto quando le persone implicate hanno famiglia). (Tav. 58)

Soltanto una minoranza (7%) vive in un centro di accoglienza o in un'abitazione in qualche forma ottenuta in quanto immigrato, anche se risulta numeroso il gruppo di coloro che in periodi precedenti più o meno lunghi ha usufruito di soluzioni di quel tipo, fornite da amministrazioni comunali o da reti di volontariato. È infine possibile segnalare un 2.3% di casi in cui, pur disponendo i soggetti di un posto di lavoro stabile, essi non hanno ancora dimora fissa e devono ricorrere all'ospitalità temporanea di compaesani o di parenti.

In termini d'età e di genere, i dati che appaiono più significativi sono i seguenti (Tav. 59 e 60):

- le percentuali più alte di ospiti in centri di accoglienza o simili si ritrovano tra i ventenni e gli ultra quarantacinquenni, in prevalenza maschi;
- in abitazioni procurate dai datori di lavoro abitano più frequentemente gli appartenenti alle classi d'età 14-19 e 20-29 anni, con percentuali non molto dissimili tra donne e uomini;
- tra le donne, la percentuale di abitanti case in affitto (soli o con famiglia) è nettamente più alta che tra i maschi; variano di molto, invece, tra le diverse classi d'età salvo che per i ventenni (assai meno presenti);
- decisamente più frequente è invece tra i maschi e tra i ventenni la soluzione di affittare appartamenti in gruppo (non familiare);
- più alta è la percentuale di abitanti in case in proprietà tra le donne e (probabilmente di conseguenza) tra i più giovani, o gli ultra quarantacinquenni;

- persone prive di abitazione sono presenti in tutte le classi d'età e in prevalenza maschi.

Ma particolarmente significativo appare anche in questo caso l'incrocio tra tipo di abitazione e anzianità presenza in Italia. Dalla tabella relativa (Tav. 61) risulta infatti che.

- l'ammontare degli anni d'immigrazione non sembra influire in modo preciso né sulle percentuali di ospiti in centri di accoglienza, né su quelle delle persone prive di abitazione;
- crescendo gli anni in Italia si riduce la frequenza di abitanti in abitazioni messe a disposizione dal datore di lavoro, e invece aumentano gli appartamenti famigliari in affitto;
- gli affitti di gruppo (non famigliare) sono la soluzione scelta dalla maggioranza delle persone presenti in Italia da meno di 6 anni (quali la metà, in ambedue i gruppi), essa cala rapidamente d'importanza passando ai due gruppi successivi;
- l'abitazione in case di proprietà raggiunge una percentuale relativamente consistente (10.2%) soltanto tra le persone presenti da più di 10 anni.

Ulteriori conferme delle difficoltà connesse al problema si possono inoltre trarre dalle risposte alla domanda relativa agli elementi esterni alla sfera lavorativa che possono avere ricadute negative sulle prestazioni lavorative e/o sui rapporti ad esse connessi. Alla domanda erano ammesse tre risposte: la difficoltà di trovare casa ricorre nel 63% delle interviste; la cattiva qualità nell'abitazione nel 23%; l'eccessiva distanza dell'abitazione dal posto di lavoro nel 27%. Inoltre, in molti casi, alla sperimentata difficoltà ad ottenere una casa in affitto anche nei casi in cui se ne sia individuata una disponibile si riferisce la risposta "ostilità e diffidenza della popolazione verso gli stranieri", che ricorre nel 22% delle interviste. (Tav. 62)

Conviene soffermarsi – sulla scorta dell'importanza ad essa attribuita da molti, nel corso dei colloqui di approfondimento – sulla questione dell'eccessiva distanza della casa dal lavoro, che risulta essere un arduo problema per molti immigrati (nell'intero territorio emiliano). Oltre che suonare a conferma di una contraddizione più

generale che ha del paradossale (tra conclamato fabbisogno di manodopera e carenza di una strategia ragionevolmente appropriata di accoglienza abitativa), quella questione emerge dai colloqui come specificamente connessa soprattutto ad un momento particolare della vicenda migratoria: il ricongiungimento familiare. È allora, infatti, che si chiude definitivamente per il singolo migrante la fase nella quale può accettare soluzioni abitative anche fortemente disagiati, concepite ovviamente come temporanee ma che possono protrarsi nel tempo finché dura la ricerca di una sistemazione lavorativa stabile.

La presenza della famiglia (la cui venuta tra l'altro – conviene ricordarlo – è ammessa dalle norme vigenti soltanto se il soggetto documenta la disponibilità di un alloggio adeguato) complica ulteriormente un problema già di per sé difficile e soprattutto impone scadenze rigide per la sua soluzione. D'altra parte, di regola il ricongiungimento è la conseguenza di una sistemazione lavorativa considerata sufficientemente stabile, sulla base della quale si ritiene possibile costruire una condizione di maggior radicamento, e che dunque non può essere facilmente sacrificata vincolandola alla condizione di trovare una casa nelle vicinanze.

Risultato di questa situazione contraddittoria è l'elevato numero di immigrati che vivono come pendolari, a volte con percorsi che superano le 2-3 ore giornaliere. Anche alla luce di questo aspetto della questione appaiono dunque poco credibili le spiegazioni "culturaliste" della loro presunta "instabilità". È infatti presumibile che soggetti in tali condizioni non rinuncino a continuare a guardarsi attorno per cercare – in prima battuta – un'abitazione più vicina al lavoro, ma se questa ricerca viene frustrata, anche un lavoro meno lontano da casa, a parità di condizioni salariali (deboli, essendo, almeno per la prima generazione migrante, le aspettative di carriera, come si vedrà meglio). I dati presi in esame sinora sembrano autorizzare dunque una prima conclusione: il tessuto produttivo e di servizi dell'area in esame genera una domanda di forza lavoro in misura crescente soddisfacibile soltanto facendo ricorso all'offerta rappresentata dagli immigrati. Nel decennio trascorso ed ancora oggi, però, il verificarsi delle condizioni pratiche necessarie perché tale offerta sia disponibile sul territorio sembra essere in misura

preponderante delegato – per così dire – alle capacità d’iniziativa, di perseveranza e di auto-orientamento degli immigrati stessi.

3.4 Gli inserimenti lavorativi: contratti d’ingresso e contratti attuali

Il contratto dei neo assunti è per il 31% dei casi un contratto a tempo indeterminato *full time* a cui si può aggiungere anche una quota di indeterminati *part-time* che riguarda esclusivamente le donne; il 70% circa dei lavoratori è assunto o con contratto a tempo determinato (oltre 45%) o stagionale (10%) o formazione lavoro (6%) e infine apprendisti (2.6%). Poco rilevante la presenza di lavoro nero. (Tav. 63)

Sia il settore sia la dimensione aziendale influenzano il peso dei diversi tipi di contratto. I settori che risentono per motivi strutturali di cicli produttivi segnati dalla stagionalità, come il settore alimentare e agricolo, presentano un’alta quota di lavoratori stagionali; il settore meccanico un’alta quota sia di contratti a tempo determinato sia indeterminato; il settore edile e agricolo presentano, invece, una forte incidenza dei contratti a tempo determinato ed una bassa incidenza dei contratti a tempo indeterminato. (Tav. 64)

Con l’aumento della dimensione aziendale aumentano sensibilmente i contratti stagionali a scapito dei tempi indeterminati: tale andamento rispecchia il mix settore/dimensione, nel senso che, tra gli intervistati, coloro che sono occupati in imprese maggiori sono in larga misura anche appartenenti a settori con forte uso di contratti stagionali: alimentare ed agricolo. Ed è proprio il diverso profilo settoriale dell’andamento delle assunzioni delle generazioni di più recente immigrazione in Italia che spiega il diverso profilo contrattuale di questi ultimi, rispetto a coloro che hanno una maggiore anzianità di immigrazione. Infatti, fra coloro che sono in Italia da meno di 5 anni (e soprattutto da meno di 2) si registra un peso nettamente superiore alla media dei contratti stagionali e nettamente inferiore alla media dei contratti a tempo indeterminato. Ciò richiama da vicino il fatto che costoro sono occupati in industrie connotate da alta stagionalità occupazionale: agricoltura e

alimentare; al contrario la loro minore probabilità di essere assunti con contratto a tempo indeterminato sembra connessa alla loro minore esperienza lavorativa in Italia: per i lavoratori stranieri non sembra esservi stata la crescita esponenziale dei contratti a tempo determinato che ha invece caratterizzato negli ultimi dieci anni l'occupazione autoctona. (Tav. 65)

Infine, anche il livello d'istruzione sembra influenzare la stabilità contrattuale: la quota di occupati a tempo indeterminato passa, infatti, dal 29% per i livelli bassi d'istruzione al 41% per quelli alti; allo stesso tempo gli stagionali sono l'11.4% dei primi, contro il 7% dei secondi. (Tav. 66)

Notevole – soprattutto alla luce di ciò che s'è constatato rispetto all'anzianità media relativamente bassa di posto di lavoro – è il passaggio dal 30.8% al 64.4% degli intervistati oggi in possesso di un contratto di lavoro a tempo indeterminato a *full time*; al quale corrisponde in primo luogo il passaggio da 45.5% a 21.8% dei contratti a tempo determinato, e un calo complessivo di tutti gli altri tipi di contratto nominati sopra (particolarmente marcato quello della formazione e lavoro).

È dunque evidente il consolidamento sul piano contrattuale (38% di casi) verso forme di maggiore stabilità. In particolare, il flusso prevalente riguarda il passaggio da tempo determinato *full time* a tempo indeterminato *full time* (428 su 610 miglioramenti del rapporto contrattuale, pari al 70%). Tutte le altre forme di contratto che si trasformano in *full time* a tempo indeterminato (da stagionale, formazione lavoro, ecc.) equivalgono al 22% dei miglioramenti del rapporto contrattuale.

La stabilizzazione contrattuale si presenta inoltre come un processo relativamente rapido. Considerando le variabili anzianità d'impresa e d'immigrazione in Italia (Tav. 56 e 57) si può notare come il raggiungimento di tale stabilità sia assai più probabile – in ambedue i casi – entro il primo quinquennio; trascorso tale periodo senza che sia intervenuta stabilizzazione, la probabilità di ottenerla diminuisce. L'età non sembra incidere significativamente a questo livello; quanto al genere, per le donne si segnala un maggior tasso di precarietà nel tempo: meno degli uomini riescono a stabilizzare il contratto di lavoro (Tav. 58 e 59).

Un'osservazione a parte merita la tavola 60, dalla quale sembrerebbe potersi concludere che le probabilità di stabilizzazione contrattuale diminuiscono con l'innalzarsi dei livelli di scolarizzazione: in realtà, le minori dinamiche contrattuali dei soggetti di livello scolare intermedio e superiore che vi si riscontrano sono da attribuirsi al fatto (che – come si vedrà – riemerge anche rispetto alla progressione di carriera) che i più istruiti hanno maggiori probabilità di essere assunti già con contratti stabili o meno precari.

Si può infine rilevare che i lavoratori del settore metalmeccanico e di quello del legno e prodotti edili presentano un più alto tasso di stabilizzazione contrattuale; inferiore alla media – a causa dell'alta incidenza del lavoro stagionale – risulta invece quello dei lavoratori agricoli.

A questo punto è interessante domandarsi se e quali cambiamenti tali dinamiche contrattuali abbiano comportato, in termini d'inquadramento di quei lavoratori nei processi produttivi nei quali sono stati inseriti.

3.5 Gli inserimenti lavorativi: qualifiche all'ingresso ed attuali

La stragrande maggioranza degli intervistati, uomini e donne (88% circa) è stata assunta con la qualifica di operaio comune (o assimilabile). Tale percentuale registra variazioni di lievissima entità nei vari settori considerati, e in uno solo (commercio e servizi) scende al di sotto della media. Una sostanziale omogeneità al riguardo si constata anche – analogamente a ciò che si è detto sui contratti d'ingresso – se si considerano le diverse classi di dimensione aziendale. Segue un 8% circa assunto come qualificato, mentre gli specializzati sono il 12% scarso.

In generale, sembra possibile affermare che su questa modalità di accesso ai mercati interni delle imprese non influiscono sostanzialmente – come s'è detto – né il settore né la dimensione aziendale, neppure variabili quali l'età anagrafica o l'anzianità d'immigrazione. (Tav. 61, 62 e 63)

In altri termini, al momento dell'assunzione in un'impresa sembra

non valere (o non essere presa in considerazione) l'eventuale esperienza (e affidabilità) lavorativa accumulata in Italia dai soggetti migranti. (Tav. 64)

L'unica variabile che sembra influenzare il livello di qualifica all'ingresso è il titolo di studio. Ai livelli medi e superiori di scolarizzazione la quota di operai comuni risulta più bassa; per converso non soltanto cresce la quota di qualificati e specializzati, ma compaiono quadri, tecnici, dirigenti e impiegati, che nel complesso rappresentano il 12% dei lavoratori con elevato livello d'istruzione. (Tav. 65)

Anche nel caso delle qualifiche riconosciute all'ingresso il panorama che si presenta risulta dunque coerente con quello già visto e commentato riguardo alle modalità di ricerca del lavoro e, successivamente, ai tipi di contratto.

Una conferma di ciò emerge dal confronto tra i dati relativi al momento dell'ingresso e all'attualità, sebbene l'entità dei cambiamenti che riguardano le qualifiche appaia sotto il profilo quantitativo meno vistosa di quella intervenuta nei tipi di contratto.

In generale, infatti, si può constatare che nel periodo intercorso tra l'assunzione e il momento dell'intervista gli operai comuni calano dall'88% al 66% del totale, a fronte di un aumento degli operai qualificati (dall'8% al 23.5%) e specializzati (dall'1.8% al 6.8%); lievi invece gli incrementi dei tecnici, impiegati, quadri e dirigenti.

In concreto, meno di un quarto degli intervistati ha realizzato – tra l'assunzione ed oggi – un passaggio di qualifica. Tra questi, il 75% è passato da comune a qualificato, il 17% da comune a specializzato, il 5.5% da qualificato a specializzato. Marginali i passaggi da figure operaie a tecniche o impiegatizie.

Tutto di tali cambiamenti sono tutti i settori considerati.

Le variabili che sembrano influenzare in modo più marcato la progressione di carriera sono l'anzianità aziendale, l'anzianità di presenza in Italia e la dimensione – in termini di addetti – dell'impresa in cui si lavora.

Per ciò che riguarda la prima, la tavola relativa (Tav. 66) evidenzia il rapporto in modo particolarmente chiaro: i casi di passaggio di qualifica risultano il 3.8% tra gli assunti da meno di un anno, registrano un primo balzo al 20.7% tra i lavoratori con anzianità

variante da 1 a 3 anni, per poi crescere (attraverso passaggi al 35% e al 38.9%, rispettivamente, nelle classi d'anzianità 3-6 anni e 6-10) sino a raggiungere quota 46.2% tra gli assunti da più di 10 anni.

In rapporto all'anzianità d'immigrazione (Tav. 67), le percentuali di passaggi di qualifica presentano lo stesso andamento, ma con un minore scarto tra i valori estremi (9.2% tra i presenti in Italia da meno di due anni, 30.1% tra gli immigrati da più di 10 anni) e incrementi intermedi più regolari (circostanza probabilmente riconducibile alle dinamiche del mercato del lavoro regionale, che nel corso del passato decennio ha visto crescere costantemente, ma con un'accelerazione negli anni più recenti, la domanda di forza lavoro immigrata).

Considerando, infine, l'incidenza del fenomeno nelle diverse classi dimensionali di aziende, è possibile constatare – comparando i dati della già citata tavola 62 con quelli della tavola 68 – come la diminuzione di incidenza degli operai comuni diventi gradualmente più evidente col crescere della dimensione aziendale dai (da meno 14 punti percentuali nella classe fino a 15 addetti, a -33% in quella oltre 500 addetti).

Poco influenti sulla progressione di carriera risultano invece l'età e il genere; mentre per ciò che riguarda il titolo di studio si può ripetere l'osservazione già fatta in merito alla progressione nel contratto di lavoro: questa variabile appare meno utile ai fini della spiegazione di questo particolare fenomeno dinamico, perché tra i detentori di livelli d'istruzione più alti è maggiore la probabilità di essere stati assunti già con qualifiche più elevate, che non prevedono – almeno in tempi brevi, soprattutto in una situazione nella quale, come s'è detto, l'anzianità media in azienda è relativamente bassa – ulteriore mobilità ascendente. (Tav. 69)

Da ciò che si è visto negli ultimi due paragrafi, risulta in sostanza che la stabilizzazione contrattuale è più rapida della progressione di carriera. Ma se nel breve periodo sembra dunque probabile il prevalere di una stabilizzazione senza progressione, considerando più attentamente il grado di coincidenza (o non coincidenza) tra questi due processi che si riscontra tra i lavoratori appartenenti alle diverse fasce d'anzianità aziendale si può ipotizzare con ragionevole fondamento che essi – nel medio/lungo periodo – tendono in un

numero crescente di casi a connettersi. (Tav. 70)

In conclusione, i cambiamenti registrati nei tipi di contratto e nella composizione per qualifiche sembrano in primo luogo confermare che l'inserimento di lavoratori immigrati nel tessuto produttivo e di servizi della regione è ormai entrato a far parte a pieno titolo dei processi "fisiologici" che alimentano il mercato del lavoro locale; sembra cioè che si sia ormai passati oltre la fase nella quale esso veniva per lo più considerato dagli stessi imprenditori come una misura d'emergenza, gonfia di incognite e di difficoltà relazionali tanto più temute quanto meno concretamente sperimentate.

Diverse osservazioni fatte nelle pagine precedenti sembrano accreditare questo passaggio di fase.

Constatare che quel passaggio è in corso (in fase apparentemente avanzata nel nostro territorio) non equivale però ad affermare che si possa considerare ormai diffusa una chiara consapevolezza dei problemi che esso porta con sé: da un lato in termini, ad esempio, di organizzazione del lavoro, di gestione del personale, di modelli relazionali e comunicativi all'interno delle imprese, in alcuni casi persino di scelte tecnologiche; per altro verso, in termini di contrattazione, di procedure e modelli organizzativi sindacali (tralasciando di parlare qui di questioni generali che pure hanno, come si è accennato, ricadute anche nella sfera lavorativa, quali quella delle abitazioni, dei servizi, della formazione ecc.).

Sulla scorta delle informazioni e dei pareri raccolti, su tutti questi aspetti, il cammino da percorrere è ancora molto, e soprattutto presuppone un'opera di documentazione, di indagine e di monitoraggio assai articolata e fine ai livelli settoriali, di comparto, di impresa, che sappia far tesoro delle esperienze di tutti gli attori direttamente coinvolti (lavoratori, datori di lavoro, sindacati), ma che nel contempo sappia anche evidenziare con chiarezza i nessi tra le problematiche attinenti in senso proprio la sfera lavorativa e quelle che chiamano in causa le competenze dei diversi livelli e branche delle amministrazioni locali e pubbliche in generale.

Tornando ai dati presi in esame in questo paragrafo, e alle considerazioni già fatte al riguardo, va detto che essi non forniscono invece elementi sufficienti per una valutazione univoca sul

significato (e sugli eventuali sviluppi futuri) dei processi di mobilità che indubbiamente incominciano a registrarsi nella sfera lavorativa. Si ricordi, infatti, ciò che si è rilevato rispetto ai livelli medi relativamente bassi di anzianità aziendale e sul potersi considerare la prima fase di inserimento come periodo di prova.

Alla luce di questi elementi, i passaggi a contratti a tempo indeterminato e i contemporanei (ma quantitativamente inferiori) passaggi a livelli più alti di qualifica permettono, è vero, di ipotizzare con fondamento che – come si è detto – l’ingresso degli immigrati nel mercato del lavoro locale non sia più considerato un fatto “emergenziale”, ma stia entrando a far parte dei normali meccanismi di funzionamento dello stesso (sia pure con qualche residua ansia o – in alcuni casi – resistenza, e con un certo numero di complicazioni per così dire relazionali). Essi però non permettono di capire se tali fenomeni di mobilità si limitino ad essere – per così dire – movimenti di assestamento, conseguenti nella sostanza alla presa d’atto delle condizioni maturate sul mercato del lavoro, ai quali però continui ad essere connessa un’immagine dominante degli immigrati come “uccelli di passo” (o *gastarbeiter*) con aspettative di carriera, di conseguenza, limitate (e limitabili); oppure se quei fenomeni siano interpretabili – almeno per una parte consistente dei lavoratori in questione – come segni dell’avvio di percorsi di carriera in senso proprio, destinati dunque ad articolare e differenziare, in modalità e forme sempre più simili a quelle degli autoctoni, il quadro oggi ancora fortemente omogeneo (come livelli, ma anche – si vedrà – come mansioni) dell’occupazione degli immigrati.

3.6 Ambiti e tipi di lavoro

3.6.1 Aree e reparti d'inserimento

La grande maggioranza dei lavoratori intervistati (più del 75%) lavora in reparti di produzione. Con percentuali decisamente inferiori seguono: magazzini (6.1%); trasporti e movimentazione merci, manutenzione e attrezzaggio, lavori di campagna (ciascuno con un 5%); uffici (3.3%).

Queste proporzioni variano però da settore a settore. Le percentuali più alte di coloro che si dichiarano occupati in produzione si registrano tra gli alimentaristi, i metalmeccanici e gli edili e affini. (Tav. 71)

Va inoltre ricordato, che le risposte in questa specifica materia vanno interpretate tenendo conto delle caratteristiche peculiari del lavoro e della sua organizzazione nell'ambito dei singoli settori, in riferimento alle quali gli intervistati possono avere calibrato le risposte. Così, ad esempio, il fatto che il 6.8% degli addetti all'agricoltura abbia risposto di lavorare in magazzino allude ad un'attività (quella del settore ortofrutticolo) ben diversa, e di certo più attinente ad una fase della produzione, della medesima risposta data dal 3% dei metalmeccanici o degli alimentaristi. Di più: certamente in attività di produzione sono impiegati gli altri agricoltori che hanno detto di lavorare "nei campi" (28%), che dunque vanno sommati al 50% che è "in produzione".

Ancora diversamente vanno lette le risposte relative al settore commercio e servizi, dove gli intervistati in "in produzione" risultano calare al 54.8%, mentre più frequenti della media appaiono, nell'ordine, gli occupati in attività di manutenzione e attrezzaggio (9.1%), di trasporto e movimentazione merci (7.5%) e di magazzino (12.4%).

Sembra plausibile che questi ultimi dati rimandino alla necessità di distinguere il commercio dai servizi, da un lato, e – al loro interno – il dettaglio (anche di grandi dimensioni) dall'ingrosso per un verso, e per altro verso i servizi alle imprese da quelli alle persone.

Si può notare che l'altro settore nel quale risulta più alta della media la percentuale di addetti a manutenzione e attrezzaggio è il

metalmecanico. Su alcuni di questi casi (metalmecanici) disponiamo di informazioni emerse nel corso di colloqui di approfondimento, secondo le quali si tratterebbe di operai a cui sono state riconosciute qualifiche di specializzati¹¹.

Considerate quelle differenze tra i settori, in questo caso poco significativa risulta la variabile dimensione aziendale. Poco influenti appaiono anche l'età e l'anzianità di immigrazione.

Può invece essere interessante osservare che la percentuale di persone "in produzione" sul totale delle lavoratrici – pur rimanendo la più alta – risulta più bassa che tra i maschi; e che, per converso, decisamente più alte tra le donne risultano le percentuali di occupati in uffici (10% contro l'1.8% dei maschi) e magazzini (11.6% contro il 5% dei maschi).

Quest'ultimo dato riflette in tutta probabilità la considerevole presenza femminile nei magazzini ortofrutticoli, mentre il precedente può richiamare le osservazioni fatte sul più alto livello di scolarizzazione tra le donne. (Tav. 72)

Di un certo interesse sembra infatti essere il quadro che emerge mettendo in rapporto la collocazione lavorativa con i livelli di scolarizzazione in patria. (Tav. 73)

Da esso risulta evidente come l'attuale struttura occupazionale dei lavoratori immigrati – anche nelle aree in cui le carenze denunciate dalle imprese di molti settori non sembrano più riguardare soltanto l'offerta di forza lavoro generica o poco qualificata – rifletta in realtà una perdurante sottovalutazione delle risorse, in termini di competenze e professionalità presenti (e/o attivabili) tra gli immigrati, nonché un ancora scarso impegno a determinare le

¹¹ Da uno dei colloqui nei quali questo argomento è stato particolarmente approfondito è emerso un elemento che sembra opportuno registrare qui – sia pur di passaggio – perché evidenzia un nodo di problemi al quale si è già accennato nelle prime pagine del rapporto. L'interlocutore in questione (uno – appunto – dei suddetti operai specializzati, occupato presso una piccola impresa metalmecanica), ha infatti dichiarato che il suo vero obiettivo non è quello di un riconoscimento formale, in termini di qualifica, della propria professionalità come dipendente: infatti considera questo un passaggio finalizzato a "guadagnare di più e farsi conoscere come bravo" per potersi infine mettere in proprio "anche se straniero" (si noti che l'ipotesi del passaggio a lavoratore autonomo non mette comunque in discussione il rimanere in Italia).

condizioni opportune (di carattere specifico e generale) per farle emergere e metterle a frutto. Da tempo – ad esempio – i sindacati e i settori più sensibili del terzo settore impegnati in questo campo sollevano problemi quali: il riconoscimento dei titoli stranieri; la necessità di mettere a punto procedure appropriate di accertamento e certificazione delle competenze; la dotazione di strumenti normativi e tecnici che abilitino i Centri per l'impiego ad azioni più incisive ed efficaci in tale materia; la progettazione e la realizzazione di percorsi formativi adeguati alle caratteristiche di quel nuovo bacino d'utenza e che soprattutto comprendano fasi di tirocinio e di accompagnamento all'atto dell'inserimento lavorativo; e così via¹². Sta di fatto che soltanto il 10% circa degli intervistati laureati o studenti universitari lavora oggi in uffici, contro un 90% di operai in produzione, in magazzini, in attività di manutenzione e attrezzaggio, in agricoltura. Analoga la situazione di coloro che sono in possesso di licenza media superiore o d'istituto professionale, il 76% dei quali è in produzione, e gli altri si distribuiscono – sempre come operai (in netta maggioranza generici o qualificati) – tra manutenzione e attrezzaggio, magazzino e movimentazione merci e lavori agricoli. In concreto, le uniche differenze tra i suddetti insiemi e quello di coloro che sono privi di titoli di studio oppure hanno frequentato la scuola elementare o media inferiore, (differenze per altro non tali da poter essere oggi considerate indicative di collocazioni significativamente diverse in termini di qualità del lavoro, di reddito e di prospettive di carriera) consistono nella maggior frequenza di questi ultimi nei lavori di magazzino e di campagna, e nella presenza significativamente inferiore in uffici e attività di manutenzione e attrezzaggio.

