

INTERNATIONAL MIGRATION PAPERS

67 - I

**La discriminazione dei lavoratori
immigrati nel mercato
del lavoro in Italia**

**E. Allasino
E. Reyneri
A. Venturini
G. Zincone**



**SOCIAL PROTECTION SECTOR
INTERNATIONAL MIGRATION PROGRAMME**

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE GENEVA

Indice

Prefazione.....	v
Introduzione	1
Parte I • Gli immigrati nel mercato del lavoro italiano	5
1. La crescita dell'occupazione dipendente regolare.....	5
2. Più regolarizzazioni che ingressi autorizzati	6
3. Le differenze territoriali	8
4. La distribuzione settoriale e i modelli territoriali di inserimento occupazionale	8
5. Stabilità e qualificazione del lavoro degli immigrati	10
6. Gli infortuni sul lavoro	12
7. I principali settori ove sono occupati gli immigrati.....	12
8. Un mercato del lavoro etnicizzato?	14
9. La disoccupazione	15
10. L'inserimento nell'economia sommersa	16
11. Salari e mobilità del lavoro degli stranieri	21
11.1. Anzianità sul lavoro degli stranieri	21
11.2. Il salario degli stranieri	22
Parte II • Descrizione delle tecniche utilizzate nelle prove in loco	27
1. Scelta delle aree e dei settori per la ricerca in Italia	27
1.1. Gli immigrati marocchini in Italia	29
1.2. Caratteristiche delle tre aree prescelte per la ricerca in Italia	29
2. Organizzazione della ricerca sul campo	36
3. Procedure per l'individuazione della domanda di lavoro	38
4. Svolgimento delle prove.....	40
5. Test di validità interna delle prove	41
Parte III • Risultati.....	43
1. Risultati per l'Italia nel complesso	43
1.1. Risultati della prima fase: “telefonata”	44
1.2. Risultati della seconda fase: “invito per una intervista”	49
1.3. Risultati della terza fase: “offerta del lavoro”	49
2. Risultati specifici per le tre città.....	51
3. Risultati per settore.....	53
4. Risultati a seconda delle caratteristiche delle imprese che cercano dipendenti.....	56
Parte IV • Conclusioni.....	59
Bibliografia.....	65
Autori (indirizzi)	69

Prefazione

L'International Migration Programme dell'ILO pubblica due serie di rapporti (*International Migration Papers* e *Perspectives on Labour Migration*) al fine di rendere rapidamente disponibili alle parti sociali a composizione tripartita (lavoratori, imprenditori, governi) dell'ILO e al pubblico più vasto ricerche recenti sulle tendenze delle migrazioni globali, sulle condizioni di lavoro dei migranti e sull'impatto delle politiche statali sulle migrazioni e sul trattamento dei migranti. Il loro obiettivo principale è di contribuire a un dibattito informato su come gestire al meglio le migrazioni per lavoro, tenendo conto degli interessi comuni dei paesi di origine e di destinazione per dare luogo a una piena e produttiva occupazione dei loro cittadini, rispettando al contempo i diritti fondamentali degli individui che migrano e dei loro familiari.

Nel 1991 l'ILO avviò un progetto di ricerca riguardante *La lotta contro la discriminazione nei confronti dei lavoratori immigrati e delle minoranze etniche nel mondo del lavoro*. Questo progetto fu sviluppato per incoraggiare i paesi ad applicare gli standard internazionali e per assistere i costituenti tripartiti ad impegnarsi contro la discriminazione nel lavoro nei confronti dei lavoratori immigrati e appartenenti a minoranze etniche.

L'obiettivo di questo progetto di lunga durata è di ridurre la discriminazione nei confronti dei lavoratori immigrati e appartenenti a minoranze etniche, attraverso l'informazione dei decisori politici, dei datori di lavoro, dei lavoratori, delle organizzazioni della società civile e dei singoli impegnati in attività contro la discriminazione su come la legislazione, la formazione e gli interventi pratici possono essere resi più efficaci. Il progetto si è focalizzato sulla dimostrazione e sulla documentazione dei modi in cui si verifica la discriminazione. Apporti complementari sono l'identificazione e la diffusione di misure e di attività di correzione e lo sviluppo di metodi di valutazione della efficacia di queste diverse misure.

L'ILO ha già svolto studi per documentare l'incidenza e il carattere della discriminazione nell'accesso all'impiego in Belgio, Germania, Olanda e Spagna. Altre istituzioni hanno condotto ricerche utilizzando lo stesso metodo in Danimarca e, di recente, in Svezia e in Svizzera. La ricerca per il presente studio è stata realizzata da FIERI (Forum Internazionale ed Europeo di Ricerche sull'Immigrazione) di Torino, in collaborazione con l'International Migration Programme dell'ILO.

I risultati per il caso italiano sono coerenti con quelli di altri paesi europei. I risultati empirici in tutti i paesi esaminati sinora mostrano livelli di discriminazione nell'accesso all'impiego significativi, simili e preoccupanti. La ricerca in Italia ha mostrato un tasso netto generale di circa il 40 per cento – simile ai tassi individuati in altri paesi – il che significa che in più di una richiesta di assunzione ogni tre i lavoratori immigrati regolari sono stati discriminati.

I lavoratori migranti affrontano sovente oggettivi svantaggi quali educazione e addestramento inadeguati, mancanza di accesso a reti e legami con i datori di lavoro, mancato riconoscimento delle qualifiche da essi ottenute all'estero e/o insufficiente padronanza della lingua del paese ospitante. Tuttavia, questi studi dimostrano chiaramente che i lavoratori immigrati subiscono discriminazioni illegali sulla base della loro origine nazionale reale o percepita, del colore, della religione, della "razza" o dell'origine etnica.

La sfida che la discriminazione pone per l'Europa è ineludibile. La sovra-rappresentazione degli immigrati nei ranghi dei disoccupati di lunga durata e dell'esclusione sociale riflettono i

costi economici, sociali e politici associati alla discriminazione. Mentre la quantità di immigrazione richiesta nel mercato del lavoro e nelle economie europee in futuro resta oggetto di dibattito, non vi è dubbio che gli immigrati non europei sono diventati una parte importante e visibile della forza lavoro e della popolazione in tutta l'area. Tuttavia, l'accettazione e l'integrazione di significative parti delle popolazioni di immigrati residenti per molti anni in Europa non è stata raggiunta.

Il risultato di questo studio sottolinea la validità e l'importanza della cooperazione e di approcci condivisi per prevenire il razzismo e la discriminazione, incluse le misure adottate per implementare la direttive dell'UE sul razzismo.

L'ILO ha particolarmente apprezzato l'interesse e la lungimiranza dimostrate dal Ministero del Lavoro italiano, in particolare da parte del Sottosegretario al Lavoro Maurizio Sacconi, che hanno sostenuto questo studio e hanno assicurato le risorse finanziarie necessarie.

Patrick Taran, Senior Migration Specialist del Programma sulle migrazioni internazionali ha svolto il compito di coordinatore del progetto per questo studio per conto dell'ILO. August Gächter del Zentrum für Soziale Innovation di Vienna, Austria, ha fornito supporto tecnico al gruppo di ricerca FIERI in Italia.

Ginevra, Novembre 2004

Manolo I. Abella
Director
International Migration Programme

Introduzione

L'immigrazione in Italia, come anche in altri paesi del Sud Europa, arriva relativamente tardi. I flussi migratori iniziano dopo lo shock petrolifero del 1973-1974 e la conseguente crisi economica che produce alti tassi di disoccupazione. Allora altri paesi europei, che da tempo attiravano flussi consistenti, chiusero le frontiere: in particolare la Gran Bretagna, la Germania e, soprattutto, la vicina Francia. I flussi migratori furono quindi, almeno in parte, dirottati verso gli Stati dell'Europa meridionale, le cui frontiere erano meno controllate. Già il censimento del 1981 segnalava un numero inaspettatamente "alto" di stranieri residenti (quasi 211.000) o semplicemente presenti (quasi 110.000). Ma i veri flussi consistenti iniziarono dopo: tra il 1984 e il 1989 quando, secondo le valutazioni di Mauri e Micheli (1992), circa 700-800.000 persone entrarono nel paese, delle quali circa 300-350.000 irregolarmente¹, cioè clandestinamente o fermandosi con un permesso scaduto. Cominciamo così a cogliere alcuni tratti tipici dell'immigrazione italiana: un'immissione consistente e rapida, accompagnata da una notevole componente di irregolarità (Zincone, 2003).

Negli anni Ottanta, l'Italia ha condiviso con la Germania e la Gran Bretagna il primato dei flussi in Europa. E questo carattere non si è stemperato con il tempo. Tra il 1992 e l'inizio del 2002 – ultimo dato disponibile secondo l'ISTAT² – l'incremento geometrico medio annuo è stato di più del 9%.³ Ovviamente è un incremento apparentemente discontinuo: ci sono picchi subito dopo le regolarizzazioni. Se tutte le domande di regolarizzazione per l'ultima sanatoria fossero accettate, l'incremento rispetto all'inizio del 2002 sarebbe di poco inferiore al 50%.⁴ L'Italia si è quindi rapidamente avvicinata alla media europea. Quanto alla irregolarità, si può supporre – ed è quanto sostiene Massimo Cafagna⁵ – che ci sia un rapporto di uno a uno tra ingressi regolari e ingressi irregolari di immigrati provenienti dai paesi ad alta pressione emigratoria. L'Italia attira immigrazione irregolare più di altri paesi europei sia per la grande estensione delle frontiere esterne verso paesi di emigrazione e di transito, sia per la peculiare espansione dell'economia informale⁶, come spiega nella prima parte di questo rapporto Emilio Reyneri. A sua volta, l'economia informale si nutre sia di una forte domanda di prestazioni di servizi domestici e di cura alla persona, sia di un tessuto di piccole imprese in cui il lavoro nero si cela più facilmente. Inoltre, la frequenza delle regolarizzazioni fa percepire la porta di servizio degli ingressi irregolari come più agevole di quella principale dei flussi programmati e dei ricongiungimenti familiari. Le molteplici regolarizzazioni non sembrano capaci di drenare il bacino dell'irregolarità, che si riempie continuamente. Questa situazione pone ricorrentemente ai governi italiani il dilemma se regolarizzare di nuovo, "incassando" più legalità e più contributi, o lasciare le cose come stanno, sperando così di disincentivare nuovi arrivi di straforo e perdendo però in termini di legalità e di finanze pubbliche. I governi italiani hanno finora optato per la prima soluzione. Anche il governo Berlusconi di centro-destra ha accettato di inserire nella legge di riforma (n. 189, 30 luglio 2002) la possibilità di regolarizzare una colf per famiglia e un numero illimitato di badanti per

¹ Queste come altre valutazioni sulla irregolarità devono essere lette con tutte le cautele del caso.

² L'ISTAT è l'istituto nazionale di statistica italiano.

³ All'inizio del 1992 i permessi validi erano quasi 649.000 che arriverebbero – secondo l'ISTAT – a circa 706.000 aggiungendo una quota di minori iscritti sul permesso dei genitori, mentre all'inizio del 2002 sono circa 1.448.000 e 1.708.000, sempre aggiungendo la quota non rilevata di minori. L'incremento sarebbe quindi dell'8,4% senza minori e del 9,2% computando i minori (Cibella, Gabrielli, Strozza e Tucci, 2003).

⁴ Alla scadenza, il 16 dicembre 2002, erano 702.156.

⁵ Rapporto Caritas 2002, p. 144.

⁶ Secondo le ultime valutazioni dell'ISTAT, all'economia informale andrebbe attribuito un valore oscillante tra il 15,2% e il 16,9% del prodotto interno lordo. La stessa fonte rileva una crescita continua del sommerso tra il 1992 e il 2000.

persone non autosufficienti; con un altro decreto (n. 195, 9 settembre 2002) la regolarizzazione è stata estesa anche agli altri lavoratori dipendenti.

Flussi rapidi e potenti con ampie quote di irregolari spiegano il crescente rifiuto di nuovi arrivi da parte dell'opinione pubblica⁷, rifiuto che tuttavia non si accompagna a predominanti atteggiamenti di discriminazione sul lavoro: solo il 16,6% di chi si era espresso in un sondaggio voluto dalla Commissione per l'Integrazione degli Immigrati si dichiarava d'accordo con l'affermazione «Se fossi un imprenditore non mi piacerebbe assumere un immigrato anche se avesse i requisiti richiesti» e il 72% dichiarava che avrebbe provato fastidio «se fosse stata rifiutata una promozione a una persona solo perché di origine straniera». Certo i sondaggi celano pudori e includono incertezze che in una simulazione pratica, come quella effettuata in questa ricerca sul campo, si riducono. Tuttavia anche la nostra ricerca è soggetta a distorsioni delle quali si deve tenere conto se vogliamo valutare correttamente i risultati. Tra le possibili ragioni di distorsione va inserita la scelta della specifica minoranza immigrata utilizzata come case study.

Tra i caratteri specifici dell'immigrazione italiana c'è l'assenza di una o più nazionalità dominanti. L'immigrazione italiana è estremamente frammentata. Al 31 dicembre 2001, la prima minoranza, cioè i marocchini, rappresentava solo l'11,6% della popolazione straniera in Italia; seguivano gli albanesi (10,6%), i rumeni (5,5%), i filippini (4,7%), i cinesi (4,1%), i tunisini (3,4%), gli americani (3,2%), gli iugoslavi (2,7%), i tedeschi (2,6%) e i senegalesi (2,5%). Né si rilevava una confessione religiosa prevalente: sempre al 31 dicembre 2001, i cattolici erano il 29,2%, gli altri cristiani il 21,3%, i musulmani il 35,4%. La nostra scelta della minoranza marocchina come case study era in qualche modo obbligata, ma poteva comportare una accentuazione della diffidenza dei potenziali datori di lavoro, specie per il momento in cui la ricerca è stata svolta. Prima dell'11 settembre 2001 l'atteggiamento degli italiani nei confronti dell'Islam era relativamente tollerante⁸. Il fatto che i marocchini, già allora, non raggiungessero alti livelli di popolarità pareva da attribuirsi piuttosto a una percezione di devianza che non di diversa appartenenza religiosa⁹. Infatti gli zingari, la cui appartenenza religiosa è mista e non è nota al grosso del pubblico italiano, si ponevano in fondo alla classifica, mentre i senegalesi erano decisamente popolari. Dopo l'11 settembre, però, la diffidenza verso le minoranze islamiche e le comunità arabe in Italia è cresciuta: un terzo degli italiani ha dichiarato di avere maggiori timori e diffidenze nei confronti di queste popolazioni in seguito all'attacco alle Torri Gemelle (ISPO, ottobre 2001).

Come in altri paesi in cui è stata effettuata, la ricerca empirica che presentiamo era indirizzata a rilevare eventuali discriminazioni nell'assunzione di personale appartenente alle minoranze immigrate rispetto ai nazionali. La ricerca prevedeva che attori nazionali e immigrati con identiche caratteristiche rispondessero agli stessi annunci di lavoro. Predilezioni e

⁷ Escludendo gli incerti, l'80,9% degli intervistati nel sondaggio Commissione per l'Integrazione degli Immigrati-ISPO (2000) si dichiarava in disaccordo con l'affermazione «Bisognerebbe aumentare la quota degli immigrati che ogni anno entrano regolarmente in Italia, perché alcune aziende hanno difficoltà a trovare manodopera disponibile».

⁸ Una ricerca comparata condotta nell'Unione Europea nel 2000 mostrava che solo il 10% del campione italiano si dichiarava contrario a un'immigrazione proveniente dai paesi islamici, di contro a una media europea del 18%. E il 30% era disposto ad accettarli senza restrizioni, di contro a una media europea del 17%. Del resto il rifiuto o l'accettazione senza restrizione di immigrati provenienti dall'Europa dell'Est, prevalentemente agnostici o cristiani, non dava risultati molto diversi: 9% di rifiuto e 31% di totale accettazione (EUMC, 2001).

⁹ Secondo il sondaggio Commissione per l'Integrazione degli Immigrati-ISPO (2000), solo il 41,2% degli intervistati considerava i marocchini molto o abbastanza simpatici, mentre i filippini raggiungevano il 75,7%, i senegalesi il 62,2%, gli egiziani il 60,3%, i cinesi il 59,5%, gli albanesi il 19,3%, gli zingari il 10,5%.

idiosincrasie si potevano registrare e si sono registrate nelle varie fasi: nella risposta alla telefonata, quanto a disponibilità (maggiore o minore) nel fissare un appuntamento, durante il colloquio, nella vera e propria propensione ad assumere (una spiegazione del metodo si trova in Zegers de Beijl, 2000). Quando compariamo la ricerca empirica italiana con quelle effettuate precedentemente dall'ILO in altri paesi (vedi tabella che segue), occorre mettere in evidenza che certe disparità possono essere attribuite a differenze nel timing, nel momento in cui l'indagine è stata effettuata. Nel nostro caso non solo la ricerca è stata svolta in un momento di accresciuta diffidenza, ma anche dopo la presentazione delle domande di regolarizzazione, quindi quando molti datori di lavoro avevano già formalizzato l'assunzione di un gran numero di lavoratori immigrati. Contano anche, come si è detto, differenze nella popolarità relativa, nelle generalizzazioni rispetto alla affidabilità lavorativa della specifica minoranza osservata. Così nella nostra ricerca è emerso che, seppure in casi isolati, lavoratori di specifiche nazionalità dell'Europa dell'Est sarebbero stati preferiti non solo ai marocchini, ma anche agli italiani. A prescindere dalla popolarità, in certi lavori contano le reti di conoscenze, che possono avere basi etniche, specie in certi settori e mansioni. Possono influire, per questa e altre ragioni, il tipo di settore e di mansioni prese in considerazione; inoltre, ovviamente, contano i casi locali prescelti. In Italia non abbiamo incluso, per ragioni legate alle dimensioni urbane, una città del Nord-Est, dove forse avremmo trovato più domande di lavoro formale rivolte agli immigrati¹⁰, sebbene anche nei distretti del Nord-Est stiano emergendo segnali di flessione economica¹¹. Un altro punto da sottolineare in ricerche di questo tipo è che la disponibilità ad assumere non necessariamente si accompagna a più generali atteggiamenti di accoglienza dell'immigrazione sotto il profilo sociale. Ad esempio, proprio il Nord-Est si caratterizza per tassi più elevati di insoddisfazione verso gli immigrati e per minore disponibilità a trattamenti paritari (Commissione per l'Integrazione degli Immigrati-ISPO, 2000).

Tasso di discriminazione in cinque paesi dell'Unione Europea

	Belgio	Germania	Paesi Bassi	Spagna	Italia
Prima fase: telefonata	19	13	23	25	27
Seconda fase: invito per un'intervista	12	6	9	8	12
Terza fase: proposta di lavoro	2	non effettuata	5	3	2
Tasso totale di discriminazione	33	19	37	36	41

Fonti: Zegers de Beijl, 2000; per l'Italia la presente ricerca

Il rapporto è organizzato in quattro parti: la prima parte è dedicata a una sintetica descrizione della collocazione degli immigrati nel mercato del lavoro italiano: le sezioni 1-10, a cura di Emilio Reyneri, coprono la descrizione della distribuzione dell'occupazione e trattano della disoccupazione e della presenza nell'economia informale; l'ampia sezione 11, a cura di Alessandra Venturini, analizza i livelli di assimilazione tra lavoratori nazionali e immigrati rispetto ai salari e rispetto alla stabilità del posto di lavoro. La seconda parte del rapporto riguarda la descrizione delle fasi e i metodi adottati nella ricerca sul campo. La terza parte illustra e commenta i risultati. La quarta presenta qualche conclusione.

L'indagine è stata diretta da Enrico Allasino, a cui si deve anche la stesura del testo che ne riporta fasi e risultati. La ricerca empirica in ogni città è stata organizzata da un direttore

¹⁰ Ad esempio, secondo la ricerca Unioncamere-Ministero del Welfare, Sistema Informativo Excelsior (2003), gli imprenditori prevedevano per il 2003 un'assunzione complessiva in Italia di 21.743 lavoratori stagionali, di questi il 52,3% nel Nord-Est.

¹¹ Tra il gennaio e il giugno 2003, secondo i dati ISTAT di settembre, l'area del Nord-Est ha perso il 3,1% nelle esportazioni.

locale: da Amedeo Rossi a Torino, da Mauro Cotesta a Roma, da Mohamed Saady a Napoli. Lo stesso Frank Bovenkerk, insieme con Rafael Perez Molina, dell'équipe che ha realizzato la ricerca in Spagna, hanno prestato un aiuto cruciale nella spiegazione del metodo e nell'illustrazione delle difficoltà pratiche che esso comporta. Patrick Taran e August Gächter sono stati amichevolmente presenti in tutte le fasi della ricerca e generosi di suggerimenti. Questa ricerca non sarebbe stata possibile senza l'aiuto di imprenditori disposti a spiegare agli attori i rudimenti del mestiere e a metterli in guardia contro eventuali trappole. Siamo in debito anche con i rappresentanti dei principali sindacati italiani, che hanno partecipato con un contributo critico alla riunione intermedia organizzata dall'ILO di Roma. Nessuno può essere considerato responsabile delle manchevolezze di questo rapporto, ma tutti ci hanno certamente aiutato a evitarne e a correggere qualche errore.

Questo rapporto si inserisce nell'ambito delle attività di FIERI (Forum Internazionale ed Europeo di Ricerche sull'Immigrazione / International and European Forum on Migration Research).