¹² Sulle carenze e i ritardi in queste materie si vedano ad esempio i risultati della ricerca promosso di recente su scala regionale dall'ENAIP di Rimini (La risorsa sotto-utilizzata. Immigrazione e workk experience in Emilia Romagna, Rimini 2001)

3.6.2 Tipi e modalità di lavoro

I dati considerati nel paragrafo precedente mostrano come la maggioranza degli intervistati sia occupata in aree produttive a prevalente contenuto manuale delle prestazioni svolte. Tale panorama si precisa e si consolida considerando i dati relativi alle tecnologie utilizzate.

Più della metà degli intervistati lavora manualmente utilizzando strumenti più o meno complessi (52%). Seguono: un 17% circa che lavora su macchine manovrate direttamente dall'operatore e un 16% circa che lavora su macchine automatiche. Gli altri gruppi di minore consistenza, sono, nell'ordine, gli addetti a manutenzione e attrezzaggio (3.5%), a lavori nei campi (3%). Tra i pochi impiegati, prevalgono quelli che usano attrezzature informatiche (2%). Questa graduatoria si modifica considerando separatamente i diversi settori presi in esame. (Tav. 74)

Così il gruppo che dichiara di lavorare a mano con strumenti semplici, pur rimanendo il più consistente in tutti i settori, in percentuale risulta decisamente inferiore alla media tra i metalmeccanici dove più consistente è il peso eguagliato degli operatori di macchine automatiche (25% circa) e di macchine manuali complesse; e tra i dipendenti agricoli (36%, contro un 15% che lavora con macchine complesse).

Nettamente più alte della media, per contro, le percentuali del lavoro con semplici strumenti tra gli addetti ai settori alimentare, agricolo e del commercio e servizi. In quest'ultimo caso, il dato sembra in parte dovuto al peso che in tale gruppo hanno gli addetti alla grande distribuzione¹³; in parte connesso alla forte presenza femminile tra i lavoratori di imprese di pulizie e di servizi alle persone: infatti il lavoro femminile sembra caratterizzarsi come ad alto tasso di manualità ma meno inserito in produzione.

¹³ Degna di essere annotata un'informazione ricevuta da più intervistati: raramente dipendenti stranieri di supermercati, pur avendone la competenza (riconosciuta anche dall'impresa) sono addetti a mansioni che comportano contatto col pubblico. La ragione, secondo le imprese, è la diffidenza o il disagio del pubblico (soprattutto anziano) nei confronti di commessi non italiani, soprattutto quando si tratta di reparti alimentari.

Nel settore alimentare, comunque, relativamente consistenti risultano gli addetti a macchine automatiche e a macchine utensili manuali (i due gruppi ammontano ciascuno al 15% circa dei dipendenti del settore).

La dimensione dell'impresa sembra influenzare in modo non lineare la condizione lavorativa, sotto questo profilo: probabilmente cioè – non direttamente, ma a ragione delle connessioni che ha, nella composizione del campione, con la distribuzione per settore. (Tav. 75)

Così, ad esempio, nelle imprese tra i 50 e i 249 (nelle quali, come si è visto, il gruppo più numeroso di lavoratori è quello dei metalmeccanici) risulta più consistente il peso delle prestazioni legate a tecnologie più complesse e a minore contenuto manuale, sia nelle attività di trasformazione che in quelle d'ufficio. Per contro, l'elevatissima percentuale di lavoratori essenzialmente manuali che si ritrova tra gli occupati in aziende con più di 500 addetti sembra riconducibile al peso preponderante che tra tali addetti hanno i lavoratori agricoli.

Altre variabili che incidono su questo aspetto della condizione lavorativa sono l'anzianità di immigrazione e il livello di scolarizzazione. Nel primo caso, l'uso di tecnologie di livello più complesso diviene più frequente a partire dal secondo anno di presenza (Tav. 76); nel secondo caso, tale circostanza è particolarmente percepibile nel livello di scolarizzazione intermedio per ciò che riguarda le attività di trasformazione, ed evidente nel livello superiore soprattutto rispetto al lavoro d'ufficio. (Tav. 77)

Le informazioni sin qui acquisite si arricchiscono poi di ulteriori significati alla luce delle risposte alla domanda “come si svolge, nel concreto, il suo lavoro?”. (Tav. 78)

Nel complesso, più di metà degli intervistati (54%) dichiara di svolgere operazioni diverse nel corso della giornata. Gli altri si ripartiscono in due gruppi: un 29% circa che svolge la stessa operazione in pochi minuti; e un 17% che svolge la stessa operazione in un'ora circa. L'insieme maggioritario sul totale non lo è però in tutti i settori: il suo peso risulta infatti variamente inferiore tra metalmeccanici, edili e alimentaristi, mentre cresce molto in

agricoltura (dove tale percentuale si eleva di quasi 12 punti) e nel commercio/servizi, con un incremento ancora superiore: 16 punti.

Per converso, in questi due ultimi settori appaiono nettamente meno frequenti i lavori più ripetitivi, rispetto ai quali il primato relativo spetta invece agli alimentaristi (42%).

Relativamente più bilanciata la situazione in edilizia e nel settore metalmeccanico (in quest'ultimo più alte delle medie corrispondenti risultano però le percentuali concernenti sia i lavori più ripetitivi, sia quelli più variati).

Differenze si rilevano anche, in proposito, tra le imprese di diverse dimensioni (Tav 79), decisamente più elevata della media la percentuale di coloro che nella giornata svolgono operazioni diverse nelle classi di dimensione più piccole (fino a 15 addetti, 69% circa). Assai vicine alla media quelle percentuali anche nelle imprese da 250 a 500 addetti (53%) e più grandi (51% circa). L'incidenza più alta dei lavori più ripetitivi si registra invece nella classe delle imprese tra 50 e 99 addetti (40%), seguita da quella tra 250 e 500 addetti (36%).

Infine, qualche differenza tra i generi si può ravvisare nella maggiore frequenza di lavori ripetitivi tra le donne, mentre di gran lunga più alta della media è la frequenza di lavori più variati tra le persone di scolarizzazione superiore.

3.6.3 Tempi di apprendimento della mansione svolta e modalità di acquisizione delle competenze

Alla richiesta di valutare il tempo di apprendimento necessario per svolgere bene il lavoro in cui sono impegnati, la maggioranza relativa degli intervistati risponde: "poche settimane" (31.5%). Se a questi si sommano coloro secondo i quali è sufficiente "qualche giorno" (20% circa) si aggiunge una tessera significativa al quadro generale che si va delineando.

Comunque, il secondo gruppo per ordine di numerosità è quello che valuta tra uno e tre mesi il tempo necessario (25.8%); seguono (dopo i "qualche giorno" già citati) un 13.3% che risponde, "da 4 a 12 mesi", e un 9.6% che risponde "più di un anno". (Tav. 80)

Riassumendo, più del 50% degli intervistati svolge mansioni il cui apprendimento soddisfacente richiede poche settimane di addestramento. Sembra legittimo pensare che per questi lavoratori le aspettative di carriera siano minime, e comunque subordinate al presentarsi di opportunità concrete di percorsi formativi o di cambiamenti di lavoro (all'interno della medesima impresa o altrove)¹⁴.

L'incidenza di tale gruppo risulta decisamente più alta della media tra i lavoratori del commercio/servizi, alimentari e agricoli; risulta invece relativamente più bassa tra i metalmeccanici e soprattutto gli edili e affini. Nel caso di questi ultimi, però, sembra opportuno distinguere gli edili in senso proprio dagli addetti al settore che abbiamo considerato affine (legno e prodotti edili); sembra infatti essere il carattere manifatturiero di questo settore a determinare la minore incidenza delle mansioni più semplici (in analogia con il settore metalmeccanico), che qui si traduce però in un'incidenza assai maggiore della media di quelle che richiedono da 1 a 12 mesi di addestramento.

Per altro verso, i gruppi a maggior contenuto professionale presi nel complesso incidono in misura superiore alla media nelle imprese commerciali e metalmeccaniche, e – in termini di classi di dimensione – inferiori in quelle a 50 addetti e nella classe da 100 a 249 addetti (21%), mentre risultano particolarmente poco rappresentati in quella delle imprese con più di 500 addetti. (Tav. 81)

Altri rilievi pertinenti sono che tra coloro la cui mansione richiede tempi più lunghi di addestramento risultano più frequenti le persone più secolarizzate, e quelle che in patria erano occupate o studenti. Preso atto di questo quadro, qualche considerazione aggiuntiva si può ricavare dai dati relativi alle modalità secondo le quali i soggetti intervistati hanno acquisito le competenze professionali di cui dispongono. (Tav. 82)

¹⁴ In questo caso il termine "formazione" non va riferito esclusivamente ai contenuti professionali. Come si vedrà, ad esempio, un problema diffuso e sentito (anche ai fini di un'affermazione sul lavoro) è quello linguistico.

Interessante, in proposito, la forte prevalenza delle frequenze con cui ricorrono la formazione nell'impresa in cui lavorano (che si ritrova nel 65% delle risposte) e l'esperienza fatta in altri lavori in Italia (33%). Meno importanti risultano gli studi scolastici o i corsi di formazione (fatti sia in patria sia in Italia) e le esperienze di lavoro in patria o in paesi di precedente migrazione.

La dimensione dell'impresa non sembra influire a questo livello, mentre per ciò che riguarda i settori si può notare che la formazione e l'esperienza maturata nell'azienda in cui si lavora attualmente ricorre con frequenze nettamente superiori alla media tra i metalmeccanici e gli edili ed affini: fermo restando per questi ultimi l'osservazione fatta sopra sul carattere composito di quest'ultimo gruppo, che spiega perché al suo interno risulti anche relativamente importante – come per l'agricoltura – l'esperienza di lavoro in patria e/o in precedenti occupazioni in Italia (si evidenzia qui – in riferimento a metalmeccanici ed edili, rispettivamente, la distinzione tra carriere interne e carriere esterne).

Queste modalità di acquisizione non variano sensibilmente col variare delle esperienze migratorie, sebbene tra i soggetti di più recente immigrazione ricorrono con minor frequenza le conoscenze acquisite in altri lavori.

Infine, anche in questi casi si rivelano influenti il titolo di studio e il genere: le donne da un lato, i più scolarizzati dall'altro, danno maggiore rilievo al ruolo dei corsi di formazione e degli studi. (Tav. 83 e 84)

3.6.4 Straordinari, doppio lavoro e uso del tempo libero

La disponibilità a fare lavoro straordinario è stata dichiarata dall'83% circa dei lavoratori intervistati, con percentuali di qualche punto superiori a tale media soltanto tra edili e soprattutto tra addetti all'agricoltura.

Soltanto tra i lavoratori alimentaristi si trova una percentuale di non disponibili apprezzabilmente superiore alla media (23%). (Tav. 85) Considerando la loro distribuzione in rapporto all'età, al genere e al livello di scolarizzazione, risultano decisamente più frequenti tra i

giovani e i più anziani e tra le donne, mentre – risultato inaspettato – la percentuale di “no” sembra decrescere con il crescere del livello di scolarizzazione.

Preso atto di questi dati, su cui si ritornerà, consideriamo le risposte relative ad eventuali pratiche di doppio lavoro e all’uso del tempo libero.

Per ciò che riguarda il primo argomento è opportuna qualche considerazione sulla difficoltà di interpretazione dei dati prodotti. La domanda prevedeva tre possibili risposte: “sì”, “quando capita” e “no”. Il fatto che l’82% avesse risposto “no” ha sollevato qualche dubbio, ed è dunque stato oggetto di approfondimento nel corso dei colloqui guidati.

Sintetizzando, ne è emersa l’opinione che a determinare tale risposta possono aver concorso – in soggetti diversi – elementi e motivazioni assai differenti, grosso modo raggruppabili nel modo seguente:

- reticenza deliberata a dichiarare fonti di reddito complementare; a dichiarare attività non regolari o illecite; o semplicemente a parlare di un argomento che si considera riservato;
- timori di possibili conseguenze negative: ritorsioni da parte del datore di lavoro al quale si sono rifiutate le ore di straordinario, oppure (nel caso di piccolissime imprese) che potrebbe ravvisare in quella pratica una concorrenza sleale; possibilità di incorrere in sanzioni per violazione di qualche norma (sconosciuta); possibilità di suscitare gelosie o di subire la concorrenza da parte di altri immigrati; e simili;
- scarsa comprensione della domanda, che – ad esempio – sia stata recepita come alludente esclusivamente a lavori affini all’occupazione principale, oggetto dell’intervista;
- equivoci sul termine “lavoro”: secondo diversi interlocutori, infatti, è possibile che molti non abbiano collegato alla domanda la fitta rete di scambi di servizi e di collaborazioni (che solo parzialmente comportano pagamenti in senso monetario, ma mai si possono considerare gratuiti), che alimenta le relazioni quotidiane all’interno dei diversi gruppi di immigrati e può certamente considerarsi – in generale – una modalità di integrazione dei loro redditi.

È comunque soprattutto sulla base di una rilevazione più fine e focalizzata su questo intreccio di relazioni e di attività produttive e riproduttive che – a parere di molti – sarà possibile disgregare il blocco di risposte negative a questa domanda, probabilmente con l'effetto di incrementare più il gruppo dei “quando capita” (13% circa delle risposte) che non quello dei “sì”, che riguarda comunque l'esercizio abituale e continuativo di seconde attività rivolte prevalentemente ad una clientela italiana e che danno sempre luogo ad un'integrazione del salario monetario.

A questo riguardo, sembra significativo che la percentuale di coloro che dichiarano senza reticenze un secondo lavoro (che sono il 5% del totale) risulti più alta tra gli appartenenti ai due gruppi che da più tempo sono presenti in Italia (6-10 anni e più di 10) e cresca con l'innalzarsi dei livelli di scolarizzazione: dunque tra le persone presumibilmente dotate di maggiori conoscenze e strumenti relazionali da investire nei rapporti con il contesto di inserimento. Può inoltre essere interessante notare (passando alle risposte sull'utilizzazione del tempo libero) che il gruppo di intervistati che dichiara di frequentare amici italiani è mediamente di poco superiore a quello (6.7% sul totale) e in maggioranza presenta le medesime caratteristiche di anzianità di presenza e livelli d'istruzione. In questo caso, il dato permette però di individuare meglio i soggetti.

In percentuale essi risultano nettamente più presentita le donne nella classe d'età più giovane (14-19 anni, 16.7%), ma con un'incidenza superiore alla media anche tra i ventenni (9% circa). In altri termini, si tratterebbe in larga misura di persone giunte in Italia molto giovani (probabilmente, in buona parte, per ricongiungimento familiare o insieme a parenti), la cui socializzazione è dunque almeno in parte già avvenuta nel contesto d'immigrazione.

Si tratta comunque anche in questo caso – com'è evidente – di una minoranza: la maggioranza degli intervistati, infatti, trascorre prevalentemente il tempo libero in famiglia (37.7%) oppure frequentando una cerchia di amici e/o conoscenti connazionali o comunque non italiani (44.5%). La prima di queste percentuali risulta però nettamente più alta della media nelle due classi d'età più elevate, e si riduce a meno della metà nelle classi più basse. Per

converso, la frequentazione di amici connazionali (o comunque immigrati) totalizza percentuali assai più elevate della media in queste ultime, coincide in pratica con la media nella classe 30-45 anni, e si dimezza in quella più anziana. (tav. 86)

Un discorso a parte merita infine l'11.3% che risponde "altro" (tra le donne, però, sale al 15%). Si è già accennato in un capitolo precedente al fatto che in diversi casi accertati questa risposta allude alla frequenza a corsi d'italiano, di preparazione all'esame di licenza della scuola dell'obbligo (o in alcuni casi anche superiore), di formazione professionale. In altri casi si riferisce invece alla partecipazione ad associazioni sportive o musicali (o ad attività dello stesso genere in gruppi amicali).

Infine, vi sono alcuni esempi di partecipazione ad associazioni di volontariato o ad iniziative sindacali. Va però chiarito che una gamma analoga di attività sociali si riscontra anche tra coloro che hanno dato le risposte registrate prima: in particolare, molti di coloro che dichiarano di frequentare amici o conoscenti stranieri fanno parte di associazioni d'immigrati e contribuiscono alle loro iniziative, così come alcuni di quelli che frequentano italiani si riferiscono alla partecipazione ad associazioni sportive o ricreative, ad attività sindacali o di volontariato, o semplicemente alla frequentazione di gruppi di coetanei, e così via. Non si può comunque escludere che una parte di queste stesse risposte – soprattutto se si tiene conto delle considerazioni fatte sopra – equivalga ad una non risposta in tema di doppio lavoro.

A conclusione dell'analisi dei dati sul lavoro attuale sin qui esaminati, si è infine proceduto all'elaborazione di un indice di stabilizzazione lavorativa, ottenuto combinando i valori degli indici di progressione di carriera e contrattuale. Nel caso di nessuna forma di progresso l'indice recita "nessuna"; nel caso di una sola forma di progresso l'indice recita "intermedia"; nel caso di entrambe le forme di progressione l'indice recita "elevata".

Incrociando tale indicatore con: modalità di acquisizione delle competenze; tipo di tecnologie utilizzate; tempo medio di apprendimento del lavoro svolto; varietà/ripetitività della mansione svolta, si ottiene il seguente quadro di sintesi:

- la stabilizzazione lavorativa risulta essere elevata in rapporto ai fattori formativi di base (studi in patria e in Italia), ma in misura non molto rilevante; cresce invece in modo evidente se vi è stata formazione aziendale nell'impresa in cui si lavora: circa l'80% dei lavoratori che, secondo l'indice calcolato, hanno raggiunto una stabilizzazione elevata presentano tale requisito;
- anche il profilo delle tecnologie utilizzate è in linea con tale indicatore, nel senso che al crescere della stabilizzazione diminuisce il peso del lavoro meramente manuale senza l'ausilio di macchine e aumenta quello con macchine, anche se non a elevato contenuto informatico;
- infine, un tempo più lungo di apprendimento del lavoro svolto (oltre un anno), quale indicatore di un lavoro più qualificato, è fortemente correlato all'indice di elevata stabilizzazione: avanzamento di carriera e stabilità del contratto.

In conclusione, sotto questo profilo gli intervistati risultano disaggregabili in tre gruppi distinti. Quello dei lavoratori di più elevata anzianità aziendale, sul quale l'impresa sembra investire in formazione (*on the job*), e che svolgono lavori mediante complessi (oltre un anno di apprendimento), usano tecnologie intermedie, ed hanno ottenuto sia un progresso di carriera sia un contratto più favorevole. Questo nucleo si aggira intorno al 10% del totale. All'estremità opposta della scala, troviamo un 50% di lavoratori che non ha conosciuto né progressione di carriera né contrattuale, che svolge mansioni a basso contenuto sia di *know-how* sia tecnologico e caratterizzate da maggiore ripetitività, che ricevono poca formazione in azienda. Il residuo 40% si trova in una posizione intermedia, ovvero la sua condizione si presenta come un mix di caratteristiche proprie degli altri due gruppi. In questo senso, oltre che risultare più eterogeneo nella composizione, è anche quello le cui prospettive appaiono più indeterminate.

3.7 I cambiamenti intervenuti nelle condizioni di lavoro

Nel corso del capitolo si è presentato un nodo problematico per molti versi importante, che concerne la valutazione delle effettive possibilità di carriera degli intervistati nelle imprese e nei settori in cui lavorano attualmente, e l'individuazione degli elementi che possono influenzarne i percorsi in tal senso.

I dati che si prenderanno in esame in questo paragrafo riguardano il bilancio tratto dai protagonisti stessi rispetto ai cambiamenti intervenuti nelle proprie condizioni di lavoro successivamente all'assunzione; nel successivo, poi, le loro valutazioni sugli elementi che incidono positivamente o negativamente nella pratica lavorativa quotidiana e sulle sue prospettive future.

Per ciò che riguarda i cambiamenti intervenuti (o non) nell'arco di tempo intercorrente tra l'assunzione e l'oggi, si è chiesto a ciascuno di riferire la propria esperienza rispetto a: livello salariale, orario, responsabilità sul lavoro, grado di specializzazione, grado di conoscenza delle fasi produttive dell'azienda. In sintesi, il risultato è il seguente:

	Migliore	Uguale	Peggior	Totale
	%	%	%	%
Salario	46.1	48.7	5.2	100.0
Orario	15.4	73.1	11.5	100.0
Responsabilità sul lavoro	34.4	62.3	3.3	100.0
Specializzazione nel lavoro	47.3	50.0	2.7	100.0
Conoscenza delle fasi produttive dell'azienda	56.3	41.9	1.8	100.0

Come si può vedere, la percezione di miglioramenti risulta prevalente soltanto rispetto a uno dei cinque elementi considerati: la conoscenza del processo a cui si partecipa. Sarebbe trattarsi di un risultato relativamente prevedibile; non è dunque trascurabile il fatto che sembri essersi verificata soltanto per poco più della metà degli interessati.

Per ciò che riguarda l'elemento rispetto al quale si registra la percentuale più alta di miglioramento, cioè la specializzazione sul

lavoro, risulta evidente – da un semplice confronto con i dati già considerati sui passaggi di qualifica – che il termine “specializzazione” assume qui un significato nella maggior parte dei casi attinente alla mansione svolta e non ad un livello di qualifica formalmente riconosciuto. Una conferma di ciò può essere considerato il dato relativo ai livelli salariali, che per la maggioranza risultano essere rimasti immutati o addirittura peggiorati. Da notare, infine, l’altissima percentuale di casi in cui l’orario è immutato (o peggiorato, giudizio che sembra riferirsi soprattutto ai turni ai quali si è addetti).

Questo quadro però si differenzia notevolmente da settore a settore e tra le diverse classi di dimensione d’impresa.

Le discrepanze più evidenti rispetto ai valori medi risultano nei diversi settori essere le seguenti:

- settore metalmeccanico: superiori alla media sono tutte le percentuali relative ai casi di miglioramento; inoltre si dimezza la frequenza di peggioramenti di orario;
- edilizia: decisamente superiori alla media risultano le percentuali relative ai casi di miglioramento del salario, della specializzazione e della conoscenza del processo produttivo, al contrario l’orario appare un punto critico, peggiora in misura assai forte, pari a quasi 10 punti percentuali più della media;
- settore alimentare: superiori alla media le percentuali relative ai casi di miglioramento salariale, di conoscenza dell’azienda e di orario (ma anche di peggioramento dell’orario);
- commercio e servizi: fortemente inferiore alla media le percentuali relative a: incrementi salariali; specializzazione sul lavoro e conoscenza delle fasi produttive dell’impresa. Generalmente più alte delle medie corrispondenti sono poi le percentuali relative a casi di peggioramento. In generale, si può affermare che questo è il settore nel quale si constata, nel periodo di riferimento, il più basso tasso di cambiamento rispetto a tutti gli elementi considerati;
- agricoltura: anche qui risulta altissima la percentuale di “immobilità” rispetto a tutti gli elementi considerati.

Quanto alle differenze che si riscontrano in rapporto alle diverse classi di dimensione delle imprese, le discrepanze più evidenti rispetto ai valori medi sono le seguenti:

- fino a 15 addetti: percentuali di miglioramento inferiori alle medie rispetto a tutti gli elementi considerati, salvo la conoscenza delle fasi produttive;
- da 16 a 49 addetti: percentuali di miglioramento superiori alle medie rispetto a responsabilità sul lavoro, specializzazione. Percentuali di peggioramento superiori alle medie rispetto a livelli salariali;
- da 50 a 99 addetti: percentuali di miglioramento superiori alle medie per tutte le voci considerate;
- da 100 a 249 addetti: percentuali di miglioramento molto superiori alle medie rispetto ai livelli salariali; inferiori alle medie rispetto a responsabilità sul lavoro, specializzazione e conoscenza delle fasi produttive;
- da 250 a 500 addetti: percentuali di miglioramento superiori alle medie per tutte le voci considerate, ma livello particolarmente alto di peggioramenti d'orario;
- più di 500 addetti: percentuali di miglioramento molto inferiori alle medie rispetto a livelli salariali, responsabilità sul lavoro, specializzazione e conoscenza delle fasi produttive; più elevate delle medie rispetto all'orario.

In sintesi, come si vede, il quadro che emerge da questi dati è assai poco dinamico. Le valutazioni che gli intervistati esprimono evidenziano una situazione nella quale prevale un'immobilità di condizioni che penalizza soprattutto le donne, che rispetto a nessuno degli elementi considerati esprimono valutazioni di miglioramento in misura che si avvicini considerevolmente al 50%, che segnalano peggioramenti d'orario assai più frequentemente dei maschi, e che soprattutto appaiono svantaggiate rispetto ai colleghi per ciò che riguarda specializzazione e conoscenza delle fasi lavorative, a testimonianza che meno di frequente le mansioni loro affidate comportano prospettive di apprendimento e crescita professionale. Ciò è confermato dalla tavola 87, che evidenzia la relazione tra appartenenza di genere e indice di stabilizzazione lavorativa: le

donne per le quali non si è verificata né stabilizzazione contrattuale né progressione di qualifica sono in percentuale di 11 punti più numerose degli uomini.

L'anzianità in azienda sembra spiegare in larga misura tutti i giudizi positivi che superano il 50%, ma – per contro – salario e responsabilità sul lavoro non raggiungono tale livello neppure tra i soggetti presenti in aziende da più di 10 anni. Analogamente, il livello di scolarizzazione sembra influenzare le frequenze di specializzazione, responsabilità sul lavoro e conoscenza del processo produttivo, ma non quelle relative al miglioramento salariale (anche qui valgono le ragioni già ripetutamente ricordate in riferimento alle dinamiche di progressione di carriera e di stabilizzazione lavorativa).

3.8 Valutazioni relative all'esperienza lavorativa in atto

Considerando nel complesso i dati che siamo andati sin qui accumulando dall'inizio di questo primo rapporto, sembra emergere in modo sempre più visibile il quadro d'insieme di una immigrazione la cui ricchezza di contenuti, di sfaccettature, di origini, di modalità di presenze e di approcci coi contesti di arrivo, tende ad appiattirsi e a ridursi – se analizzata alla luce dei ruoli che gioca oggi nel mercato del lavoro e nella struttura dell'occupazione dipendente – a poche figure le cui differenze rilevabili in quel contesto appaiono sostanzialmente determinate dai settori, dai comparti e dai tipi di impresa in cui sono inserite o dal tipo di formazione che a tal fine hanno ricevuto. Mai qualitativamente sufficienti, comunque, a permettere di individuare a quel livello elementi pienamente utilizzabili, ad esempio, nell'interpretazione e nella spiegazione di processi di differenziazione tra gli immigrati stessi che pure iniziano ad essere socialmente visibili, ed anzi costituiscono non di rado la base per la costruzione e la diffusione di stereotipi in grado di influenzare orientamenti e decisioni all'interno stesso del mondo del lavoro.

Riflesso di tale situazione di apparente omologazione, e al contempo delle differenze che essa tende a oscurare, sembrano essere – considerate nell'insieme – le risposte degli intervistati alla richiesta

di indicare quali elementi a loro avviso contribuiscono a rendere più pesante il lavoro in cui sono impegnati.

Allo stato attuale, l'elemento di difficoltà che ricorre con maggiore frequenza (55%) nelle risposte dei lavoratori di tutti i settori presi in esame è la combinazione fatica fisica/tensione nervosa; questo primato, pur assumendo via via valori percentuali leggermente più alti o inferiori rispetto alla media, non appare messo in forse dall'analisi per classi d'età, per anzianità di presenza in Italia e nell'attuale posto di lavoro, per classi di dimensioni delle imprese, per livelli di scolarizzazione. Sembra potersi affermare che esso costituisce uno degli indicatori più efficaci per definire il tipo e il livello prevalenti d'inserimento dei lavoratori dipendenti immigrati nel mercato del lavoro e nella struttura dell'occupazione dell'area in esame.

Altrettanto significativo, poi, il fatto che a quello segua (secondo elemento per frequenza) la lunghezza o il tipo di orario di lavoro, (36%) la scelta del quale però sembra essere maggiormente influenzata dal settore e dalle dimensioni dell'impresa di appartenenza (frequenze nettamente più alte si hanno tra gli addetti a commercio/servizi, industria alimentare e agricoltura e nelle aziende fino a 15 addetti, o con più di 250; significativamente inferiori tra i metalmeccanici e nelle classi di aziende tra i 16 e i 99 addetti).

Si può infine notare che ambedue i suddetti elementi di difficoltà (fatica/tensione e orario) ricorrono con molta maggiore frequenza nelle risposte delle lavoratrici; tale differenza rispetto ai maschi è soprattutto marcata sul secondo elemento, e questo non può non richiamare ciò che si è già osservato riguardo ai fattori che influiscono sulla collocazione lavorativa delle donne.

Ciò detto, occorre sottolineare che quelli non sono i soli elementi che ricorrono (taluni anche con frequenze non marginali) nelle risposte di questi lavoratori.

Almeno altri tre tipi se ne possono individuare, che variamente combinati con i precedenti testimoniano della coesistenza, all'interno di un insieme di condizioni e posizioni lavorative che per molti versi oggi appare comune e condiviso, di atteggiamenti, sensibilità e orientamenti, differenziati, leggibili come altrettanti fattori capaci di influenzare i ritmi e le direzioni dei percorsi

d’inserimento ormai iniziati, nonché – nei limiti in cui questo concetto può essere usato – le strategie elaborate al riguardo.

- Un primo tipo evidenzia elementi ostacolanti di natura relazionale, che possano essere connessi sia a carenze soggettive (“difficoltà a comprendere gli ordini e le richieste dei capi”), sia a fattori culturali o – per così dire – ambientali (“difficoltà nei rapporti con i colleghi di lavoro”, “difficoltà nei rapporti con i superiori”).
- Un secondo tipo, per altro verso, rivela l’esistenza di sensibilità e di aspettative che vanno oltre la concezione del lavoro come pura fonte di reddito: “mancanza di soddisfazione personale sul lavoro”, “problemi di nocività dell’ambiente di lavoro e infortuni”. Interessante rilevare che questi fattori sono al terzo e quarto posto per frequenza di risposte.
- Un terzo tipo, infine, indica particolare attenzione ai modi per ampliare e consolidare le opportunità di carriera, che gli interessati ritengono ostacolate principalmente da “mancanza di formazione adeguata”, risposte particolarmente frequenti tra i soggetti a più alto livello di scolarizzazione e con mansioni più complesse; la “mancanza di soddisfazione personale sul lavoro”, in particolare, totalizza frequenze decisamente più alte nelle risposte dei lavoratori più giovani e delle donne.

Nel complesso si osserva che parallelamente al crescer degli anni di permanenza in Italia tendono a ridursi le frequenze relative a tutti i fattori legati alla pesantezza materiale, ma anche d’insoddisfazione e relazionali, mentre aumenta l’allarme per la nocività. In ciò agiscono probabilmente aspetti legati sia ad un maggiore grado di adattamento alle condizioni di lavoro, sia ad una maggiore conoscenza e sensibilità per gli aspetti ambientali; anche però il fatto che con il tempo migliorano oggettivamente le condizioni di inserimento lavorative.

Infatti – per sintetizzare – se si considera sia l’indice di stabilizzazione del percorso lavorativo, sia il tempo di apprendimento del lavoro, come proxy della complessità della

mansione (Tav. 88 e 89) si può notare come i risultati siano analoghi a quelli ottenuti incrociando i fattori di pesantezza legati agli orari e alla fatica/stress, un aumento della sensibilità verso nocività e infortuni del lavoro e una maggiore attenzione agli aspetti di comunicazione/rapporto con i colleghi, insieme ad un aumento del grado di soddisfazione personale sul lavoro¹⁵.

Il panorama che comincia ad intravedersi considerando complessivamente tutte queste risposte, dunque, non è quello – ricorrente anche in una parte della letteratura economica e sociologica italiana – di un insieme di condizioni lavorative reso largamente uniforme, salvo le differenze riconducibili ai settori e alle imprese d’inserimento, dagli effetti congiunti di fattori soggettivi (il rapporto col lavoro inteso come semplice fonte di reddito) e soprattutto oggettivi (il ruolo assegnato in questo contesto ai lavoratori migranti).

Infatti diversi elementi di differenziazione, intrecciati a quelli che evidenziano invece i limiti e le difficoltà comuni proprie delle collocazioni attuali, riescono ad emergere anche dalle risposte degli intervistati alla domanda “cosa serve per fare bene il suo lavoro?”.

Anche qui, un elemento emerge come decisamente determinante, ricorrendo nel 66% delle risposte: “la buona conoscenza della lingua italiana” (in pochi casi, anche del dialetto locale). È chiaro che nell’esperienza collettiva è questo l’item di base rispetto al quale si definiscono non soltanto la qualità della prestazione lavorativa nel posto attualmente ricoperto, ma anche la qualità e la quantità delle prospettive future rispetto al lavoro in generale.

Intrecciati in prevalenza a quello, nelle risposte, ritroviamo elementi diversi (e in parte differenziati), che riflettono da un lato – certamente – le condizioni concrete nelle quali i soggetti si trovano

¹⁵ Questa denuncia ricorrente della pesantezza dell’orario di lavoro può apparire in contraddizione con l’altissima disponibilità a fare ore straordinarie, che come si è visto è stata dichiarata dall’83% degli intervistati. Considerato che né la mancata stabilizzazione contrattuale o professionale, né la condizione familiare (figli a carico o familiari conviventi), sembrano modificare tale dato, la spiegazione può essere che – appunto – gli orari a cui allude una parte degli intervistati si intenda comprensiva anche degli straordinari, intesi come requisito implicito della prestazione. Si noti che questo aggiungerebbe una possibile spiegazione anche della bassa frequenza di doppio lavoro.

ad operare e i progetti di cui sono portatori, ma permettono anche di intravedere differenti concezioni, atteggiamenti e aspettative verso il lavoro come spazio relazionale e di espressione di sé.

Il secondo gruppo per ordine d'importanza (36%) è quello delle risposte che indicano come condizione per lavorare bene la possibilità di comunicazione e collaborazione con i colleghi. Esso risulta frequentemente collegato al primo: si profila così un raggruppamento di soggetti particolarmente sensibili agli aspetti relazionali del lavoro¹⁶.

Seguono coloro che sottolineano invece prevalentemente l'importanza della formazione professionale, (citata nel 30% delle risposte) e delle competenze tecniche particolari (23% di risposte).

All'origine di questo tipo di risposte sembra essere più marcata, nell'insieme, l'influenza dell'anzianità aziendale e di presenza in Italia. Va però osservato che ciò è vero solo per la seconda: la formazione infatti è un'esigenza assai più diffusa.

Degno di menzione, infine, l'11% circa di risposte nelle quali ricorre la possibilità di partecipare alle decisioni sul lavoro, esigenza la cui frequenza cresce con l'elevarsi dell'età e soprattutto dell'anzianità aziendale.

Si noti, in conclusione, che il settore d'impiego e la dimensione aziendale non sembrano in questo caso influenzare il quadro complessivo delle risposte, se non marginalmente (la comunicazione con i colleghi ricorre come requisito particolarmente importante nelle imprese di maggiore dimensione, perciò – come si è visto – tra gli addetti a commercio e agricoltura).

In sintesi, chi ha stabilizzato la propria condizione lavorativa (ovvero ha ottenuto avanzamento di qualifica contrattuale) sottolinea come fattori rilevanti per compiere bene il proprio lavoro, i requisiti tecnici specifici e la partecipazione alle decisioni sul proprio lavoro, pur mantenendo costante il riferimento alla sfera linguistico/comunicativa. Ma la stabilizzazione si è legata alle condizioni di entrata nel mercato del lavoro interno nelle imprese, che sono migliori per chi fa un lavoro più complesso e ha un titolo di

¹⁶ Interessante rilevare che questo elemento emergeva già – come difficoltà – tra i problemi che rendono più pesante il lavoro. In quel caso però ricorreva soltanto nel 10% delle risposte.

studio più elevato. Questo percorso rafforza la domanda di competenze, non tanto generiche (comunicazione e/o metacompetenze) quanto specificatamente tecniche specialistiche. Si delinea quindi un potenziale di sviluppo che, determinando un investimento specifico sia da parte dei lavoratori sia da parte dell'impresa, di un percorso virtuoso che per ora può riguardare una quota di lavoratori intorno al 10%, come già si è rilevato parlando dell' indice di stabilizzazione lavorativa.

3.8.1 I rapporti con gli Italiani

Per concludere il discorso sulle valutazioni attinenti all'esperienza lavorativa in atto, si prenderanno infine in esame due gruppi di dati, riguardanti i giudizi espressi dagli intervistati sulle possibilità di carriera degli stranieri in Italia, e sulle difficoltà esterne alla sfera lavorativa che possono avere ricadute negative all'interno di essa.

La domanda relativa alla prima questione era: “pensa che per uno straniero le possibilità di fare carriera siano uguali a quelle dei colleghi italiani?”. La maggioranza relativa risponde negativamente, senza distinguere (34% circa). Se però ai “sì” (32% circa) si sommano le risposte condizionali (“dipende dal tipo di lavoro”, “dipende dai superiori”) date, rispettivamente dal 16% e dal 10% circa, si ottiene una percentuale pari al 58% degli intervistati che – sulla base delle esperienze fatte sino ad oggi – non ritengono di avere in assoluto meno possibilità di carriera professionale, in quanto stranieri, degli omologhi italiani (solo l'8% risponde “non so”).

Sulla base di osservazioni degli intervistatori e di pareri raccolti nei colloqui di approfondimento, a determinare le risposte decisamente o parzialmente positive confluiscono in realtà esperienze, considerazioni e atteggiamenti di diversa natura.

Alcuni traggono tale convinzione da considerazioni di carattere generale (tipo: le tendenze demografiche italiane, l'abbandono di certe occupazioni da parte degli italiani, e simili; oppure, più pessimisticamente, i vantaggi di maggiore “flessibilità” che gli stranieri offrirebbero agli imprenditori; oppure – ancora – l'importanza maggiore che il lavoro, come luogo e/o occasione di

realizzazione di sé, avrebbe per soggetti che nella vita sociale, all'esterno, incontrano in tal senso ostacoli e difficoltà molto maggiori degli italiani; e così via).

Altri si riferiscono invece ad esperienze più specifiche e/o dirette (ritmi di aumento degli stranieri nel proprio luogo di lavoro; esempi di promozione di connazionali o di apprezzamento delle proprie capacità e competenze da parte dei superiori; casi di elezione di rappresentanti sindacali stranieri ed altre); altri ancora proiettano la loro convinzione nel futuro (ad esempio vantando successi scolastici dei figli in Italia), oppure rievocano precedenti esperienze migratorie in paesi europei dove “parecchi immigrati avevano fatto più carriera di molti colleghi del posto”.

Vanno poi registrati due altri tipi di atteggiamenti: quelli nei quali il “sì” è motivato semplicemente dalla fiducia di riuscire nel futuro a far valere le proprie capacità (professionali o relazionali); e quelli – che si ritrovano soprattutto tra lavoratori originari di paesi europei extra UE – che fondano la loro fiducia sul fatto di essere vissuti, e di aver lavorato in aree e/o società prevalentemente o compiutamente industrializzate (cioè sulla convinzione, per così dire, di essere meno stranieri degli “altri”).

All'opposto, il “no” incondizionato. Anche in questi casi – gli argomenti addotti sono vari; gli esempi portati riguardano però, in numero maggiore che tra i “sì”, il periodo trascorso in Italia prima dell'assunzione nel posto di lavoro attuale, oppure problemi e difficoltà che i migranti incontrano quotidianamente fuori dall'ambiente di lavoro.

La considerazione d'insieme del quadro così delineatosi induce dunque a chiedersi in quale misura sui diversi tipi di risposta influiscano le esperienze di lavoro, oppure incidono convinzioni formatesi in un ambito più generale. Ad approntare la questione soccorrono i dati prodotti in altre parti dell'intervista sui quali conviene soffermarsi subito: si tratta – oltre che delle risposte (a cui si è già alluso) sulle difficoltà di altro ordine che possono avere ricadute nella sfera lavorativa – sul grado di razzismo e di solidarietà incontrato in generale in Italia o più specificamente sul lavoro.

Va in primo luogo rilevato che in generale – analogamente alle indicazioni commentate nel paragrafo precedente – i giudizi sulle

possibilità di carriera non sembrano influenzati da fattori strutturali, quali la dimensione d'impresa o il settore, ma piuttosto dall'anzianità d'immigrazione e dal livello d'istruzione: coloro che hanno avviato un percorso di avanzamento di qualifica e stabilizzazione contrattuale appaiono meno convinti dell'esistenza di discriminazioni in questo campo, e propendono in maggior numero verso risposte condizionali ("dipende dal tipo di lavoro"); analogamente, la frequenza della denuncia di pratiche discriminatorie sul lavoro quasi si dimezza tra coloro che esercitano le mansioni più complesse, e tra gli stessi si triplica la consistenza del gruppo che relativizza il giudizio. (Tav. 90 e 91)

Permane tuttavia anche in quest'ambito l'influenza di convinzioni formatesi fuori del lavoro: dalla tavola 92 si può infatti constatare che il giudizio di discriminazione degli stranieri sul luogo di lavoro è associato ad un (pre)giudizio sul tasso di razzismo della popolazione italiana: coloro che pensano che gli Italiani siano razzisti ritengono, quasi nella metà dei casi, che ciò si rifletta anche sul lavoro degli immigrati, mentre questa quota passa al 33% per coloro che ritengono gli Italiani in prevalenza indifferenti, e al 30% tra chi li considera accoglienti.

Invece, coloro che tra le difficoltà esterne che possono avere ricadute nella sfera lavorativa hanno compreso "ostilità o diffidenza verso gli stranieri" risultano molto più numerosi tra chi giudica gli Italiani indifferenti. (Tav. 93)

In concreto – per concludere – ciò che comunque sembra influenzare maggiormente il giudizio sugli Italiani è l'aver assistito o essere stati oggetto di episodi, alternativamente di discriminazione o di solidarietà. Il dato veramente importante, in proposito, è però che agli episodi negativi corrisponde un aumento di giudizi negativi pari a più di 20 punti percentuali, mentre a quelli di solidarietà elevano i giudizi positivi di soli 8 punti.

Nel complesso, sembra dunque possibile affermare che il problema di fare i conti con atteggiamenti e comportamenti xenofobi o razzisti ripresenti molto più frequentemente fuori dal lavoro. Rimane aperta la domanda se ciò sia dovuto a ragioni che attengono specificamente alla natura dei rapporti che si stabiliscono in quell'ambito, oppure al fatto che il contatto quotidiano e diretto favorisce comunque

modalità di rapporto ispirate a criteri diversi e più personalizzati di valutazione.

Per completezza, avviando a conclusione questo lungo capitolo, dedichiamo infine qualche ulteriore commento ai problemi e alle difficoltà non concernenti la sfera lavorativa che possono avere ricadute negative anche in essa. (Tav. 95)

Poiché i problemi citati sono largamente noti e in buona parte sono già emersi in altre parti del rapporto, l'operazione più utile sembra essere la registrazione della frequenza con cui ciascuno di essi ricorre nelle risposte degli intervistati.

Il dato più evidente in tal senso – come si era anticipato – conferma la drammaticità del problema abitativo: la difficoltà di trovare casa ricorre nel 62% delle risposte; la cattiva qualità dell'abitazione nel 23.3%; l'eccessiva distanza di questa dal posto di lavoro nel 26%.

Il problema che segue come frequenza (comparendo nel 24.7% delle risposte) è la durata del periodo di validità del permesso di soggiorno: trattandosi di lavoratori stabilmente occupati, perciò presumibilmente meno assillati dalla preoccupazione di non ottenere il rinnovo alla scadenza (ma anche sulla assoluta validità di questa ipotesi si potrebbe formulare qualche riserva, sulla scorta di episodi di cui si è avuta notizia), è presumibile che nella maggior parte dei casi chi sottolinea questo problema pensi al dispendio di tempo e di energie, nonché alle sgradevolezze e spesso alle vere e proprie umiliazioni, a cui lo espongono le modalità secondo le quali – nel concreto – viene concesso e rinnovato quel documento.

Probabilmente, esperienze del medesimo genere (difficoltà di rapporti con le burocrazie) ispirano parte delle risposte nelle quali ricorrono la scarsa disponibilità dei servizi sociali del comune dove abita (12.6%) o la difficoltà di rapporto con i servizi esistenti nel comune dove abita (13%); che però in altri casi accertati riflettono anche difficoltà di genere diverso: ad esempio di carattere linguistico (dell'immigrato nei casi in cui l'unica lingua che conosce sia la propria; dei funzionari e operatori nei casi – non pochi – in cui gli utenti siano in grado di parlare e comprendere una o più lingue

europee: normalmente inglese e/o francese)¹⁷; oppure di comprensione di genere culturale.

3.8.2 I requisiti fondamentali per la scelta di un lavoro

Al termine della sezione d'interviste riguardanti i vari aspetti della condizione lavorativa in atto, si è sottoposto ad ogni intervistato un elenco di requisiti di riferimento ai quali può essere scelto un lavoro (l'elenco si può trovare nella tavola 96), chiedendogli di attribuire a ciascuno di essi un grado di importanza (molto importante; importante; meno importante).

Ad una prima analisi delle risposte, sembra possibile sintetizzare nel modo seguente i principali risultati ottenuti.

Si evidenziano alcuni blocchi problematici. Al primo posto, per la frequenza con cui vengono valutati "importanti" o "molto importanti", si collocano salario, garanzia del posto di lavoro, e salute.

Segue un secondo blocco, che comprende quattro items (possibilità di carriera; soddisfazione sul lavoro; acquisizione di professionalità; buoni rapporti con i colleghi) rispetto ai quali risulta prevalente il giudizio "importante". Più presenti tra i meno rilevanti sono, il minor controlla da parte dei superiori; la disponibilità di tempo libero la fatica e nervoso; mentre in una posizione intermedia si trova la possibilità di decidere come operare.

¹⁷ Quest'ultima carenza è spesso rilevata nel corso delle interviste e dei colloqui di approfondimento come ragione di disagio e perdita di tempo. In proposito vale la pena di riferire – perché ricca di implicazioni – la testimonianza di un lavoratore marocchino: "Dovevo chiedere un permesso al padrone tutte le volte che dovevo fare una pratica in Comune. Andavo io perché so il francese, mentre mia moglie allora parlava solo marocchino, ma là non mi capivano lo stesso. Una volta poi un'impiegata mi ha domandato se lasciavo uscire mia moglie di casa. Da allora ci va lei quando è necessario, e io non perdo più tempo e soldi". L'ignoranza linguistica "degli italiani" è spesso anche oggetto di scherzo; in alcuni casi, poi, viene citata come ragione di minore efficienza e chiarezza della nostra burocrazia rispetto a quelle di altri paesi europei di cui si ha esperienza (diretta o per sentito dire da compatrioti).

L'analisi delle correlazioni tra le graduatorie attribuite ai singoli items segnala comunque l'assenza di fattori tra loro mutuamente esclusivi, oltre che una serie di intrecci tra fattori – per così dire – materiali e altri più connessi a soddisfazione/realizzazione sul lavoro.

Se si considerano i legami tra le varie risposte che appaiono più consolidati, si ottiene che:

- l'importanza della carriera si associa con le esigenze di soddisfazione sul lavoro, possibilità di lavorare in autonomia e di acquisire professionalità;
- la preoccupazione per la salute si associa con meno tensione nervosa, e quest'ultima con minore fatica;
- l'esigenza di autonomia si associa con il minor controllo dai superiori.

Infine, sulla frequenza delle diverse risposte sembrano influire alcune specifiche variabili, quali:

- l'età anagrafica (in un numero limitato di casi): i giovani risultano più sensibili all'aspetto salariale e alla possibilità di acquisire professionalità;
- il grado di scolarizzazione: i soggetti a livello più alto attribuiscono maggior valore a carriera, soddisfazione sul lavoro, tensione nervosa e comunicazione con i colleghi;
- l'anzianità in azienda: crescendo, determina maggiore rilievo ai temi della salute;
- la dimensione dell'azienda in cui si lavora: crescendo, anch'essa vede incrementarsi i valori attribuiti a salute e tensione nervosa;
- la complessità della mansione svolta: incide sul valore dato all'acquisizione di professionalità;
- l'appartenenza di genere: le donne, pur non discostandosi molto dal quadro complessivo, pongono maggiormente l'accento sul tempo libero e la fatica fisica e nervosa.

3.9 Conclusioni

È chiaro che appare difficile trarre dai dati presi in esame in questo paragrafo elementi sufficienti a permettere la costruzione di una tipologia sufficientemente articolata, che dia conto della molteplicità dei soggetti presenti nel campione, di là dalle sintesi che si sono già tentate.