Parte I • Gli immigrati nel mercato del lavoro italiano

1. La crescita dell'occupazione dipendente regolare

Per valutare la presenza degli immigrati tra gli occupati e i disoccupati non è possibile far ricorso alle indagini sulle forze di lavoro, che riescono a stimarla solo quando l'immigrazione è stabilmente insediata¹². Non resta, quindi, che affidarsi a dati amministrativi per l'occupazione regolare¹³ e a grossolane stime per quella irregolare.

Dalla tabella 1, che presenta l'andamento dei lavoratori dipendenti immigrati da paesi non UE registrati nell'archivio imprese dell'Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale (INPS), risulta che fra il 1991 e il 2000 l'occupazione regolare alle dipendenze è più che triplicata, passando da meno di 120.000 a quasi 420.000. La crescita si concentra nel 1996, quando gli occupati aumentano di oltre un terzo in un solo anno. Negli altri anni il tasso di incremento è di gran lunga minore, anche se non si interrompe neppure durante la crisi economica, dal 1992 al 1995, quando l'occupazione italiana diminuì in misura considerevole. L'aumento del 1996 si deve essenzialmente alla sanatoria del 1995, quando 140.000 immigrati dichiararono un'offerta di lavoro per essere regolarizzati. Invece, il numero degli occupati nel 2000, non comprendendo l'aumento del lavoro domestico, tiene conto solo parzialmente dei 190.000 lavoratori regolarizzati in occasione della sanatoria che si è avviata con la presentazione delle domande a fine 1998, ma si è conclusa con la concessione dei permessi ai primi del 2000.

Tabella 1 – Lavoratori non UE occupati regolarmente alle dipendenze, 1991-2000 (valori in migliaia)

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Industria manifatturiera	40	43	40	46	53	77	86	95	97	128
Edilizia	13	16	14	13	14	21	21	23	24	30
Servizi	26	33	34	36	41	58	63	68	72	73
Lavoro domestico	36	54	59	52	67	121	111	103	114	*114
Agricoltura				10	12	26	42	52	60	72
Totale	115	146	147	157	187	303	323	341	367	417

*Dato del 1999

Fonti: Caritas (1998; 2002); ISTAT (1998); INPS (2000)

Questi dati sugli occupati nell'industria, nell'edilizia e nei servizi sono, però, sottostimati perché sono tratti da dichiarazioni delle imprese relative alla cittadinanza dei dipendenti che possono essere imprecise. Analisi condotte sull'archivio dei lavoratori dell'INPS portano a valori molto più elevati. Secondo alcuni studi (Venturini e Villosio, 1999; Bonifazi e Chiri, 2001), dal 1991 al 1997 gli occupati nati in paesi in via di sviluppo sarebbero circa tre volte quelli dichiarati dalle imprese. In particolare, nel 1997 gli occupati stimati in questo modo sarebbero 490.000 contro 170.000 registrati nell'archivio imprese per gli stessi settori. Proiettando tale stima al 1999, si arriva a quasi 700.000 immigrati regolarmente occupati alle dipendenze contro poco più di 360.000 quali risultano dall'archivio delle imprese. Un accurato confronto tra le due fonti condotto per il Veneto (Anastasia et al., 2002) ha mostrato

¹² Secondo EUROSTAT, che raccoglie le indagini sulle forze di lavoro dei paesi UE, a fine anni Novanta i lavoratori stranieri non comunitari rilevati dall'indagine non sono neppure 200.000. Ciò spiega perché l'Istituto nazionale di statistica non renda noti tali dati in Italia.

¹³ Ma anche per le fonti amministrative il problema di avere dati attendibili non è affatto semplice, come rivela Anastasia (2003). E la situazione non va migliorando, anche perché la regionalizzazione dei servizi per l'impiego ha interrotto la raccolta dei dati sugli avviamenti e i disoccupati. Ciò spiega perché alcune serie storiche si fermano al 1999 o al 2000.

che la nuova stima pecca per eccesso, quindi è probabile che la realtà stia nel mezzo. Finalmente per il 2001 sono disponibili dati, pur provvisori, sui lavoratori registrati dagli enti previdenziali, che risultano intorno a 650-700.000 (Caritas, 2002). Quindi, all'inizio del nuovo secolo gli immigrati regolarmente assunti da imprese o famiglie hanno raggiunto il 4% dell'occupazione dipendente italiana. Ma la presentazione di oltre 700.000 domande di regolarizzazione a dicembre 2002, pur tenendo conto di duplicazioni e di casi privi di documentazione adeguata, dovrebbe portare il numero di immigrati occupati alle dipendenze ad almeno 1 milione e 200.000, quasi al 7% dell'occupazione dipendente italiana.

Un altro indicatore del crescente inserimento degli immigrati nell'occupazione dipendente regolare è costituito dall'andamento degli avviamenti al lavoro. Non si tratta di dati di stock, ma di flusso: in altri termini, il numero di avviamenti ci dice quanti lavoratori hanno trovato un posto di lavoro nel corso di un anno, ma molti possono essere stati avviati anche più volte a un lavoro di breve durata e altri possono aver perso il lavoro entro la fine dell'anno. Tuttavia, assumendo che il tasso di cessazione non vari troppo, l'andamento degli avviamenti è un buon indice di quello dell'occupazione. Come si vede dalla tabella 2, il numero annuo degli avviamenti cresce parecchio nel corso degli anni Novanta, anche se nel 1993 vi è una caduta, dovuta alla negativa congiuntura economica. Questi dati non tengono conto delle assunzioni connesse alle regolarizzazioni del 1996 e del 1998-1999, poiché tali procedure non erano rilevate tra gli avviamenti. Ma l'aumento degli immigrati in regola con il permesso di soggiorno comporta l'anno successivo un aumento degli avviamenti, che nel 2000 hanno raggiunto i 340.000 con un aumento del 50% rispetto al 1999. Quanto alla diversa composizione settoriale degli avviamenti rispetto agli occupati registrati dall'INPS, si deve considerare sia che le assunzioni per lavoro domestico sono registrate solo in parte tra gli avviamenti, sia che molti lavoratori possono essere stati avviati più volte, cosicché tra gli avviamenti sono sottorappresentati i settori, come l'industria manifatturiera, in cui il lavoro a tempo determinato è meno diffuso e quindi gli avviamenti per singolo lavoratore sono mediamente meno frequenti.

Tabella 2 – Lavoratori non UE avviati per settore economico, 1991-1999 (valori in migliaia)

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Agricoltura	17	16	17	22	21	28	39	41	51
Industria ed edilizia	59	52	31	38	49	57	75	75	91
Lavoro domestico	18	21	13	14	17	7	9	10	8
Ristoranti e pubblici esercizi	14	16	13	14	10	17	20	19	24
Altri servizi	18	19	11	12	14	20	29	36	50
Totale	126	124	85	100	111	129	172	180	223

Fonte: Elaborazione dell'autore su dati del Ministero del Lavoro

2. Più regolarizzazioni che ingressi autorizzati

I lavoratori immigrati in stragrande maggioranza sono entrati in Italia privi di documenti che li autorizzassero ad avere una regolare occupazione, alcuni in modo clandestino o con documenti falsi, altri con un permesso di soggiorno di breve durata (turismo, scuola, ecc.). Tutti costoro hanno lavorato per un periodo più o meno lungo senza regolare contratto, cioè "in nero". Il loro ingresso nel mercato del lavoro regolare è stato possibile soltanto grazie alle frequenti regolarizzazioni, che a partire da quella del 1995-96 richiedono di dichiarare un'offerta di lavoro regolare da parte di un imprenditore o di una famiglia (tabella 3).

Tabella 3 – Immigrati non UE che hanno utilizzato le regolarizzazioni, 1986-2002

	1986-87	1990	1995-96	1998-99	2002
Regolarizzati	118.700	217.700	238.200	193.200	702.156*

* Numero di domande

Contrariamente alle regolarizzazioni degli immigrati entrati senza autorizzazione a lavorare, gli ingressi regolari per motivi di lavoro, previsti da una legge del 1986, hanno dato sino al 1999 un contributo limitato alla crescita dell'occupazione regolare. Questa procedura, che richiedeva la preventiva verifica della mancanza di iscritti al collocamento disponibili al lavoro offerto (tranne che per il lavoro domestico) e la chiamata nominativa del lavoratore residente all'estero, dal 1992 ha consentito solo l'ingresso di 20-25.000 lavoratori l'anno, quasi tutti domestici o richiesti dal Trentino-Alto Adige, benché le quote fissate dal governo fossero ben superiori (vedi tabella 4).

Tabella 4 – Autorizzazioni all'ingresso per motivi di lavoro, 1992-1999

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Totale	31.629	23.088	22.474	24.246	16.619	20.739	27.203	36.454
Uomini	14.621	11.125	12.086	14.152	11.200	13.235	17.424	22.765
Donne	17.008	11.963	10.388	10.094	5.419	7.504	9.779	13.689
Tipo di contratto								
Permanente	20.848	16.351	11.775	11.966	4.411	7.447	10.703	14.884
A tempo (di cui Trento)	10.781	6.737 (4.862)	10.669	12.280 (9.990)	12.208 (11.227)	13.292 (10.981)	16.500 (13.024)	21.570 (15.040)
Settore economico								
Agricoltura (di cui Trento)	1.659 (1.178)	2.788	5.777	7.578 (7.418)	8.880 (8.656)	8.449 (7.620)	13.070 (10.635)	16.999 (11.990)
Industria e costruzioni (di cui Veneto)	3.183 (981)	1.479	941	1.050 (277)	927 (235)	2.258 (698)	2.796 (1.033)	5.179 (2.010)
Lavoro domestico	21.828	14.555	12.420	10.712	2.591	4.816	6.183	6.795
Turismo (di cui Trento)	3.398 (2.474)	3.285	2.876	3.762 (2.808)	3.353 (2.707)	4.299	3.952 (2.442)	5.960 (3.171)
Altri servizi	295	1.561	981	457	1.135	868	917	1.521
(% Trento)	13,6	23,2		43,6	70,5	54,6	50,0	43,6
(% Trento senza domestici)	43,8	62,7		78,1	83,5	71,1	64,7	52,6

Fonte: Ministero del Lavoro

Il fallimento deriva dal fatto che le procedure stabilite per l'ingresso legale non erano adatte a un paese come l'Italia, dove l'economia sommersa è molto diffusa (tranne che in Trentino) e vi è una presenza simultanea di disoccupazione e domanda di lavoro non soddisfatta. Per rendersene conto, basta vedere cosa è successo dopo l'entrata in vigore della legge 40/98, che non prevedeva più la verifica della non disponibilità di forza lavoro italiana e consentiva a un certo numero di immigrati (16.000 nel 2000 e nel 2001) l'ingresso per "ricerca di lavoro", garantito da uno sponsor (una persona, anche straniera, o un'organizzazione) che s'impegnava a mantenere l'immigrato per un anno sino all'assunzione o al rimpatrio. Già nel 1999 il volume delle autorizzazioni all'ingresso cresce di un terzo e, mentre si contrae il peso relativo del lavoro domestico e del Trentino, raggiungono un discreto livello le autorizzazioni per lavorare nell'industria e nelle costruzioni, in particolare nel Nord-Est. Poi, nel 2000 e nel 2001 per la prima volta – con oltre 50.000 autorizzazioni annue – è stato quasi raggiunto il tetto delle quote previste, con un forte aumento per gli ingressi permanenti nell'industria e temporanei nell'agricoltura. Tali norme sono state, tuttavia, cancellate dal governo di destra, che nel 2002 ha modificato le leggi sull'immigrazione in senso restrittivo, riducendo le quote

annue per gli ingressi per motivi di lavoro e ripristinando il controllo preventivo della disponibilità di lavoratori registrati presso i centri per l'impiego. D'altro canto, è ulteriormente destinata a crescere un'altra fonte, pur surrettizia, di ingressi regolari di lavoratori immigrati. Infatti, a partire dal 1996 sono in forte crescita i ricongiungimenti familiari e dal 1998 è stata abolita la norma che impediva di lavorare per un anno a chi entrava con questo tipo di permesso.

3. Le differenze territoriali

L'andamento degli avviamenti mostra che l'inserimento nel mercato del lavoro regolare concerne alcune regioni in misura maggiore di altre. Come mostra la tabella 5, il processo di differenziazione territoriale si accentua dal 1996 con la ripresa economica. Gli avviamenti degli immigrati ristagnano nel Lazio e aumentano poco nel Mezzogiorno e in Liguria e Piemonte; invece la crescita degli avviamenti è molto alta nelle regioni più dinamiche: nelle due aree di nuova industrializzazione fondata sulle piccole imprese (il Nord-Est e il Centro) e in Lombardia, ove la domanda di lavoro domestico e terziario nella metropoli milanese si aggiunge a quella di lavoro operaio delle fabbriche e delle imprese zootecniche nelle altre province. A fine anni Novanta in queste aree (Nord-Est, Centro e Lombardia) si concentra quasi il 75% delle assunzioni regolari; e da sole le regioni nord-orientali e centrali sono oltre il 55%. Il caso estremo è il Veneto, ove nel 1999 un'assunzione su dieci riguarda un lavoratore immigrato e addirittura una su cinque nel caso di lavoro operaio non qualificato.

Tabella 5 – Avviamenti al lavoro di lavoratori non UE per area territoriale, 1991-1999

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Nord-Ovest	11.596	11.659	7.687	8.441	8.639	9.571	14.086	16.464	22.054
Lombardia	28.372	25.204	14.922	17.419	20.375	23.731	32.991	33.508	42.244
Nord-Est	22.613	19.122	16.318	23.110	28.773	39.420	44.789	46.868	57.612
Centro	30.691	29.753	22.072	26.952	31.798	33.599	46.614	50.535	66.968
Lazio	14.062	15.000	9.758	9.284	8.652	6.547	7.559	8.550	7.524
Sud	18.128	22.948	14.211	14.636	13.028	16.318	26.069	28.400	26.749
Italia	125.462	123.686	84.968	99.842	111.265	129.186	172.108	184.325	223.151

Fonte: Ministero del Lavoro

La tendenza del lavoro regolare degli immigrati a concentrarsi nelle aree ove l'offerta di lavoro locale non riesce a soddisfare le esigenze della domanda è confermata dalla distribuzione territoriale dei lavoratori registrati dall'INPS. In Lombardia e nelle regioni dell'Italia nord-orientale e centrale si concentrava nel 1999 ben l'82% dell'occupazione dipendente nelle imprese industriali e di servizi. Ciò vale anche per il lavoro domestico, benché le aree di maggiore concentrazione siano in parte diverse. Nel 1999 nel Lazio e in Lombardia, ove prevalgono le metropoli di Roma e Milano, si concentrava quasi il 55% degli immigrati e delle immigrate occupati come domestici, mentre nel 1994 questo dato superava di poco il 48%. Aggiungendo le regioni dell'Italia centrale, si raggiunge il 66% nel 1994 e il 73% nel 1999. La concentrazione territoriale del lavoro domestico cresce in un quadro di pur leggero declino dal 1996, che però può essere solo apparente a causa del lavoro nero sempre più diffuso in questa attività.

4. La distribuzione settoriale e i modelli territoriali di inserimento occupazionale

Per quanto riguarda la composizione per settori economici, sia l'andamento degli occupati nell'archivio imprese INPS (tabella 1), sia quello degli avviamenti (tabella 2) indicano dal 1997 un assestamento. Per i lavoratori dipendenti registrati dall'INPS, le quote oscillano per

l'industria manifatturiera intorno al 27%, per l'edilizia al 7%, per i servizi al 20%, per il lavoro domestico al 30% e per l'agricoltura al 16%. Quanto agli avviamenti, dal 1997 restano stabili le quote dell'agricoltura sul 22%, dell'industria (edilizia compresa) sul 41% e dei ristoranti e pubblici esercizi sull'11%. Invece, alla leggera riduzione della quota di avviamenti al lavoro domestico (dal 5 al 3%) si contrappone l'aumento degli altri servizi (dal 17 al 22%). All'interno dell'industria manifatturiera per tutti gli anni Novanta prevale la metalmeccanica (23-24%), mentre nei servizi il predominio del commercio e della ristorazione si è accentuato (dal 24 a oltre il 29%) (CER, 2000; Reyneri, 2001a). Da soli questi due settori raggiungono nel 1999 più della metà dell'occupazione nelle imprese industriali e di servizi registrata dall'INPS. E la loro posizione dominante va crescendo poiché insieme coprono quasi il 60% dell'occupazione aggiuntiva dal 1991 al 1999. Invece l'edilizia, pur in aumento in termini assoluti, è in leggero declino in quelli relativi (dal 16 al 13%). Tra i settori minori, significativo è il peso del ramo chimica, gomma e pelli (intorno all'8%) e del tessile-abbigliamento (5%).

La sostanziale stabilità nella distribuzione settoriale, a fronte di una crescente concentrazione territoriale, si spiega con il fatto che le regioni in cui più forte è la domanda di lavoro regolare per gli immigrati non sono economicamente omogenee e quindi "utilizzano" la nuova forza lavoro in modi profondamente diversi. Sia i dati sugli avviamenti al lavoro, sia quelli INPS sui dipendenti delle imprese e delle famiglie consentono di delineare diversi modelli territoriali di inserimento lavorativo degli immigrati (vedi le tabelle 6 e 7).

Tabella 6 – Lavoratori non UE avviati per settore e area socio-economica, 1999 (distribuzione %)

	Agricoltura	Industria ed edilizia	Lavoro domestico	Pubblici esercizi	Altri servizi	Totale
Nord-Ovest	14,9	46,2	2,7	11,2	25,0	100,0
Lombardia	7,9	46,2	2,5	10,4	33,0	100,0
Nord-Est	20,2	44,4	2,1	12,7	20,7	100,0
Centro	23,6	42,6	4,1	11,7	18,0	100,0
Lazio	25,6	21,8	2,5	3,2	46,9	100,0
Mezzogiorno	56,1	19,0	8,8	6,9	9,1	100,0
Italia	22,8	40,6	3,7	10,8	22,2	100,0

Fonte: Ministero del Lavoro

Tabella 7 – Settori dei lavoratori dipendenti non UE (distribuzione %)

	Agricoltura	Industria	Edilizia	Lavoro domestico	Servizi	Totale
Nord-Ovest	9,2	26,3	11,7	30,7	22,2	100,0
Lombardia	5,7	31,8	5,9	31,0	25,6	100,0
Nord-Est	22,0	39,7	7,9	8,5	21,8	100,0
Centro	15,4	33,0	9,0	22,2	20,5	100,0
Lazio	7,3	3,1	3,0	71,6	15,0	100,0
Mezzogiorno	38,3	7,6	2,8	39,7	11,6	100,0
Italia	14,9	27,7	7,0	29,7	20,7	100,0

Fonte: Rielaborazione su dati INPS 1998 per agricoltura e lavoro domestico, 1999 per gli altri settori

Ne risulta una tipologia articolata in tre modelli:

Nel modello industriale del Nord-Est e delle regioni centrali (dall'Emilia alle Marche) prevale nettamente la domanda di lavoro proveniente dalle piccole imprese manifatturiere. Importante nel Nord-Est è anche la domanda di lavoro che proviene dall'agricoltura, per lo più

stagionale, mentre il lavoro domestico assume un certo rilievo solo nelle città dell'Italia centrale (Bologna, Firenze).

Il modello metropolitano, proprio delle conurbazioni di Milano e Roma, ma presente anche in città medio-grandi del Centro-Nord, si caratterizza per la forte domanda che proviene dalle famiglie per il lavoro domestico e di cura e dai servizi necessari alla qualità della vita urbana (dalla ristorazione alle pulizie). La Lombardia, per la sua complessa composizione socio-economica, comprende realtà simili, oltre che a questo modello, anche al primo.

Infine il modello meridionale si articola in due sotto-modelli: nelle grandi e medie città è presente quasi soltanto la domanda di lavoro domestico da parte delle famiglie, mentre nelle aree rurali la domanda di lavoro proviene per lo più dall'agricoltura stagionale di raccolta o da quella stabile delle serre, della pastorizia o della pesca.

5. Stabilità e qualificazione del lavoro degli immigrati

Il crescente inserimento nel mercato del lavoro regolare e in particolare nel settore industriale costituisce un netto miglioramento delle condizioni di lavoro degli immigrati, dopo i primi anni in cui prevalevano le attività saltuarie e in nero, dai lavori di raccolta in agricoltura alla vendita ambulante.

Per le donne è in corso un processo di desegregazione occupazionale, ma il lavoro domestico rimane l'occupazione di gran lunga più aperta alle donne immigrate. Anche se negli anni Novanta quasi 80.000 immigrati sono entrati in Italia con un permesso per lavoro domestico e oltre 90.000 si sono regolarizzati come colf, la percentuale di irregolari rimane altissima, probabilmente anche dopo l'ultima regolarizzazione. Vivere in casa di una famiglia italiana è il modo migliore per evitare i controlli. Le prime donne immigrate in Italia sono state reclutate da organizzazioni legate alla Chiesa cattolica, che hanno una vecchia tradizione come agenzie di collocamento per le domestiche italiane (Andall, 2000). Poiché le giovani donne italiane sono sempre meno disposte a fare lavori domestici, la quota degli stranieri tra i domestici regolari è in rapida crescita: dal 25% nel 1993 a oltre il 50% nel 1999. Le domestiche immigrate sono concentrate nelle grandi città, sia al Nord sia al Sud (ISTAT, 1998).