Due punti sembrano però ragionevolmente chiariti: che il termine “lavoratori immigrati” designa un insieme assai variato di figure sociali e professionali; e che una conoscenza più fine della sua composizione (e soprattutto dei processi di differenziazione che vanno emergendo al suo interno) potrà essere ottenuta soltanto attraverso un’analisi sistematica che – pur tenendo in debita considerazione le variabili che definiscono la condizione degli immigrati in Italia e quelle che attengono alle differenze d’origine dei diversi gruppi nazionali e sociali presenti – dedichi un’attenzione particolare da un lato alle dinamiche che interessano assetti e strutture del mercato del lavoro e dell’occupazione (in generale e nei diversi settori e comparti, produttivi e di servizi), dall’altro ai fenomeni e ai processi specifici di interazione che coinvolgono i soggetti immigrati, a molteplici livelli, sui luoghi di lavoro o in ambiti direttamente connessi alla sfera lavorativa (cioè individuando nell’ambito di quest’ultima, in sostanza, le variabili più significative ai fini dell’analisi).

Le obiezioni prevedibili a questa impostazione sono diverse; alcune anche convincenti, se si considera l’insieme di problemi che connota oggi la condizione dell’universo dei migranti in Italia. Si tratta infatti di problemi emersi anche nelle pagine precedenti di questo rapporto per le ricadute che hanno anche in campo lavorativo, come d’altronde apparirà ancora più chiaro dai dati che commenteremo a chiusura di questo capitolo.

Queste sono comunque le condizioni di oggi, appunto.

I principali problemi che le caratterizzano appaiono affrontabili e risolvibili attraverso iniziative appropriate a livello normativo e amministrativo, attivando a tal fine le risorse finanziarie, ma anche di capacità progettuale, di saper fare e di interesse, disponibili ai

livelli locali nella pubblica amministrazione, negli ambienti imprenditoriali e sindacali, nel terzo settore.

Le obiezioni che nascono dalla (giustificata) enfaticizzazione di quest'ordine di problemi sembrano dunque leggibili più come espressione della preoccupazione che un approccio esclusivamente o accentuatamente "lavoristico" concorra a giustificare ulteriori ritardi dello sviluppo delle suddette iniziative, che non come critiche ad un'impostazione (qual è quella per linee generali proposta sopra) che nasce dall'esigenza di una ricerca più mirata e approfondita sul lavoro degli immigrati, come momento particolarmente significativo dei loro percorsi d'inserimento nella società italiana e nei contesti locali in cui risiedono.

Per inciso, si può aggiungere che quell'impostazione implica anche l'opportunità – rispetto ad alcuni aspetti della condizione lavorativa – di focalizzare via via l'attenzione su gruppi specifici di soggetti, composti in termini di nazionalità e comprensivi sia di stranieri sia di italiani.

È poi prevedibile anche un altro genere di obiezioni, assai più radicale, sollevabili da chi ritiene (in una gamma assai ampia e variata di argomentazioni, e a livelli anche accentuatamente variati di rigore e – per così dire – accettabilità scientifica) che le differenze di nazionalità o di etnia, e quelle culturali che ne conseguono, siano la variabile principale da tener presente anche negli studi sul lavoro. Interloquire adeguatamente su una questione così complessa supera i limiti di questo rapporto. L'unica osservazione che pare opportuno fare qui è che tale impostazione (che pure nelle opere di diversi autori ha prodotto anche informazioni e indicazioni indubbiamente utili), da un lato sembra non tenere in debito conto il fatto che la cultura non è oggetto ma un processo¹⁸; dall'altro che la complessità del fenomeno migratorio – certamente non riducibile ad una mera questione di congruenza di un'offerta esogena con una domanda endogena maturata prima (e indipendentemente) del presentarsi

¹⁸ Questa precisazione è mutuata dalla relazione dell'antropologo inglese Ralph Grillo sul tema: "Transnational Migration and Multiculturalism in Europe", tenuta al convegno su "Migrazioni transnazionali, globalizzazione e cittadinanza", Bologna 2001.

dell'offerta stessa – non può essere adeguatamente analizzata se non attraverso la produzione di informazioni su ciascuno dei molteplici processi di interazione specifica in cui gli attori in questione sono coinvolti, con effetti sulle modalità, i ritmi e le direzioni di sviluppo delle aree d'insediamento, ma contestualmente anche su aspetti delle proprie caratteristiche identitarie d'origine.

Cap 4. IL SINDACATO

L'Emilia Romagna è una delle regioni italiane nelle quali si concentra la maggior parte degli immigrati in possesso di tessera sindacale. In cifre assolute, al termine dell'anno 2000, alla sola CGIL (unica Confederazione rispetto alla quale disponiamo di dati precisi)¹⁹ risultavano iscritti 12.000 lavoratori stranieri, con un incremento di 4.000 unità rispetto all'anno precedente. Le federazioni di categoria che registrano i livelli più alti di adesioni sono quelle dei metalmeccanici, degli edili, dei lavoratori agroalimentari e dei settori commercio/servizi. Considerevole è anche il numero d'iscritti nel settore ceramico, che tra le province di Reggio Emilia e Modena ha una delle aree a più alta concentrazione di imprese in Europa.

Il fenomeno ha registrato nel corso degli ultimi anni, un forte e continuo incremento, in parallelo con la crescita costante delle presenze e degli inserimenti lavorativi di immigrati nel territorio. Considerate le sue dimensioni, il processo di sindacalizzazione sembra entrare dunque nel novero degli indicatori a cui prestare particolare attenzione, rispetto a molti degli interrogativi e dei problemi che si sono evidenziati in particolare nel capitolo precedente, soprattutto nella ricerca di indizi e segnali utili alla formulazione di ipotesi ragionevolmente fondate sugli sviluppi futuri del lavoro straniero in questa regione.

D'altra parte, i ritmi evolutivi di tale processo, sia sotto l'aspetto quantitativo sia per alcuni cambiamenti registrati in esso negli anni più recenti, sembrano oggi comportare per i sindacati stessi problemi nuovi (di lettura più fine del fenomeno migratorio; di modelli e contenuti della formazione dei propri operatori e funzionari; più in generale di ordine organizzativo e di orientamenti contrattuali);

¹⁹ Questa circostanza non è dovuta a motivi locali, né a particolari reticenze delle altre Confederazioni a fornire informazioni, ma alle modalità con cui i lavoratori stranieri iscritti vengono registrati. In proposito, qualche chiarimento si può trovare nel capitolo "Immigrati e sindacato" (a cura di G. Mottura) in: E. Pugliese (a cura di), *Rapporto immigrazione. Lavoro, sindacato, società*, Ediesse, Roma 2000.

probabilmente di crescente importanza strategica in rapporto ai ritmi e alle modalità di sviluppo del tessuto produttivo e di servizi della regione, e certamente non affrontabili unicamente sulla scorta dell'esperienza – pur preziosa, ed evidentemente fruttuosa – accumulata nel quindicennio precedente.

Da ambedue i punti di vista (il futuro del lavoro straniero e il futuro dell'azione sindacale), i risultati ottenuti dalla sezione della ricerca dedicata al sindacato forniscono alcuni utili elementi d'informazione e di riflessione.

4.1 Chi sono gli iscritti

Il 75% circa degli intervistati ha dichiarato di essere in possesso di una tessera sindacale. Più alte della media sono però le percentuali che riguardano i dipendenti agricoli (78.6%), i metalmeccanici (78%), e gli alimentaristi (78.7%), mentre variamente inferiori sono quelle di edili (71.5%), e addetti a commercio/servizi (67%). Si può poi osservare che:

- la percentuale di iscritti risulta superiore alla media generale tutte le imprese al di sopra dei 50 addetti, salvo che in quelle inferiori ai 15 addetti, dove scende al 61.5% (in queste aziende lavora, in cifre assolute, più della metà dei non iscritti);
- la maggioranza di iscritti (382 su 465) è composta da trentenni e quarantenni; probabilmente è da collegarsi a questo dato il fatto che la maggioranza risulti anche appartenere agli intervistati presenti in Italia da maggior tempo (complessivamente 372 in cifre assolute, pari al 78% circa dei presenti da 6-10 anni e l'81.7% di quelli da più di 10 anni);
- la maggioranza di iscritti ha livelli di scolarizzazione basso (249, pari a 76.6% del gruppo di appartenenza) o intermedio (173, pari al 78% circa dei diplomati);
- infine, il 91.0% degli iscritti appartiene al gruppo che ha dichiarato – quanto ad area o reparto – di lavorare in produzione (si può notare che si tratta di una percentuale più

alta di quella che tale gruppo – come si è visto nel capitolo precedente – rappresenta sul totale degli intervistati).

Un'ulteriore serie d'informazioni concerne i tipi di iscrizione. La domanda riguardante questo particolare argomento nasce dalla constatazione dell'importante (e crescente) ruolo giocato nel corso dell'ultimo quindicennio dalle strutture di servizio (i Centri lavoratori stranieri o uffici/sportelli analoghi, per ciò che riguarda la CGIL; un'associazione di volontariato creata ad hoc, l'Anolf, per ciò che riguarda la CISL) nello sviluppo dei contatti sempre più frequenti e numerosi delle Confederazioni, ai livelli locali, con gli immigrati. L'assunzione e l'esercizio di tale ruolo sono stati resi necessari in origine soprattutto dai ritardi delle amministrazioni locali e nazionale nel prendere atto delle nuove presenze e nell'attrezzarsi per corrispondervi adeguatamente, e successivamente dai continui problemi che si sono via via presentati sul piano dell'applicazione delle normative e/o della loro corretta interpretazione, ovvero delle difficoltà che incontrano a tutt'oggi gli immigrati nell'esercizio concreto di diritti che sono loro formalmente riconosciuti.

Frutti di tale attività – si è già accennato in apertura di capitolo – sono stati non solo il crescere costante del numero di immigrati che si rivolgono al sindacato, ma anche l'accumulo di un notevole patrimonio di contatti, di conoscenze e di saper fare, in buona misura innovativi rispetto a prassi e procedure consolidate nel sindacato (almeno per ciò che concerne l'ultimo cinquantennio). Per contro, in quella modalità organizzativa erano anche impliciti due rischi, che l'evoluzione dei processi immigratori e soprattutto il crescente utilizzo di quella manodopera da parte delle imprese italiane hanno contribuito a evidenziare anche nel dibattito interno delle Confederazioni (pur nella diversità delle soluzioni organizzative adottate da ciascuna nel passato).

Il primo rischio è quello della diffusione, tra gli immigrati, di una percezione del sindacato prevalentemente come erogatore di servizi: funzione che continua certamente ad essere necessaria, ma che – se vista come la principale – può portare ad omologarlo (magari come “più amico”) agli altri sportelli ormai esistenti nel territorio ad opera

sia dell'amministrazione pubblica sia del volontariato. Come si vedrà, molte delle risposte degli intervistati ad una successiva domanda sembrano avvalorare questa possibilità. Inoltre, come argomenta con esempi uno dei partecipanti al gruppo di approfondimento, il tipo di rapporto che in tal caso stabilisce con l'"utente" rischia a volte di non stimolarlo ad accrescere le proprie capacità personali di autonomia.

L'altro rischio consiste nel fatto che buona parte dei contatti, delle conoscenze e del saper fare di cui si è parlato rimanga di fatto patrimonio degli operatori o dei funzionari grazie al cui lavoro è stato accumulato; stenti cioè a divenire parte del bagaglio professionale anche degli operatori e dei funzionari delle federazioni di categoria.

A tale riguardo, certamente rilevante è il fatto che benché il 73% circa degli iscritti risulti oggi aderente ad una federazione di categoria, molti lavoratori stranieri, anche dopo tale iscrizione, continuano a rivolgersi preferibilmente agli sportelli dei Centri servizi, dove spesso propongono anche problemi attinenti il lavoro che rientrerebbero invece nelle competenze specifiche dei funzionari del settore. Questa prassi vale ovviamente anche per il 13% che afferma di essere tesserato presso il Centro (o ufficio) lavoratori stranieri. La distinzione tra le due aree di competenza appare chiara soltanto all'altro 13% che risponde di essere iscritto sia presso il centro servizi sia alla categoria.

Proseguendo nella redazione di questa specie di identikit collettivo, degna di attenzione è la constatazione che gli attuali livelli di sindacalizzazione non sembrano essere – nella grande maggioranza dei casi – il frutto o il proseguimento di esperienze precedenti, sia pure in condizioni mutate.

Infatti soltanto il 15.6% degli intervistati dichiara di essere stato iscritto al sindacato nel paese d'origine, e soltanto l'11.2% di aver conosciuto o essere stato membro di sindacati di altri paesi²⁰.

²⁰ Si noti come quest'ultima percentuale, e il numero assoluto che vi corrisponde (101 soggetti), siano superiori a quelli degli intervistati che hanno dichiarato di aver avuto precedenti esperienze di migrazione (tanto più tenendo conto che tra questi ultimi – come si è visto nel 1° capitolo del rapporto – erano compresi anche i migranti all'interno del proprio paese). Ciò è chiaramente dovuto alla forma in

Queste circostanze, sembrerebbero però aver accelerato i tempi d'iscrizione al sindacato successivamente all'arrivo in Italia: la percentuale di coloro che dichiarano di essersi iscritti nei primi tempi successivi all'ingresso (18.2% del totale) risulta infatti più elevata tra coloro che erano sindacalizzati in patria, e soprattutto tra gli intervistati che hanno precedenti esperienze di migrazione in continenti diversi da quello d'origine. Sta di fatto che – per ciò che riguarda la fase del percorso migratorio in Italia nella quale è avvenuta l'iscrizione al sindacato – il gruppo più numeroso (48.7%) è quello di coloro che si sono tesserati soltanto quando hanno trovato il lavoro più stabile.

Per ragioni che dovrebbero risultare chiare ricordando ciò che si è rilevato riguardo ai tempi intercorrenti tra la data d'ingresso e quella d'assunzione nel lavoro attuale, più alte sono in questo caso le percentuali di coloro che sono in Italia da 2-5 anni e da meno di 2 (in particolare per questi ultimi, d'altra parte, il fatto che si siano iscritti appena arrivati, dopo qualche tempo, o dopo aver trovato lavoro stabile, considerata la brevità del periodo a cui alludono, sembra frutto più di casualità che di scelta).

Il secondo gruppo in ordine di grandezza, è quello che dichiara di essersi iscritto dopo qualche tempo di presenza in Italia (33% circa), sulla cui composizione non sembra incidere in modo particolarmente marcato nessuna delle variabili considerate salvo l'età (infatti le percentuali relative risultano decisamente più alte tra ventenni e trentenni).

Infine, si può notare che la percentuale di sindacalizzazione (sia in patria o in altri paesi, sia in Italia) risulta più bassa tra le lavoratrici; tra le persone più secolarizzate; tra i più anziani in termini sia

cui è stata posta la domanda (“ha conosciuto o è stato iscritto...”), che può aver determinato risposte positive da soggetti che – pur non avendo esperienze dirette al riguardo – dispongono di informazioni e/o hanno opinioni derivanti da esperienze altrui (parenti, compaesani, conoscenti che vivono in altri paesi europei). Anche in questi casi, comunque, la risposta testimonia che il sindacato è uno degli elementi presi in considerazione negli scambi di valutazioni sulle rispettive condizioni di immigrazione, assai più frequenti di quanto in genere non si pensi soprattutto nei periodi di ferie in cui ci si ritrova in patria.

anagrafici che di data di ingresso in Italia; tra gli occupati in imprese con meno di 15 addetti.

Per contro, tra gli iscritti al sindacato sono più frequenti soggetti con profilo d'inserimento lavorativo caratterizzato da maggiore stabilizzazione contrattuale, miglioramenti di qualifica, anzianità aziendale più elevata, mansioni più complesse. Inoltre essi denunciano in modo più determinato e preciso i problemi della casa, dei servizi sociali del territorio, della salute in fabbrica. Non sembrano invece avere opinioni sostanzialmente diverse dai non iscritti sui temi della discriminazione sul lavoro e del razzismo.

Quanto alle ragioni per cui hanno scelto il sindacato a cui sono iscritti, le due ragioni che ricorrono più frequentemente sono "perché secondo me è quello che più si occupa degli immigrati" e "perché erano già iscritte persone che conoscevo". Seguono, nell'ordine "perché è il primo con cui sono venuto a contatto", cui si può forse considerare affine il gruppo successivo, "perché è quello più presente nel mio luogo di lavoro". Infine compare "perché l'operatore sindacale è un mio connazionale (o un immigrato)".

Gli scostamenti più visibili rispetto a questo quadro sembrano essere: la frequenza più alta con cui l'ultima delle ragioni citate ricorre tra i lavoratori metalmeccanici, e la prima tra i dipendenti agricoli; inoltre l'influenza dei conoscenti risulta decisamente importante nelle risposte delle lavoratrici; infine, la condivisione della linea e delle posizioni del sindacato e la convinzione che sia quello che si occupa di più degli immigrati ricorrono con frequenze particolarmente alte nelle risposte degli intervistati appartenenti alla fascia più alta di scolarizzazione.

4.2 Incarichi sindacali, frequenza dei contatti col sindacato sui luoghi di lavoro e compiti degli operatori stranieri

Centoquarantadue intervistati, (pari al 9% circa del totale), ha dichiarato di assolvere incarichi sindacali nel posto di lavoro; trentatré nel territorio (2%).

I primi sono in netta maggioranza lavoratori metalmeccanici (81 soggetti, pari al 12% dei lavoratori del settore intervistati), a cui si

aggiungono 24 salariati agricoli, 16 addetti ai servizi, 11 edili, e 10 alimentaristi.

Si tratta in netta prevalenza di maschi, (soltanto 14 donne hanno incarichi in azienda e 9 sul territorio), di età compresa tra 30 e 44 anni (nella composizione complessiva del gruppo sono però rappresentate tre classi d'età); in possesso di diploma di scuola professionale o media superiore conseguito in patria (anche in questo caso sono però presenti tutti i livelli di scolarizzazione, con più forte presenza del livello inferiore di scolarizzazione in azienda e di quello superiore nel territorio). Degno di nota, infine, il fatto che uno dei delegati non risulti iscritto al sindacato.

I significati e l'importanza di questa esperienza – ai fini della propria maturazione personale e di una più profonda conoscenza e comprensione sia della realtà dei problemi del sindacato, sia di quelli dei lavoratori immigrati, inquadrati però in una visione più generale della realtà del mondo del lavoro italiano – emergono in modo eloquente dai colloqui di approfondimento.

Va peraltro tenuta presente una cosa la cui rilevanza viene raramente evidenziata: nel panorama istituzionale italiano i delegati sindacali sono oggi l'unica forma di rappresentanza eletta che comprenda (nell'elettorato passivo e attivo) anche gli stranieri, e dalla cui elezione scaturisca un mandato formale che assegna compiti di tutela degli interessi di tutti i lavoratori occupati nell'azienda, indipendentemente dalla nazionalità.

In questa luce, i delegati stranieri – dove esistono – svolgono due funzioni importanti: da un lato, sono il punto di contatto più frequente tra i lavoratori stranieri e il sindacato inteso non come servizio ma come controparte rispetto alla direzione aziendale, dall'altro – nell'esercizio delle loro funzioni – possono diventare, per così dire, “agenti di normalizzazione” dei rapporti tra stranieri e italiani all'interno dell'azienda, in virtù sia delle relazioni con gli altri delegati sia delle azioni di tutela dell'insieme e/o di singoli lavoratori.

L'importanza attribuita dai lavoratori stranieri ai delegati è testimoniata – nel nostro caso – dal fatto che più di metà degli intervistati dichiara di avere contatti regolari con i rappresentanti sindacali in azienda (51%), con percentuali anche qui

significativamente più alte della media tra gli iscritti (59%), metalmeccanici (62.3%) e sensibilmente inferiori solo tra gli edili e gli addetti ai servizi (rispettivamente 36% e 38%).

Può poi apparire significativo che la percentuale di risposta affermativa a questa domanda risulti fortemente più elevata della media tra lavoratori di tutte le imprese di dimensioni superiori ai 15 addetti, mentre crolla al 16% tra i dipendenti di imprese con meno di 15 addetti.

Infine, sembra presentare qualche attinenza all'argomento il fatto che l'85% degli intervistati (senza scostamenti apprezzabili in rapporto a settore, tipo di impresa, età, sesso e livello d'istruzione) affermi che gli operatori sindacali di origine e/o nazionalità straniera devono occuparsi di tutti i lavoratori, e soltanto il 15% sostenga che devono limitarsi a tutelare gli immigrati; questo va tenuto presente in particolare per comprendere il significato di un altro dato: nel 21% circa delle risposte alla richiesta di elencare i principali compiti del sindacato si ritiene che esso debba "sostenere l'elezione di rappresentanti stranieri", e "dare maggior spazio a operatori sindacali di origine straniera".

4.3 I compiti del sindacato nelle esperienze concrete e nelle aspettative

Nell'esperienza degli intervistati (iscritti e non) i rapporti col sindacato sono stati utili per affrontare una gamma complessivamente ampia di problemi, in momenti e occasioni diverse (soltanto il 8% risponde che non è servito a niente o che non vi ha fatto ricorso). (Tav. 97)

Le due aree d'intervento maggiormente citate sono, da un lato, quella dell'aiuto riguardante le pratiche di regolarizzazione o per il ricongiungimento familiare, e l'assistenza giuridica in generale, (che ricorre nelle risposte del 38% degli intervistati); dall'altro lato, la tutela dei diritti individuali sul lavoro (56% circa delle risposte).

Affini alla prima, sotto il profilo operativo, appaiono "l'assistenza nella prima accoglienza", "l'assistenza sanitaria", "la ricerca di abitazione", "le pratiche per il collocamento", che ricorrono in

percentuali delle risposte varianti dal 3% al 10%. Alla seconda, invece, si può avvicinare “la contrattazione aziendale”, che compare nelle risposte del 17% circa degli intervistati.

Rimangono fuori dall’elenco fatto: “l’apprendimento dell’italiano” (presente nella misura del 3%); “a fare azioni contro la discriminazione degli stranieri” (11%) e soprattutto “il sindacato è un luogo dove posso parlare e informarmi sulla realtà italiana”, che rispetto al complesso delle risposte, si colloca al terzo posto come frequenza (24%).

Da queste risposte – in sintesi – sembrerebbe comunque risultare confermato il forte peso delle funzioni di servizio nel determinare i riscontri positivi che gli intervistati ritengono di avere avuto quando sono ricorsi al sindacato. Tuttavia ciò che condiziona maggiormente il giudizio sembra essere il contatto e la conoscenza del sindacato: infatti il giudizio dei non iscritti è diverso in modo sostanziale da quello degli iscritti. I non iscritti sostengono nel 28% dei casi che il sindacato non è servito a nulla contro il 3% degli iscritti; sulla tutela dei diritti individuali gli iscritti danno una risposta positiva nel 63% dei casi, che scende al 29% per i non iscritti. In generale, se si esclude la voce relativa all’assistenza burocratico/giuridica (che è simile fra iscritti e non iscritti) per quanto riguarda il resto delle voci i no iscritti registrano frequenze più alte.

Inoltre i più secolarizzati e coloro che sono da più tempo in Italia individuano più frequentemente nel sindacato un importante veicolo d’inserimento sociale e di conoscenza della realtà italiana, mentre il ruolo giocato dal sindacato nella tutela individuale, ma in particolare nell’azione negoziale collettiva, è particolarmente sottolineato dai lavoratori immigrati che hanno conosciuto una stabilizzazione contrattuale e miglioramenti di qualifica e sono anche inseriti in mansioni lavorative più complesse.

Alla luce di questi rilievi possiamo, per terminare questo capitolo, considerare compiutamente quali gli intervistati ritengono essere i compiti principali del sindacato. (Tav. 98)

Le indicazioni maggiormente ricorrenti in proposito sono, nell’ordine, “la tutela dei miei diritti individuali sul lavoro (nel 71.4% delle risposte); “informazioni sui diritti dei lavoratori” (nel 43.3% delle risposte); “la tutela dei diritti degli stranieri” (nel 40.1%

delle risposte). Seguono “l’organizzazione di momenti di discussione sui problemi dei lavoratori stranieri” (15.8%); “aiutare a trovare a casa” (12.3%); le due esigenze già citate nel paragrafo precedente, relative all’elezione di rappresentanti e all’aumento di operatori sindacali stranieri (rispettivamente nel 10.4% e nel 10.7% delle risposte); e infine “la formazione professionale” (7.15%). Fermi restando gli indubbi arricchimenti che potranno apportare elaborazioni più raffinate dei dati presi in esame in questo paragrafo, che permetteranno tra l’altro di chiarirne in modo meno allusivo i collegamenti con i diversi argomenti toccati nello svolgimento del rapporto, appare difficile non percepire nell’ultimo insieme di risposte, rapportato al precedente, l’eco di un cambiamento già iniziato nei rapporti dei lavoratori immigrati col sindacato.

Appendice statistica

Tav. 1 Lavoratori immigrati per nazionalità e sesso							
		4 Sesso				Totale	
		Femmina		Maschio		Numerosità	% colonna
		Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna		
6 Nazionalità	Albania	23	7,6%	55	4,1%	78	4,7%
	Bosnia	1	,3%	4	,3%	5	,3%
	Brasile	3	1,0%			3	,2%
	Cina	8	2,6%	10	,7%	18	1,1%
	Croazia			3	,2%	3	,2%
	Egitto	1	,3%	18	1,3%	19	1,2%
	Eritrea	15	5,0%	7	,5%	22	1,3%
	Filippine	19	6,3%	19	1,4%	38	2,3%
	Ghana	41	13,5%	233	17,4%	274	16,7%
	India	7	2,3%	85	6,3%	92	5,6%
	Marocco	48	15,8%	402	30,0%	450	27,4%
	Nigeria	48	15,8%	48	3,6%	96	5,8%
	Pakistan	1	,3%	94	7,0%	95	5,8%
	Polonia	3	1,0%	6	,4%	9	,5%
	Rep. Dominicana	5	1,7%	9	,7%	14	,9%
	Romania	7	2,3%	11	,8%	18	1,1%
	Russia	4	1,3%			4	,2%
	Senegal	12	4,0%	92	6,9%	104	6,3%
	Serbia-Montenegro	3	1,0%	11	,8%	14	,9%
	Somalia	8	2,6%	9	,7%	17	1,0%
	Sri Lanka	3	1,0%	20	1,5%	23	1,4%
Tunisia	16	5,3%	112	8,4%	128	7,8%	
Turchia	1	,3%	13	1,0%	14	,9%	
Altro	26	8,6%	79	5,9%	105	6,4%	
Totale		303	100,0%	1340	100,0%	1643	100,0%

Tav. 2 Lavoratori immigrati per età e sesso							
		4 Sesso				Totale	
		Femmina		Maschio		Numerosità	% colonna
		Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna		
5 Età	Da 14 a 19 anni	9	3,1%	16	1,2%	25	1,6%
	Da 20 a 29 anni	125	43,7%	342	26,3%	467	29,4%
	Da 30 a 44 anni	135	47,2%	806	61,9%	941	59,3%
	Oltre 45 anni	17	5,9%	138	10,6%	155	9,8%
Totale		286	100,0%	1302	100,0%	1588	100,0%

Tav. 3 Lavoratori immigrati per numero di figli e sesso							
		4 Sesso				Totale	
		Femmina		Maschio		Numerosità	% colonna
		Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna		
8 Indichi il numero dei figli	Nessuno	148	48,4%	588	43,6%	736	44,5%
	1	55	18,0%	199	14,8%	254	15,4%
	2	64	20,9%	278	20,6%	342	20,7%
	3	28	9,2%	153	11,4%	181	10,9%
	Oltre 3	11	3,6%	130	9,6%	141	8,5%
Totale		306	100,0%	1348	100,0%	1654	100,0%

Tav. 4 Lavoratori immigrati per stato civile e sesso							
		4 Sesso				Totale	
		Femmina		Maschio		Numerosità	% colonna
		Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna		
7 E' sposato/a?	Sì	176	58,3%	950	71,1%	1126	68,7%
	No	126	41,7%	387	28,9%	513	31,3%
Totale		302	100,0%	1337	100,0%	1639	100,0%

Tav. 5 Lavoratori immigrati per vicinanza alla famiglia e sesso							
		4 Sesso				Totale	
		Femmina		Maschio		Numerosità	% colonna
		Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna		
9 La sua famiglia vive con lei?	Sì	143	48,1%	502	38,3%	645	40,1%
	In parte	59	19,9%	128	9,8%	187	11,6%
	No vive al mio Paese di origine o in altro Paese	95	32,0%	680	51,9%	775	48,2%
Totale		297	100,0%	1310	100,0%	1607	100,0%

Tav. 6 Lavoratori immigrati per intenzione di ricongiungimento alla famiglia e sesso							
		4 Sesso				Totale	
		Femmina		Maschio		Numerosità	% colonna
		Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna		
10 (Se no, o in parte) Progetta il ricongiungimento familiare?	Sì, presto	49	27,7%	296	35,4%	345	34,0%
	Sì, in futuro	60	33,9%	309	36,9%	369	36,4%
	No	68	38,4%	232	27,7%	300	29,6%
Totale		177	100,0%	837	100,0%	1014	100,0%

Tav. 7 Lavoratori immigrati per stato civile e classi di età											
		5 Età								Totale	
		Da 14 a 19 anni		Da 20 a 29 anni		Da 30 a 44 anni		Oltre 45 anni		Numerosità	% colonna
		Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna		
7 E' sposato/a?	Sì	4	16,0%	185	39,9%	745	79,9%	149	97,4%	1083	68,8%
	No	21	84,0%	279	60,1%	187	20,1%	4	2,6%	491	31,2%
Totale		25	100,0%	464	100,0%	932	100,0%	153	100,0%	1574	100,0%

Tav. 8 Lavoratori immigrati per intenzione di ricongiungimento alla famiglia e classi di età											
		5 Età								Totale	
		Da 14 a 19 anni		Da 20 a 29 anni		Da 30 a 44 anni		Oltre 45 anni		Numero sità	% colonna
		Numero sità	% colonna	Numero sità	% colonna	Numero sità	% colonna	Numero sità	% colonna		
10 (Se no, o in parte) Progetta il ricongiungimento familiare?	Sì, presto	2	16,7 %	73	22,3 %	226	40,6 %	33	40,2 %	334	34,2 %
	Sì, in futuro	3	25,0 %	113	34,6 %	201	36,2 %	29	35,4 %	346	35,4 %
	No	7	58,3 %	141	43,1 %	129	23,2 %	20	24,4 %	297	30,4 %
Totale		12	100,0 %	327	100,0 %	556	100,0 %	82	100,0 %	977	100,0 %

Tav. 9 Livello di scolarizzazione					
		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	Di base	884	53,4	53,8	53,8
	Intermedio	581	35,1	35,4	89,2
	Superiore	177	10,7	10,8	100,0
	Totale	1642	99,3	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	12	,7		
Totale		1654	100,0		

Tav.10 Lavoratori immigrati per livello scolastico raggiunto in patria e classi di età											
		5 Età								Totale	
		Da 14 a 19 anni		Da 20 a 29 anni		Da 30 a 44 anni		Oltre 45 anni		Numerosità	% colonna
		Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna		
In patria	Nessun titolo di studio			14	3,0%	38	4,1%	20	12,9%	72	4,6%
	Scuola elementare	7	28,0%	64	13,8%	151	16,2%	47	30,3%	269	17,0%
	Scuola media inferiore	9	36,0%	164	35,3%	289	30,9%	45	29,0%	507	32,1%
	Scuola professionale	3	12,0%	38	8,2%	76	8,1%	8	5,2%	125	7,9%
	Scuola media superiore	5	20,0%	149	32,0%	258	27,6%	24	15,5%	436	27,6%
	Studi universitari	1	4,0%	30	6,5%	81	8,7%	6	3,9%	118	7,5%
	Laurea			6	1,3%	41	4,4%	5	3,2%	52	3,3%
Totale		25	100,0%	465	100,0%	934	100,0%	155	100,0%	1579	100,0%

Tav. 11 Titolo di studio in Italia					
		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	Nessun titolo di studio	820	49,6	75,6	75,6
	Scuola elementare	71	4,3	6,5	82,2
	Scuola media inferiore	44	2,7	4,1	86,3
	Scuola professionale	79	4,8	7,3	93,5
	Scuola media superiore	36	2,2	3,3	96,9
	Studi universitari	26	1,6	2,4	99,3
	Laurea	8	,5	,7	100,0
	Totale	1084	65,5	100,0	
Mancanti	0	570	34,5		
Totale		1654	100,0		

Tav. 12 Precedenti esperienze di emigrazione					
		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	Sì, all'interno del mio Paese	126	7,6	7,8	7,8
	Sì, nel continente dove sono nato	165	10,0	10,3	18,1
	Sì, in altro continente	277	16,7	17,2	35,3
	No	1041	62,9	64,7	100,0
	Totale	1609	97,3	100,0	
Mancanti	0	45	2,7		
Totale		1654	100,0		

Tav. 13 Se avesse potuto scegliere tra più Paesi europei, sarebbe venuto in Italia?					
		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	Sì	1055	63,8	64,7	64,7
	No	575	34,8	35,3	100,0
	Totale	1630	98,5	100,0	
Mancanti	0	24	1,5		
Totale		1654	100,0		

Tav. 14 Motivi dell'emigrazione				
			Numerosità	%
Motivi dell'emigrazione	Ricerca di lavoro		962	58,3%
	Motivi di studio		87	5,3%
	Migliorare la mia situazione economica		913	55,4%
	Motivi politici, razziali, religiosi		97	5,9%
	Sfuggire alla guerra		80	4,9%
	Imparare un mestiere, una professione		198	12,0%
	Conoscere il mondo		230	13,9%
	Dare un futuro migliore ai figli		422	25,6%
	Ricongiungersi con i familiari		175	10,6%

Tav. 15 Lavoratori immigrati per condizione professionale in patria e livello di scolarizzazione in patria									
		Livello di scolarizzazione						Totale	
		Di base		Intermedio		Superiore		Numerosità	% colonna
		Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna		
13 Al momento di lasciare il suo Paese era:	Occupato	495	56,1%	291	50,1%	91	51,7%	877	53,5%
	Disoccupato	246	27,9%	110	18,9%	22	12,5%	378	23,1%
	Non occupato (non in cerca di lavoro)	72	8,2%	34	5,9%	8	4,5%	114	7,0%
	Studente	69	7,8%	146	25,1%	55	31,3%	270	16,5%
Totale		882	100,0%	581	100,0%	176	100,0%	1639	100,0%

Tav. 16 Lavoratori immigrati per settore occupazionale come autonomo in patria e sesso							
		4 Sesso				Totale	
		Femmina		Maschio		Numerosità	% colonna
		Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna		
Lavoratore autonomo	Agricoltura	3	13,0%	47	24,4%	50	23,1%
	Industria	1	4,3%	12	6,2%	13	6,0%
	Commercio	12	52,2%	74	38,3%	86	39,8%
	Altri servizi	7	30,4%	49	25,4%	56	25,9%
	Edilizia			11	5,7%	11	5,1%
Totale		23	100,0%	193	100,0%	216	100,0%

Tav. 17 Lavoratori immigrati per settore occupazionale come dipendente in patria e sesso							
		4 Sesso				Totale	
		Femmina		Maschio		Numerosità	% colonna
		Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna		
Lavoratore dipendente	Agricoltura	9	9,2%	89	15,6%	98	14,6%
	Industria	21	21,4%	162	28,3%	183	27,3%
	Commercio	19	19,4%	102	17,8%	121	18,1%
	Altri servizi	49	50,0%	166	29,0%	215	32,1%
	Edilizia			53	9,3%	53	7,9%
Totale		98	100,0%	572	100,0%	670	100,0%

Tav. 18 Lavoratori immigrati per settore occupazionale come dipendente in patria e settore di occupazione attuale.

		1 Settore in cui lavora										Totale	
		Metalmeccanico		Edilizia, legno e affini		Alimentare		Commercio e servizi		Agricoltura		Numerosità	% colonna
		Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna		
Lavoratore dipendente	Agricoltura	45	14,8 %	7	8,1%	10	13,0 %	6	5,4%	30	32,6 %	98	14,6 %
	Industria	113	37,2 %	23	26,7 %	18	23,4 %	16	14,4 %	13	14,1 %	183	27,3 %
	Commercio	46	15,1 %	17	19,8 %	12	15,6 %	34	30,6 %	12	13,0 %	121	18,1 %
	Altri servizi	87	28,6 %	18	20,9 %	30	39,0 %	50	45,0 %	30	32,6 %	215	32,1 %
	Edilizia	13	4,3%	21	24,4 %	7	9,1%	5	4,5%	7	7,6%	53	7,9%
Totale		304	100,0%	86	100,0%	77	100,0%	111	100,0%	92	100,0%	670	100,0%

Tav. 19 Anzianità di permanenza in Italia

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	Meno di 2 anni	121	7,3	7,3	7,3
	Da 2 a 5 anni	515	31,1	31,3	38,6
	Da 6 a 10 anni	514	31,1	31,2	69,8
	Oltre 10 anni	498	30,1	30,2	100,0
	Totale	1648	99,6	100,0	
Mancanti	0	6	,4		
Totale		1654	100,0		

Tav. 20 Lavoratori immigrati per anni di permanenza in Italia e sesso							
		4 Sesso				Totale	
		Femmina		Maschio		Numerosità	% colonna
		Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna		
18 Da quanto tempo è In Italia?	Meno di 2 anni	37	12,1%	84	6,3%	121	7,3%
	Da 2 a 5 anni	123	40,2%	392	29,2%	515	31,3%
	Da 6 a 10 anni	86	28,1%	428	31,9%	514	31,2%
	Oltre 10 anni	60	19,6%	438	32,6%	498	30,2%
Totale		306	100,0%	1342	100,0%	1648	100,0%

Tav. 21 Lavoratori immigrati per anni di permanenza in Italia e classi di età											
		5 Età								Totale	
		Da 14 a 19 anni		Da 20 a 29 anni		Da 30 a 44 anni		Oltre 45 anni		Numerosità	% colonna
		Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna		
18 Da quanto tempo è In Italia?	Meno di 2 anni	6	24,0%	64	13,7%	41	4,4%	2	1,3%	113	7,1%
	Da 2 a 5 anni	13	52,0%	239	51,2%	225	24,0%	16	10,5%	493	31,1%
	Da 6 a 10 anni	2	8,0%	110	23,6%	349	37,2%	39	25,5%	500	31,6%
	Oltre 10 anni	4	16,0%	54	11,6%	323	34,4%	96	62,7%	477	30,1%
Totale		25	100,0%	467	100,0%	938	100,0%	153	100,0%	1583	100,0%

Tav. 22 Lavoratori immigrati per anni di permanenza in Italia e livello di scolarizzazione in patria									
		Livello di scolarizzazione						Totale	
		Di base		Intermedio		Superiore		Numerosità	% colonna
		Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna		
18 Da quanto tempo è in Italia?	Meno di 2 anni	67	7,6%	44	7,6%	10	5,7%	121	7,4%
	Da 2 a 5 anni	281	31,9%	187	32,2%	44	25,0%	512	31,3%
	Da 6 a 10 anni	288	32,7%	171	29,5%	52	29,5%	511	31,2%
	Oltre 10 anni	244	27,7%	178	30,7%	70	39,8%	492	30,1%
Totale		880	100,0%	580	100,0%	176	100,0%	1636	100,0%

Tav. 23 Precedenti percorsi migratori in Italia					
		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	Sì nel Nord	276	16,7	17,1	17,1
	Sì nel Centro	209	12,6	12,9	30,0
	Sì nel Sud	526	31,8	32,5	62,5
	No	607	36,7	37,5	100,0
	Totale	1618	97,8	100,0	
Mancanti	0	36	2,2		
Totale		1654	100,0		

Tav. 24 Lavoratori immigrati per aree di permanenza in Italia e sesso							
		4 Sesso				Totale	
		Femmina		Maschio		Numerosità	% colonna
		Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna		
19 Ha abitato in altre province italiane prima di quella attuale?	Sì nel Nord	40	13,2%	236	17,9%	276	17,1%
	Sì nel Centro	41	13,6%	168	12,8%	209	12,9%
	Sì nel Sud	48	15,9%	478	36,3%	526	32,5%
	No	173	57,3%	434	33,0%	607	37,5%
Totale		302	100,0%	1316	100,0%	1618	100,0%

Tav. 25 Lavoratori immigrati per precedenti lavori in Italia e sesso							
		4 Sesso				Totale	
		Femmina		Maschio		Numerosità	% colonna
		Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna		
20 Ha fatto altri lavori in Italia prima di questo?	Sì	193	64,3%	1101	83,9%	1294	80,2%
	No	107	35,7%	212	16,1%	319	19,8%
Totale		300	100,0%	1313	100,0%	1613	100,0%

Tav. 26 Lavoratori immigrati per aree di permanenza in Italia e classi di età											
		5 Età								Totale	
		Da 14 a 19 anni		Da 20 a 29 anni		Da 30 a 44 anni		Oltre 45 anni		Numerosità	% colonna
		Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna		
19 Ha abitato in altre provincie italiane e prima di quella attuale?	Sì nel Nord	2	8,3%	78	17,3%	168	18,0%	20	13,6%	268	17,3%
	Sì nel Centro	3	12,5%	61	13,6%	113	12,1%	22	15,0%	199	12,8%
	Sì nel Sud	4	16,7%	122	27,1%	325	34,9%	54	36,7%	505	32,5%
	No	15	62,5%	189	42,0%	326	35,0%	51	34,7%	581	37,4%
Totale		24	100,0%	450	100,0%	932	100,0%	147	100,0%	1553	100,0%

Tav. 27 Lavoratori immigrati per precedenti lavori in Italia e classi di età											
		5 Età								Totale	
		Da 14 a 19 anni		Da 20 a 29 anni		Da 30 a 44 anni		Oltre 45 anni		Numerosità	% colonna
		Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna		
20 Ha fatto altri lavori in Italia prima di questo?	Sì	9	36,0%	336	74,3%	767	83,5%	130	86,1%	1242	80,3%
	No	16	64,0%	116	25,7%	152	16,5%	21	13,9%	305	19,7%
Totale		25	100,0%	452	100,0%	919	100,0%	151	100,0%	1547	100,0%

Tav. 28 Lavoratori immigrati per precedenti lavori in Italia e anni di permanenza in Italia											
		18 Da quanto tempo è In Italia?								Totale	
		Meno di 2 anni		Da 2 a 5 anni		Da 6 a 10 anni		Oltre 10 anni		Numerosi tà	% colona
		Numerosi tà	% colona	Numerosi tà	% colona	Numerosi tà	% colona	Numerosi tà	% colona		
20 Ha fatto altri lavori in Italia prima di questo?	Sì	62	52,1%	359	71,9%	438	87,4%	431	88,1%	1290	80,2%
	No	57	47,9%	140	28,1%	63	12,6%	58	11,9%	318	19,8%
Totale		119	100,0%	499	100,0%	501	100,0%	489	100,0%	1608	100,0%

Tav. 29 Lavoratori immigrati per precedenti lavorativi come lavoratori autonomi e anni di permanenza in Italia											
		18 Da quanto tempo è In Italia?								Totale	
		Meno di 2 anni		Da 2 a 5 anni		Da 6 a 10 anni		Oltre 10 anni		Numeros ità	%
		Numeros ità	%	Numeros ità	%	Numeros ità	%	Numeros ità	%		
Precedenti lavorati vi come autonomi	Agricoltura			2	7,7%	3	7,5%	2	4,7%	7	6,3%
	Industria			2	7,7%	1	2,5%	4	9,3%	7	6,3%
	Edilizia			1	3,8%	3	7,5%	3	7,0%	7	6,3%
	Commercio	1	50,0%	11	42,3%	26	65,0%	23	53,5%	61	55,0%
	Altri servizi	1	50,0%	12	46,2%	9	22,5%	12	27,9%	34	30,6%

Tav. 30 Lavoratori immigrati per precedenti lavorativi come dipendente e anni di permanenza in Italia											
		18 Da quanto tempo è In Italia?								Totale	
		Meno di 2 anni		Da 2 a 5 anni		Da 6 a 10 anni		Oltre 10 anni		Numerosità	%
		Numerosità	%	Numerosità	%	Numerosità	%	Numerosità	%		
Precedenti lavorativi come dipendente	Agricoltura	35	60,3%	129	38,4%	159	38,2%	116	28,4%	439	36,0%
	Industria	3	5,2%	95	28,3%	150	36,1%	195	47,7%	443	36,3%
	Edilizia	9	15,5%	76	22,6%	101	24,3%	101	24,7%	287	23,5%
	Commercio	9	15,5%	37	11,0%	67	16,1%	84	20,5%	197	16,2%
	Altri servizi	11	19,0%	77	22,9%	89	21,4%	74	18,1%	251	20,6%

Tav. 31 Lavoratori immigrati per precedenti lavorativi come dipendente e sesso							
		4 Sesso				Totale	
		Femmina		Maschio		Numerosità	%
		Numerosità	%	Numerosità	%		
Precedenti lavorativi come dipendente	Agricoltura	36	20,5%	405	38,7%	441	36,1%
	Industria	28	15,9%	416	39,7%	444	36,3%
	Edilizia	4	2,3%	283	27,0%	287	23,5%
	Commercio	28	15,9%	171	16,3%	199	16,3%
	Altri servizi	110	62,5%	141	13,5%	251	20,5%

Tav. 32 Lavoratori immigrati per precedenti lavorativi come dipendente e classi di età											
		5 Età								Totale	
		Da 14 a 19 anni		Da 20 a 29 anni		Da 30 a 44 anni		Oltre 45 anni		Numerosità	%
		Numerosità	%	Numerosità	%	Numerosità	%	Numerosità	%		
Precedenti lavorativi come dipendente	Agricoltura	2	22,2 %	120	38,5 %	253	34,7 %	52	41,3 %	427	36,3 %
	Industria	4	44,4 %	97	31,1 %	286	39,2 %	43	34,1 %	430	36,5 %
	Edilizia	1	11,1 %	65	20,8 %	182	24,9 %	30	23,8 %	278	23,6 %
	Commercio	1	11,1 %	42	13,5 %	117	16,0 %	28	22,2 %	188	16,0 %
	Altri servizi	1	11,1 %	89	28,5 %	125	17,1 %	27	21,4 %	242	20,6 %

Tav 33 Lavoratori immigrati per precedenti lavorativi come dipendente e livello di scolarizzazione in patria									
		Livello di scolarizzazione						Totale	
		Di base		Intermedio		Superiore		Numerosità	%
		Numerosità	%	Numerosità	%	Numerosità	%		
Precedenti lavorativi come dipendente	Agricoltura	267	42,0%	139	30,6%	35	27,8%	441	36,3%
	Industria	219	34,5%	180	39,6%	44	34,9%	443	36,5%
	Edilizia	159	25,0%	101	22,2%	25	19,8%	285	23,5%
	Commercio	90	14,2%	80	17,6%	26	20,6%	196	16,1%
	Altri servizi	112	17,6%	97	21,4%	37	29,4%	246	20,2%

Tav. 34 Tipi di contratto dei precedenti lavori fatti in Italia.					
		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	Contratto regolare	647	39,1	51,9	51,9
	Accordo non regolare (in nero)	600	36,3	48,1	100,0
	Totale	1247	75,4	100,0	
Mancanti	0	47	2,8		
	Mancante di sistema	360	21,8		
	Totale	407	24,6		
Totale		1654	100,0		

Tav. 35 Lavoratori immigrati per tipologia contrattuale dei lavori precedenti e anni di permanenza in Italia											
		18 Da quanto tempo è In Italia?								Totale	
		Meno di 2 anni		Da 2 a 5 anni		Da 6 a 10 anni		Oltre 10 anni		Numero sità	% colonna
		Numero sità	% colonna	Numero sità	% colonna	Numero sità	% colonna	Numero sità	% colonna		
22 Quali sono stati i tipi di contratto dei precedenti lavori fatti in Italia?	Contratto regolare	18	29,5%	143	41,4%	210	49,4%	275	66,7%	646	52,0%
	Accordo non regolare (in nero)	43	70,5%	202	58,6%	215	50,6%	137	33,3%	597	48,0%
Totale		61	100,0%	345	100,0%	425	100,0%	412	100,0%	1243	100,0%

Tav. 36 Lavoratori immigrati per tipologia contrattuale dei lavori precedenti e livello di scolarizzazione in patria

		Livello di scolarizzazione						Totale	
		Di base		Intermedio		Superiore		Numerosità	% colonna
		Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna		
22 Quali sono stati i tipi di contratto dei lavori fatti in Italia?	Contratto regolare	319	49,6%	250	53,8%	71	55,0%	640	51,7%
	Accordo non regolare (in nero)	324	50,4%	215	46,2%	58	45,0%	597	48,3%
Totale		643	100,0%	465	100,0%	129	100,0%	1237	100,0%

Tav. 37 Lavoratori immigrati per settore di attività e classi di dimensione dell'impresa

		3 Numero di occupati nell'impresa in cui lavora												Totale	
		Fino a 15		Da 16 a 49		Da 50 a 99		Da 100 a 249		Da 250 a 500		Oltre 500		Nume rosità	% colo nna
		Nume rosità	% colo nna	Nume rosità	% colo nna	Nume rosità	% colo nna	Nume rosità	% colo nna	Nume rosità	% colo nna	Nume rosità	% colo nna		
1 Set tor e in cui lav ora	Metalm eccanico	142	33,1 %	209	68,1 %	120	60,9 %	76	42,7 %	68	39,8 %	14	6,8 %	629	42,2 %
	Edilizia	56	13,1 %	24	7,8 %	22	11,2 %	28	15,7 %	16	9,4 %	29	14,0 %	175	11,8 %
	Aliment are	48	11,2 %	29	9,4 %	21	10,7 %	29	16,3 %	46	26,9 %	6	2,9 %	179	12,0 %
	Comme rcio e servizi	88	20,5 %	24	7,8 %	18	9,1 %	28	15,7 %	28	16,4 %	44	21,3 %	230	15,4 %
	Legno e prodotti edili	10	2,3 %	5	1,6 %	6	3,0 %	8	4,5 %					29	1,9 %
	Agricolt ura	85	19,8 %	16	5,2 %	10	5,1 %	9	5,1 %	13	7,6 %	114	55,1 %	247	16,6 %
Totale		429	100, 0%	307	100, 0%	197	100, 0%	178	100, 0%	171	100, 0%	207	100, 0%	1489	100, 0%