Le colf immigrate alloggiano molto più spesso delle italiane presso il proprio datore di lavoro e lavorano fino a 12 ore giornaliere. La disponibilità dell'alloggio consente cospicue rimesse: solo così si spiega perché giovani donne spesso istruite possano accettare condizioni molto restrittive del tempo libero e servili. Dopo qualche anno molte passano al lavoro domestico a ore, grazie anche a reti su base etnica che gestiscono la successione all'interno del gruppo dai posti a tempo pieno a quelli a ore. Vanno anche crescendo le opportunità di lavoro operaio (in fabbriche alimentari, metalmeccaniche e dell'abbigliamento) e soprattutto di lavoro di cura (infermiere, assistenza a bambini e anziani). L'importanza dell'aiuto domiciliare ad anziani è emersa con forza in occasione della sanatoria del 2002, quando oltre 300.000 famiglie hanno dichiarato di utilizzare irregolarmente il lavoro di immigrate prive di permesso di soggiorno, per oltre la metà dei casi come "badanti", care givers per anziani. Recentemente si è sviluppata una catena che presuppone un'organizzazione ai limiti della legalità: da paesi dell'Europa orientale una giovane viene in Italia con un permesso turistico di 3 mesi per lavorare senza contratto come domestica o assistente agli anziani; alla scadenza del permesso la ragazza ritorna al paese di origine ed è sostituita da un'altra e così via a rotazione. L'ingresso e la presenza sono autorizzati e quindi i rischi sono minori, ma ovviamente il

lavoro è in nero. Questa opportunità deriva dalla sospensione dell'obbligo di visto per alcuni paesi dell'Est Europa.

Per quanto riguarda il resto del lavoro dipendente, i dati sugli avviamenti mettono in luce i livelli di stabilità e di qualificazione del lavoro dipendente regolare svolto dagli immigrati (vedi tabella 8). Dal 1991 al 1999 il volume annuo degli avviamenti a tempo indeterminato rimane stabile o leggermente in declino, mentre aumentano moltissimo quelli a tempo determinato, che dal 40% all'inizio degli anni Novanta raggiungono quasi i due terzi alla fine del decennio. La tendenza è del tutto simile a quella dei lavoratori italiani, ma un po' più accentuata. I dati degli enti previdenziali confermano che gli immigrati hanno rapporti di lavoro di breve durata più spesso dei lavoratori italiani (Caritas, 2002).

Tabella 8 – Lavoratori non UE avviati per tipo di contratto, 1991-1999 (valori %)

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Permanente	59,6	62,6	57,5	52,4	51,1	36,5	38,2	37,8	35,9
A tempo determinato	23,3	19,8	27,9	32,2	34,3	54,2	43,9	46,8	48,7
Part time	10,3	13,2	10,4	11,0	9,8	3,8	12,1	10,9	11,3
Formazione lavoro	6,9	4,4	4,3	4,4	4,8	5,6	5,8	4,6	4,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ministero del Lavoro

Contrariamente agli italiani, invece, la qualificazione professionale degli immigrati non migliora e anzi peggiora un poco, come mostra la tabella 9. La quota di avviati come operai generici, ridottasi a metà anni Novanta, risale sino a superare il 77%, mentre quella degli avviati come operai qualificati ridiscende sotto il 18% e quella degli operai specializzati sotto il 3%. Infima rimane la quota degli immigrati avviati come impiegati (poco più del 2%). Per avere un termine di confronto, si tenga presente che negli stessi anni per gli italiani la quota di avviati come operai qualificati o specializzati oscilla sul 31-35% e quella degli avviati come impiegati sale dall'11 al 14%.

Tabella 9 – Lavoratori non UE avviati per qualifica del lavoro, 1991-1999 (valori %)

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Operaio generico	81,0	79,2	76,7	76,9	75,8	74,5	75,4	77,5	77,3
Operaio qualificato	15,7	17,3	19,2	19,7	19,8	19,8	19,4	17,9	17,9
Operaio specializzato	1,8	1,7	2,3	2,0	3,1	4,0	3,7	2,9	2,7
Impiegato	1,6	1,7	1,8	1,4	1,2	1,7	1,4	1,8	2,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ministero del Lavoro

Si deve inoltre considerare che il livello di istruzione dei lavoratori immigrati non è affatto inferiore a quello dei lavoratori locali e anzi è probabilmente superiore. Purtroppo i servizi per l'impiego non registrano che in minima misura i titoli di studio degli immigrati avviati, perché raramente sono riconosciuti in Italia, e non resta che ricorrere ai risultati di surveys, che al contrario possono essere un po' sovrastimati. Comunque, da un ampio campione di immigrati residenti in Lombardia nel 2001 risulta che oltre il 60% ha un'istruzione superiore, secondaria o terziaria, e la gran maggioranza di costoro svolge attività manuali, operaie o di servizio (Reyneri, 2003). Il processo di downgrading tra i lavoratori immigrati in Italia è attualmente importante. Distinguendo per paese di origine, gli immigrati dal Marocco risultano tra i meno istruiti, con una quota di istruzione superiore che non raggiunge il 40%.

6. Gli infortuni sul lavoro

L'inserimento dei lavoratori immigrati nelle fasce più basse del mercato del lavoro dovrebbe esporli in maggior misura al rischio di infortuni. Dai dati dell'istituto pubblico che si occupa di assicurare i lavoratori contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) risulta che gli infortuni subiti da immigrati sul totale crescono dal 4,1% del 1999 al 5,2% del 2000, sino al 5,4% del 2001. Sono livelli soltanto di poco superiori alla percentuale di lavoratori immigrati sul totale degli occupati regolari. Ma ciò non significa affatto che davvero gli immigrati non si infortunino più degli italiani. In primo luogo, si può ragionevolmente supporre che per gli immigrati si denunciino soltanto gli infortuni per i quali non si può fare diversamente, in particolare quelli più gravi¹⁴. Per gli infortuni minori, si può ignorarli o derubricarli in incidenti comuni. Questa è la prassi diffusa anche per quelli gravi quando gli immigrati lavorano in nero. Quindi la sottostima è probabilmente molto ampia.

Tra gli immigrati che hanno subito un infortunio sul lavoro, quelli originari dal Marocco sono in tutti e tre gli anni considerati poco più del 22%. Tra gli immigrati avviati al lavoro negli stessi anni i marocchini sono meno del 19%; considerando i soli maschi, più soggetti al rischio di infortunio, sono poco più del 20%. Pertanto, troviamo i marocchini tra i lavoratori immigrati che più subiscono infortuni. Ciò si spiega con il loro forte inserimento in settori ad alto rischio, come le costruzioni e alcuni rami dell'industria manifatturiera (dalla metallurgia alla chimica).

7. I principali settori ove sono occupati gli immigrati

Dai primi casi negli anni Settanta (le fonderie di Reggio Emilia, la ceramica di Sassuolo), la presenza degli immigrati nell'industria manifatturiera è cresciuta in modo accelerato negli anni Novanta, quando da un lato hanno cominciato a manifestarsi le carenze di offerta di lavoro operaio soprattutto nelle regioni nord-orientali e centrali e, dall'altro, con le regolarizzazioni è stato possibile assumere immigrati in modo regolare. Nelle fabbriche, infatti, è meno facile assumere in nero. Molte aziende, in ogni caso, risparmiano sui costi del lavoro inserendo gli immigrati ai livelli più bassi, retribuendoli ai minimi contrattuali e pagando per contanti i frequenti straordinari. Le imprese che impiegano i lavoratori immigrati sono di solito di dimensioni piccole o medie, mentre pochi sono gli immigrati impiegati dalle micro-imprese artigiane, la cui organizzazione si basa sulla famiglia, e pochi lavorano nelle grandi imprese, che hanno sempre meno bisogno di operai non qualificati, ma soprattutto garantiscono ancora posti di lavoro stabili, per i quali la competizione dei lavoratori italiani è forte.

Gli immigrati sono concentrati nei lavori ove le condizioni sono più dure, si richiede maggiore sforzo fisico, resistenza e disponibilità a straordinari o turni, maggiore è la nocività e più alti sono i rischi di infortunio. Tuttavia, inchieste svolte in distretti industriali smentiscono l'ipotesi di una relazione tra impiego di lavoratori immigrati e fabbriche obsolete. Anche aziende impegnate in rilevanti innovazioni tecnologiche mantengono posti di lavoro poco qualificati e faticosi perché complementari a quelli ad alta professionalità (Failla e Lombardi, 1993; Sciarrone, 1996). Da qualche anno cresce inoltre il numero di immigrati in posti che richiedono abilità e competenze professionali, oltre a forza fisica: saldatori,

¹⁴ Fondazione Labos, *Situazione attuale e ipotesi per la costruzione di modelli di rilevazione e di stima efficaci sulle dimensioni del fenomeno degli infortuni sul lavoro degli immigrati*, ottobre 2001, rapporto di ricerca per la Commissione per l'Integrazione degli Immigrati.

operatori di macchine meccaniche, carpentieri. Anche tali lavori stentano a essere coperti con manodopera locale, poiché i giovani non istruiti che sarebbero disposti ad accettarli mancano spesso delle qualità personali necessarie ad apprendere le competenze richieste.

Gli immigrati che lavorano nell'edilizia, un po' in tutte le regioni comprese quelle a più alto tasso di disoccupazione, vengono soprattutto da Marocco, Albania, dai paesi della ex Jugoslavia e (recentemente) dall'Europa orientale. Come nell'agricoltura stagionale, è molto diffuso il "mercato delle braccia", spesso con mediatori immigrati. La percentuale di irregolari tra gli immigrati è maggiore che tra i lavoratori italiani, che in genere lavorano fingendosi artigiani autonomi. Ma il mercato grigio del sub-appalto a false cooperative, i cui soci sono formalmente dei lavoratori autonomi, coinvolge un numero sempre maggiore di immigrati (Ambrosini, 1997).

Nel commercio, nella ristorazione e negli altri rami del terziario dipendente la presenza degli immigrati si concentra in alcune attività manuali poco gratificanti: lavapiatti, camerieri, cuochi; benzinai; guardiani; imbianchini; operai nei servizi di riparazione, nei garage e nelle imprese di pulizia; portinai e facchini; fattorini; commessi in macellerie e panetterie, inservienti, uomini di fatica, e così via. Le caratteristiche comuni sono la scarsa qualificazione, la richiesta di forza fisica o di grande resistenza, orari lunghi o scomodi, poche opportunità di carriera e status sociale molto basso. Anche quando sono in regola, i contratti di lavoro sono precari, poiché per lo più le aziende sono molto piccole e hanno un alto turnover. I salari sono di solito ai minimi contrattuali, benché non siano rare le assunzioni formalmente a tempo parziale, che consentono di pagare in nero le altre ore e quindi di aumentare la retribuzione di fatto.

Il crescente inserimento degli immigrati nell'industria manifatturiera, nell'edilizia e nei servizi urbani ha ridotto di molto il peso relativo dell'occupazione agricola, ma l'utilizzo di lavoratori immigrati nelle attività stagionali di raccolta si è ormai diffuso in tutte le regioni meridionali, fino a diventare una componente fondamentale dell'agricoltura mediterranea, che richiede impieghi di manodopera molto variabili nel corso dell'anno, sostituendo il tradizionale ricorso a lavoratori italiani marginali (donne, giovani, anziani). Gli immigrati lavorano anche nelle serre e nelle aziende zootecniche, sia in quelle povere del Mezzogiorno che in quelle ricche del Nord. Alcuni sono pendolari: arrivano per il raccolto e ripartono per i loro paesi quando finisce. Altri seguono le diverse stagioni di raccolto da una regione all'altra o alternano il lavoro agricolo con la vendita ambulante, il lavoro in edilizia o in servizi di basso livello. La maggior parte lavora nel Mezzogiorno, ove pochi hanno un contratto regolare. Spesso sono assunti a giornata, secondo l'antico "mercato delle braccia" che, dopo aver conosciuto una crisi negli anni Settanta, è ritornato a coinvolgere anche non pochi italiani. I reclutati dai "caporali", spesso immigrati, che li portano sul luogo di lavoro e li affittano ai proprietari, sono pagati a cottimo (per cassa di pomodori, d'uva...) e ricevono salari molto inferiori a quelli degli italiani irregolari, che sono utilizzati per compiti più leggeri (Pugliese, 1991). Nel Nord, invece, la maggior parte degli immigrati impiegati nella raccolta di mele, fragole, fiori e uva sono assunti regolarmente e pagati ai minimi contrattuali. Rilevante è l'occupazione stabile nella zootecnia: dai lavori sporchi e nocivi negli allevamenti di suini a quelli meno dequalificati, ma altrettanto gravosi nelle stalle di bovini. Gli addetti all'alpeggio e i mungitori, che lavorano nelle stalle su doppi turni per tutto l'anno, sono ormai sempre più spesso marocchini, polacchi, pakistani e indiani, poiché i giovani non sono disposti a sostituire i vecchi in lavori duri e sgradevoli, per quanto ben retribuiti (Ambrosini, 1997). Parecchi immigrati, infine, lavorano in attività di trasformazione dei prodotti agricoli: dai caseifici ai magazzini in cui "stagionano" i prosciutti. Nella pesca la presenza di immigrati

si è diffusa fuori della Sicilia, ove sono presenti fin dagli anni Settanta. Benché la legislazione limiti gli stranieri a un terzo dell'equipaggio, nei pescherecci di Mazara del Vallo in Sicilia e di San Benedetto del Tronto nelle Marche tunisini ed ex iugoslavi sono spesso in maggioranza. Lavorare nelle celle frigorifere è molto faticoso e pescare in acque territoriali di altri paesi può essere pericoloso. I lavoratori stranieri sono sempre più presenti anche sulle navi che fanno trasporto merci.

Da metà anni Novanta si è invece drasticamente ridotta la vendita ambulante, che caratterizzò i primi immigrati al punto che il termine *vu cumprà*, con tutta la sua connotazione spregiativa, divenne sinonimo di lavoratore straniero. Negli anni Ottanta molti immigrati appena arrivati si sono dedicati alla vendita ambulante, una forma di commercio che ha una storia antica in Italia, ma che si stava estinguendo. Secondo il CENSIS (1990), gli ambulanti rappresentavano all'epoca oltre il 15% dei lavoratori provenienti dai paesi in via di sviluppo, sebbene vada ricordato che gli ambulanti sono molto visibili e mobili, sicché è facile che siano stati contattati più di una volta. La situazione è cambiata dopo la regolarizzazione del 1990, che ha permesso a molti immigrati di spostarsi nelle regioni centro-settentrionali e di trovarvi regolari lavori dipendenti. La riduzione degli ambulanti implica anche attività più mirate: d'estate nelle località turistiche e sulle spiagge, d'inverno nelle grandi città. Gli ambulanti che offrono agli angoli delle strade o nei luoghi di villeggiatura bigiotteria, orologi, accendini, occhiali da sole, borsette e cassette sono soprattutto marocchini e senegalesi, ma da qualche tempo hanno fatto la loro comparsa venditori cinesi. Benché solo alcuni ambulanti vendano beni contraffatti e non imbrogolino i compratori, perché la falsificazione è dichiarata, essi in ogni caso violano le leggi che regolano la vendita per strada. Sono quindi esposti a multe e/o alla confisca della merce. Inoltre, a chi è senza permesso di soggiorno può essere ingiunta l'espulsione. Così, gli immigrati possono vendere per strada soltanto grazie alla mancanza di controlli o alla tolleranza della polizia, che tende a intervenire solo quando vengono commessi reati gravi (traffico di droga, furti, rapine, molestie) o quando i negozianti protestano (Belotti, 1996). Recentemente alcuni immigrati sono riusciti a ottenere la licenza per la vendita ambulante e ad acquisire a caro prezzo un "posto" nei mercatini presenti in ogni città italiana. Il retroterra di tale attività è costituito sia da alcuni immigrati che fungono da grossisti per gli ambulanti e/o hanno avviato reti di import-export con i paesi di origine attraverso le quali prodotti di artigianato esotico si scambiano con merci obsolete per un paese europeo, ma moderne per uno arretrato, sia soprattutto da grossisti italiani, alcuni legali e altri specializzati nella produzione e nella vendita in nero.

8. Un mercato del lavoro etnicizzato?

Gli immigrati sono ormai inseriti in tutti i segmenti inferiori del sistema occupazionale e in alcuni hanno un peso significativo. Ma siamo già di fronte a una caratterizzazione etnica di alcune aree del mercato del lavoro italiano? Se di mercato riservato agli immigrati si può parlare solo per il lavoro domestico con alloggio presso il datore di lavoro, anche in altre occupazioni la presenza di immigrati è ormai diventata dominante. Tuttavia, non esiste una "specializzazione etnica", per cui gli immigrati di un gruppo si concentrano in particolari attività per tradizioni culturali. I senegalesi sembravano "portati" al commercio e quindi al lavoro da ambulanti, ma sono stati gli immigrati che più si sono inseriti nel lavoro operaio in alcune province lombarde. Anche i marocchini svolgono le più varie attività industriali, terziarie e agricole, e così pure gli altri gruppi. Più che le "culture" originarie contano i modi di inserimento nel mercato del lavoro italiano: la concentrazione in nicchie occupazionali è il risultato paradossale dell'efficienza delle reti sociali di alcuni gruppi di immigrati (Ambrosini, 2001a).

L'inserimento degli immigrati nel mercato del lavoro italiano è oggi strutturale, anche al di fuori del lavoro domestico. Lo dimostra il loro peso nelle assunzioni, che dal 2001 ha raggiunto il 10%, e soprattutto nei nuovi posti di lavoro (pari al saldo tra le assunzioni e le cessazioni dei rapporti di lavoro), che dal 2001 ha raggiunto il 20% (Caritas, 2002). Ogni dieci assunti, uno è un lavoratore extracomunitario e ogni cinque assunti ancora occupati alla fine dell'anno uno è un immigrato. Che nelle imprese italiane, specie nelle regioni più dinamiche del Centro-Nord, gli immigrati soddisfino fabbisogni strutturali, consentendo a interi settori di sopravvivere nonostante la mancanza di forza lavoro locale, è un'opinione consolidata nelle associazioni imprenditoriali, come risulta da un'indagine condotta per la Fondazione Agnelli (Sciarrone e Santi, 2000).

D'altronde, dalla fine degli anni Novanta, la domanda di lavoro immigrato da parte delle imprese private dell'industria e dei servizi raggiunge livelli altissimi a fronte della difficoltà di reperire lavoratori italiani. Secondo un'indagine che interessa tutte le imprese private non agricole, i lavoratori immigrati costituiscono dal 1999 tra un quinto e un quarto del totale delle assunzioni previste (Zanfrini, 2000). I settori ove più si concentra la domanda sono l'industria metalmeccanica, i servizi operativi alle imprese (ove predominano i servizi di pulizia e facchinaggio), le costruzioni, ma rilevanti sono anche le richieste da altri settori: trasporti, servizi sanitari e alle persone, industria dell'abbigliamento e del cuoio. Naturalmente la distribuzione del livello di qualificazione è orientata verso il basso, sebbene il peso delle mansioni manuali specializzate, inizialmente degno di nota solo perché comprende i muratori, sia in forte aumento soprattutto nelle regioni settentrionali. Gli addetti ai servizi di pulizia, i commessi, i camerieri e gli addetti ai servizi di assistenza alle persone raggiungono un quinto delle assunzioni previste di immigrati, mentre intorno a un quarto sono sia gli operai industriali con un livello di qualificazione medio, sia il personale non qualificato. Le professioni non manuali non vanno oltre il 7%. In alcuni settori, in alcune regioni e per alcune professioni la quota di immigrati raggiunge livelli critici. Gli immigrati sul totale delle persone di cui si prevede l'assunzione sfiorano il 35% nelle regioni del Nord-Est, superano il 44% nei servizi di pulizia alle imprese, raggiungono il 40% nelle costruzioni e costituiscono oltre il 30% in parecchi altri settori: dall'industria del legno all'abbigliamento, dal cuoio e pellami alla gomma e materie plastiche, fino ai servizi sanitari privati. Quanto alle figure professionali, siamo oltre il 50% per il personale non qualificato nell'edilizia e nell'industria manifatturiera (con punte oltre il 55% per i manovali e gli addetti ai servizi di pulizia), quasi al 50% per le mansioni qualificate delle costruzioni (muratori, elettricisti, carpentieri, idraulici), sul 47% per gli operatori di macchine utensili e quasi al 46% per gli addetti ai servizi di assistenza alle persone (Zanfrini, 2000).

9. La disoccupazione

Parallelamente agli immigrati occupati regolarmente, crescono anche quelli che rimangono iscritti agli uffici di collocamento: da poco più di 80.000 a fine 1991 sino a quasi 220.000 a fine 2000 (tabella 10). Gli aumenti maggiori coincidono con gli anni successivi alle regolarizzazioni del 1996 e del 1999, quando agli uffici di collocamento si iscrivono i regolarizzati che non sono riusciti a conservare il posto di lavoro grazie al quale hanno ottenuto la sanatoria. Le donne aumentano più in fretta dei maschi, ma ciò si deve al crescente numero di donne che si mettono a cercare lavoro dopo essere entrate per ricongiungimento familiare. In realtà, come per gli italiani, anche per gli immigrati solo in parte gli iscritti al collocamento sono effettivamente disoccupati.