Tav. 38 Lavoratori immigrati per settore di attività e classi di età											
		5 Età								Totale	
		Da 14 a 19 anni		Da 20 a 29 anni		Da 30 a 44 anni		Oltre 45 anni		Numero sità	% colonna
		Numero sità	% colonna	Numero sità	% colonna	Numero sità	% colonna	Numero sità	% colonna		
1 Setto re in cui lavor a	Metalmecca nico	12	48,0 %	192	41,1 %	401	42,6 %	72	46,5 %	677	42,6 %
	Edilizia	1	4,0%	51	10,9 %	111	11,8 %	14	9,0%	177	11,1 %
	Alimentare	4	16,0 %	52	11,1 %	122	13,0 %	12	7,7%	190	12,0 %
	Commercio e servizi	2	8,0%	83	17,8 %	139	14,8 %	34	21,9 %	258	16,2 %
	Legno e prodotti edili	1	4,0%	13	2,8%	17	1,8%			31	2,0%
	Agricoltura	5	20,0 %	76	16,3 %	151	16,0 %	23	14,8 %	255	16,1 %
Totale		25	100,0 %	467	100,0 %	941	100,0 %	155	100,0 %	1588	100,0 %

Tav. 39 Lavoratori immigrati per dimensione dell'azienda di appartenenza e classi di età											
		5 Età								Totale	
		Da 14 a 19 anni		Da 20 a 29 anni		Da 30 a 44 anni		Oltre 45 anni		Numerosità	% colonna
		Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna		
3 Numero di occupati nell'impr esa in cui lavora	Fin o a 15	11	55,0%	132	31,1%	225	26,2%	54	37,2%	422	29,2%
	Da 16 a49	2	10,0%	84	19,8%	175	20,4%	37	25,5%	298	20,6%
	Da 50 a 99	1	5,0%	55	13,0%	119	13,9%	17	11,7%	192	13,3%
	Da 100 a 249	1	5,0%	52	12,3%	113	13,2%	10	6,9%	176	12,2%
	Da 250 a 500	3	15,0%	51	12,0%	104	12,1%	11	7,6%	169	11,7%
	Olt re 500	2	10,0%	50	11,8%	122	14,2%	16	11,0%	190	13,1%
Totale		20	100,0 %	424	100,0 %	858	100,0 %	145	100,0 %	1447	100,0 %

Tav. 40 Modalità di ricerca del lavoro attuale					
		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	Attraverso l'Ufficio di collocamento	146	8,8	8,9	8,9
	Attraverso una Agenzia per l'impiego	76	4,6	4,6	13,5
	Attraverso associazioni di volontariato o assistenza	49	3,0	3,0	16,5
	Attraverso il sindacato	68	4,1	4,1	20,6
	Presentandomi direttamente al datore di lavoro	474	28,7	28,8	49,4
	Rispondendo ad un annuncio della azienda	59	3,6	3,6	52,9
	Attraverso amici o conoscenti italiani	179	10,8	10,9	63,8
	Attraverso amici o conoscenti immigrati	564	34,1	34,2	98,1
	Tramite un corso di formazione professionale	32	1,9	1,9	100,0
	Totale	1647	99,6	100,0	
Mancanti	0	7	,4		
Totale		1654	100,0		

Tav. 41 Lavoratori immigrati per modalità di ricerca del lavoro e settore													
		1 Settore in cui lavora										Totale	
		Metalmeccanico		Edilizia, legno e affini		Alimentare		Commercio e servizi		Agricoltura		Numero sità	% col ona
		Numero sità	% col ona	Numero sità	% col ona	Numero sità	% col ona	Numero sità	% col ona	Numero sità	% col ona		
23 Come ha trova to il lavor o attual e?	Attraverso l'Ufficio di collocamen to	47	6,8%	50	23,8 %	15	7,3%	17	6,3%	17	6,3%	146	8,9%
	Attraverso una Agenzia per l'impiego	49	7,1%	2	1,0%	8	3,9%	12	4,5%	5	1,8%	76	4,6%
	Attraverso associazion i di volontariat o o assistenza	25	3,6%	5	2,4%	5	2,4%	12	4,5%	2	,7%	49	3,0%
	Attraverso il sindacato	23	3,3%	8	3,8%	9	4,4%	13	4,9%	15	5,5%	68	4,1%
	Presentand omi direttamen te al datore di lavoro	224	32,3 %	55	26,2 %	51	24,9 %	72	26,9 %	72	26,6 %	474	28,8 %
	Risponden do ad un annuncio della azienda	28	4,0%	5	2,4%	5	2,4%	10	3,7%	11	4,1%	59	3,6%
	Attraverso amici o conoscenti italiani	66	9,5%	17	8,1%	31	15,1 %	37	13,8 %	28	10,3 %	179	10,9 %
	Attraverso amici o conoscenti immigrati	215	31,0 %	65	31,0 %	79	38,5 %	85	31,7 %	120	44,3 %	564	34,2 %
	Tramite un corso di formazione profession ale	16	2,3%	3	1,4%	2	1,0%	10	3,7%	1	,4%	32	1,9%
Totale	693	100,0 %	210	100,0 %	205	100,0 %	268	100,0 %	271	100,0 %	1647	100,0 %	

Tav. 42 Lavoratori immigrati per modalità di ricerca del lavoro e precedenti lavorativi in Italia							
		20 Ha fatto altri lavori in Italia prima di questo?				Totale	
		Sì		No		Numerosità	% colonna
		Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna		
23 Come ha trovato il lavoro attuale?	Attraverso l'Ufficio di collocamento	115	8,9%	30	9,4%	145	9,0%
	Attraverso una Agenzia per l'impiego	50	3,9%	19	6,0%	69	4,3%
	Attraverso associazioni di volontariato o assistenza	36	2,8%	10	3,1%	46	2,9%
	Attraverso il sindacato	56	4,3%	10	3,1%	66	4,1%
	Presentandomi direttamente al datore di lavoro	398	30,9%	65	20,4%	463	28,8%
	Rispondendo ad un annuncio della azienda	42	3,3%	11	3,5%	53	3,3%
	Attraverso amici o conoscenti italiani	152	11,8%	26	8,2%	178	11,1%
	Attraverso amici o conoscenti immigrati	421	32,7%	136	42,8%	557	34,7%
	Tramite un corso di formazione professionale	19	1,5%	11	3,5%	30	1,9%
Totale		1289	100,0%	318	100,0%	1607	100,0%

Tav. 43 Lavoratori immigrati per modalità di ricerca del lavoro e livello di scolarizzazione in patria

		Livello di scolarizzazione						Totale	
		Di base		Intermedio		Superiore		Numerosità	% colonna
		Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna		
23 Come ha trovato il lavoro attuale ?	Attraverso l'Ufficio di collocamento	78	8,9%	52	9,0%	14	7,9%	144	8,8%
	Attraverso una Agenzia per l'impiego	31	3,5%	32	5,5%	13	7,3%	76	4,6%
	Attraverso associazioni di volontariato o assistenza	27	3,1%	16	2,8%	6	3,4%	49	3,0%
	Attraverso il sindacato	38	4,3%	18	3,1%	11	6,2%	67	4,1%
	Presentando mi direttamente al datore di lavoro	239	27,2%	175	30,2%	57	32,2%	471	28,8%
	Rispondendo ad un annuncio della azienda	30	3,4%	18	3,1%	11	6,2%	59	3,6%
	Attraverso amici o conoscenti italiani	88	10,0%	69	11,9%	21	11,9%	178	10,9%
	Attraverso amici o conoscenti immigrati	341	38,8%	183	31,6%	38	21,5%	562	34,4%
Tramite un corso di formazione professionale	7	,8%	17	2,9%	6	3,4%	30	1,8%	
Totale		879	100,0%	580	100,0%	177	100,0%	1636	100,0%

Tav. 44 Lavoratori immigrati per anzianità aziendale e sesso							
		4 Sesso				Totale	
		Femmina		Maschio		Numerosità	% colonna
		Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna		
24 Da quanto tempo lavora in questa impresa?	Meno di 1 anno	97	32,0%	334	25,0%	431	26,3%
	Da 1 a 3 anni	129	42,6%	478	35,8%	607	37,0%
	Da 3 a 6 anni	43	14,2%	304	22,7%	347	21,2%
	Da 6 a 10 anni	28	9,2%	162	12,1%	190	11,6%
	Oltre 10 anni	6	2,0%	59	4,4%	65	4,0%
Totale		303	100,0%	1337	100,0%	1640	100,0%

Tav. 45 Lavoratori immigrati per anzianità aziendale e settore													
		1 Settore in cui lavora										Totale	
		Metalmeccanico		Edilizia, legno e affini		Alimentare		Commercio e servizi		Agricoltura		Numerosità	% colonna
		Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna		
24 Da quanto tempo lavora in questa impresa?	Meno di 1 anno	164	23,8%	60	28,6%	62	30,1%	68	25,5%	77	28,6%	431	26,3%
	Da 1 a 3 anni	221	32,1%	84	40,0%	73	35,4%	100	37,5%	129	48,0%	607	37,0%
	Da 3 a 6 anni	179	26,0%	42	20,0%	36	17,5%	51	19,1%	39	14,5%	347	21,2%
	Da 6 a 10 anni	91	13,2%	17	8,1%	21	10,2%	39	14,6%	22	8,2%	190	11,6%
	Oltre 10 anni	33	4,8%	7	3,3%	14	6,8%	9	3,4%	2	,7%	65	4,0%
Totale		688	100,0%	210	100,0%	206	100,0%	267	100,0%	269	100,0%	1640	100,0%

Tav. 46 Lavoratori immigrati per anzianità aziendale e anni di permanenza in Italia							
		18 Da quanto tempo è In Italia?				Totale	
		Meno di 2 anni	Da 2 a 5 anni	Da 6 a 10 anni	Oltre 10 anni		

		Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna
24 Da quanto tempo lavora in questa impresa ?	Meno di 1 anno	91	75,2%	166	32,5%	92	18,1%	81	16,4%	430	26,3%
	Da 1 a 3 anni	30	24,8%	302	59,2%	186	36,5%	87	17,6%	605	37,0%
	Da 3 a 6 anni			41	8,0%	176	34,6%	129	26,1%	346	21,2%
	Da 6 a 10 anni					52	10,2%	136	27,5%	188	11,5%
	Oltre 10 anni			1	,2%	3	,6%	61	12,3%	65	4,0%
Totale		121	100,0%	510	100,0%	509	100,0%	494	100,0%	1634	100,0%

Tav. 47 Tipo di abitazione					
		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	In un centro di accoglienza per stranieri o simili	119	7,2	7,2	7,2
	In una casa procurata dal mio datore di lavoro	159	9,6	9,7	16,9
	In una casa che ho affittato da solo o con la famiglia	688	41,6	41,9	58,8
	In una casa che ho affittato con altre persone	554	33,5	33,7	92,6
	Nella casa di mia proprietà	84	5,1	5,1	97,7
	Non ho dimora fissa	38	2,3	2,3	100,0
	Totale	1642	99,3	100,0	
Mancanti	0	12	,7		
Totale		1654	100,0		

Tav. 48 Lavoratori immigrati per tipo di abitazione e classi di età											
		5 Età								Totale	
		Da 14 a 19 anni		Da 20 a 29 anni		Da 30 a 44 anni		Oltre 45 anni		Numero sità	% colonna
		Numero sità	% colonna	Numero sità	% colonna	Numero sità	% colonna	Numero sità	% colonna		
11 Dove abit a?	In un centro di accoglie nza per stranieri o simili	1	4,2%	49	10,5%	49	5,2%	14	9,2%	113	7,2%
	In una casa procurat a dal mio datore di lavoro	3	12,5%	53	11,4%	84	9,0%	15	9,8%	155	9,8%
	In una casa che ho affittato da solo o con la famiglia	12	50,0%	135	29,0%	438	46,8%	79	51,6%	664	42,1%
	In una casa che ho affittato con altre persone	5	20,8%	203	43,7%	292	31,2%	30	19,6%	530	33,6%
	Nella casa di mia propriet à	2	8,3%	18	3,9%	50	5,3%	11	7,2%	81	5,1%
	Non ho dimora fissa	1	4,2%	7	1,5%	23	2,5%	4	2,6%	35	2,2%
	Totale	24	100,0 %	465	100,0 %	936	100,0 %	153	100,0 %	1578	100,0 %

Tav. 49 Lavoratori immigrati per tipo di abitazione e sesso							
		4 Sesso				Totale	
		Femmina		Maschio		Numerosità	% colonna
		Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna		
11 Dove abita?	In un centro di accoglienza per stranieri o simili	14	4,6%	105	7,8%	119	7,2%
	In una casa procurata dal mio datore di lavoro	27	8,9%	132	9,9%	159	9,7%
	In una casa che ho affittato da solo o con la famiglia	153	50,5%	535	40,0%	688	41,9%
	In una casa che ho affittato con altre persone	85	28,1%	469	35,0%	554	33,7%
	Nella casa di mia proprietà	19	6,3%	65	4,9%	84	5,1%
	Non ho dimora fissa	5	1,7%	33	2,5%	38	2,3%
Totale		303	100,0%	1339	100,0%	1642	100,0%

Tav. 50 Lavoratori immigrati per tipo di abitazione e anni di permanenza in Italia											
		18 Da quanto tempo è In Italia?								Totale	
		Meno di 2 anni		Da 2 a 5 anni		Da 6 a 10 anni		Oltre 10 anni		Numero ità	% colonna
		Numero ità	% colonna	Numero ità	% colonna	Numero ità	% colonna	Numero ità	% colonna		
11 Dove abit a?	In un centro di accoglie nza per stranieri o simili	10	8,3%	35	6,8%	44	8,6%	30	6,1%	119	7,3%
	In una casa procurat a dal mio datore di lavoro	16	13,2%	61	11,9%	55	10,7%	27	5,5%	159	9,7%
	In una casa che ho affittato da solo o con la famiglia	34	28,1%	142	27,7%	232	45,3%	279	56,7%	687	42,0%
	In una casa che ho affittato con altre persone	55	45,5%	253	49,4%	148	28,9%	95	19,3%	551	33,7%
	Nella casa di mia propriet à	3	2,5%	6	1,2%	24	4,7%	50	10,2%	83	5,1%
	Non ho dimora fissa	3	2,5%	15	2,9%	9	1,8%	11	2,2%	38	2,3%
	Totale	121	100,0 %	512	100,0 %	512	100,0 %	492	100,0 %	1637	100,0 %

Tav. 51 Lavoratori immigrati per ostacoli esterni al lavoro e tipo di abitazione															
		11 Dove abita?												Totale	
		In un centro di accoglienza per stranieri o simili		In una casa procurata dal mio datore di lavoro		In una casa che ho affittato da solo o con la famiglia		In una casa che ho affittato con altre persone		Nella casa di mia proprietà		Non ho dimora fissa		Numerosità	%
		Numerosità	%	Numerosità	%	Numerosità	%	Numerosità	%	Numerosità	%	Numerosità	%		
Ostacoli esterni al lavoro	Difficoltà a trovare casa	76	64,4 %	84	53,8 %	420	62,8 %	367	67,2 %	32	40,5 %	34	91,9 %	1013	63,1 %
	Eccessiva distanza tra l'abitazione ed il posto di lavoro	27	22,9 %	29	18,6 %	166	24,8 %	176	32,2 %	22	27,8 %	9	24,3 %	429	26,7 %
	Cattiva qualità dell'abitazione	48	40,7 %	40	25,6 %	131	19,6 %	148	27,1 %	3	3,8 %	10	27,0 %	380	23,7 %
	Scarsa disponibilità di servizi sociali nel comune dove abita	8	6,8 %	18	11,5 %	100	14,9 %	54	9,9 %	11	13,9 %	11	29,7 %	202	12,6 %
	Difficoltà di rapporto con i servizi esistenti nel comune dove abita	29	24,6 %	17	10,9 %	90	13,5 %	62	11,4 %	5	6,3 %	1	2,7 %	204	12,7 %
	Ostilità e diffidenza della popolazione verso gli stranieri	27	22,9 %	32	20,5 %	139	20,8 %	130	23,8 %	23	29,1 %	4	10,8 %	355	22,1 %
	Difficoltà ad assolvere gli obblighi religiosi	4	3,4 %	8	5,1 %	36	5,4 %	28	5,1 %	7	8,9 %	2	5,4 %	85	5,3 %
	La durata del permesso di soggiorno	17	14,4 %	48	30,8 %	161	24,1 %	132	24,2 %	16	20,3 %	6	16,2 %	380	23,7 %

	Scarsa conoscenza a della cultura e delle abitudini italiane	18	15,3 %	41	26,3 %	118	17,6 %	62	11,4 %	25	31,6 %	5	13,5 %	269	16,8 %
--	---	----	-----------	----	-----------	-----	-----------	----	-----------	----	-----------	---	-----------	-----	-----------

Tav. 52 Lavoratori immigrati per contratto di assunzione e settore													
		1 Settore in cui lavora										Totale	
		Metalmeccanico		Edilizia, legno e affini		Alimentare		Commercio e servizi		Agricoltura		Numerosità	% colonna
		Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna		
27 Tipo di contratto al momento dell'assunzione in questa impresa:	A tempo indeterminato	266	38,3 %	44	21,0 %	40	19,5 %	136	50,9 %	22	8,1 %	508	30,8 %
	A tempo determinato	343	49,4 %	108	51,4 %	91	44,4 %	84	31,5 %	123	45,4 %	749	45,5 %
	Part time	3	,4%			4	2,0 %	23	8,6 %	2	,7%	32	1,9 %
	Apprendista	8	1,2 %	27	12,9 %	3	1,5 %	4	1,5 %	1	,4%	43	2,6 %
	Stagionale	4	,6%			44	21,5 %	1	,4%	118	43,5 %	167	10,1 %
	Formazione e lavoro	59	8,5 %	13	6,2 %	20	9,8 %	7	2,6 %	2	,7%	101	6,1 %
	Accordo in nero o non regolare	7	1,0 %	16	7,6 %	1	,5%	6	2,2 %	2	,7%	32	1,9 %
	Altro	4	,6%	2	1,0 %	2	1,0 %	6	2,2 %	1	,4%	15	,9%
Totale		694	100,0%	210	100,0%	205	100,0%	267	100,0%	271	100,0%	1647	100,0%

Tav. 53 Lavoratori immigrati per contratto di assunzione e classi di dimensione dell'impresa															
		3 Numero di occupati nell'impresa in cui lavora												Totale	
		Fino a 15		Da 16 a 49		Da 50 a 99		Da 100 a 249		Da 250 a 500		Oltre 500		Nume rosità	% colo nna
		Nume rosità	% colo nna	Nume rosità	% colo nna	Nume rosità	% colo nna	Nume rosità	% colo nna	Nume rosità	% colo nna	Nume rosità	% colo nna		
27 Tipo di contrat to al momen to dell'assun zione e in questa impres sa:	A tempo indeterminato	148	34,5%	96	31,4%	70	35,5%	56	31,6%	43	25,3%	46	22,4%	459	30,9%
	A tempo determinato	172	40,1%	151	49,3%	93	47,2%	89	50,3%	74	43,5%	97	47,3%	676	45,6%
	Part time	10	2,3%	7	2,3%			3	1,7%	1	,6%	1	,5%	22	1,5%
	Apprendista	9	2,1%	4	1,3%	5	2,5%	5	2,8%	5	2,9%	13	6,3%	41	2,8%
	Stagionale	45	10,5%	11	3,6%	10	5,1%	7	4,0%	35	20,6%	42	20,5%	150	10,1%
	Formazione e lavoro	23	5,4%	28	9,2%	17	8,6%	11	6,2%	9	5,3%	4	2,0%	92	6,2%
	Accordo in nero o non regolare	14	3,3%	8	2,6%	1	,5%	5	2,8%	3	1,8%			31	2,1%
	Altro	8	1,9%	1	,3%	1	,5%	1	,6%			2	1,0%	13	,9%
Totale		429	100,0%	306	100,0%	197	100,0%	177	100,0%	170	100,0%	205	100,0%	1484	100,0%

Tav. 54 Lavoratori immigrati per contratto di assunzione e anni di permanenza in Italia											
		18 Da quanto tempo è In Italia?								Totale	
		Meno di 2 anni		Da 2 a 5 anni		Da 6 a 10 anni		Oltre 10 anni		Numero sità	% colonna
		Numero sità	% colonna	Numero sità	% colonna	Numero sità	% colonna	Numero sità	% colonna		
27 Tipo di contratto al momento dell'assunzione in questa impresa:	A tempo indeterminato	18	14,9 %	111	21,6 %	159	31,0 %	217	43,9 %	505	30,8 %
	A tempo determinato	50	41,3 %	226	44,1 %	262	51,1 %	209	42,3 %	747	45,5 %
	Part time	1	,8%	14	2,7%	8	1,6%	9	1,8%	32	2,0%
	Apprendista	9	7,4%	29	5,7%	4	,8%	1	,2%	43	2,6%
	Stagionale	28	23,1 %	72	14,0 %	36	7,0%	31	6,3%	167	10,2 %
	Formazione e lavoro	6	5,0%	40	7,8%	33	6,4%	21	4,3%	100	6,1%
	Accordo in nero o non regolare	4	3,3%	19	3,7%	5	1,0%	4	,8%	32	2,0%
	Altro	5	4,1%	2	,4%	6	1,2%	2	,4%	15	,9%
Totale		121	100,0 %	513	100,0 %	513	100,0 %	494	100,0 %	1641	100,0 %

Tav. 55 Lavoratori immigrati per contratto di assunzione e livello di scolarizzazione in patria									
		Livello di scolarizzazione						Totale	
		Di base		Intermedio		Superiore		Numerosi tà	% colonn a
		Numerosi tà	% colonn a	Numerosi tà	% colonn a	Numerosi tà	% colonn a		
27 Tipo di contratto al momento dell'assunzione in questa impresa:	A tempo indeterminato	256	29,1%	176	30,4%	72	40,7%	504	30,8%
	A tempo determinato	408	46,4%	267	46,2%	71	40,1%	746	45,6%
	Part time	15	1,7%	11	1,9%	4	2,3%	30	1,8%
	Apprendista	25	2,8%	17	2,9%			42	2,6%
	Stagionale	100	11,4%	53	9,2%	12	6,8%	165	10,1%
	Formazione e lavoro	50	5,7%	37	6,4%	14	7,9%	101	6,2%
	Accordo in nero o non regolare	18	2,0%	14	2,4%			32	2,0%
	Altro	8	,9%	3	,5%	4	2,3%	15	,9%
Totale		880	100,0%	578	100,0%	177	100,0%	1635	100,0%

Tav. 56 Lavoratori immigrati per progressione nel contratto di lavoro e anzianità aziendale													
		24 Da quanto tempo lavora in questa impresa?									Totale		
		Meno di 1 anno		Da 1 a 3 anni		Da 3 a 6 anni		Da 6 a 10 anni		Oltre 10 anni		Numerosi ità	% colonn a
		Numerosi ità	% colonn a	Numerosi ità	% colonn a	Numerosi ità	% colonn a	Numerosi ità	% colonn a	Numerosi ità	% colonn a		
Progressione del contratto di lavoro	No	357	85,4%	333	56,1%	157	46,9%	105	57,1%	38	59,4%	990	62,1%
	Sì	61	14,6%	261	43,9%	178	53,1%	79	42,9%	26	40,6%	605	37,9%
Totale		418	100,0%	594	100,0%	335	100,0%	184	100,0%	64	100,0%	1595	100,0%

Tav. 57 Lavoratori immigrati per progressione nel contratto di lavoro e anni di permanenza in Italia											
		18 Da quanto tempo è In Italia?								Totale	
		Meno di 2 anni		Da 2 a 5 anni		Da 6 a 10 anni		Oltre 10 anni		Numerosità	% colonna
		Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna		
Progressione del contratto di lavoro	No	97	82,2%	305	60,6%	276	55,8%	315	64,9%	993	62,0%
	Sì	21	17,8%	198	39,4%	219	44,2%	170	35,1%	608	38,0%
Totale		118	100,0%	503	100,0%	495	100,0%	485	100,0%	1601	100,0%

Tav. 58 Lavoratori immigrati per progressione nel contratto di lavoro ed età											
		5 Età								Totale	
		Da 14 a 19 anni		Da 20 a 29 anni		Da 30 a 44 anni		Oltre 45 anni		Numerosità	% colonna
		Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna		
Progressione del contratto di lavoro	No	14	60,9%	276	60,5%	567	61,8%	96	66,2%	953	61,8%
	Sì	9	39,1%	180	39,5%	350	38,2%	49	33,8%	588	38,2%
Totale		23	100,0%	456	100,0%	917	100,0%	145	100,0%	1541	100,0%

Tav. 59 Lavoratori immigrati per progressione nel contratto di lavoro e sesso							
		4 Sesso				Totale	
		Femmina		Maschio		Numerosità	% colonna
		Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna		
Progressione del contratto di lavoro	No	207	70,6%	789	60,1%	996	62,0%
	Sì	86	29,4%	524	39,9%	610	38,0%
Totale		293	100,0%	1313	100,0%	1606	100,0%

Tav. 60 Lavoratori immigrati per progressione nel contratto di lavoro e titolo di studio									
		Livello di scolarizzazione						Totale	
		Di base		Intermedio		Superiore		Numerosità	% colonna
		Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna		
Progressione del contratto di lavoro	No	513	59,8%	345	61,4%	128	73,1%	986	61,8%
	Sì	345	40,2%	217	38,6%	47	26,9%	609	38,2%
Totale		858	100,0%	562	100,0%	175	100,0%	1595	100,0%

Tav. 61 Lavoratori immigrati per qualifica al momento dell'assunzione e settore

		1 Settore in cui lavora										Totale	
		Metalmeccanico		Edilizia, legno e affini		Alimentare		Commercio e servizi		Agricoltura		Numerosità	% colonna
		Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna		
25 Qualifica al momento dell'assunzione in questa impresa:	Operai o comuni	606	88,6 %	185	88,5 %	187	91,2 %	211	80,2 %	244	90,7 %	1433	87,9 %
	Operai o qualificati	59	8,6 %	20	9,6 %	12	5,9 %	21	8,0 %	17	6,3 %	129	7,9 %
	Operai o specializzati	11	1,6 %	3	1,4 %	3	1,5 %	5	1,9 %	7	2,6 %	29	1,8 %
	Impiegato	4	,6%			2	1,0 %	18	6,8 %	1	,4%	25	1,5 %
	Tecnico	3	,4%	1	,5%	1	,5%	3	1,1 %			8	,5%
	Quadro	1	,1%					3	1,1 %			4	,2%
	Dirigente							2	,8%			2	,1%
Totale		684	100,0%	209	100,0%	205	100,0%	263	100,0%	269	100,0%	1630	100,0%

Tav. 62 Lavoratori immigrati per qualifica al momento dell'assunzione e classi di dimensione dell'impresa

		3 Numero di occupati nell'impresa in cui lavora												Totale	
		Fino a 15		Da 16 a 49		Da 50 a 99		Da 100 a 249		Da 250 a 500		Oltre 500		Nume rosità	% colo nna
		Nume rosità	% colo nna	Nume rosità	% colo nna	Nume rosità	% colo nna	Nume rosità	% colo nna	Nume rosità	% colo nna	Nume rosità	% colo nna		
25 Qualifi ca al momen to dell'ass unzione in questa impres a:	Opera io comu ne	368	86, 6%	271	89, 1%	174	90, 6%	156	88, 1%	147	87, 0%	187	91, 7%	1303	88, 6%
	Opera io qualifi cato	30	7,1 %	25	8,2 %	11	5,7 %	16	9,0 %	13	7,7 %	15	7,4 %	110	7,5 %
	Opera io specia lizzato	12	2,8 %	7	2,3 %	4	2,1 %			2	1,2 %			25	1,7 %
	Impie gato	9	2,1 %			2	1,0 %	4	2,3 %	4	2,4 %			19	1,3 %
	Tecni co	1	,2%	1	,3%	1	,5%	1	,6%	2	1,2 %	2	1,0 %	8	,5%
	Quad ro	3	,7%							1	,6%			4	,3%
	Dirige nte	2	,5%											2	,1%
Totale		425	100 ,0%	304	100 ,0%	192	100 ,0%	177	100 ,0%	169	100 ,0%	204	100 ,0%	1471	100 ,0%

Tav. 63 Lavoratori immigrati per qualifica al momento dell'assunzione e anni di permanenza in Italia											
		18 Da quanto tempo è In Italia?								Totale	
		Meno di 2 anni		Da 2 a 5 anni		Da 6 a 10 anni		Oltre 10 anni		Numero sità	% colonna
		Numero sità	% colonna	Numero sità	% colonna	Numero sità	% colonna	Numero sità	% colonna		
25 Qualifica al momento dell'assunzione in questa impresa:	Operaio comune	109	90,8 %	446	88,0 %	452	88,8 %	421	86,1 %	1428	87,9 %
	Operaio qualifica to	7	5,8%	39	7,7%	39	7,7%	44	9,0%	129	7,9%
	Operaio specializ zato	1	,8%	8	1,6%	8	1,6%	12	2,5%	29	1,8%
	Impiegat o	3	2,5%	9	1,8%	8	1,6%	5	1,0%	25	1,5%
	Tecnico			1	,2%	2	,4%	5	1,0%	8	,5%
	Quadro			4	,8%					4	,2%
	Dirigent e							2	,4%	2	,1%
Totale		120	100,0 %	507	100,0 %	509	100,0 %	489	100,0 %	1625	100,0 %

Tav. 64 Lavoratori immigrati per qualifica al momento dell'assunzione e anni di permanenza in Italia											
		18 Da quanto tempo è In Italia?								Totale	
		Meno di 2 anni		Da 2 a 5 anni		Da 6 a 10 anni		Oltre 10 anni		Numero sità	% colonna
		Numero sità	% colonna	Numero sità	% colonna	Numero sità	% colonna	Numero sità	% colonna		
25 Qualifica al momento dell'assunzione in questa impresa:	Operaio comune	109	90,8 %	446	88,0 %	452	88,8 %	421	86,1 %	1428	87,9 %
	Operaio qualifica to	7	5,8%	39	7,7%	39	7,7%	44	9,0%	129	7,9%
	Operaio specializ zato	1	,8%	8	1,6%	8	1,6%	12	2,5%	29	1,8%
	Impiegat o	3	2,5%	9	1,8%	8	1,6%	5	1,0%	25	1,5%
	Tecnico			1	,2%	2	,4%	5	1,0%	8	,5%
	Quadro			4	,8%					4	,2%
	Dirigent e							2	,4%	2	,1%
Totale		120	100,0 %	507	100,0 %	509	100,0 %	489	100,0 %	1625	100,0 %

Tav. 65 Lavoratori immigrati per qualifica al momento dell'assunzione e livello di scolarizzazione in patria

		Livello di scolarizzazione						Totale	
		Di base		Intermedio		Superiore		Numerosi tà	% colonn a
		Numerosi tà	% colonn a	Numerosi tà	% colonn a	Numerosi tà	% colonn a		
25 Qualifica al momento dell'assunzio ne in questa impresa:	Operaio comune	810	92,8%	481	83,8%	132	76,7%	1423	87,9%
	Operaio qualificato	44	5,0%	70	12,2%	14	8,1%	128	7,9%
	Operaio specializza to	14	1,6%	10	1,7%	5	2,9%	29	1,8%
	Impiegato	5	,6%	9	1,6%	11	6,4%	25	1,5%
	Tecnico			2	,3%	6	3,5%	8	,5%
	Quadro			1	,2%	3	1,7%	4	,2%
	Dirigente			1	,2%	1	,6%	2	,1%
Totale		873	100,0 %	574	100,0 %	172	100,0 %	1619	100,0 %

Tav. 66 Lavoratori immigrati per progressione nella qualifica e anzianità aziendale													
		24 Da quanto tempo lavora in questa impresa?										Totale	
		Meno di 1 anno		Da 1 a 3 anni		Da 3 a 6 anni		Da 6 a 10 anni		Oltre 10 anni		Numerosità	% colonna
		Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna		
Progressione nella qualifica	No	403	96,2 %	475	79,3 %	219	65,0 %	113	61,1 %	35	53,8 %	1245	77,6 %
	Sì	16	3,8%	124	20,7 %	118	35,0 %	72	38,9 %	30	46,2 %	360	22,4 %
Totale		419	100,0%	599	100,0%	337	100,0%	185	100,0%	65	100,0%	1605	100,0%

Tav. 67 Lavoratori immigrati per progressione nella qualifica e anni di permanenza in Italia													
		18 Da quanto tempo è In Italia?								Totale			
		Meno di 2 anni		Da 2 a 5 anni		Da 6 a 10 anni		Oltre 10 anni		Numerosità	% colonna		
		Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna				
Progressione nella qualifica	No	109	90,8%	414	82,5%	387	76,9%	339	69,9%	1249	77,6%		
	Sì	11	9,2%	88	17,5%	116	23,1%	146	30,1%	361	22,4%		
Totale		120	100,0 %	502	100,0 %	503	100,0 %	485	100,0 %	1610	100,0 %		

Tav. 68 Lavoratori immigrati per qualifica attuale e classi di dimensione dell'impresa															
		3 Numero di occupati nell'impresa in cui lavora												Totale	
		Fino a 15		Da 16 a 49		Da 50 a 99		Da 100 a 249		Da 250 a 500		Oltre 500		Numerosità	% colonna
		Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna		
26 Qualifica attuale:	Operai o comune	309	72,2 %	212	70,0 %	135	68,9 %	116	65,5 %	110	65,5 %	119	58,6 %	1001	67,9 %
	Operai o qualificato	76	17,8 %	60	19,8 %	42	21,4 %	45	25,4 %	42	25,0 %	73	36,0 %	338	22,9 %
	Operai o specializzato	24	5,6 %	27	8,9 %	13	6,6 %	11	6,2 %	9	5,4 %	9	4,4 %	93	6,3 %
	Impiegato	12	2,8 %			4	2,0 %	4	2,3 %	4	2,4 %			24	1,6 %
	Tecnico			4	1,3 %	2	1,0 %	1	,6%	2	1,2 %	2	1,0 %	11	,7%
	Quadro	4	,9%							1	,6%			5	,3%
	Dirigente	3	,7%											3	,2%
Totale		428	100,0%	303	100,0%	196	100,0%	177	100,0%	168	100,0%	203	100,0%	1475	100,0%

Tav. 69 Lavoratori immigrati per progressione nella qualifica e titolo di studio									
		Livello di scolarizzazione						Totale	
		Di base		Intermedio		Superiore		Numerosità	% colonna
		Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna		
Progressione nella qualifica	No	673	77,6%	439	77,2%	134	78,8%	1246	77,6%
	Sì	194	22,4%	130	22,8%	36	21,2%	360	22,4%
Totale		867	100,0%	569	100,0%	170	100,0%	1606	100,0%

Tav. 70 Progressione del contratto di lavoro per progressione nella qualifica e anzianità aziendale? 24 Da quanto tempo lavora in questa impresa?: Meno di 1 anno							
		Progressione nella qualifica				Totale	
		No		Sì			
		Numerosità	% di riga	Numerosità	% di riga	Numerosità	% di riga
Progressione del contratto di lavoro	No	333	96,0%	14	4,0%	347	100,0%
	Sì	58	96,7%	2	3,3%	60	100,0%
Totale		391	96,1%	16	3,9%	407	100,0%

Tav. 70 Progressione del contratto di lavoro per progressione nella qualifica e anzianità aziendale? 24 Da quanto tempo lavora in questa impresa?: Da 1 a 3 anni							
		Progressione nella qualifica				Totale	
		No		Sì			
		Numerosità	% di riga	Numerosità	% di riga	Numerosità	% di riga
Progressione del contratto di lavoro	No	258	79,1%	68	20,9%	326	100,0%
	Sì	205	78,8%	55	21,2%	260	100,0%
Totale		463	79,0%	123	21,0%	586	100,0%

Tav. 70 Progressione del contratto di lavoro per progressione nella qualifica e anzianità aziendale? 24 Da quanto tempo lavora in questa impresa?: Da 3 a 6 anni							
		Progressione nella qualifica				Totale	
		No		Sì			
		Numerosità	% di riga	Numerosità	% di riga	Numerosità	% di riga
Progressione del contratto di lavoro	No	106	69,3%	47	30,7%	153	100,0%
	Sì	105	61,0%	67	39,0%	172	100,0%
Totale		211	64,9%	114	35,1%	325	100,0%

Tav. 70 Progressione del contratto di lavoro per progressione nella qualifica e anzianità aziendale? 24 Da quanto tempo lavora in questa impresa?: Da 6 a 10 anni							
		Progressione nella qualifica				Totale	
		No		Sì			
		Numerosità	% di riga	Numerosità	% di riga	Numerosità	% di riga
Progressione del contratto di lavoro	No	63	61,2%	40	38,8%	103	100,0%
	Sì	47	59,5%	32	40,5%	79	100,0%
Totale		110	60,4%	72	39,6%	182	100,0%

Tav. 70 Progressione del contratto di lavoro per progressione nella qualifica e anzianità aziendale? 24 Da quanto tempo lavora in questa impresa?: Oltre 10 anni							
		Progressione nella qualifica				Totale	
		No		Sì			
		Numerosità	% di riga	Numerosità	% di riga	Numerosità	% di riga
Progressione del contratto di lavoro	No	19	50,0%	19	50,0%	38	100,0%
	Sì	15	57,7%	11	42,3%	26	100,0%
Totale		34	53,1%	30	46,9%	64	100,0%

Tav. 71 Lavoratori immigrati per area/reparto di lavoro e settore													
		1 Settore in cui lavora										Totale	
		Metalmeccanico		Edilizia, legno e affini		Alimentare		Commercio e servizi		Agricoltura		Numerosità	% colonna
		Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna		
31 In quale area o reparto dell'impresa lavorano?	Uffici	7	1,0 %	1	,8%	2	1,0 %	39	16,2 %	1	,4%	50	3,3 %
	Produzione	598	88,3 %	100	78,1 %	181	88,3 %	132	54,8 %	133	50,4 %	1144	75,5 %
	Magazzino	21	3,1 %	17	13,3 %	7	3,4 %	30	12,4 %	18	6,8 %	93	6,1 %
	Trasporti e movimentazione merci	15	2,2 %	4	3,1 %	5	2,4 %	18	7,5 %	35	13,3 %	77	5,1 %
	Manutenzione e attrezzaggio	36	5,3 %	6	4,7 %	8	3,9 %	22	9,1 %	4	1,5 %	76	5,0 %
	In campagna					2	1,0 %			73	27,7 %	75	5,0 %
Totale		677	100,0%	128	100,0%	205	100,0%	241	100,0%	264	100,0%	1515	100,0%

Tav. 72 Lavoratori immigrati per area/reparto di lavoro e sesso							
		4 Sesso				Totale	
		Femmina		Maschio		Numerosità	% colonna
		Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna		
31 In quale area o reparto dell'impresa lavora?	Uffici	28	9,9%	22	1,8%	50	3,3%
	Produzione	189	66,5%	955	77,6%	1144	75,5%
	Magazzino	33	11,6%	60	4,9%	93	6,1%
	Trasporti e movimentazione merci	11	3,9%	66	5,4%	77	5,1%
	Manutenzione e attrezzaggio	12	4,2%	64	5,2%	76	5,0%
	In campagna	11	3,9%	64	5,2%	75	5,0%
Totale		284	100,0%	1231	100,0%	1515	100,0%

Tav. 73 Lavoratori immigrati per area/reparto di lavoro e livello di scolarizzazione in patria									
		Livello di scolarizzazione						Totale	
		Di base		Intermedio		Superiore		Numerosità	% colonna
		Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna		
31 In quale area o reparto dell'impresa lavora?	Uffici	11	1,4%	21	3,9%	17	10,7%	49	3,3%
	Produzione	612	75,7%	407	75,7%	118	74,2%	1137	75,5%
	Magazzino	55	6,8%	31	5,8%	6	3,8%	92	6,1%
	Trasporti e movimentazione e merci	43	5,3%	28	5,2%	6	3,8%	77	5,1%
	Manutenzione e attrezzaggio	31	3,8%	33	6,1%	11	6,9%	75	5,0%
	In campagna	56	6,9%	18	3,3%	1	,6%	75	5,0%
Totale		808	100,0%	538	100,0%	159	100,0%	1505	100,0%

Tav. 74 Lavoratori immigrati per tecniche utilizzate e settore													
		1 Settore in cui lavora										Totale	
		Metalmeccanico		Edilizia, legno e affini		Alimentare		Commercio e servizi		Agricoltura		Numerosità	% colonna
		Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna		
30 In cosa consiste prevalentemente il suo lavoro?	Lavoro a mano con semplici strumenti	201	30,2%	55	44,0%	114	56,4%	170	68,0%	150	57,0%	690	45,8%
	Lavoro a mano con strumenti complessi	102	15,3%	8	6,4%	26	12,9%	16	6,4%	28	10,6%	180	12,0%

	Lavoro con macchine manovrate direttamente da me	146	22,0 %	27	21,6 %	28	13,9 %	26	10,4 %	35	13,3 %	262	17,4 %
	Lavoro con macchine automatiche	167	25,1 %	31	24,8 %	23	11,4 %	7	2,8%	5	1,9%	233	15,5 %
	Mi occupo di manutenzione e attrezzaggio	36	5,4%	3	2,4%	7	3,5%	6	2,4%	1	,4%	53	3,5%
	Lavoro in ufficio senza attrezzature informatiche	3	,5%	1	,8%			6	2,4%			10	,7%
	Lavoro in ufficio con attrezzature informatiche	9	1,4%			3	1,5%	19	7,6%	1	,4%	32	2,1%
	Lavoro di raccolta in campagna	1	,2%			1	,5%			43	16,3 %	45	3,0%
Totale		665	100,0 %	125	100,0 %	202	100,0 %	250	100,0 %	263	100,0 %	1505	100,0 %

Tav. 75 Lavoratori immigrati per tecniche utilizzate e classi di dimensione dell'impresa

	3 Numero di occupati nell'impresa in cui lavora										
	Fino a 15		Da 16 a49		Da 50 a 99		Da 100 a 249		Da 250 a 500		Oltre 500
	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità
Lavoro a mano con semplici strumenti	194	50,5%	92	33,3%	62	35,6%	63	39,1%	77	46,7%	125
Lavoro a mano con strumenti complessi	51	13,3%	43	15,6%	21	12,1%	21	13,0%	16	9,7%	18
Lavoro con macchine manovrate direttamente da me	54	14,1%	61	22,1%	35	20,1%	36	22,4%	23	13,9%	24
Lavoro con macchine automatiche	28	7,3%	60	21,7%	45	25,9%	30	18,6%	27	16,4%	19
Mi occupo di manutenzione e attrezzaggio	6	1,6%	11	4,0%	4	2,3%	7	4,3%	15	9,1%	7
Lavoro in ufficio senza attrezzature informatiche	3	,8%	3	1,1%	1	,6%	1	,6%			1
Lavoro in ufficio con attrezzature informatiche	11	2,9%			5	2,9%	3	1,9%	7	4,2%	1
Lavoro di raccolta in campagna	37	9,6%	6	2,2%	1	,6%					
	384	100,0%	276	100,0%	174	100,0%	161	100,0%	165	100,0%	195

Tav. 76 Lavoratori immigrati per tecniche utilizzate e anni di permanenza in Italia

		18 Da quanto tempo è In Italia?								Totale	
		Meno di 2 anni		Da 2 a 5 anni		Da 6 a 10 anni		Oltre 10 anni		Numero sità	% col ona
		Numero sità	% col ona	Numero sità	% col ona	Numero sità	% col ona	Numero sità	% col ona		
30 In cosa consiste prevalente mente il suo lavoro?	Lavoro a mano con semplici strumenti	70	61,9 %	229	48,1 %	201	42,7 %	188	42,8 %	688	45,9 %
	Lavoro a mano con strumenti complessi	9	8,0%	60	12,6 %	59	12,5 %	51	11,6 %	179	11,9 %
	Lavoro con macchine manovrat e direttame nte da me	11	9,7%	75	15,8 %	92	19,5 %	83	18,9 %	261	17,4 %
	Lavoro con macchine automatic he	14	12,4 %	68	14,3 %	71	15,1 %	79	18,0 %	232	15,5 %
	Mi occupo di manutenz ione e attrezzag gio			10	2,1%	19	4,0%	23	5,2%	52	3,5%
	Lavoro in ufficio senza attrezzat ure informati che			4	,8%	2	,4%	4	,9%	10	,7%
	Lavoro in ufficio con attrezzat ure informati che	1	,9%	12	2,5%	10	2,1%	9	2,1%	32	2,1%
	Lavoro di raccolta in campagn a	8	7,1%	18	3,8%	17	3,6%	2	,5%	45	3,0%
Totale		113	100,0 %	476	100,0 %	471	100,0 %	439	100,0 %	1499	100,0 %

Tav. 77 Lavoratori immigrati per tecniche utilizzate e livello di scolarizzazione in patria									
		Livello di scolarizzazione						Totale	
		Di base		Intermedio		Superiore		Numerosi tà	% colonn a
		Numerosi tà	% colonn a	Numerosi tà	% colonn a	Numerosi tà	% colonn a		
30 In cosa consiste prevalenteme nte il suo lavoro?	Lavoro a mano con semplici strumenti	412	51,2%	212	39,6%	61	39,1%	685	45,8%
	Lavoro a mano con strumenti complessi	102	12,7%	66	12,3%	12	7,7%	180	12,0%
	Lavoro con macchine manovrate direttament e da me	127	15,8%	108	20,2%	26	16,7%	261	17,5%
	Lavoro con macchine automatiche	102	12,7%	99	18,5%	29	18,6%	230	15,4%
	Mi occupo di manutenzio ne e attrezzaggi o	19	2,4%	23	4,3%	11	7,1%	53	3,5%
	Lavoro in ufficio senza attrezzatur e informatiche	3	,4%	5	,9%	2	1,3%	10	,7%
	Lavoro in ufficio con attrezzatur e informatiche	5	,6%	12	2,2%	14	9,0%	31	2,1%
	Lavoro di raccolta in campagna	34	4,2%	10	1,9%	1	,6%	45	3,0%
	Totale	804	100,0 %	535	100,0 %	156	100,0 %	1495	100,0 %

Tav. 78 Lavoratori immigrati per ripetitività del lavoro e settore													
		1 Settore in cui lavora										Totale	
		Metalmeccanico		Edilizia, legno e affini		Alimentare		Commercio e servizi		Agricoltura		Numerosità	% colonna
		Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna		
33 Come si svolge il suo lavoro?	Svolgo la stessa operazione in pochi minuti	203	30,2 %	46	36,8 %	84	42,0 %	48	19,5 %	53	20,4 %	434	28,9 %
	Svolgo la stessa operazione in circa un'ora	130	19,3 %	31	24,8 %	34	17,0 %	26	10,6 %	36	13,8 %	257	17,1 %
	Svolgo operazioni diverse nella giornata	339	50,4 %	48	38,4 %	82	41,0 %	172	69,9 %	171	65,8 %	812	54,0 %
Totale		672	100,0 %	125	100,0 %	200	100,0 %	246	100,0 %	260	100,0 %	1503	100,0 %

Tav. 79 Lavoratori immigrati per ripetitività del lavoro e classi di dimensione dell'impresa															
		3 Numero di occupati nell'impresa in cui lavora											Totale		
		Fino a 15		Da 16 a 49		Da 50 a 99		Da 100 a 249		Da 250 a 500		Oltre 500		Nume rosità	% colo nna
		Nume rosità	% colo nna	Nume rosità	% colo nna	Nume rosità	% colo nna	Nume rosità	% colo nna	Nume rosità	% colo nna	Nume rosità	% colo nna		
33 Co me si svol ge il suo lavo ro?	Svolg o la stessa opera zione in pochi minut i	66	17,3 %	79	27,7 %	70	40,0 %	49	30,2 %	59	36,0 %	57	30,0 %	380	28,0 %
	Svolg o la stessa opera zione in circa un'or a	53	13,9 %	66	23,2 %	25	14,3 %	37	22,8 %	18	11,0 %	37	19,5 %	236	17,4 %
	Svolg o opera zioni diver se nella giorn ata	262	68,8 %	140	49,1 %	80	45,7 %	76	46,9 %	87	53,0 %	96	50,5 %	741	54,6 %
Totale		381	100, 0%	285	100, 0%	175	100, 0%	162	100, 0%	164	100, 0%	190	100, 0%	1357	100, 0%

Tav. 80 Lavoratori immigrati per tempo necessario a imparare il lavoro e settore													
		1 Settore in cui lavora										Totale	
		Metalmeccanico		Edilizia, legno e affini		Alimentare		Commercio e servizi		Agricoltura		Numerosità	% colonna
		Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna		
32 Quanto tempo occorre per imparare bene il suo lavoro attuale?	Qualche giorno	124	18,9 %	16	7,8%	47	23,2 %	78	30,0 %	49	18,5 %	314	19,8 %
	Poche settimane	196	29,9 %	60	29,1 %	59	29,1 %	83	31,9 %	103	38,9 %	501	31,5 %
	Da 1 a 3 mesi	167	25,5 %	77	37,4 %	51	25,1 %	35	13,5 %	80	30,2 %	410	25,8 %
	Da 4 a 12 mesi	94	14,4 %	41	19,9 %	31	15,3 %	26	10,0 %	20	7,5%	212	13,3 %
	Oltre 1 anno	74	11,3 %	12	5,8%	15	7,4%	38	14,6 %	13	4,9%	152	9,6%
Totale		655	100,0%	206	100,0%	203	100,0%	260	100,0%	265	100,0%	1589	100,0%

Tav. 81 Lavoratori immigrati per tempo necessario a imparare il lavoro e classi di dimensione dell'impresa

		3 Numero di occupati nell'impresa in cui lavora											Totale		
		Fino a 15		Da 16 a 49		Da 50 a 99		Da 100 a 249		Da 250 a 500		Oltre 500		Nume rosità	% colo nna
		Nume rosità	% colo nna	Nume rosità	% colo nna	Nume rosità	% colo nna	Nume rosità	% colo nna	Nume rosità	% colo nna	Nume rosità	% colo nna		
32 Qua nto temp o occo rre per impa rare bene il suo lavo ro attu ale?	Qual che gior no	59	14,4 %	54	18,6 %	48	25,5 %	31	17,9 %	57	33,5 %	36	17,7 %	285	19,9 %
	Poch e setti man e	129	31,5 %	93	32,0 %	44	23,4 %	57	32,9 %	41	24,1 %	100	49,3 %	464	32,3 %
	Da 1 a 3 mesi	118	28,8 %	71	24,4 %	55	29,3 %	40	23,1 %	35	20,6 %	51	25,1 %	370	25,8 %
	Da 4 a 12 mesi	64	15,6 %	45	15,5 %	25	13,3 %	22	12,7 %	18	10,6 %	8	3,9 %	182	12,7 %
	Oltr e 1 anno	40	9,8 %	28	9,6 %	16	8,5 %	23	13,3 %	19	11,2 %	8	3,9 %	134	9,3 %
Totale		410	100, 0%	291	100, 0%	188	100, 0%	173	100, 0%	170	100, 0%	203	100, 0%	1435	100, 0%