Tabella 10 – Lavoratori non UE iscritti al collocamento al 31 dicembre, 1991-1999 (valori in migliaia)

Anzianità di iscrizione	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Sino a 3 mesi	27	26	32	32	34	52	52	51	54
Da 3 a 12 mesi	37	31	26	30	34	53	67	72	62
Oltre 12 mesi	20	15	18	25	30	42	61	83	80
Totale	84	72	76	87	98	147	180	206	196

Fonte: Ministero del Lavoro

Per il Veneto, Anastasia, Gambuzza e Rasera (2001) mostrano che il 14% degli iscritti al collocamento a fine 2000 lavora a tempo parziale o determinato e un altro 41% ha avuto occasioni di lavoro regolare nel corso dell'anno, sicché gli immigrati davvero disoccupati si riducono a meno della metà degli iscritti. È ragionevole pensare che la situazione sia simile in Lombardia e nelle altre regioni del Nord e del Centro, ove vi è una forte domanda di lavoro per gli immigrati. Quanto al Mezzogiorno, ove la domanda di lavoro regolare è scarsa anche per gli italiani, già Pugliese (1992) esprimeva il serio dubbio che i disoccupati registrati fossero davvero tali, ritenendo che per la stragrande maggioranza fossero occupati, sia pure in condizioni di estrema precarietà e di totale irregolarità. Si può concludere che gli iscritti al collocamento per lo più non sono disoccupati, ma occupati a tempo parziale, lavoratori "in transito" da un lavoro temporaneo all'altro o lavoratori irregolari. È perciò attendibile che, almeno tra gli immigrati autorizzati, il tasso di disoccupazione superi di poco il 7% nel 2001, come si trae dal rapporto tra i permessi di soggiorno per ricerca di lavoro e il totale dei permessi per motivi di lavoro (Caritas, 2002). È un livello inferiore a quello degli italiani, anche se la condizione degli immigrati disoccupati è decisamente peggiore, poiché possono contare ben poco sugli scarsi sostegni pubblici (pur essendo equiparati agli italiani) e spesso per nulla sull'aiuto di familiari che per lo più ancora risiedono nel paese di origine.

10. L'inserimento nell'economia sommersa

Nonostante la forte crescita dell'occupazione regolare, la percentuale di immigrati che lavorano in modo non regolare si riduce sì, ma resta elevata. Tuttavia, occorre distinguere fra coloro che hanno un lavoro in nero pur potendo averne uno regolare – in quanto titolari di un permesso di soggiorno per lavoro, per lo più acquisito grazie a una sanatoria – e coloro che sono costretti al lavoro nero perché privi di tale permesso. Il succedersi delle procedure di regolarizzazione ha molto ridotto le presenze non regolari, ma sembra avere inciso meno sull'emersione dei lavoratori immigrati dall'economia sommersa, benché questa fosse la condizione posta per accedere alle sanatorie del 1996 e del 1998-99, nonché all'ultima del 2002. Tale andamento è messo in luce dai risultati delle ispezioni del Ministero del Lavoro, pur con i loro limiti poiché l'attività di controllo, nonostante interessi ogni anno qualche migliaio di aziende e da 12.000 a 26.000 lavoratori da paesi non UE, non solo è ridotta per carenze di organico, ma è anche erratica in quanto dipende da fattori istituzionali e organizzativi.

Come si vede dalla tabella 11, la percentuale di lavoratori immigrati per i quali sono state riscontrate irregolarità presenta un andamento oscillante: dopo un "picco" oltre il 55% nel 1994, si è poi assestata su un livello di poco superiore al 30%, con una ripresa dal 1999 su valori intorno al 40%. I livelli più bassi risalgono agli anni delle regolarizzazioni, il 1991 e il 1996; mentre quelli più alti del 1994 e anche del 1999 potrebbero derivare in parte da una campagna di ispezioni focalizzata sulle aziende ritenute più a rischio di utilizzare immigrati non in regola (Reyneri, 2001a). In ogni caso, la quota di immigrati occupati irregolarmente non è mai inferiore al 31%, oltre il doppio di quella dei lavoratori italiani (Reyneri, 2002). La

ripresa dal 2000 è dovuta essenzialmente all'aumento degli immigrati che lavorano irregolarmente perché privi di permesso di soggiorno. Ciò si deve per il 2000 alle modalità della regolarizzazione del 1998-99, mentre nel 2001 è il segnale di nuovi ingressi non autorizzati trainati anche dal preludio della nuova sanatoria.

Tabella 11 – Percentuale di irregolari tra i lavoratori dipendenti non UE, 1991-2001*

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Senza permesso	-	-	16,8	27,6	12,9	15,7	11,2	8,8	12,2	27,3	21,9
Con permesso	-	-	31,5	29,2	24,2	15,9	22,7	22,5	26,1	14,0	17,6
Totale	33,1	33,5	48,3	56,7	37,1	31,6	33,8	31,2	38,3	41,3	39,5

* Sicilia esclusa tranne 1993 e 1997

Fonte: Elaborazioni dell'autore su dati del Ministero del Lavoro

Le differenze per regione e per settore sono rilevanti. La percentuale di immigrati occupati irregolarmente è inferiore nelle regioni del Nord-Est e, negli ultimi anni, anche in quelle centrali: sono le regioni ove è sempre più elevato l'inserimento regolare nell'industria manifatturiera (vedi tabella 12). Per contro, la percentuale di lavoratori immigrati non in regola è sopra la media nazionale nel Mezzogiorno, nel Lazio e in Lombardia (ove si trovano le aree metropolitane di Roma e Milano) e sta crescendo in Piemonte e Liguria. Considerando i principali settori economici, la percentuale di lavoratori immigrati non in regola è più elevata nella ristorazione e nel turismo, nei servizi di pulizia, nei lavori domestici, nell'artigianato e nel commercio al dettaglio, mentre è minore nei trasporti e nell'industria (e sarebbe ancora più bassa nelle fabbriche manifatturiere, se potessero essere distinte dall'edilizia). Se escludiamo i lavori domestici (che occupano gran parte dei lavoratori immigrati e una frazione ridotta dei lavoratori irregolari italiani), la distribuzione per settore degli immigrati occupati in modo irregolare risulta quasi parallela a quella dei lavoratori irregolari italiani.

Tabella 12 – Percentuale di irregolari tra i lavoratori dipendenti non UE per area socio-economica, 1996-1999

	Irregolari				di cui senza permesso di soggiorno				di cui con permesso di soggiorno			
	1996	1997	1998	1999	1996	1997	1998	1999	1996	1997	1998	1999
Nord-Ovest	50,5	51,3	51,2	41,5	27,3	20,2	14,8	14,2	23,2	31,1	36,3	27,4
Lombardia	50,5	30,5	47,6	38,1	14,3	9,0	6,8	10,7	36,2	21,5	40,8	27,3
Nord-Est	14,6	20,3	9,4	22,5	5,9	8,5	3,2	7,5	8,7	11,8	6,2	15,0
Centro	26,1	39,6	41,2	37,3	13,9	10,2	9,8	13,2	12,2	29,4	31,4	24,1
Lazio	47,4	39,5	n.d.	56,9	21,1	5,2	n.d.	9,0	26,3	34,3	n.d.	47,9
Sud	32,2	33,3	42,9	52,3	20,6	12,3	18,4	17,7	11,6	20,9	24,4	34,6
Italia	31,6	33,8	31,2	38,3	15,7	11,2	8,8	12,2	15,9	22,7	22,5	26,1

Fonte: Ministero del Lavoro

Non tutti gli immigrati occupati irregolarmente sono anche senza autorizzazione a essere presenti in Italia; anzi, secondo gli anni, da un terzo alla metà hanno un permesso di soggiorno per motivi di lavoro e potrebbero avere un'occupazione regolare. La presenza degli immigrati occupati in nero perché senza permesso di soggiorno si riduce soprattutto negli anni immediatamente successivi alle regolarizzazioni. Come mostra la tabella 11, negli anni 1997 e 1998 solo un lavoratore dipendente immigrato su dieci è privo di permesso, mentre prima del 1996 il livello medio era quasi doppio. Per contro, anche dopo la sanatoria del 1996 oltre due immigrati autorizzati su dieci sono occupati in modo irregolare. Dei due obiettivi che la sanatoria del 1996 si proponeva, solo l'uscita dalla presenza non autorizzata sembra sia stata pienamente raggiunta. Neppure questo obiettivo è invece stato centrato dalla regolarizzazione

del 1998-99, perché le sue procedure si sono protratte per quasi un anno e mezzo e chi aveva presentato domanda non era autorizzato a cambiare datore di lavoro, sicché tutti coloro che avevano cambiato lavoro in caso di ispezioni figuravano tra gli immigrati occupati irregolarmente perché privi di permesso di soggiorno¹⁵.

La distinzione tra immigrati costretti al lavoro irregolare, perché non autorizzati, e immigrati simili ai lavoratori italiani occupati in nero, perché in grado di avere un lavoro regolare, presenta notevoli differenze territoriali (tabella 12). Nel Mezzogiorno e in Piemonte e Liguria l'alto tasso di irregolarità è dovuto essenzialmente alla mancanza del permesso di soggiorno. Nelle regioni ove più critica è la situazione per i lavoratori italiani, le occasioni di lavoro per gli immigrati sono ai livelli più bassi e vi accedono quelli più disponibili alle peggiori condizioni, perché senza permesso. Al contrario in Lombardia, nel Lazio e nelle regioni dell'Italia centrale la figura più comune è quella di chi lavora in nero pur avendo un permesso che gli consentirebbe di avere un lavoro regolare. Infine, nel Nord-Est entrambi i motivi di irregolarità risultano molto meno diffusi.

Dunque, a una crescente occupazione regolare si accompagna sino al 1999 una netta riduzione del lavoro irregolare per mancanza di permesso di soggiorno, mentre rimane rilevante l'area degli immigrati che lavorano in nero pur potendo avere un'occupazione regolare. Il 2001 segna invece un'inversione di tendenza, che prelude a una nuova sanatoria. Per dare un'idea di tale evoluzione si è stimato l'andamento delle tre grandi aree di occupazione degli immigrati: quella regolare, quella irregolare "forzata" in mancanza di permesso di soggiorno per lavoro e quella irregolare "volontaria" degli immigrati autorizzati. La stima si fonda sui dati delle ispezioni del Ministero del Lavoro, combinati con altri provenienti da varie fonti: permessi di soggiorno per motivi di lavoro, dipendenti registrati dall'INPS nell'archivio imprese ma anche in quello lavoratori, stime ISTAT¹⁶. Data la scarsa attendibilità dei dati usualmente diffusi dall'INPS, anche l'ammontare degli immigrati regolarmente occupati è stato stimato, con un esito prossimo a una stima costruita con metodi diversi da Caritas (2001) e confermata dai primi risultati tratti dagli archivi lavoratori degli enti previdenziali (Caritas, 2002).

Come mostra la tabella 13, si può stimare che nel 1994 solo uno su tre immigrati occupati avesse un lavoro regolare, mentre gli altri lavoravano senza contratto di lavoro o senza le necessarie autorizzazioni per un lavoro autonomo. La quota di immigrati non autorizzati tra coloro che lavoravano irregolarmente superava il 70%, anche se è probabile che molti avessero un permesso di soggiorno concesso per altri motivi (familiari, turistici, ecc.). Infine, pure tra chi era dotato di un permesso di soggiorno per lavoro la quota degli irregolari sfiorava il 40%.

¹⁵ Solo con grande ritardo una circolare del Ministero del Lavoro sanò la situazione.

¹⁶ Il calcolo si basa su alcune assunzioni: gli immigrati con un'occupazione indipendente sono stimati pari a quelli con permesso per tale motivo e il loro tasso di irregolarità è considerato eguale a quello dei dipendenti; quando diverse fonti forniscono misurazioni diverse per la stessa categoria di lavoratori, si prende in considerazione la stima più elevata; i lavoratori regolari sono anche autorizzati (vedi anche Bonifazi e Chiri, 2001, nonché Anastasia, Gambuzza e Rasesa, 2001).

Tabella 13 – Immigrati occupati per posizione lavorativa e presenza, 1994-2001

Presenza	Occupazione	1994	1996	1999	2001	1994	1996	1999	2001
		Valori assoluti (in migliaia)				Valori %			
Autorizzata	Regolare	211	391	585	700	30,6	52,9	61,9	60,3
Autorizzata	Irregolare	138	166	245	160	20,0	22,5	25,9	13,8
Non autorizzata	Irregolare	341	182	115	300	49,4	24,6	12,2	25,9
Totale		690	739	945	1160	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Stime elaborate dall'autore su dati Ministero del Lavoro, INPS, ISTAT

Nel 1996, pur con la sanatoria ancora in corso, lo scenario muta profondamente. Meno di un immigrato su due si può stimare lavorasse in modo irregolare. Inoltre, tra i lavoratori irregolari gli immigrati non autorizzati scendono a poco più di metà. Si riduce lievemente, invece, la quota dei lavoratori irregolari tra gli immigrati con permesso di soggiorno per lavoro: da poco meno del 40% a poco meno del 30%. La successiva regolarizzazione, avviata nel 1998 e non ancora conclusa nel 1999, comprime ulteriormente la quota di immigrati occupati in modo irregolare, che nel complesso si riduce al 38%. Diminuiscono soprattutto gli immigrati non autorizzati: tra coloro che lavorano in nero ormai meno di un terzo è costretto a un'occupazione irregolare per mancanza del permesso di soggiorno. Invece non si riduce, anzi continua a crescere in termini assoluti, l'area di coloro che lavorano in nero pur avendo un permesso di soggiorno: tra gli immigrati autorizzati, la quota degli occupati irregolari rimane a un livello di poco inferiore al 30%.

Avere un permesso di soggiorno per motivi di lavoro è una condizione necessaria per svolgere un lavoro regolare, ma non è una condizione sufficiente. Parecchi immigrati continuano a lavorare in nero pur avendo ottenuto un permesso di soggiorno, perché hanno progetti migratori a breve termine e non vedono quali vantaggi trarranno in futuro dal fatto di pagare tasse e contributi sociali. Costoro preferiscono essere pagati “in contanti”, nel tentativo di guadagnare di più che non lavorando in regola, poiché il datore di lavoro che non versa tasse e contributi può darne una parte al lavoratore. Ma tale comportamento non sempre è frutto di un orientamento opportunistico. Gli immigrati sono per lo più inseriti in attività ove prolifera il lavoro nero (alta intensità di lavoro dequalificato, bassa produttività, scarsa visibilità, ecc.). Inoltre, poiché cambiano frequentemente lavoro, gli immigrati sono posti molto spesso di fronte alla scelta fra trovare rapidamente un lavoro irregolare e trovarne con grande difficoltà uno regolare. Dal momento che sono scarsamente protetti dalle indennità di disoccupazione (in Italia ben poco generose) e non possono contare sull'aiuto della famiglia, anche gli immigrati autorizzati non sono attrezzati ad affrontare lunghi periodi di ricerca del lavoro, cosicché soltanto la necessità di ottenere o rinnovare il permesso di soggiorno li spinge a sostenere i sacrifici finanziari necessari per trovare un lavoro regolare. Questa ottica è accentuata da politiche sociali poco volte a integrare e a favorire un insediamento permanente. Nel tentativo di disincentivare un comportamento opportunistico, la legge Turco-Napolitano del 1998 aveva previsto la possibilità di riscattare i contributi previdenziali versati (a un tasso di interesse del 5%) per gli immigrati che desiderassero tornare al paese di origine anche dopo solo pochi anni di lavoro in Italia. Ma la legge Bossi-Fini ha soppresso questa facoltà (peraltro non prevista per i lavoratori italiani).

Pure i datori di lavoro sono posti di fronte a più alternative, poiché possono “assumere” in nero anche un immigrato in possesso di un permesso di soggiorno per lavoro. Il comportamento dei datori di lavoro è fortemente condizionato dalle norme legali e da quanto rigorosamente tali norme sono applicate, oltre che dalle condizioni del mercato del lavoro. Questa distinzione, peraltro, non implica sempre un differente livello di discriminazione; al contrario, coloro che dovrebbero essere più esclusi possono essere più richiesti dalle imprese

e dalle famiglie che ricorrono al lavoro irregolare. Paradossalmente, imprenditori e famiglie possono rischiare meno assumendo in nero un immigrato privo di un valido permesso di soggiorno che non uno in possesso di tale permesso, perché è meno probabile che un immigrato non autorizzato si rivolga agli ispettori del lavoro o avanzi richieste di migliori condizioni di lavoro. Impiegare immigrati non autorizzati comporta sanzioni più gravi che assumere in nero immigrati autorizzati, ma ciò che conta per i datori di lavoro è la probabilità di essere ispezionati o denunciati. Nondimeno, immigrati autorizzati sono spesso ricattati dai datori di lavoro, poiché devono avere un contratto di lavoro per rinnovare periodicamente il permesso di soggiorno. Specialmente nel lavoro domestico, dove i controlli sono scarsi, i datori di lavoro possono “concedere” un contratto di breve durata agli immigrati in occasione del rinnovo del permesso di soggiorno, in cambio del fatto che accettino una condizione irregolare e cattive condizioni di lavoro al di fuori di tale breve periodo di tempo.

Lo scenario muta profondamente nel 2001. Diminuiscono un poco gli immigrati che lavorano in nero pur avendo un permesso di soggiorno che li autorizza al lavoro regolare, mentre aumentano in misura significativa gli occupati regolari, specie grazie alla regolarizzazione del 1998-99, e soprattutto coloro che sono costretti a lavorare in nero perché privi di permesso di soggiorno. Rimane, perciò, stabile al 60% la quota degli immigrati occupati regolarmente, mentre la composizione dell'area dell'occupazione irregolare ritorna simile a quella dei primi anni Novanta, con una netta prevalenza degli immigrati la cui presenza non è autorizzata.

La ripresa dei lavoratori immigrati privi di adeguato permesso di soggiorno risulta ancora più forte dalla sanatoria del 2002, per la quale hanno presentato domanda oltre 700.000 immigrati irregolari, più del doppio di quelli stimati per il 2001. Diversi fattori, però, hanno concorso ad aumentare la platea degli immigrati interessati a regolarizzarsi ben oltre quanto facevano prevedere tutte le stime. A un effetto attrazione, sia da paesi di emigrazione sia da altri paesi europei, proprio di ogni sanatoria annunciata in anticipo (in questo caso di parecchi mesi), si è aggiunto un effetto stabilizzazione. Recentemente è molto cresciuta l'immigrazione “pendolare” dall'Europa orientale: giovani che, entrati con un visto turistico o per studio, dopo tre mesi di lavoro in nero ritornano al paese di origine e in breve tempo emigrano di nuovo con le stesse modalità. Temendo di non riuscire a continuare nel loro pendolarismo e con la prospettiva di regolarizzarsi, costoro si sono fermati in Italia, determinando un improvviso aumento dello stock di immigrati non autorizzati. Ma non va trascurata la riproduzione endogena della presenza non autorizzata. Dei 200.000 immigrati regolarizzati nel 1998-99 che nel 2001 erano ancora di fronte all'ostacolo del primo rinnovo del permesso, è probabile che parecchi non vi siano riusciti e abbiano fatto ricorso alla nuova sanatoria. Infine, poiché quasi 300.000 domande di regolarizzazione riguardano immigrati e immigrate che hanno dichiarato un lavoro domestico o di assistenza agli anziani presso famiglie, è possibile che la presenza di lavoratori immigrati non autorizzati sia sempre stata sottostimata, perché fondata in larga misura sulle ispezioni presso le imprese e non presso le famiglie, ove è molto più facile che trovino lavoro persone prive di permesso di soggiorno.

Tuttavia, per un immigrato autorizzato la condizione di occupato in nero non può che essere temporanea, poiché per rinnovare periodicamente il permesso di lavoro deve dimostrare di avere un reddito regolare sufficiente. Soprattutto nel settore domestico e assistenziale, dove la domanda per il lavoro degli immigrati è forte, alcuni vi riescono procurandosi un lavoro regolare in occasione dei rinnovi, ma si tratta di una strategia ad alto rischio. Non pochi ricadono, invece, nel cerchio vizioso dell'illegalità, con la sola speranza di una nuova provvidenziale regolarizzazione. Secondo un recente studio (Carfagna, 2002), nelle tre sanatorie dal 1990 al 1998 dal 10% al 5% dei regolarizzati avevano già usufruito di una

precedente sanatoria ed erano tornati in situazione non autorizzata. Dunque in Italia, come negli altri paesi dell'Europa meridionale (Reyneri, 2001b), la diffusa presenza di un'economia sommersa non soltanto ha un forte effetto di attrazione sull'immigrazione non autorizzata, ma disincentiva la stabilizzazione degli immigrati che si sono regolarizzati attraverso le sanatorie.

11. Salari e mobilità del lavoro degli stranieri

Come le sezioni precedenti hanno mostrato, è difficile conoscere il numero preciso degli stranieri occupati e così pure le informazioni sul salario dei lavoratori stranieri sono difficili da reperire. Se tuttavia limitiamo l'analisi ai soli occupati stranieri dipendenti registrati presso l'INPS, che purtroppo non comprendono gli occupati nell'agricoltura e i lavoratori nei servizi domestici, è possibile avere informazioni più accurate.

Utilizzando questa banca dati, Venturini e Villosio (2002) hanno cercato di indagare sull'assimilazione sia occupazionale che salariale degli stranieri. Iniziamo dall'anzianità sul lavoro, che è il primo passo per capire la stabilità dell'occupazione del lavoratore straniero e quindi il suo salario annuale e il suo avanzamento economico.

11.1. Anzianità sul lavoro degli stranieri

Gli immigrati hanno una minor anzianità sul lavoro dei lavoratori nazionali. Questo risultato è atteso, infatti gli stranieri sono in media più giovani dei lavoratori nazionali, hanno avuto un'occupazione legale solo recentemente e sono occupati in lavori meno qualificati con minori costi di sostituzione (turnover).

Se misuriamo l'anzianità sul lavoro come numero di mesi nell'occupazione dal 1986 al 1996, un periodo di dieci anni che copre la prima fase del nuovo fenomeno immigratorio, la differenza tra l'anzianità media dei nazionali e quella degli stranieri è elevatissima, pari a 57,7 mesi per i nazionali e 27,5 mesi per gli stranieri. La differenza è maggiore tra i lavoratori manuali (57,7 per i nazionali e 24,1 per gli stranieri) che tra gli impiegati (59,9 tra i nazionali e 48,6 tra gli stranieri). Tuttavia, se limitiamo l'analisi a un gruppo più simile ai lavoratori stranieri, i giovani nazionali (di età inferiore ai 36 anni) in occupazioni manuali, la differenza si riduce (41,8 per i nazionali e 23,7 per gli stranieri), sebbene rimanga elevata.

Se invece utilizziamo un'altra misura dell'integrazione nell'occupazione, il turnover lordo, anche in questo caso la differenza tra i due gruppi è molto elevata (0,6 contro 1,4). Tuttavia, se confrontiamo gli stranieri con gruppi di nazionali più simili a loro, ossia i giovani lavoratori manuali, la differenza tra i due gruppi si riduce (per esempio, 0,8 contro 1,4 nel 1996; vedi tabella 14).

Il turnover¹⁷ è molto stabile tra i nazionali mentre invece varia molto tra gli stranieri, diminuisce dopo la regolarizzazione del 1991 e ricresce con la successiva regolarizzazione del 1996.

¹⁷ Il turnover viene calcolato come entrati più usciti dall'occupazione su occupati.

Tabella 14 – Tasso di turnover lordo dei lavoratori dipendenti nazionali e stranieri occupati nel settore privato, 1991-1996

	1991	1993	1995	1996
Nazionali tutti	0,60	0,50	0,59	0,62
Operai nazionali	0,63	0,55	0,66	0,67
Operai nazionali <40 anni	0,81	0,66	0,82	0,81
Stranieri tutti	1,86	1,12	1,32	1,47
Africa tutta	1,81	0,99	1,25	1,37
Africa mediterranea	2,14	1,18	1,43	1,54
Africa non mediterranea	1,43	0,78	1,08	1,20
Europa dell'Est	2,63	1,63	1,64	1,77

Fonte: Venturini e Villosio, 2002

Se guardiamo alla composizione nazionale si ripete la stessa dinamica. I flussi di immigrati provenienti dall'Est Europa iniziano negli anni Novanta, quindi il loro turnover è più elevato della media dei lavoratori stranieri. Se lo confrontiamo con quello dei lavoratori africani – i soli che possano essere distinti in due gruppi, per problemi di numerosità del campione –, notiamo che ugualmente i lavoratori stranieri provenienti dall'Africa mediterranea mostrano un più elevato turnover: infatti si assiste a continui flussi verso l'Italia dalla sponda nord del Mediterraneo, mentre gli immigrati dal Ghana, dal Mali e da altri paesi centro-africani sono stati un numero importante negli anni Ottanta ma si sono ridotti come incidenza negli anni Novanta e mostrano un tasso di turnover inferiore e minori problemi di integrazione occupazionale.

Questa interpretazione è rinforzata dall'analisi dell'evoluzione del tasso di turnover dall'entrata nell'occupazione regolare. Venturini e Villosio (2002), utilizzando i dati amministrativi già menzionati, mostrano che il tasso di turnover degli stranieri è molto elevato al momento della loro entrata nel mercato del lavoro – per esempio, 3,95 per gli stranieri entrati nel 1991, 3,05 per quelli entrati nel 1993, 3,92 per gli entrati nel 1995 – ma che già un anno dopo l'entrata il tasso di turnover si riduce, scendendo e assestandosi vicino a valori vicini all'1,1, superiori a quelli dei nazionali ma molto contenuti.

Questa evoluzione del tasso di turnover non è sorprendente perché il canale di accesso principale all'occupazione legale è stato in Italia rappresentato dalle regolarizzazioni. Il che implica un precedente periodo di lavoro irregolare, una fase di formazione sul lavoro che, quando il lavoratore viene regolarizzato ed entra nel mercato del lavoro formale, ne fa crescere la stabilità.

La stabilità occupazionale del lavoratore è molto importante anche per comprendere l'assimilazione salariale del lavoratore straniero: infatti, più stabile è un lavoratore straniero e più simile sarà il suo profilo salariale a quello di un lavoratore nazionale.

11.2. Il salario degli stranieri

Il Rapporto annuale dell'Istituto Centrale di Statistica (ISTAT) presenta informazioni sul salario degli stranieri, come mostra la tabella 15 qui sotto riportata. Il confronto tra salario medio mensile percepito da nazionali e stranieri per settore produttivo è molto rozzo, non tiene infatti conto delle differenti caratteristiche dei due gruppi. Tuttavia, pure a questo livello il differenziale salariale tra nazionali e stranieri è limitato, anche se varia tra settori.

Tabella 15 – Salario lordo mensile per nazionali e stranieri, 1999-2001

Settore	Stranieri: salario pro capite (in euro)			Nazionali: salario pro capite (in euro)			Differenziali (%)	
	1999	2001	Variaz. %	1999	2001	Variaz. %	1999	2001
			1999-2001			1999-2001		
Manifatturiero	1.216	1.228	1,0	1.538	1.620	5,3	-21,0	-24,2
Costruzioni	1.074	1.085	1,1	1.269	1.320	4,0	-15,4	-17,8
Commercio	1.229	1.239	0,8	1.421	1.484	4,5	-13,5	-16,5
Alberghi e ristorazione	966	971	0,5	1.044	1.062	1,7	-7,4	-8,5
Altre attività professionali	845	855	1,2	1.295	1.359	4,9	-34,8	-37,1

Fonte: ISTAT, Oros Rilevazione, in ISTAT, 2002, pp. 222-223

Per catturare il reale differenziale tra le retribuzioni dei due gruppi di lavoratori è necessario controllare per le diverse caratteristiche dei due gruppi di individui, ed è ciò che Venturini e Villosio (2002) hanno fatto utilizzando il salario giornaliero¹⁸ degli occupati nazionali e stranieri registrati negli archivi INPS delle imprese private. Utilizzando quel dataset, è stato possibile controllare per le principali caratteristiche individuali – come età, sesso, livello di qualifica, anzianità con lo stesso datore di lavoro – nonché le principali caratteristiche dell’impresa – come settore di attività, dimensione e posizione geografica. Le ricerche sull’assimilazione salariale hanno mostrato che una variabile cruciale si è sempre dimostrata il numero di anni di presenza nel paese di destinazione quale proxy dell’accumulazione di capitale umano generale e capitale sociale specifico al paese di destinazione, come la conoscenza della lingua del paese di destinazione e le pratiche di integrazione sociale prevalenti. Sfortunatamente, il dataset utilizzato non fornisce questa informazione; esso tuttavia permette di costruire una variabile “anni di presenza legale”¹⁹ che approssima l’acquisizione sia di capitale umano generale che di capitale umano lavorativo generale, ricordando che la maggioranza degli stranieri regolari è costituita da lavoratori dipendenti entrati nel mercato del lavoro regolare con una regolarizzazione. Questa variabile²⁰ si differenzia dalla variabile “anzianità con lo stesso datore di lavoro”, che invece cattura l’acquisizione di capitale umano specifico e permette anche di controllare l’anzianità delle varie ondate migratorie all’interno della stessa nazionalità o tra diverse nazionalità di origine.

I risultati (tabella 16) mostrano che l’80% del differenziale salariale totale tra i due gruppi può essere spiegato dalle diverse caratteristiche prevalenti nei due gruppi.

Tabella 16 – Differenziale totale del salario giornaliero per nazionali e stranieri, 1991-1996

	1991	1996
Log salario nazionali (media)	4,497	4,700
Log salario stranieri (media)	4,349	4,533
Differenziale salariale	0,148	0,167
Africa non mediterranea	0,174	0,169
Africa mediterranea	0,142	0,155
Asia	0,194	0,206

¹⁸ Salario giornaliero al lordo delle tasse che comprende straordinari e oneri sociali del lavoratore.

¹⁹ La variabile è calcolata facendo la differenza tra l’anno considerato e il primo anno in cui l’individuo è comparso nel dataset. Trattandosi di una *proxy* del capitale umano generale o del capitale umano lavorativo generale, sono stati inclusi tutti gli anni tra il primo e l’ultimo anche nel caso in cui il lavoratore straniero sia uscito dal dataset ed entrato nel lavoro informale.

²⁰ Per catturare gli stranieri nel mercato del lavoro prima del 1986 è stata introdotta anche una variabile “anni di presenza legale” troncata a sinistra.

	1991	1996
Europa dell'Est	0,066	0,169
America Latina	0,188	0,153
Spiegata (%)	88,48	82,80
Non spiegata (%)	11,52	17,20
% del differenziale totale secondo le caratteristiche		
Sesso	-22,27	-23,28
Età	9,56	6,15
Anni di presenza regolare	26,52	22,67
Anzianità con lo stesso datore di lavoro	12,34	12,42
Inquadramento	41,12	42,05
Settore	-6,15	-4,62
Dimensione di impresa	31,17	33,83
Area geografica	-5,97	-6,66

Fonte: Venturini e Villosio, 2002

Prima di commentare questi risultati, analizziamo l'effetto delle caratteristiche dell'impresa e dei lavoratori sui differenziali salariali. Gli immigrati sono in maggioranza uomini, per cui la loro concentrazione riduce il differenziale salariale totale, mentre sono relativamente più giovani dei nazionali e questo fa crescere il differenziale salariale totale. Le due variabili "anni di presenza regolare" e "anzianità con lo stesso datore di lavoro" spiegano il 34-38% del differenziale salariale totale. Le variabili che catturano la maggior parte del differenziale salariale tra i due gruppi sono le variabili di capitale umano (generale o specifico all'impresa), la qualifica (gli stranieri hanno un inquadramento più basso dei nazionali) e la dimensione di impresa (gli stranieri sono prevalentemente in piccole imprese). Se nel lungo periodo si può pensare che le variabili di capitale umano riducano il loro impatto positivo sul differenziale salariale tra i due gruppi, le variabili più legate alla struttura produttiva – come la dimensione d'impresa e la qualifica – richiedono un cambiamento sia della domanda sia dell'offerta che non potrà essere rapido. L'area geografica e il settore di occupazione hanno invece un effetto negativo sul differenziale perché gli stranieri sono occupati prevalentemente nelle aree ad alti salari e nei settori in crescita.

Per meglio capire l'importanza del differenziale salariale tra lavoratori nazionali e stranieri lo confrontiamo con il differenziale salariale tra uomini e donne calcolato sullo stesso dataset da Bonjour e Pacelli (1998). Il differenziale totale nel loro caso era 0,225 e la quota spiegata dalle differenti caratteristiche controllate nel dataset solo il 25%, mentre nel caso del differenziale tra nazionali e stranieri nel 1991 abbiamo un valore molto inferiore, pari a 0,147, e la parte del differenziale spiegata dalle diverse caratteristiche tra i due gruppi superiore all'80%.

L'analisi fin qui presentata è un'analisi statica e poco ci dice sull'assimilazione salariale degli stranieri, ossia se gli stranieri che restano occupati riducono il loro differenziale salariale rispetto ai nazionali con caratteristiche simili. Venturini e Villosio (2002), confrontando gli stranieri entrati nell'occupazione nel 1991 e ancora occupati nel 1996 con simili nazionali, rilevano che il differenziale salariale si riduce mostrando un grande effetto di assimilazione che tuttavia varia tra gruppi nazionali. I lavoratori provenienti dall'Est Europa sembrano avere un processo di assimilazione più marcato perché non solo la parte spiegata dalle diverse caratteristiche contribuisce alla riduzione del differenziale, ma anche la parte non spiegata. Sembra, quindi, che gli imprenditori valutino la produttività dei lavoratori sul lavoro e che riducano la loro discriminazione salariale, o, meglio, che paghino per la produttività non

misurabile dei lavoratori. Questi risultati, sebbene limitati ai lavoratori stranieri di maggior successo, ossia coloro che sono riusciti a restare occupati durante tutti i cinque anni, sono incoraggianti. Se i lavoratori stranieri riescono a diventare regolari e ad accedere al mercato del lavoro formale il loro stato di occupazione diventa, dopo uno o due anni, stabile e il loro differenziale salariale molto piccolo, pari al 14%, per passare dopo cinque anni di occupazione solo al 7%.

Altre ricerche basate su indagini sul campo permettono di analizzare il differenziale salariale di genere tra gli stranieri. Strozza, Gallo e Grillo (2002) utilizzano un'indagine su 1.440 immigrati appartenenti a tre comunità – marocchina, iugoslava e polacca – e calcolano il differenziale del salario settimanale all'interno di ogni comunità. Gli autori hanno a disposizione un dataset molto ricco per cui sono in grado per esempio di controllare per gli anni di istruzione, l'abilità nel parlare italiano, la durata della disoccupazione, il tasso di occupazione e il numero di familiari a carico, oltre alle tradizionali variabili di sesso ed età. Il differenziale nel 1998 tra salari settimanali maschili e femminili era 0,128 tra i marocchini, 0,341 tra gli immigrati della ex Jugoslavia e 0,228 tra gli immigrati polacchi. In quest'ultimo gruppo il 90% del differenziale è spiegato dalle diverse caratteristiche prevalenti tra maschi e femmine, mentre tra i marocchini il ridotto differenziale è totalmente non spiegato anche se gli autori controllano per il basso tasso di attività delle donne marocchine.

Ancora più interessante sembra la ricerca di Baldacci, Inglese e Strozza (1999) sul differenziale salariale tra lavoro straniero regolare e irregolare. Con un'indagine su 1.574 immigrati in età lavorativa occupati in due regioni – Lazio e Campania – e un mix di nazionalità di origine più ampio dell'indagine precedente, gli autori confrontano la retribuzione mensile di un lavoratore regolare e uno irregolare. Risulta che il lavoratore regolare riceve una retribuzione del 24% se maschio e del 19% se femmina superiore a quella del lavoratore irregolare. Se questa evidenza fosse estendibile anche alle altre regioni, spiegherebbe il forte desiderio degli immigrati di diventare lavoratori regolari non solo per un'integrazione sociale ma anche per un'integrazione economica e contrasterebbe la tesi secondo cui gli immigrati preferiscono restare irregolari perché così guadagnano di più.

I dati presentati in questa sezione offrono una panoramica generale dell'inserimento degli immigrati nel mercato del lavoro italiano, e sollevano molti interrogativi sulla parte che la discriminazione, nelle sue varie forme, può avere in questa situazione. I risultati delle analisi citate nell'ultimo paragrafo suggeriscono che, quando i lavoratori stranieri sono inseriti in modo regolare e stabile nel sistema produttivo, la discriminazione ha relativamente poco peso sulle condizioni salariali. Ma il problema è riuscire ad arrivare a questa condizione. Il lavoro irregolare è infatti un passaggio quasi obbligato, e non scelto, per molti immigrati, che solo grazie alle sanatorie riescono poi a mettersi in regola. I dati sulla diffusione del lavoro nero e irregolare mostrano un quadro preoccupante delle condizioni lavorative di una larga fascia di lavoratori immigrati e gettano un'ombra inquietante sul loro destino futuro.

È ovvio che non tutto lo svantaggio deriva da discriminazione, poiché il mercato inevitabilmente penalizza la minore formazione e socializzazione al lavoro di molti immigrati, i quali possono anche scegliere liberamente di non investire risorse per acquisire professionalità in Italia. Tuttavia, con il passare del tempo, con la crescita delle quote di immigrati presenti e con la nascita di una seconda generazione è evidente che gli svantaggi si cumulano e generano effetti negativi non solo per gli immigrati, ma per l'intero sistema, come è ben noto nei paesi con una più lunga storia di immigrazione. La stessa possibilità di inserirsi

in reti etniche, se inizialmente è un vantaggio, può divenire con il tempo una trappola che limita le possibilità di autonomia e di autorealizzazione degli immigrati.

La carenza di interventi correttivi da parte degli organi di governo nazionali e locali diventa essa stessa causa di discriminazione, poiché permette la creazione di una classe di lavoratori stranieri o di origine straniera non qualificati che cumulano su di sé gli svantaggi di redditi bassi, scarsa qualificazione, concentrazione in settori produttivi arretrati e in crisi, difficoltà abitative e carenza di diritti.

In ogni caso, la possibilità per i lavoratori stranieri di accedere in tempi rapidi a un lavoro regolare, e tale da permettere di utilizzare e sviluppare appieno le loro capacità, è cruciale per sfuggire al rischio della precarietà del soggiorno, oltre che del lavoro, e iniziare quel percorso di stabilizzazione che riduce gli svantaggi e i rischi. Per questo la discriminazione nell'accesso al lavoro, nel momento della selezione e del reclutamento di manodopera da parte delle imprese, è particolarmente dannosa. La ricerca empirica da noi condotta, i cui risultati sono presentati nei successivi capitoli, indaga in particolare questo aspetto del problema.

Parte II • Descrizione delle tecniche utilizzate nelle prove in loco

1. Scelta delle aree e dei settori per la ricerca in Italia

La metodologia sviluppata dall'ILO per studiare la discriminazione nel lavoro (Bovenkerk, 1992) indica linee generali, che devono essere adattate alla situazione di ciascun paese in cui viene applicata. Non risulta che in Italia siano già state condotte ricerche sulla discriminazione nel mercato del lavoro con questo specifico metodo²¹.

In base alle informazioni disponibili sulla situazione degli immigrati in Italia, e considerate le condizioni pratiche in cui si sarebbe presumibilmente svolta la ricerca²², sono state concordate con l'ILO le seguenti specificazioni della ricerca in Italia rispetto al progetto generale.

Disegno generale:

- 1) studiare la discriminazione al momento dell'assunzione;
- 2) misurare la discriminazione nei confronti di due gruppi di immigrati: un gruppo stabilizzato con alta proporzione di seconda generazione e un altro gruppo di giovani maschi di prima generazione;
- 3) analizzare due livelli di qualificazione: lavori semi-specializzati per gli immigrati di prima generazione arrivati di recente e lavori più specializzati per la seconda generazione;
- 4) condurre la ricerca in aree con alta concentrazione di immigrati e in settori con alta domanda di lavoro, specialmente nei servizi e nell'industria (escludendo il lavoro agricolo in cui la competizione con i nazionali riguarda lavori non qualificati).

Il primo punto è stato mantenuto anche nella ricerca italiana, come in quelle precedenti dell'ILO.

Il secondo punto presentava una difficoltà: in Italia la quota assoluta e percentuale di immigrati di seconda generazione è ancora piuttosto ridotta. Si è pertanto deciso di considerare un solo gruppo, i giovani di prima generazione immigrati dal Marocco, la nazionalità più numerosa tra gli stranieri in Italia e che risulta abbastanza diffusa sul territorio nazionale e nei vari settori produttivi.

²¹ Con questo metodo è stata fatta a Torino una ricerca sulla discriminazione degli immigrati nell'accesso alla casa. Persone che si dichiaravano straniere di varia provenienza hanno risposto telefonicamente a offerte di alloggi in affitto pubblicate sui giornali o nelle agenzie immobiliari. Talora i proprietari o le agenzie intermediatrici dichiaravano apertamente di non voler affittare a stranieri. Ma in molti casi veniva risposto che l'alloggio era già stato affittato, mentre esso risultava disponibile alla successiva telefonata di controllo di un italiano. È stato così provato un alto tasso di discriminazione degli stranieri nell'accesso alla casa (Comitato Oltre il razzismo, 2000). Inoltre, proprio nei giorni in cui iniziavano le prove della presente ricerca, un programma televisivo ha mostrato alcune scene in cui due attori, uno italiano e uno marocchino, si proponevano per ricoprire posti di lavoro vacanti: il secondo riceveva molti più rifiuti del primo. Questa trasmissione non sembra aver avuto alcuna conseguenza pratica per la presente ricerca. Ciò è positivo per la correttezza della procedura di indagine, ma fa sorgere qualche dubbio sull'efficacia delle denunce pubbliche della discriminazione.

²² È stata considerata in particolare la ricerca sulla Spagna, che, oltre a essere recente, riguarda il paese che si riteneva presentasse le maggiori somiglianze nella situazione dell'immigrazione e del mercato del lavoro.

Si è anche scelto di presentare gli attori marocchini con la loro (vera) condizione di stranieri in possesso di regolare titolo di soggiorno per motivi di lavoro, anziché come cittadini italiani di origine marocchina. Questo perché il numero di persone di origine marocchina in possesso della cittadinanza italiana è ancora relativamente basso e in Italia è abbastanza difficile ottenere la cittadinanza da parte di uno straniero²³. Per i datori di lavoro, l'esperienza di incontrare lavoratori di chiara origine straniera ma con cittadinanza italiana è ancora abbastanza inusuale, anche se non impossibile. Vi era il timore che, dichiarando il possesso della cittadinanza italiana, gli attori marocchini potessero insospettire i datori di lavoro²⁴. Inoltre il problema della discriminazione dei cittadini italiani di origine immigrata è ancora allo stato embrionale, benché destinato a crescere presto²⁵.