Tav. 82 Lavoratori immigrati per acquisizione delle competenze e settore													
		1 Settore in cui lavora										Totale	
		Metalmeccanico		Edilizia, legno e affini		Alimentare		Commercio e servizi		Agricoltura		Numerosità	%
		Numerosità	%	Numerosità	%	Numerosità	%	Numerosità	%	Numerosità	%		
Acquisizione delle competenze	Studi scolastici o corsi di formazione in Patria	90	13,1%	11	5,2%	13	6,5%	33	12,7%	22	8,3%	169	10,4%
	Studi scolastici o corsi di formazione in Italia	69	10,1%	12	5,7%	13	6,5%	29	11,2%	10	3,8%	133	8,2%
	Esperienza pratica fatta in altri lavori in Patria	78	11,4%	33	15,7%	27	13,4%	40	15,4%	62	23,4%	240	14,8%
	Esperienza pratica fatta in altri Paesi di immigrazione	37	5,4%	11	5,2%	5	2,5%	13	5,0%	34	12,8%	100	6,2%
	Esperienza fatta in altri lavori in Italia	184	26,9%	82	39,0%	57	28,4%	100	38,6%	109	41,1%	532	32,8%
	Formazione fatta dell'impresa in cui lavoro	494	72,1%	156	74,3%	137	68,2%	149	57,5%	123	46,4%	1059	65,4%

Tav. 83 Lavoratori immigrati per acquisizione delle competenze e sesso							
		4 Sesso				Totale	
		Femmina		Maschio		Numerosità	%
		Numerosità	%	Numerosità	%		
Acquisizione delle competenze	Studi scolastici o corsi di formazione in Patria	38	12,8%	131	9,9%	169	10,4%
	Studi scolastici o corsi di formazione in Italia	32	10,8%	101	7,6%	133	8,2%
	Esperienza pratica fatta in altri lavori in Patria	41	13,8%	199	15,0%	240	14,8%
	Esperienza pratica fatta in altri Paesi di immigrazione	18	6,1%	82	6,2%	100	6,2%
	Esperienza fatta in altri lavori in Italia	95	32,0%	437	33,0%	532	32,8%
	Formazione fatta dell'impresa in cui lavoro	188	63,3%	871	65,8%	1059	65,4%

Tav. 84 Lavoratori immigrati per acquisizione delle competenze e livello di scolarizzazione in patria									
		Livello di scolarizzazione						Totale	
		Di base		Intermedio		Superiore		Numerosità	%
		Numerosità	%	Numerosità	%	Numerosità	%		
Acquisizione delle competenze	Studi scolastici o corsi di formazione in Patria	26	3,0%	98	17,3%	44	25,3%	168	10,4%
	Studi scolastici o corsi di formazione in Italia	40	4,6%	63	11,1%	28	16,1%	131	8,1%
	Esperienza pratica fatta in altri lavori in Patria	145	16,7%	70	12,3%	24	13,8%	239	14,8%
	Esperienza pratica fatta in altri Paesi di immigrazione	66	7,6%	27	4,8%	7	4,0%	100	6,2%
	Esperienza fatta in altri lavori in Italia	278	32,0%	189	33,3%	57	32,8%	524	32,5%

	Formazione fatta dell'impresa in cui lavoro	581	66,9 %	363	63,9 %	110	63,2 %	1054	65,5 %
--	--	-----	-----------	-----	-----------	-----	-----------	------	-----------

Tav. 85 Disponibilità a fare ore di lavoro straordinario					
		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	Sì	1341	81,1	83,0	83,0
	No	274	16,6	17,0	100,0
	Totale	1615	97,6	100,0	
Mancanti	0	39	2,4		
Totale		1654	100,0		

Tav. 86 Utilizzo del tempo libero					
		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	Con la famiglia	613	37,1	37,6	37,6
	Con amici stranieri	727	44,0	44,6	82,3
	Con amici italiani	109	6,6	6,7	89,0
	Altro	180	10,9	11,0	100,0
	Totale	1629	98,5	100,0	
Mancanti	0	25	1,5		
Totale		1654	100,0		

Tav. 87 Lavoratori immigrati per sesso e stabilizzazione lavorativa									
		Indice di stabilizzazione lavorativa						Totale	
		Nessuna		Intermedia		Elevata		Numerosità	% di tiga
		Numerosità	% di tiga	Numerosità	% di tiga	Numerosità	% di tiga		
4 Sesso	Femmina	170	58,8%	97	33,6%	22	7,6%	289	100,0%
	Maschio	614	47,8%	523	40,7%	147	11,4%	1284	100,0%
Totale		784	49,8%	620	39,4%	169	10,7%	1573	100,0%

Tav. 88 Lavoratori immigrati per fattori di pesantezza sul lavoro e indice di stabilizzazione sul lavoro									
		Indice di stabilizzazione lavorativa						Totale	
		Nessuna		Intermedia		Elevata		Numerosità	%
		Numerosità	%	Numerosità	%	Numerosità	%		
Fattori di pesantezza sul lavoro	La lunghezza o il tipo di orario di lavoro	289	38,6%	208	34,3%	54	32,7%	551	36,2%
	La fatica fisica o la tensione nervosa	404	53,9%	344	56,7%	91	55,2%	839	55,2%
	La mancanza di soddisfazione personale sul lavoro	184	24,6%	156	25,7%	32	19,4%	372	24,5%
	La difficoltà a comprendere gli ordini e le richieste dei capi	80	10,7%	52	8,6%	16	9,7%	148	9,7%
	Difficoltà nei rapporti coi compagni di lavoro	120	16,0%	72	11,9%	30	18,2%	222	14,6%
	Difficoltà nei rapporti coi superiori	92	12,3%	88	14,5%	21	12,7%	201	13,2%
	Mancanza di formazione adeguata	89	11,9%	69	11,4%	17	10,3%	175	11,5%
	Problemi di nocività dell'ambiente e di lavoro e infortuni	109	14,6%	131	21,6%	47	28,5%	287	18,9%

Tav. 89 Lavoratori immigrati per fattori di pesantezza sul lavoro e tempo di apprendimento del lavoro													
		32 Quanto tempo occorre per imparare bene il suo lavoro attuale?										Totale	
		Qualche giorno		Poche settimane		Da 1 a 3 mesi		Da 4 a 12 mesi		Oltre 1 anno		Numerosità	%
		Numerosità	%	Numerosità	%	Numerosità	%	Numerosità	%	Numerosità	%		
Fattori di pesantezza sul lavoro	La lunghezza o il tipo di orario di lavoro	97	32,1 %	190	39,3 %	136	34,1 %	79	38,9 %	54	36,7 %	556	36,2 %
	La fatica fisica o la tensione nervosa	164	54,3 %	261	53,9 %	225	56,4 %	118	58,1 %	78	53,1 %	846	55,1 %
	La mancanza di soddisfazione personale sul lavoro	71	23,5 %	140	28,9 %	92	23,1 %	44	21,7 %	27	18,4 %	374	24,4 %
	La difficoltà a comprendere gli ordini e le richieste dei capi	37	12,3 %	48	9,9 %	43	10,8 %	14	6,9 %	4	2,7 %	146	9,5 %
	Difficoltà nei rapporti coi compagni di lavoro	44	14,6 %	79	16,3 %	45	11,3 %	25	12,3 %	36	24,5 %	229	14,9 %
	Difficoltà nei rapporti coi superiori	36	11,9 %	67	13,8 %	46	11,5 %	25	12,3 %	27	18,4 %	201	13,1 %
	Mancanza di formazione adeguata	35	11,6 %	55	11,4 %	45	11,3 %	25	12,3 %	20	13,6 %	180	11,7 %

Problemi di nocività dell'ambiente di lavoro e infortuni	63	20,9 %	51	10,5 %	67	16,8 %	67	33,0 %	45	30,6 %	293	19,1 %

Tav. 90 Lavoratori immigrati per giudizio sulla carriera dei lavoratori stranieri e stabilizzazione lavorativa									
		Indice di stabilizzazione lavorativa						Totale	
		Nessuna		Intermedia		Elevata		Numerosità	% colonna
		Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna		
Uguali possibilità di fare carriera per uno straniero	Sì	240	30,7%	188	30,4%	62	36,7%	490	31,3%
	No	289	37,0%	212	34,3%	48	28,4%	549	35,0%
	Dipende dal tipo di lavoro	118	15,1%	100	16,2%	34	20,1%	252	16,1%
	Dipende dai superiori	68	8,7%	66	10,7%	17	10,1%	151	9,6%
	Non so	66	8,5%	52	8,4%	8	4,7%	126	8,0%
Totale		781	100,0%	618	100,0%	169	100,0%	1568	100,0%

Tav. 91 Lavoratori immigrati per giudizio sulla carriera dei lavoratori stranieri e tempo di apprendimento del lavoro													
		32 Quanto tempo occorre per imparare bene il suo lavoro attuale?									Totale		
		Qualche giorno		Poche settimane		Da 1 a 3 mesi		Da 4 a 12 mesi		Oltre 1 anno		Numerosità	% colonna
		Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna		
Uguali possibilità di fare carriera per uno straniero	Sì	101	32,3%	131	26,4%	139	34,1%	68	32,1%	48	31,6%	487	30,8%
	No	132	42,2%	190	38,2%	140	34,3%	66	31,1%	37	24,3%	565	35,7%
	Dipende dal tipo di lavoro	35	11,2%	76	15,3%	37	9,1%	52	24,5%	52	34,2%	252	15,9%
	Dipende dai superiori	22	7,0%	57	11,5%	53	13,0%	12	5,7%	11	7,2%	155	9,8%
	Non so	23	7,3%	43	8,7%	39	9,6%	14	6,6%	4	2,6%	123	7,8%
Totale		313	100,0%	497	100,0%	408	100,0%	212	100,0%	152	100,0%	1582	100,0%

Tav. 92 Lavoratori immigrati per giudizio sulla carriera dei lavoratori stranieri e giudizio sugli italiani						
		56 Secondo la sua esperienza, in Italia sono più numerosi:			Totale	
		I razzisti	Gli indifferenti	Le persone accoglienti	Numerosità	% colonna

		Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna	Numerosità	% colonna		a
Uguali possibilità di fare carriera per uno straniero	Sì	86	25,1%	183	27,1%	231	38,5%	500	30,9%
	No	162	47,2%	223	33,0%	183	30,5%	568	35,1%
	Dipende dal tipo di lavoro	47	13,7%	133	19,7%	82	13,7%	262	16,2%
	Dipende dai superiori	29	8,5%	70	10,4%	59	9,8%	158	9,8%
	Non so	19	5,5%	67	9,9%	45	7,5%	131	8,1%
Totale		343	100,0%	676	100,0%	600	100,0%	1619	100,0%

Tav. 93 Lavoratori immigrati per ostilità degli italiani e giudizio sugli italiani

		56 Secondo la sua esperienza, in Italia sono più numerosi:						Totale	
		I razzisti		Gli indifferenti		Le persone accoglienti		Numerosità	% di riga
		Numerosità	% di riga	Numerosità	% di riga	Numerosità	% di riga		
Ostilità e diffidenza della popolazione verso gli stranieri	no	236	18,5%	519	40,8%	518	40,7%	1273	100,0%
	sì	108	30,8%	160	45,6%	83	23,6%	351	100,0%
Totale		344	21,2%	679	41,8%	601	37,0%	1624	100,0%

Tav. 94 Lavoratori immigrati per difficoltà di rapporto con la cultura italiana e giudizio sugli italiani									
		56 Secondo la sua esperienza, in Italia sono più numerosi:						Totale	
		I razzisti		Gli indifferenti		Le persone accoglienti		Numerosità	% di riga
		Numerosità	% di riga	Numerosità	% di riga	Numerosità	% di riga		
Scarsa conoscenza della cultura e delle abitudini italiane	no	297	21,9%	574	42,3%	487	35,9%	1358	100,0%
	sì	47	17,7%	105	39,5%	114	42,9%	266	100,0%
Totale		344	21,2%	679	41,8%	601	37,0%	1624	100,0%

Tav.95 Lavoratori immigrati per ostacoli esterni che possono avere ricadute negative anche sul lavoro				
			Numerosità	%
Ostacoli esterni al lavoro	Difficoltà a trovare casa		1019	63,1%
	Eccessiva distanza tra l'abitazione ed il posto di lavoro		434	26,9%
	Cattiva qualità dell'abitazione		381	23,6%
	Scarsa disponibilità di servizi sociali nel comune dove abita		203	12,6%
	Difficoltà di rapporto con i servizi esistenti nel comune dove abita		206	12,8%
	Ostilità e diffidenza della popolazione verso gli stranieri		357	22,1%
	Difficoltà ad assolvere gli obblighi religiosi		85	5,3%
	La durata del permesso di soggiorno		382	23,7%
	Scarsa conoscenza della cultura e delle abitudini italiane		269	16,7%

Tav. 96 Lavoratori immigrati per requisiti fondamentali per la scelta di un lavoro								
	Molto importante		Importante		Meno importante		Totale	
	Numerosità	%	Numerosità	%	Numerosità	%	Numerosità	%
Sicurezza di non perdere il posto di lavoro	971	59,5%	581	35,6%	81	5,0%	1633	100,0%
Il salario	1139	69,8%	477	29,2%	16	1,0%	1632	100,0%
Meno rischio per la salute	801	49,4%	704	43,4%	116	7,2%	1621	100,0%
Maggiori possibilità di fare carriera	507	31,5%	813	50,4%	292	18,1%	1612	100,0%
Più soddisfazione sul lavoro	611	37,9%	870	54,0%	131	8,1%	1612	100,0%
Più tempo libero	303	18,7%	733	45,2%	584	36,0%	1620	100,0%
Possibilità di decidere su come operare	341	21,2%	919	57,0%	351	21,8%	1611	100,0%
Possibilità di comunicare con colleghi e superiori	547	33,7%	956	58,9%	121	7,5%	1624	100,0%
Meno fatica	461	28,6%	751	46,6%	399	24,8%	1611	100,0%
Meno tensione nervosa	450	28,1%	777	48,5%	375	23,4%	1602	100,0%
Minore controllo da parte dei superiori	258	16,1%	752	47,1%	588	36,8%	1598	100,0%
Possibilità di acquisire professionalità	663	41,5%	850	53,2%	84	5,3%	1597	100,0%

Tav. 97 Lavoratori immigrati per tipo di utilizzo del sindacato e settore													
		1 Settore in cui lavora										Totale	
		Metalmeccanico		Edilizia, legno e affini		Alimentare		Commercio e servizi		Agricoltura		Numerosità	%
		Numerosità	%	Numerosità	%	Numerosità	%	Numerosità	%	Numerosità	%		
Tipo di utilizzo del sindacato	A niente	49	7,4%	23	12,0%	14	6,9%	22	8,8%	24	9,4%	132	8,5%
	All'assistenza nella prima accoglienza	71	10,7%	20	10,4%	28	13,9%	34	13,7%	24	9,4%	177	11,3%
	Alle pratiche di regolarizzazione, all'assistenza a giuridica, alle pratiche per il ricongiungimento familiare	263	39,7%	81	42,2%	66	32,7%	109	43,8%	71	27,7%	590	37,8%
	A trovare l'abitazione	24	3,6%	11	5,7%	12	5,9%	12	4,8%	2	,8%	61	3,9%
	All'assistenza sanitaria	21	3,2%	3	1,6%	3	1,5%	14	5,6%	1	,4%	42	2,7%
	All'avviamento al lavoro ed alle pratiche per il Collocamento	53	8,0%	16	8,3%	35	17,3%	25	10,0%	35	13,7%	164	10,5%
	All'apprendimento dell'italiano	23	3,5%	2	1,0%	8	4,0%	10	4,0%	2	,8%	45	2,9%
	Alla tutela dei diritti individuali sul lavoro	369	55,7%	95	49,5%	118	58,4%	140	56,2%	151	59,0%	873	55,9%
	Alla contrattazione aziendale	128	19,3%	22	11,5%	38	18,8%	30	12,0%	40	15,6%	258	16,5%
	A fare azioni contro la discriminazione degli stranieri	87	13,1%	11	5,7%	14	6,9%	24	9,6%	34	13,3%	170	10,9%

	Il sindacato è un luogo dove posso parlare e informarmi sulla realtà italiana	168	25,3%	50	26,0%	33	16,3%	48	19,3%	78	30,5%	377	24,1%
--	--	-----	-------	----	-------	----	-------	----	-------	----	-------	-----	-------

Tav. 98 Lavoratori immigrati per compiti del sindacato e settore													
		1 Settore in cui lavora										Totale	
		Metalmeccanico		Edilizia, legno e affini		Alimentare		Commercio e servizi		Agricoltura		Numerosità	%
		Numerosità	%	Numerosità	%	Numerosità	%	Numerosità	%	Numerosità	%		
Compiti del sindacato	La tutela dei miei diritti individuali sul lavoro	483	72,3%	80	66,7%	150	73,9%	194	74,9%	178	67,2%	1085	71,6%
	La tutela dei diritti degli stranieri	242	36,2%	68	56,7%	82	40,4%	124	47,9%	91	34,3%	607	40,1%
	La formazione professionale	59	8,8%	7	5,8%	12	5,9%	12	4,6%	17	6,4%	107	7,1%
	Informazioni sui diritti dei lavoratori	275	41,2%	66	55,0%	86	42,4%	147	56,8%	142	53,6%	716	47,3%
	L'organizzazione di momenti di discussione sui problemi dei lavoratori stranieri	125	18,7%	21	17,5%	21	10,3%	30	11,6%	43	16,2%	240	15,8%
	Il sostegno all'elezione di rappresentanti sindacali stranieri	71	10,6%	17	14,2%	22	10,8%	15	5,8%	33	12,5%	158	10,4%
	Maggiore spazio a operatori sindacali di origine o nazionalità straniera	87	13,0%	9	7,5%	15	7,4%	25	9,7%	26	9,8%	162	10,7%
	Fornire aiuto per trovare casa	85	12,7%	20	16,7%	38	18,7%	19	7,3%	32	12,1%	194	12,8%

Sommario

1.

Il rapporto presenta alcuni primi risultati di una ricerca sul lavoro dipendente degli immigrati in imprese industriali, agricole e di servizi localizzate in una delle regioni italiane – l'Emilia-Romagna – nelle quali la manodopera rappresenta oggi un'integrazione essenziale dell'offerta in segmenti non marginali del mercato del lavoro.

I dati analizzati sono frutto di 1654 interviste con questionario a lavoratori stranieri di 23 nazionalità, e di 35 colloqui guidati con delegati sindacali stranieri eletti nei luoghi di lavoro, volti ad approfondire questioni specifiche emerse nel corso del lavoro di campo.

La distribuzione degli intervistati per settore d'impiego rispecchia con ragionevole approssimazione il quadro complessivo dell'occupazione dipendente degli immigrati nel territorio in esame. La metà circa è inserita in imprese metallurgiche e metalmeccaniche; gli altri lavorano – in ordine decrescente – in imprese di servizi, commerciali, edili, alimentari, agricole, del legno e prodotti edili. La maggioranza degli occupati industriali lavora in aziende di piccola e media dimensione (raramente superiore ai 250 dipendenti), che rappresentano il settore portante del tessuto produttivo della regione.

2.

L'assunto generale da cui è partita la ricerca è che l'inserimento lavorativo non rappresenti di per sé una garanzia di inserimento sociale soddisfacente degli immigrati nei contesti locali d'approdo. Esso costituisce però la condizione necessaria per l'avvio di percorsi in tale direzione, e influisce in modo decisivo sulle modalità, la qualità e i tempi del loro decorso.

D'altra parte, il consolidarsi della posizione lavorativa determina in un numero elevato di casi il coinvolgimento successivo di altri soggetti dell'avventura migratoria, soprattutto moltiplicando i ricongiungimenti familiari.

Questo fenomeno può dunque essere considerato un indicatore di relativo successo sul terreno occupazionale; esso però – d'altro canto – apre un ventaglio di nuovi problemi, che possono avere a loro volta ripercussioni sia sui percorsi di inserimento sociale dei protagonisti, sia sulle stesse prestazioni lavorative e sulle relazioni ad esse connesse.

Sulla base di queste considerazioni, la ricerca si è sviluppata su due livelli: quello dei rapporti di lavoro e con il lavoro, ovvero delle relazioni e delle interazioni di varia natura, grado e livello nelle quali i lavoratori immigrati sono attualmente impegnati in tale sfera; e quello dei fattori e degli elementi esterni ad essa, ma che possono esercitarvi un'influenza nei vissuti concreti dei soggetti migranti.

3.

Il rapporto espone e commenta i risultati d'una prima elaborazione di parte dei dati prodotti dal lavoro di campo, svolto tra l'estate del 2000 e i primi mesi del 2001.

Nel primo capitolo si analizza la composizione degli intervistati per nazionalità, genere, età, stato civile, livello d'istruzione, caratteristiche dei nuclei familiari. Esso fornisce poi, in particolare, notizie sui ricongiungimenti già avvenuti e/o progettati; sulle esperienze migratorie precedenti; sulle ragioni della decisione di emigrare e della scelta dell'Italia come meta; sulle professioni o i lavori esercitati in patria.

Il secondo capitolo riguarda l'anzianità di presenza in Italia e i percorsi spaziali e lavorativi, successivi all'ingresso, che hanno condotto i soggetti migranti ai luoghi attuali di residenza e occupazione.

Il terzo capitolo (quello centrale) è focalizzato sul lavoro attuale: modalità di ricerca e di avviamento, anzianità aziendale; processi di stabilizzazione contrattuale e progressione di carriera; aree, reparti, tipi, modalità e orari di lavoro; modalità di formazione e acquisizione di competenze. Inoltre esso presenta, in modo ancora provvisorio in attesa di elaborazioni più fini, qualche dato relativo alle valutazioni degli intervistati da un lato sui cambiamenti intervenuti nelle condizioni di lavoro, sulle aspettative di carriera e sui rapporti con i colleghi italiani; dall'altro sugli obiettivi futuri attinenti il lavoro. Nel quarto capitolo, infine, si esaminano i vari aspetti del rapporto dei lavoratori intervistati con i sindacati e le valutazioni e le aspettative al riguardo.

English Summary

1.

This report produces the first results of a study on the of the immigrants' subordinate work in manufacturing firms, farms and service industries located in an Italian region – Emilia Romagna – where the labour constitutes nowadays a basic integration of the supply in significant parts of the labour market.

The analysed data have come out of 1654 questionnaires put forward to foreign workers coming from 23 countries, and of 35 guided interviews with foreign union stewards - which have been elected in the places of work – whose purpose was to plunge into specific problems arisen during the work in the field.

The distribution of the interviewed among the different work sectors seem to be faithful to the whole situation of the of the immigrants' subordinate job in the studied region. Approximately the half of them is occupied in metallurgical and engineering firms. The remaining part works – in decreasing order – in service industries, in trading, construction, food, agricultural, timber firms and building materials. Most of the industrial occupied people work in small and medium-sized firms (hardly ever exceeding the amount of 250 occupied workers) that represent the fundamental sector of the producing structure of the region.

2.

The general assumption originating our research is that the work placement itself does not represent a guarantee of a satisfying social placement of the immigrants in the local landing environment.

This placement is still the condition necessary to start some ways in such direction and affect in a deciding way on the procedures, the quality and the duration of the development.

On the other hand, the consolidation of the working position is responsible in the majority of cases for the following involvement of other subjects of the migratory event, mostly increasing the family reunions.

This event may well be considered a sign of a relative achievement in the occupational ground; it causes on the other hand a range of new problems, that may on their turns have consequences both on the paths of social placement of the main characters and on the working services themselves and on the relationships with them connected.

Starting from these observations, have we developed the study on two layers. The first one is that of the work relations and the connections with it – the one of the relations and the interactions of different kind, degree and level which in such field the immigrant workers are now busy at. The second one is the level of the elements external to that field but which may affect in it the lived experiences of the immigrant subjects.

3.

Our account explains and remarks on the results of the first partial data drafting of work in the field – carried out between the summer 2000 and the beginning of 2001.

In the first chapter we examine the composition of the interviewed people according to their nationalities, genders, ages, civil status, level of education and features of the families.

It supplies, in particular, information on: the already occurred and/or still planned familiar reunions; the previous migratory experiences; what caused the resolution to emigrate and the choice of Italy as a destination; on their careers or the works they did in their countries.

The second chapter concerns the time length of their permanence in Italy and their space and working paths (following their entrance in Italy), that have led the immigrant subjects to their present dwelling places and works.

The third chapter (the main one) focuses on their present work: research and preparation methods, firm service; courses of contractual stabilization and career progression; areas, departments, forms and working hours; procedures of training and competence acquisition.

It shows in a still temporary way – while waiting for more subtle processing – some data regarding the interviewed' evaluations, on the one hand, of the changes happened to the work conditions, to the career expectations and to the relationships with their Italian colleagues; on the other hand, of the future targets connected with their works.

In the fourth chapter we finally examine the different aspects of the relation of the interviewed workers with the trade unions and their evaluations and expectations on the subject.