In coerenza con le indicazioni del metodo dell'ILO, si è scelto di concentrare la ricerca sulle professioni semi-qualificate, nelle quali si presume sia più frequente la concorrenza tra cittadini e immigrati marocchini. In pratica, molti dei lavori proposti negli annunci utilizzati sono risultati di più bassa qualifica.

Per il quarto punto, data la varietà di situazioni del mercato del lavoro e dell'immigrazione rilevabili in Italia, si è scelto di studiare tre grandi città, una al Nord, Torino, una al Centro, Roma, e una al Sud, Napoli. Non si può, a rigore, pretendere che queste tre città rappresentino la situazione dell'inserimento dei marocchini nell'intero mercato del lavoro nazionale, ma possono fornirne un'immagine significativa.

Infine, come suggerito dalla metodologia dell'ILO, si è scelto di concentrare la ricerca su tre settori: industria manifatturiera, edilizia, servizi.

La distinzione tra datori di lavoro pubblici e privati è stata ritenuta non proponibile in Italia, perché tanto il pubblico impiego quanto le grandi imprese a partecipazione pubblica non ricorrono usualmente a procedure che consentano lo svolgimento delle prove con la nostra metodologia.

Il disegno della ricerca adattato al caso italiano è pertanto così sintetizzabile:

- 1) studiare la discriminazione al momento dell'assunzione;
- 2) misurare la discriminazione nei confronti di un gruppo di immigrati marocchini giovani, maschi, di prima generazione;
- 3) analizzare lavori semi-specializzati o di bassa qualifica, nei quali siano realisticamente proponibili in concorrenza le candidature di italiani e di marocchini;
- 4) condurre la ricerca in tre città (Torino, Roma e Napoli) e su tre settori (industria manifatturiera, edilizia e servizi).

²³ Tra il 1991 e il 2001 hanno ottenuto la cittadinanza italiana 72.000 stranieri, quasi il 90% per matrimonio: si tratta di una quota piuttosto bassa rispetto al numero di presenti.

²⁴ Peraltro, in alcune prove è apparso evidente che il solo nome o l'accento straniero era sufficiente a generare una risposta discriminante, senza lasciare spazio ad alcuna precisazione sulla cittadinanza del candidato.

²⁵ È stata anche mantenuta la limitazione dell'indagine ai soli maschi, per coerenza con le altre ricerche già svolte dall'ILO. Naturalmente questo non significa disconoscere l'esistenza di specifici e rilevanti problemi di discriminazione delle lavoratrici straniere.

Indichiamo qui di seguito alcune caratteristiche dell'immigrazione marocchina in Italia e della situazione delle tre città prescelte, per opportuna documentazione.

1.1. Gli immigrati marocchini in Italia

A differenza di altri paesi europei, in Italia non vi è una nazionalità che predomini nettamente. Tuttavia, i marocchini sono il gruppo nazionale più numeroso – circa 158.000, ossia l'11,6% del totale degli stranieri –, seguito dagli albanesi (144.000), dai rumeni (75.000), dai filippini e dai cinesi (dati al 31 dicembre 2001). I marocchini hanno iniziato ad arrivare in Italia quasi trenta anni fa. La loro relativa numerosità e visibilità li hanno resi figure emblematiche dell'immigrazione straniera in Italia.

I marocchini sono presenti sull'intero territorio nazionale, ma sono più numerosi nel Nord Italia e proporzionalmente meno presenti nel Centro e nel Sud. Si tratta di una immigrazione ancora prevalentemente maschile, sebbene con una buona presenza di donne (32%) e di minori. I residenti in Italia da oltre cinque anni sono piuttosto numerosi (61%). È quindi una collettività che si stabilizza e sta dando vita a una seconda generazione. I marocchini, semplificando il quadro, sono soprattutto lavoratori manuali poco o semi-qualificati dell'industria e dei servizi. Sono però abbastanza numerosi coloro che hanno avviato attività in proprio (20% di tutti i permessi di soggiorno per lavoro autonomo) (Caritas, 2002).

1.2. Caratteristiche delle tre aree prescelte per la ricerca in Italia

Il sistema economico italiano è notoriamente molto differenziato sul territorio. La tradizionale partizione in tre macroaree, le così dette “tre Italie” (Bagnasco, 1977), può essere ulteriormente articolata e specificata, a seconda dei settori produttivi e delle prospettive di indagine. Macroregioni, distretti industriali, aree sviluppate e aree arretrate disegnano un mosaico composito e variegato di sistemi produttivi, radicati a loro volta in diversi sistemi sociali locali. In questa situazione non è sorprendente che anche l'immigrazione si modelli diversificandosi sulla variegata realtà preesistente, introducendovi però caratteri nuovi, quindi ulteriori differenziazioni.

Le ricerche sull'inserimento degli immigrati in Italia hanno da tempo individuato la forte variazione sul territorio delle caratteristiche dei migranti e delle logiche del processo di insediamento (Zanfrini, 1998; Ambrosini, 2001a). Muovendosi tra i vincoli e le opportunità che trovano in ogni sistema locale, scoprendo spazi per inserirsi o possibilità di innovazione, gli immigrati complicano a loro volta questo mosaico.

Vista la diversificazione del mercato del lavoro degli stranieri in Italia, è difficile rilevare la discriminazione nelle sue molte forme sull'intero territorio. Abbiamo quindi focalizzato l'attenzione su poche aree rilevanti, anche se non statisticamente rappresentative del quadro nazionale. Il metodo dell'ILO indicava di privilegiare territori in cui vi fosse un'alta concentrazione di immigrati e una vivace domanda di manodopera nell'industria e nei servizi. Considerazioni pratiche hanno consigliato di non scegliere un'area – come un distretto industriale – troppo piccola per fornire un numero e una varietà sufficienti di domande di lavoro in un arco di tempo ragionevole, e di non disperdere le prove su un territorio troppo vasto.

La scelta è caduta quindi su tre grandi città che offrivano al contempo un mercato del lavoro ampio, eterogeneo e dinamico, una forte presenza di immigrati, in particolare di marocchini, e che si presentavano con caratteri socioeconomici di base abbastanza diversificati. Si tratta di Torino nel Nord, di Roma nel Centro e di Napoli nel Mezzogiorno. Le schede seguenti presentano in sintesi alcune caratteristiche sociali ed economiche delle città prescelte.

1.2.1. Torino

Torino ha attualmente 897.000 abitanti. La popolazione crebbe rapidamente negli anni Cinquanta e Sessanta in seguito alla forte immigrazione da altre regioni, specialmente dal Mezzogiorno, sino ad arrivare ad avere 1.200.000 abitanti. Gli immigrati italiani erano richiamati dalla domanda di manodopera delle grandi imprese fordiste della città, in primo luogo la FIAT. In seguito, a partire dagli anni Settanta, i residenti in città sono diminuiti, distribuendosi nell'area metropolitana che conta oggi in totale circa 1.700.000 abitanti.

La popolazione della città è piuttosto anziana, più della media nazionale. Il 21,4% dei residenti ha oltre 64 anni. I minori di 18 anni sono invece il 10,4% della popolazione. Di conseguenza anche a Torino la domanda di assistenza per gli anziani è in aumento e molti immigrati stranieri, specialmente donne dell'Europa orientale e del Perù, svolgono queste attività. Le famiglie hanno in media 2,17 componenti, contro una media nazionale di 2,6 (dati ISTAT 2001).

Proprio nel periodo in cui si è svolta questa ricerca era in corso una seria crisi dell'industria automobilistica dominante, la FIAT, e di conseguenza delle imprese dell'indotto: il tessuto produttivo della città è però abbastanza diversificato e quindi non si è registrato un blocco complessivo nelle assunzioni. Le assunzioni nel settore terziario sono le più numerose da diversi anni. Torino resta comunque uno dei maggiori centri industriali d'Italia, pur con una forte presenza di attività terziarie. L'inizio delle grandi opere di costruzione legate alle Olimpiadi invernali del 2006 e alla linea ferroviaria ad alta velocità con Milano hanno inoltre fatto crescere la domanda di manodopera nell'edilizia e nelle attività collegate.

Addetti nelle unità locali* per settore a Torino, 2001

Settori	Valori assoluti.	Valori %
Industria	76.298	22,3
Commercio	63.299	18,5
Altri servizi	131.223	38,3
Istituzioni	72.045	21,0
Totale	342.865	100,0

* Luoghi fisici in cui viene svolta attività industriale, commerciale o terziaria.

Fonte: Istat, dati provvisori Censimento 2001

L'ultimo dato disponibile, relativo al 2002, indica che in città erano state avviate nel corso dell'anno oltre 100.000 pratiche di assunzione, i quattro quinti delle quali nei servizi. Un terzo degli avviamenti riguarda gli impiegati, mentre i gruppi degli operai qualificati e degli operai non qualificati pesano per il 30% ciascuno. Vi è inoltre una piccola quota di apprendisti. Gli avviamenti di stranieri sono stati circa 8.000. Il tasso di disoccupazione è del 6,2%, relativamente elevato, ma come in tutta Italia molti iscritti alle liste di disoccupazione non sono effettivamente in cerca di lavoro.

In città risiedevano all'inizio del 2003 oltre 46.000 stranieri, in costante crescita (erano 12.000 dieci anni prima). I cittadini del Marocco erano il gruppo più numeroso, quasi 11.000, seguiti

da rumeni, peruviani e albanesi. Bisogna però considerare che oltre 35.000 stranieri senza permesso di soggiorno hanno presentato domanda di regolarizzazione in provincia di Torino. Le procedure di regolarizzazione sono in corso proprio nel 2003 e quindi non è ancora possibile fornire un bilancio definitivo, ma è già noto che il numero di immigrati regolari marocchini, anche se aumenterà di almeno un migliaio, è ormai sopravanzato da quello dei rumeni.

1.2.2. Roma

La popolazione residente a Roma a fine 2001 era di 2.802.500²⁶ persone, i maschi erano il 47,5% e le femmine il 52,5%. La popolazione al di sotto dei 13 anni di età era pari all'11,9% del totale, con un lieve incremento rispetto al 1997 (11,6%). Gli over 65 sono invece aumentati nel periodo 1997-2001, passando dal 16,3 al 18% del totale. Da questi dati (e dal tasso di partecipazione al mercato del lavoro) discende un tasso di dipendenza economica che nel 1997 era pari al 38,6%, divenuto 42,7% nel 2001.

Le donne romane che lavorano aumentano in maniera costante: la popolazione attiva femminile è passata tra 1997 e 2001 dal 35,1 al 38%, con un andamento nel biennio 2000-2001 quasi speculare a quello maschile che diminuisce leggermente (+0,9%, +0,6%).²⁷

Questa prima serie di dati segnala un dato importante per quanto riguarda l'inserimento al lavoro della manodopera straniera: come nelle altre grandi città italiane, la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, l'invecchiamento della popolazione, i tempi di vita generano una domanda privata di servizi domestici e di cura che, in larga e crescente parte, viene soddisfatta da lavoratrici e lavoratori immigrati.

Per quanto riguarda la struttura produttiva, l'ultimo censimento (2001) registra 187.862 unità locali per 968.174 unità lavorative. Le unità produttive occupano in media 5,2 addetti; l'unico settore che ha conosciuto un incremento occupazionale rispetto al censimento precedente (1991) è quello dei servizi (+2,8%), mentre il totale degli addetti è sceso dello 0,1%.

Addetti, comune di Roma, 1981-2001

Settori	1981	1991	2001*	Variazioni % 1981-1991	Variazioni % 1991-2001
Industria	161.440	151.460	145.653	-6,2	-3,8
Commercio	204.724	167.842	153.773	-18,0	-8,4
Altri servizi e Istituzioni	517.962	650.308	668.748	25,6	2,8
Totale	884.126	969.610	968.174	9,7	-0,1

* Dati provvisori Censimento 2001

La ripartizione dell'occupazione per settori produttivi – tra parentesi il dato relativo all'Italia – mostra che gli addetti all'industria erano il 15% (33), quelli al commercio il 15,9% (17,8), quelli agli altri servizi il 42,3% (29,5) e gli occupati nelle istituzioni il 26,8% (19,7). È evidente la vocazione largamente terziaria della città e l'incidenza tutto sommato relativa dell'occupazione nelle istituzioni (molte città del Mezzogiorno, ma anche Firenze, hanno percentuali più alte, mentre Bologna è di poco inferiore).

²⁶ La maggior parte dei dati riportati in questa scheda sono desunti dal Censimento 2001; le altre fonti sono riportate in nota o nel testo.

²⁷ OPER, *Rapporto sull'economia romana 2001*, Roma, 2001.

Nei settori produttivi predominano i servizi di vario genere e il comparto delle costruzioni (tradizionalmente forte, e nel 2001 ancora rafforzato dagli effetti delle opere pubbliche messe in cantiere per il Giubileo 2000).

Imprese della provincia di Roma per settore produttivo, 2001

Settore produttivo	Valori assoluti	Settore produttivo	Valori assoluti
Agricoltura, caccia e silvicoltura	16.270	Alberghi e ristoranti	17.185
Attività manifatturiere	37.287	Trasporti, magazzinaggio	16.864
Costruzioni	46.210	Sanità e altri servizi sociali	2.152
Commercio al dettaglio e all'ingrosso	109.899	Altri servizi sociali e alla persona	22.191

Fonte: Elaborazione EU.R.ES su dati Infocamere

I valori percentuali relativi ai settori produttivi ci segnalano come il peso di alcuni tra questi sia determinante: l'edilizia, i servizi alla persona, il commercio e il turismo sono, per quanto riguarda l'argomento di questo rapporto, tutti ambiti produttivi nei quali la domanda (e la presenza) di manodopera straniera è molto forte.

Composizione percentuale delle imprese della provincia di Roma per alcuni settori di attività, 2001

Settore	Valori %
Industria	11,0
Costruzioni	13,0
Commercio	36,9
Alberghi e ristoranti	5,8
Trasporti e logistica	6,4
Servizi alle imprese e alla persona (non finanziari)	15,1

Fonte: OPER, Rapporto sull'economia romana 2001, Roma, 2001

Roma è il primo polo di attrazione di immigrati in Italia, per ragioni che esulano anche dalla capacità di assorbimento di manodopera: il più grande aeroporto del paese; la presenza del Vaticano (nel 2001, dei 48.000 permessi per motivi religiosi 38.000 erano stati concessi nel Lazio²⁸, a Roma questo tipo di permesso raggiunge il 18% del totale); il passaggio dei richiedenti asilo, che si installano a Roma, luogo delle istituzioni e di consistenti comunità straniere che garantiscono un'accoglienza extraistituzionale.

Gli stranieri residenti a Roma (meno di quelli soggiornanti) alla data dell'ultimo censimento erano 186.481; il 47,9% erano maschi, l'8,8% sotto i 14 anni. Secondo la Caritas, i soggiornanti alla stessa data erano 212.095, di essi il 46,4% aveva un permesso di soggiorno per lavoro subordinato, il 3,6% per lavoro autonomo, il 18,2% per famiglia.

Come per il resto del paese, a Roma non c'è una presenza preponderante di qualche comunità: solo quattro comunità superavano nel 2001 le 10.000 presenze (filippina, rumena, albanese, polacca). Tra le altre comunità più grandi vanno segnalate quelle del Bangladesh, del Perù, dell'India, del Marocco e della Cina.

I settori di inserimento lavorativo più importanti sono senza dubbio quello dei lavori di cura (soprattutto per le donne) e dell'edilizia (per gli uomini dell'Est). Negli ultimi anni è in costante crescita la presenza di lavoratori stranieri nei servizi (pulizie, commercio, turismo e ristorazione, facchinaggio e trasporti). Va segnalato l'aumento dei lavoratori stranieri che operano a contatto con il pubblico, cosa che fino a tre o quattro anni fa era meno frequente.

²⁸ Caritas, *Immigrazione. Dossier statistico 2002*, Roma, Nuova Anterem, 2003.

In questo contesto, la presenza marocchina è andata diminuendo (4.400 permessi di soggiorno, ottava comunità per consistenza, mentre nel 1992 era la terza). Il dato numerico è rimasto costantemente tra le 4.000 e le 5.000 unità a partire dal 1996 a oggi, ma l'aumento della presenza straniera in assoluto e la diminuzione dei flussi dal Marocco verso Roma hanno determinato questa minore quota percentuale. Come per altri gruppi nazionali (segnatamente alcuni gruppi nazionali provenienti dall'Africa) la capacità di attrazione del mercato del lavoro del Nord, con posti di lavoro più stabili nell'industria manifatturiera, ha determinato un calo della presenza di alcune comunità. A differenza di alcune comunità che, per tipo di inserimento nel mercato del lavoro (lavori di cura), risiedono a Roma città, alcune comunità dell'Est (rumeni, polacchi) e i marocchini risiedono anche in provincia (dove si collocano pure nel settore agricolo, oltre che nell'edilizia e nel lavoro autonomo ambulante).

A Roma va poi segnalata la presenza di un numero che oscilla tra 5.000 e 7.000 imprese avviate da persone straniere. Queste imprese sono il frutto di due percorsi diversi: la spiccata vocazione imprenditoriale di alcune comunità (cinese, indiana, bengalese, pakistana) e la vicenda migratoria di lavoratori stranieri che, dopo anni di esperienza in un settore, decidono di avviare un'impresa nel contesto lavorativo che conoscono.

Tutti questi numeri andranno rivisti alla luce dei risultati della regolarizzazione attualmente in corso, visto che a Roma sono state presentate più di 100.000 domande.

1.2.3. Napoli

La città di Napoli ha una popolazione residente di 1.000.470 abitanti: si registra dunque, rispetto al censimento del 1991, una diminuzione pari al 6,3%. Come per altre città, oltre al fenomeno della denatalità, sembra che vi sia stato un esodo verso l'hinterland. Tale esodo è ascrivibile prevalentemente a due fattori: la presenza, nel capoluogo campano, di un mercato immobiliare asfittico e non alla portata di tutti e la disponibilità nell'hinterland di abitazioni più a buon mercato. L'aumento demografico verificatosi nei comuni della cintura urbana, infatti, è da correlarsi in parte anche a questo fenomeno. Ciononostante, a Napoli la densità abitativa rimane sempre alta rispetto a quella delle grandi città italiane ed europee (8.550 ab./kmq. a fronte del dato nazionale di 191 ab./kmq.).²⁹

L'analisi delle classi di età evidenzia inoltre che il decremento riguarda in particolar modo i minori e i giovani. Sebbene si riscontri anche a Napoli una tendenza alla diminuzione del peso di queste classi di età, la popolazione infantile (0-14 anni) e quella minorile (0-17 anni) rappresentano rispettivamente il 18 e il 22% della popolazione residente a fronte di valori nazionali del 14,5 e del 17,7%.³⁰

Gli anziani hanno un peso del 15,2% sul totale dei residenti. Circa il 40% è costituito da coloro che hanno più di 75 anni, e questo indica un miglioramento delle condizioni di vita di tale fascia di età. L'incidenza della quarta età è maggiore della media regionale, ma inferiore a quella nazionale³¹. La quarta età è, inoltre, costituita per la maggior parte da donne ed è anche accompagnata dalla comparsa delle malattie, dall'instabilità della salute e dalla progressiva non autosufficienza che colpisce i maschi nel 17,5% e le femmine nel 21,8%.³²

²⁹ ISTAT, 1999. Dati disponibili all'indirizzo www.demo.istat.it.

³⁰ ISTAT, 2001. Dati disponibili all'indirizzo www.demo.istat.it.

³¹ ISTAT, 2001. Dati disponibili all'indirizzo www.demo.istat.it.

³² Piano sociale di zona, I annualità, ambito N18.

Tornando ai minori, l'andamento della classe 0-15 anni riflette la tendenza nazionale e regionale. Infatti, in questa classe di età si registra un decremento di popolazione del 12,2% rispetto al 1991. Complessivamente, nel 2001 i minori (0-17 anni) a Napoli rappresentano il 22% della popolazione residente. I giovani di età fino a 29 anni costituiscono il 17,6%.³³ Ne consegue che Napoli è una città molto giovane.

Il numero delle famiglie, in linea con la tendenza nazionale e contrariamente all'andamento della popolazione, registra un incremento, con un valore pari al 18,4% in più rispetto al censimento del 1991.³⁴

Nel corso degli anni Novanta, le trasformazioni sociali e culturali hanno determinato un cambiamento nella struttura delle famiglie italiane e nella loro differenziazione tipologica. Anche a Napoli come in altre aree del paese, infatti, si riscontra un aumento nel numero complessivo e una diminuzione nel numero di componenti. Le famiglie sono più «piccole» e sono in forte aumento le famiglie unipersonali. Queste costituiscono il 25% del totale e, stando alle fonti più recenti sono composte sia da anziani che da donne.³⁵

Napoli, inoltre, si caratterizza per un numero più elevato di componenti familiari costituito da minori; un livello medio di istruzione più basso, specie in alcune aree della città; fenomeni di devianza, anche in età adulta, che espongono le famiglie a seri problemi di povertà³⁶. Infine, le donne risultano maggiormente esposte, visto che o non entrano mai nel mercato del lavoro o, non riuscendo a conciliare lavoro e scelte familiari, interrompono precocemente la carriera lavorativa.

La provincia di Napoli più di altre aree registra un incremento di giovani in cerca di prima occupazione. Ai giovani vanno aggiunte le persone espulse in anticipo dal mercato del lavoro per effetto del processo di deindustrializzazione. Nel 2001 il tasso di disoccupazione è pari al 26,4% a fronte di un tasso regionale del 22,5; le donne disoccupate rappresentano il 38,3% a fronte del 13% registrato in Italia³⁷.

Per quanto riguarda la struttura economica, le più recenti rilevazioni mostrano come la città di Napoli si caratterizzi per la presenza di servizi avanzati. L'elevata concentrazione di attività nel settore terziario, sia privato sia pubblico (università, CNR, oltre a numerose attività professionali), fanno dell'area la più ricca dopo le economie turistiche.

Nel capoluogo campano si registra la maggiore concentrazione di attività di impresa. Napoli, con 59.624 unità locali di produzione, assorbe da sola il 40,6% del totale provinciale³⁸.

Anche gli addetti alle unità locali si concentrano a Napoli per il 46,5% del dato provinciale³⁹. Il rapporto tra il numero di addetti e il numero di unità locali (3,4), inoltre, mostra una tendenza a insediamenti di piccolissime dimensioni.

³³ ISTAT, 2001. Dati disponibili all'indirizzo www.demo.istat.it.

³⁴ ISTAT, 1999. Dati disponibili all'indirizzo www.demo.istat.it

³⁵ Piano sociale di zona, I annualità, ambito N18.

³⁶ Piano sociale di zona, I annualità, ambito N18.

³⁷ ISTAT, 2001. Dati disponibili all'indirizzo www.demo.istat.it.

³⁸ Censimento intermedio industria e servizi, ISTAT 1996.

³⁹ Censimento intermedio industria e servizi, ISTAT 1996.

La distribuzione delle unità locali per attività economica restituisce un quadro dell'area fortemente caratterizzato dalla presenza del settore commerciale. Con 26.340 unità locali e 48.913 addetti, esso supera sia il settore dei servizi, anche avanzati (13.835 unità locali e 36.478 addetti), sia quello manifatturiero (6.073 e 31.962).⁴⁰

L'immigrazione straniera a Napoli, nell'ultimo decennio, è in forte crescita. Essa ha assunto caratteristiche diverse nel tempo, a volte anche con cambiamenti estremamente rapidi determinati da una molteplicità di fattori economici, politici e sociali interni ed esterni al nostro paese. La presenza di immigrati a Napoli si è modificata sia in termini quantitativi che per le caratteristiche dei modelli migratori emergenti. Infatti sono via via mutati i gruppi etnici-nazionali presenti, la loro composizione per classi di età, sesso, titolo di studio, oltre che per altre caratteristiche sociali.

Nel 2000 si registrava in città un incremento della popolazione straniera residente del 174,8% pari a 14.666 unità⁴¹. Se nel primo periodo dell'immigrazione Napoli (la regione in generale) si caratterizzava principalmente come città di passaggio, negli ultimi anni per alcuni gruppi è diventata un luogo, una zona di residenza stabile; ciò risulta evidente dall'aumento dei ricongiungimenti familiari, dalla presenza di nuclei familiari e dei bambini che attualmente sono inseriti nelle scuole materne ed elementari. Sul totale degli immigrati residenti, il 14,4% è costituito da minori, in prevalenza srilankesi, filippini, sudamericani e nell'ultimo periodo anche cinesi⁴².

Il numero degli stranieri è ovviamente più elevato: stime recenti indicano altri 20.000 immigrati temporaneamente presenti e irregolari.

Gli immigrati più numerosi, per quel che riguarda il continente asiatico, provengono dallo Sri Lanka e dalle Filippine e svolgono lavori nel settore domestico e nella cura delle persone. Nell'ultimo periodo sono in costante aumento gli immigrati cinesi che lavorano nel commercio. Quanto all'Africa, la comunità più numerosa proviene da Capo Verde, seguita dagli originari della Somalia. Sono inoltre presenti immigrati del Marocco, della Tunisia, dell'Algeria, del Senegal e della Costa d'Avorio. Infine, si registra in città una presenza crescente di immigrati provenienti dai paesi dell'Est: Polonia soprattutto, ma anche Albania, Ucraina e Romania.

I marocchini rappresentano una delle comunità straniere di più antico insediamento; la loro presenza appariva già consistente nella seconda metà degli anni Settanta. Dai dati forniti dall'Anagrafe cittadina relativi all'anno 2003 risultano 152 residenti di nazionalità marocchina. Il gruppo appare composto in prevalenza da uomini, ma negli ultimi anni la presenza delle donne comincia a essere significativa. Le marocchine sono in prevalenza coniugate e non sempre si dedicano ad attività lavorative; quelle che lavorano sono spesso arrivate a Napoli sole e sono impiegate nei lavori domestici a ore.

La componente irregolare maschile è difficilmente quantificabile: in primo luogo perché è molto dispersa sul territorio della regione, in secondo luogo perché è piuttosto mobile e quindi c'è il rischio di contare più volte lo stesso lavoratore che si sposta quotidianamente da un comune all'altro. I marocchini, come le altre comunità provenienti dai paesi del Maghreb, risiedono nella stragrande maggioranza dei casi nei comuni della provincia, in particolare

⁴⁰ Censimento intermedio industria e servizi, ISTAT 1996.

⁴¹ ISTAT, 1999. Dati disponibili all'indirizzo www.demo.istat.it.

⁴² ISTAT, 1999. Dati disponibili all'indirizzo www.demo.istat.it.

nell'area vesuviana e nell'agro aversano; anche coloro che lavorano a Napoli in genere non vi risiedono. Nonostante ciò, trascorrono la maggior parte del loro tempo libero in città, specie nell'area circostante piazza Garibaldi – dove si concentrano i ristoranti arabi, i negozi che vendono prodotti tipici del proprio paese –, la piazza dove tutti i marocchini che si dedicano ad attività commerciali con la Francia e il Marocco si recano per acquistare all'ingrosso la propria merce (scarpe, abbigliamento), luogo ideale per incontrare amici e conoscenti.

Nella seconda metà degli anni Novanta è cresciuta la presenza di bambini, soprattutto marocchini, sia arrivati direttamente dal paese di origine tramite i ricongiungimenti familiari sia nati in Italia. Negli ultimi anni sono aumentate le nascite da matrimoni misti con donne italiane o dell'Est europeo. In generale comunque le famiglie sono poco numerose, mentre esse sono più presenti nelle regioni del Nord dove le condizioni di inserimento lavorativo e abitativo risultano migliori.

2. Organizzazione della ricerca sul campo

Il metodo dell'ILO per lo studio della discriminazione dei lavoratori immigrati nasce dalla tradizione degli esperimenti naturali in sociologia. Il ricercatore cerca di mantenere sotto controllo una variabile stimolo introdotta in una situazione per il resto del tutto reale e normale della vita sociale. Un'impresa comunica l'intenzione di procedere alla selezione di nuovo personale da assumere sul libero mercato, ovvero scegliendo un canale aperto a candidature non predefinite. Due persone che fanno parte del gruppo di ricerca (gli "attori") si propongono per rispondere all'opportunità. La situazione è manipolata in modo che i due attori si presentino con caratteristiche personali e professionali particolarmente adatte al compito da svolgere e sostanzialmente equivalenti⁴³, salvo che per la nazionalità. Essi seguono la stessa procedura e tengono lo stesso comportamento. Poiché, in genere, può essere assunta una sola persona, è molto probabile che uno dei due sia scartato (ma possono essere rifiutati o accettati entrambi). La procedura viene ripetuta in un numero elevato di casi. Se l'origine nazionale è una variabile che non influenza la scelta, un candidato dovrebbe essere preferito più o meno lo stesso numero di volte dell'altro. Se invece si rileva una sistematica preferenza per il candidato di una certa nazionalità – essendo state rese pari le altre condizioni che si presume influenzino la scelta – si può assumere che l'origine nazionale abbia svolto il ruolo di criterio selettivo. La metodologia dell'ILO stabilisce che quando la differenza negli esiti negativi delle prove per una delle due nazionalità supera il 15% rispetto all'altra, si può ritenere che esista discriminazione. Non è quindi il trattamento non equo nei confronti di un attore nei singoli contatti a indicare la possibile esistenza di discriminazione su base nazionale, ma la differenza fra i risultati complessivi dei due gruppi, italiani e marocchini.

Il metodo adottato esige che i due attori si presentino con caratteristiche e comportamenti equivalenti e siano messi in condizione di seguire procedure le più simili possibili. La conduzione tecnica dell'indagine richiede che si creino e si mantengano queste condizioni per tutta la durata delle prove.

Stabilito il disegno della ricerca, il gruppo di lavoro si è formato e organizzato. La sede centrale della ricerca è stata fissata presso la sede di FIERI a Torino. Essa assicurava il coordinamento generale, i contatti con l'ILO e il supporto amministrativo, tecnico e metodologico ai gruppi locali. Un ricercatore è stato incaricato di dirigere l'indagine sul campo nel suo insieme.

⁴³ Ovviamente evitando che la somiglianza sia così pronunciata da far nascere il sospetto della manipolazione.

Per ognuna delle tre città è stato individuato un responsabile locale (city director), incaricato di individuare e selezionare gli attori e di coordinare e controllare il loro lavoro, in collaborazione con il coordinatore centrale. Il responsabile locale doveva inoltre redigere le schede relative a ciascuna prova e presentare regolari relazioni sullo svolgimento del lavoro.

I responsabili locali erano tre persone con esperienza come ricercatori sul tema dell'immigrazione, ma anche in possesso di competenze nella gestione di gruppi di lavoro e di conoscenze pratiche sul funzionamento del mercato del lavoro locale. Uno di essi è cittadino marocchino. Data la distanza spaziale fra le tre città e la diversità delle situazioni, il lavoro dei responsabili di città si è dimostrato fondamentale per il buon andamento dell'indagine.

Tutta la documentazione sulle precedenti ricerche dell'ILO e il manuale metodologico di Frank Bovenkerk sono stati tempestivamente forniti ai tre responsabili di città.

Il lavoro è stato avviato con una riunione a Torino il 18 e 19 ottobre 2002. Hanno partecipato i responsabili dell'attività per conto dell'ILO, il prof. Frank Bovenkerk, Rafael Perez Molina, dell'équipe che ha realizzato la ricerca in Spagna, e tutti i ricercatori coinvolti per conto di FIERI. Nel corso di essa sono stati presentati e discussi il metodo della ricerca, i particolari adattamenti ai contesti nazionali studiati nelle precedenti ricerche, le difficoltà emerse e le soluzioni adottate di volta in volta. Sono state altresì concordate le specifiche modalità di realizzazione della ricerca in Italia.

Nelle settimane successive i responsabili di città hanno selezionato gli attori per le prove, in collaborazione con il coordinatore centrale. La selezione ha richiesto qualche tempo perché gli attori dovevano presentare caratteristiche adeguate e simili. Inoltre dovevano essere disponibili a svolgere un lavoro piuttosto impegnativo per tutto il periodo necessario. Bisogna considerare che in Italia vi sono relativamente pochi studenti universitari marocchini, ampiamente utilizzati nelle altre ricerche nazionali. In cambio veniva loro offerta una remunerazione adeguata per il periodo di svolgimento della ricerca.

Alla fine si sono potuti individuare in ogni città due italiani – quasi sempre studenti universitari – e due marocchini con caratteristiche comparabili. Diversi attori, in particolare i marocchini, avevano in precedenza svolto lavori semi-qualificati, per cui avevano un'esperienza personale sia nella ricerca di lavoro, sia nello svolgimento di queste attività lavorative. Gli attori marocchini parlavano tutti bene l'italiano (ma con accento riconoscibile); comunque la padronanza della lingua non è sembrata influire sulla scelta discriminante. Alcuni attori hanno preferito utilizzare nomi falsi nelle prove⁴⁴, mentre tutti gli altri hanno usato i loro veri nomi.

Agli attori sono state spiegate le finalità della ricerca, fornite le indicazioni di metodo e illustrate le procedure di svolgimento delle prove in appositi incontri con i responsabili di città e il coordinatore centrale. Grazie alla disponibilità di alcuni imprenditori e di esperti in materia di collocamento al lavoro, sensibili al problema della discriminazione, gli attori hanno ricevuto una istruzione sulle procedure migliori per essere accettati come candidati a occupare un posto di lavoro. Sono state loro illustrate le principali mansioni e i macchinari rispetto ai quali avrebbero dovuto dimostrare un minimo di dimestichezza. È ovvio che questa sommaria preparazione non permetteva di superare prove pratiche, ma ha comunque consentito di

⁴⁴ Perché prevedevano di dover cercare veramente lavoro in seguito.

“reggere la scena” durante le telefonate e i colloqui, sino a farsi proporre l’assunzione in diversi casi.

È stato particolarmente importante per il buono svolgimento della ricerca poter contare su una sede stabile in ogni città, ove il gruppo potesse riunirsi, selezionare gli annunci, stabilire un primo contatto da un telefono fisso, registrare le telefonate e conservare tutta la documentazione⁴⁵. A Torino la sede è stata fornita da FIERI, a Napoli dall’ANOLF, mentre a Roma, dopo qualche iniziale difficoltà, si è utilizzata l’abitazione di uno degli attori.

Come previsto nel progetto di ricerca, le prove si sono svolte prima a Torino, dal 17 febbraio al 18 aprile 2003, in seguito a Roma, tra il 7 aprile e il 24 giugno, e a Napoli, tra l’8 aprile e il 20 giugno. La sfasatura temporale delle prove ha permesso alle ultime due città di mettere a frutto l’esperienza di Torino, agevolando il lavoro e rendendo più omogenee le procedure.

I responsabili di città e il gruppo di coordinamento FIERI hanno assicurato una costante attività di coordinamento e di supervisione delle prove. Una riunione intermedia con i responsabili dell’ILO per verificare lo stato di avanzamento dei lavori e valutare i primi risultati si è tenuta a Roma il 22 maggio 2003.

3. Procedure per l’individuazione della domanda di lavoro

Una questione fondamentale era come individuare le imprese interessate a selezionare lavoratori italiani e stranieri in vista dell’assunzione. Alcuni canali, in particolare gli uffici di collocamento pubblici e le agenzie di lavoro interinale, erano da escludersi in partenza, perché non compatibili con il metodo o con i tempi dell’indagine. Le segnalazioni personali non erano utilizzabili perché, per definizione, richiedono legami di conoscenza o parentela con determinate persone. L’invio di un curriculum vitae a numerose imprese per questo tipo di lavori era una procedura inusuale e di esito troppo incerto nel breve periodo.

Restavano due canali efficienti per cercare posti di lavoro (“offerte di lavoro”, come sono chiamate nel linguaggio comune, con una significativa inversione rispetto ai termini tecnici): gli annunci sui giornali e la presentazione diretta presso imprese che fossero interessate ad assumere.

Nelle tre città si pubblicano, due o tre volte la settimana, alcuni periodici specializzati in inserzioni che riportano, tra gli altri, numerosi annunci di ditte in cerca di personale. Si tratta in genere di annunci pubblicati gratuitamente e relativi a lavori poco o semi-qualificati. La ricerca di personale qualificato avviene invece sui quotidiani nazionali con inserti a pagamento, sovente curati da agenzie specializzate.

L’unica difficoltà pratica sorta dall’uso delle inserzioni sui giornali, a parte la necessità di selezionare quelle pertinenti, è stata che gli annunci nuovi in ogni edizione non erano molto numerosi e questo ha allungato un poco i tempi di svolgimento delle prove.

La presentazione diretta degli attori presso le ditte è stata utilizzata in qualche caso, ma si è rivelata poco praticabile perché occorreva comunque sapere chi cercava lavoratori, e questa informazione non viene normalmente diffusa da coloro che la posseggono. Come si vedrà, il

⁴⁵ Ogni telefonata è stata registrata e per ogni tentativo effettuato (comprese le prove non valide) è stata redatta dal responsabile del gruppo una scheda dettagliata con la descrizione di ciò che è avvenuto in ogni fase.

numero di prove nel settore edile è stato più ridotto del previsto proprio perché le assunzioni in questo settore avvengono attraverso il passaparola e occorre quindi essere inseriti nel “giro” per sapere ove rivolgersi.

Sul piano metodologico va invece segnalato un limite rilevante. È noto che, in Italia come altrove, i canali utilizzati dalle imprese per cercare manodopera variano a seconda dei settori, dei profili professionali richiesti e della congiuntura economica. Anche le condizioni locali influenzano le procedure. Soprattutto, le imprese di maggiori dimensioni usano canali e procedure diverse rispetto alle piccole e medie imprese. Ne risulta quindi un mercato del lavoro assai segmentato, con comparti talora poco o nulla comunicanti e ampie aree poco trasparenti.

Una indagine dell’ISFOL sui canali di ricerca della manodopera utilizzati dalle imprese in alcune province italiane ha recentemente fornito questi dati per il complesso del campione di imprese intervistate (tabella 17):

Tabella 17 – Modalità di reclutamento del personale utilizzate dalle imprese intervistate (risposte multiple; valori %)

CPI (Centri per l’impiego)	16
Altri enti (Comuni, Informagiovani, scuole)	5
Agenzie private	10
Agenzie interinali	18
Concorsi	5
Inserzioni su giornali, radio e tv locali	16
Inserimento nel proprio sito web	5
Contatti parentali o amicali	51
Altro	16

Fonte: ISFOL, 2003, p. 49

Si nota che le inserzioni sui giornali pesano relativamente poco. Il ricorso a canali di conoscenza diretta dell’imprenditore o dei dipendenti già presenti nella ditta prevalgono nettamente, specie nelle piccole imprese e nel Mezzogiorno. Una ricerca attualmente in corso in provincia di Torino conferma il ridotto utilizzo delle inserzioni per la selezione del personale e il largo ricorso alle segnalazioni dirette.

Il fatto che le opportunità di lavoro da noi individuate originino da una sola fonte, limitata e parziale, impedisce di considerare i risultati ottenuti come statisticamente rappresentativi della situazione più generale del reclutamento dei marocchini in ciascuna delle tre città o in Italia in generale. Abbiamo invece rilevato la discriminazione diretta rispetto alle procedure di selezione analizzate. Questa rilevazione può aprire uno spaccato, per quanto parziale, sugli atteggiamenti nei confronti del lavoro immigrato.

4. Svolgimento delle prove

Quando veniva individuata una opportunità di lavoro adeguata, due attori – un marocchino e un italiano – telefonavano al recapito indicato (o, in un ridotto numero di casi, si presentavano di persona alla ditta) a pochi minuti di distanza l'uno dall'altro. Talora il contatto iniziale non risultava possibile, perché nessuno rispondeva al telefono o perché il numero era sbagliato, o ancora perché si scopriva che la ditta era già stata contattata in precedenza dagli attori⁴⁶ (prove non valide). Nella maggior parte dei tentativi invece si è potuto contattare il potenziale datore di lavoro: se veniva risposto che il lavoratore cercato era già stato trovato o si richiedevano competenze o caratteristiche che non si erano individuate dal testo pubblicato⁴⁷ a entrambi gli attori, le prove erano considerate valide ma non utili. Se invece era possibile presentare le due candidature, lasciando i dati e il recapito telefonico di almeno uno degli attori, ovvero il datore di lavoro aveva la possibilità di compiere una prima selezione, la prova era considerata utile. I risultati degli altri studi nazionali indicavano una proporzione piuttosto alta di casi non utili sul totale delle prove valide. Il fatto che in Italia tale quota sia solo il 15,8% sembra dovuta al fatto che le telefonate sono state fatte tempestivamente, appena disponibile l'edizione del giornale con le inserzioni. Si è così limitata l'eventualità che il datore di lavoro avesse già assunto il nuovo lavoratore o avesse già raccolto un numero di candidature sufficiente.

Nelle prove utili, seguendo lo schema già illustrato, poteva quindi essere accettata solo la candidatura dell'italiano, solo quella del marocchino, oppure entrambe. Nei primi due casi la procedura veniva interrotta (essendo ormai escluso un candidato). Nell'ultimo caso si passava alla fase successiva.

Il passaggio alla seconda fase, l'invito a un incontro o colloquio con il datore, non ha presentato particolari difficoltà. L'uso ormai generalizzato dei telefoni portatili ha permesso di superare quei problemi di reperibilità degli attori che si erano posti ad altre équipes nazionali negli anni precedenti. Gli esiti possibili erano quattro: nessuno degli attori veniva invitato a un colloquio, veniva invitato solo l'italiano o solo il marocchino (e in questi primi tre casi la procedura si interrompeva), oppure entrambi venivano invitati e quindi si passava alla terza fase.

Nella terza fase, la più delicata da realizzare, si sono presentati alcuni problemi, peraltro previsti. Una parte degli incontri consisteva effettivamente in interviste condotte dall'imprenditore sulle esperienze professionali e le competenze del candidato. Veniva talora richiesta anche una prova pratica. In qualche caso gli attori sono stati invitati a presentarsi per iniziare subito a lavorare. Una relativa sorpresa è stata l'assenza di alcuni imprenditori agli appuntamenti o il fatto di doverli incontrare in locali pubblici, a riprova della informalità e della approssimazione di alcune procedure di selezione. In altri casi invece l'incontro consisteva in una spiegazione del lavoro da svolgere rivolta dal datore a un gruppo di candidati.

Si potevano avere in questa fase cinque esiti. In qualche caso non è stato possibile l'incontro perché venivano richiesti documenti o si sovrapponevano altri impegni (prove non effettuate).

⁴⁶ Molti annunci riportavano solo i numeri di telefono a cui rivolgersi e una descrizione molto generica del lavoro offerto, e venivano proposti per settimane, quindi era possibile qualche ripetizione.

⁴⁷ Ad esempio perché gli annunci facevano riferimento a figure professionali generiche, ma quando gli attori telefonavano presentandosi come giovani a inizio carriera venivano richiesti invece molti anni di esperienza. Oppure veniva precisato che si cercavano femmine e non maschi (distinzione formalmente illegale).

In altri il lavoro è stato offerto o rifiutato a entrambi gli attori. Infine, il lavoro poteva essere offerto solo all'italiano o solo al marocchino.

Per ogni prova veniva compilata sin dall'inizio una scheda che riportava tutte le informazioni note sulla ditta (nome, telefono, indirizzo, settore, dimensioni), l'ora delle chiamate, la coppia di attori, l'esito di ogni fase e una serie di annotazioni utili a ricostruire l'accaduto. Al termine della prova veniva individuato l'esito, positivo o negativo per ciascun attore. Talora è stata necessaria una più attenta discussione del caso tra gli attori e il responsabile dell'équipe per valutare l'esito.

5. Test di validità interna delle prove

Come si è detto, in ciascuna città hanno operato due coppie di attori composte da un italiano e da un marocchino. Per quanto si sia curato che i quattro attori fossero tra loro molto simili e che il loro comportamento durante le prove fosse equivalente, è possibile che, in questo come in altri esperimenti, qualche fattore non controllato possa distorcere i risultati delle prove. Senza volerlo, uno degli attori potrebbe apparire più simpatico o più affidabile dell'altro e indurre così il potenziale datore di lavoro a preferirlo. Per controllare questi effetti il metodo ILO prescrive di scambiare i componenti le coppie in corso d'opera e di applicare un test statistico, il chi quadro (χ^2) per controllare che i risultati di ciascuna coppia non debbano essere considerati distorti, ovvero significativamente più o meno favorevoli a uno degli attori (cfr. Bovenkerk, 1992, p. 30).

Se abbiamo due attori marocchini (A e B) e due attori italiani (C e D), potremo formare quattro coppie che si alterneranno nelle prove (AC; AD; BC; BD).

In teoria ogni coppia dovrebbe ottenere la stessa quota di casi di discriminazione netta (ovvero, casi in cui l'italiano è stato preferito meno i casi in cui è stato preferito il marocchino) rispetto alle prove utili effettuate (frequenze teoriche: f_t). In pratica si hanno risultati diversi (frequenze osservate: f_o).

Si applica la formula $\chi^2 = \sum \frac{(f_o - f_t)^2}{f_t}$ a tutte le righe e colonne della tabella. Calcolati i gradi di libertà della tavola ($GL = \text{numero colonne} - 1$ per $\text{numero righe} - 1$), che risultano nel nostro caso pari a 1, la apposita tabella indica che occorre un valore di almeno 3,841 per raggiungere il livello di significatività .05 (ossia una probabilità inferiore al 5% che i risultati osservati siano dovuti al caso rispetto a quelli teorici).
I dati per le quattro coppie delle tre città sono i seguenti:

Tabella 18 – Risultati delle prove per le coppie di attori in ciascuna città

Coppie di attori	Prove valide	Prove non utilizzabili	Prove utilizzabili	Italiano non accettato	Marocchino non accettato	Casi osservati di discriminazione netta (fo)	Casi attesi di discriminazione in condizione di equidistribuzione (ft)
Torino							
1	52	9	43	2	18	16	19
2	50	4	46	2	21	19	20
3	64	12	52	2	22	20	22
4	46	4	42	0	24	24	18
Totale	212	29	183	6	85	79	79
Roma							
1	51	7	44	4	20	16	20
2	52	9	43	0	21	21	20
3	49	4	45	0	26	26	20
4	50	7	43	1	18	17	20
Totale	202	27	175	5	85	80	80
Napoli							
1	58	16	42	1	13	12	14
2	54	10	44	5	16	11	15
3	55	11	44	2	23	21	15
4	52	7	45	5	20	15	15
Totale	219	44	175	13	72	59	59

Applicando a essi la formula otteniamo un valore del χ^2 pari a 2,56 per le coppie di Torino, 3,10 per Roma e 3,78 per Napoli. Tutti questi valori sono inferiori a 3,841 e non possiamo quindi attribuire le differenze osservate all'azione di fattori sistematici.

Parte III • Risultati

1. Risultati per l'Italia nel complesso

In questa sezione presentiamo i risultati complessivi dell'indagine italiana. Nelle sezioni 2 e 3 presenteremo i risultati specifici per città e per settori produttivi.

Sono state portate a termine 633 prove valide, ossia prove nelle quali è stata identificata una domanda di lavoro con caratteristiche adeguate nelle inserzioni sui giornali o tramite segnalazione diretta e si è stabilito un contatto⁴⁸ tra gli attori e il datore di lavoro. In alcuni casi tuttavia non è stato possibile presentare la candidatura di nessuno dei due attori (il posto era già occupato o le richieste erano molto diverse da quelle risultanti dall'annuncio). Questi casi sono stati in tutto 100 (validi ma non utili).

Gli altri 533 casi sono validi e utili ai fini della ricerca: su di essi viene calcolato il tasso di discriminazione.

Tabella 19 – Risultati per l'Italia nel complesso

Prima fase	
Telefonata	
1.1. Casi validi	633
1.1.1. Nessun candidato accettato (casi validi ma non utili)	100
1.1.2. Casi utili	533
a) Candidati accettati entrambi	367
b) Accettato solo il candidato nazionale	154
c) Accettato solo il candidato marocchino	12
Prima fase: Discriminazione netta (b-c)	142
Discriminazione netta (%)	26,6
Seconda fase	
Invito per una intervista	367
2.1. Nessun attore invitato	150
2.2. Entrambi gli attori invitati	135
2.3. Invitato solo l'attore nazionale	72
2.4. Invitato solo l'attore marocchino	10
Seconda fase: Discriminazione netta (2.3-2.4)	62
Discriminazione netta (%)	11,6
Discriminazione cumulata	204
Discriminazione cumulata (%)	38,3
Terza fase	
Offerta del lavoro	
3.1. Interviste a entrambi gli attori	135
3.1.1. Interviste non effettuate	12
3.1.2. Interviste effettuate	123
a) Lavoro non offerto	59
b) Lavoro offerto solo all'attore nazionale	16
c) Lavoro offerto solo all'attore marocchino	2
d) Lavoro offerto a entrambi gli attori	46
Terza fase: Discriminazione netta (b-c)	14
Discriminazione netta (%)	2,6
Discriminazione cumulata	218
Discriminazione cumulata (%)	40,9
Tasso critico di discriminazione	8,5

⁴⁸ Per semplicità chiameremo sempre il primo contatto “telefonata”, anche se in qualche caso gli attori si sono presentati di persona presso la ditta.

1.1. Risultati della prima fase: “telefonata”

Nella prima fase vi sono stati 367 casi di eguaglianza di trattamento – 1.1.2 a) “candidati accettati entrambi” – pari al 68,9% dei casi utili. In questi casi entrambi gli attori hanno potuto parlare con il datore di lavoro o con la persona incaricata, presentare la propria candidatura e lasciare il proprio nome e recapito (in genere il numero di un telefono portatile). Talora la telefonata è durata il tempo strettamente necessario a lasciare un recapito, altre volte invece ai candidati sono già state poste domande particolareggiate.

Nei restanti 166 casi vi è stato un trattamento diseguale dei due attori. In particolare, l’attore marocchino è stato preferito per 12 volte (2,3% dei casi utili), mentre l’italiano è stato preferito 154 volte (28,9%).

La preferenza per uno dei due attori rispetto all’altro si è manifestata in diversi modi, ma secondo schemi assai simili a quelli già rilevati nelle altre ricerche nazionali. Talora si è trattato di rifiuti diretti ed espliciti di accettare lavoratori stranieri, in particolare a Roma. In almeno un caso, è anche avvenuto il contrario. Nella maggior parte dei casi però il rifiuto è stato mascherato. A uno dei due attori – quasi sempre il marocchino – si è risposto che il lavoro era già stato assegnato o che il responsabile non era disponibile, mentre all’altro – in genere l’italiano, il quale chiamava pochi minuti dopo – veniva chiesto di lasciare nome e recapito o di presentarsi per un colloquio. Oppure i dati erano accettati dalla stessa persona che diceva di non essere autorizzata a farlo nell’altra chiamata. O ancora, i requisiti professionali del marocchino venivano considerati insufficienti, mentre l’italiano, che dichiarava la stessa competenza, veniva invitato a un colloquio.

In alcuni casi l’attore marocchino non è stato nettamente respinto, ma gli si è detto che sarebbe stato eventualmente richiamato in seguito, mentre all’italiano si offriva subito un appuntamento.

Ecco alcuni esempi di rifiuto diretto dell’attore straniero. Nel caso che segue è stato sufficiente l’accento arabo a far scattare la discriminazione:

Caso 9D, Roma

Industria cerca un fabbro.

Prima telefonata (attore marocchino)

Marocchino: Buongiorno, ho chiamato per il vostro annuncio sul giornale...

Datore di lavoro: Se è straniero, niente!

Seconda telefonata (attore italiano)

Italiano: Buongiorno, chiamo per l’annuncio su “Porta Portese”...

D: Sì (vengono chiesti i dati e fissato un appuntamento).

In altri casi l’insistenza del marocchino ha convinto l’interlocutore a concedere almeno una possibilità:

Caso 7, Torino

Ditta di trasporti cerca un operaio camionista per traslochi.

Prima telefonata (attore marocchino)

M: Pronto. Buongiorno. Io sono Rachid X, un ragazzo marocchino. Ho letto un annuncio...

D: No, solo... solo italiani prendiamo.

M: Anche se sono a posto i documenti, se ho avuto esperienze...?

D: Prova a chiamarmi la prossima settimana.

M: Ah, va bene.

D: Ok, ciao.

Seconda telefonata (attore italiano)

I: Sono Giuseppe X, ho letto il vostro annuncio su "Seconda mano"...

D: Sì. Ha già fatto traslochi?

I: Sì, ho fatto traslochi, ripulivo cantine, soffitte e via dicendo...

D: Hai la patente C te?

I: Sì, ho la patente C.

D: Mi dai il numero di telefono?

I: xxxx

D: Come ti chiami te?

I: Mi chiamo Giuseppe X.

D: Hai la patente C?

I: Sì, ho la patente C.

D: Ok, mi faccio sentire io. Ciao.

Caso 5C, Roma

Ristorante cerca un banchista.

Prima telefonata (attore marocchino)

M: Buonasera. Mi chiamo Khalid X. Chiamo per l'annuncio di "Porta Portese".

D: Ah, l'annuncio "Porta Portese".

M: Sì.

D: E tu come ti chiami?

M: Khalid.

D: Straniero?

M: Straniero, sì, del Marocco.

D: No... vabbé, no.

M: Perché?

D: Eh?

M: Mi scusi, perché?

D: Cioè... vabbé, sei a posto?

M: Sì, ci ho tutto in regola, permesso di soggiorno, libretto di lavoro, libretto sanitario...

D: E... di dove vieni?

M: Dal Marocco.

D: No, dove abiti?

M: Ah, qui! Vicino a Piramide.

(Viene preso il numero di telefono e viene detto che sarà richiamato dai titolari).

Seconda telefonata (attore italiano)

I: Buongiorno, chiamo per l'annuncio su "Porta Portese".

D: Eh, sì. E come ti chiami tu?

I: Ivano.

D: Ivano. E quanti anni hai?

I: Ventiquattro.

D: Di dove sei tu, qua in zona?

I: Sto a Furio Camillo.

D: E... hai mai fatto questo lavoro?

I: Sì, sì.

D: Quanti anni?

I: L'ho fatto quattro o cinque anni.

(Viene preso il numero di telefono e viene detto che sarà richiamato dai titolari).

In questi casi invece il rifiuto è dissimulato.

Caso C1, Napoli

Ditta di vestiario e corredi da donna cerca un venditore a domicilio.

Prima telefonata (attore marocchino)

M: Buongiorno, mi chiamo Khalid e ho letto il vostro annuncio su "Fieracittà" e vorrei sapere di cosa si tratta.

D: No, noi vendiamo vestiario e corredo, una cosa da donne e... Lei è straniero?

M: Sì.

D: Noi vendiamo cose da donne e cerchiamo donne che facciano le dimostrazioni. Lei è adatto a far l'uomo...

M: Capito.

D: Quindi mi spiace (...).

Seconda telefonata (attore italiano)

I: Buongiorno. Chiamo per l'annuncio di "Fieracittà" e vorrei sapere di cosa si tratta, perché non ne parla sull'annuncio.

D: Noi vendiamo vestiario e corredo.

I: Sì, io ho lavorato in un negozio di abbigliamento, per donna e per uomo.

D: Noi facciamo vendite porta a porta e paghiamo a provvigione (...).

(L'attore si dichiara interessato e viene invitato a un incontro).

A Napoli, in questo e in un altro caso (n. 33, ristorante cerca un cameriere), le due coppie di attori si sono proposte per lo stesso annuncio. Il risultato è stato che tutte e due le volte il marocchino è stato rifiutato, mentre l'italiano è sempre stato invitato a un colloquio. Abbiamo così una conferma del fatto che l'esclusione dello straniero non era casuale.

Caso 48B, Roma

Fabbrica di mobili cerca falegname.

Prima telefonata (attore marocchino)

M: Buongiorno, mi chiamo Khalid X, chiamo per l'annuncio su "Porta Portese"...

D: Ma l'abbiamo trovato già.

M: Ah, ok, grazie. Buongiorno.

D: Buongiorno.

Seconda telefonata (attore italiano)

I: Buongiorno, chiamo per l'annuncio su "Porta Portese".

D: Buongiorno. Lei è falegname, lei?

I: Sì.

(Seguono domande sull'esperienza professionale)

D: Allora le do l'indirizzo (...). Possibilmente dopo le cinque di oggi pomeriggio.

I: Va bene.

Caso 27, Torino

Ristorante cerca un lavapiatti.

Prima telefonata (attore marocchino)

M: Pronto. Sono Fouad X, sono un ragazzo marocchino, ho letto il vostro annuncio su "Seconda mano" e sono interessato.

D: Però ci siamo già aggiustati.

M: Ok, grazie.

D: Prego.

Seconda telefonata (attore italiano)

I: Pronto, mi chiamo Giuseppe X, ho letto il vostro annuncio su "Seconda mano" che cercate un lavapiatti.

D: Sì, di dove sei?

I: Sono di Torino.

D: Sei italiano, sì?

I: Sì.

D: Ah, capito... Senti, siamo una pizzeria, siamo in via X. Tu puoi passare domani sera per le diciotto. Allora puoi passare domani sera?

I: Il nome della pizzeria, scusi?

D: X.

I: È una pizzeria grossa?

D: Come gente a lavorare?

I: Sì, se si può sapere.

D: Cinque o sei.

I: Va bene, allora vengo domani sera verso le sei.

D: Va bene.

Il caso seguente documenta una forma di discriminazione su base nazionale – tanto verso l'italiano che verso il marocchino – a favore di un gruppo nazionale, i rumeni, considerati particolarmente abili e affidabili in alcune attività industriali e nell'edilizia.

Caso 38, Torino

Impresa edile cerca muratori.

Prima telefonata (attore italiano)

I: Pronto. Buongiorno, io mi chiamo Giovanni X e ho letto che cercate muratori...

D: Sì.

I: ...e volevo sapere...

D: È rumeno?

I: No, sono italiano.

D: Mi spiace...

I: Ah, prendete solo i rumeni?

D: Stiamo cercando solo rumeni con il permesso di soggiorno.

I: Ah, va bene.

D: Ciao.

Seconda telefonata (attore marocchino)

M: Pronto, sono Fouad, sono un ragazzo marocchino. Ho letto il vostro annuncio su "Seconda mano" e sono interessato.

D: Ma, guardi, noi come impresa cerchiamo solo rumeni con permesso di soggiorno. Mi spiace.

M: Ah, io per il permesso di soggiorno sì, ce l'ho. Per la lingua rumena la so. Ho lavorato con i rumeni, comunque so comunicare con loro.

D: Io le dico solo quello che mi hanno detto di dire.

M: Ah, grazie.

D: Quindi niente.

M: Grazie.

È evidente che in alcuni casi l'interlocutore non è il datore di lavoro, ma un dipendente che ha ricevuto disposizioni di rifiutare certi candidati ("Io le dico solo quello che mi hanno detto di dire", nell'ultimo esempio). D'altra parte vi sono anche imprenditori che hanno esperienze positive con i lavoratori stranieri.

Caso B5, Napoli

Ditta di recapiti cerca fattorino.

Prima telefonata (attore marocchino)

M: Buonasera. Senta, vorrei qualche informazione sull'annuncio che...

D: (con chiaro accento napoletano) Straniero?

M: Sì.

D: Per me va benissimo, per questo lavoro, non ti preoccupare. Allora ti do il numero... l'indirizzo. Preferisco gli stranieri perché gli stranieri hanno molta più voglia di lavorare dei ragazzi napoletani.

M: Ah, meno male che ci sia una persona che la pensa così!

D: Non la penso, sono sicuro. Sono vent'anni che faccio questo lavoro, e tutti i ragazzi che sono venuti a lavorare che non sono italiani hanno lavorato bene...

(Viene fissato un incontro nel quale è stato offerto il lavoro all'attore marocchino e non all'attore italiano presentatosi lo stesso giorno).

Peraltro, è anche capitato che all'attore italiano sia stato detto che era l'unico non straniero ad aver risposto all'inserzione (caso 36A, Roma, Industria metalmeccanica cerca saldatore e caso 28C, Roma, Carrozzeria cerca verniciatore).

La discriminazione netta nei confronti di uno degli attori (il marocchino, in pratica) si ottiene sottraendo il numero di prove in cui è stata accettata solo la candidatura di quell'attore dal numero di volte in cui è stata accettata solo la candidatura dell'altro attore. Con questa procedura si eliminano le preferenze dovute al caso e non alla preferenza nazionale. In questa prima fase l'attore marocchino è stato preferito 12 volte, l'italiano 154: la discriminazione netta contro il marocchino è quindi di 142 casi, pari al 26,6% dei casi utili. Questo significa che in più di una telefonata ogni quattro l'attore marocchino non ha avuto neppure la possibilità di ottenere un colloquio o di presentare le proprie capacità ed esperienze. Il rifiuto è avvenuto sulla base del nome e dell'accento, senza valutazione delle caratteristiche personali. Nei 166 casi in cui uno dei due attori è stato rifiutato la procedura si è fermata.

1.2. Risultati della seconda fase: "invito per una intervista"

In 367 casi i due attori hanno lasciato nome e recapito al datore di lavoro e sono rimasti in attesa di una convocazione. In 150 casi (41% delle prove giunte alla seconda fase) l'invito a presentarsi per una intervista non è giunto a nessuno dei due. In altri 135 casi (36,8%) l'intervista è stata proposta a entrambi, passando così alla terza fase.

Per 72 volte invece solo l'italiano è stato invitato all'intervista. Il caso contrario è accaduto 10 volte.

Caso 84, Torino – Seconda fase

Industria edile cerca ponteggiata

Alla prima telefonata vengono accettate entrambe le candidature. Dopo pochi minuti l'attore italiano viene richiamato e il datore di lavoro lo invita a un colloquio, aggiungendo che ha chiamato anche un marocchino, ma che lui non vuole assumerlo perché lavora per ditte prestigiose e non vuole fare brutta figura. Considerando evidente la discriminazione, l'attore italiano richiama la ditta prima dell'appuntamento e rinuncia. Solo a questo punto l'attore marocchino riceve a sua volta un invito al colloquio.

Nella seconda fase la discriminazione netta verso il marocchino è stata di 62 casi, pari all'11,6% delle prove utili (16,9% delle prove giunte alla seconda fase). Come accaduto negli altri studi nazionali, la discriminazione si è ridotta sensibilmente rispetto alla prima fase.

La discriminazione cumulata verso il marocchino ammonta in questa fase a 204 casi (142 + 62), pari al 38,3%.

1.3. Risultati della terza fase: "offerta del lavoro"

In 135 casi i due attori hanno avuto l'opportunità di presentarsi personalmente presso il datore di lavoro per dimostrare le loro capacità. Questa fase è stata la più delicata, perché bisognava apparire credibili nel ruolo e competenti, in un rapporto faccia a faccia con l'imprenditore. In 12 casi l'incontro non ha avuto luogo, per varie ragioni: per l'assenza del datore di lavoro agli appuntamenti, perché venivano richiesti documenti o per il sovrapporsi di altri impegni.

Gli attori hanno cercato di presentarsi preparati all'incontro: hanno predisposto un curriculum professionale attendibile e si sono procurati un minimo di conoscenza delle caratteristiche del lavoro da svolgere e dei macchinari da utilizzare. In un certo numero di casi è stata chiesta una prova di abilità e questo ha costretto l'attore a dimostrarsi non all'altezza del compito. In qualche altro caso un'intervista stringente ha ugualmente messo in luce il bluff: talora il datore di lavoro si è mostrato irritato per questo, ma altre volte ha detto che avrebbe tenuto in considerazione la candidatura se non si fossero presentati lavoratori più capaci, soprattutto per le assunzioni come apprendisti. Seguiva in genere l'invito ad attendere una nuova convocazione.

In non pochi casi, invece, con sollievo degli attori, l'intervista è stata piuttosto facile o si è ridotta a una illustrazione, talora collettiva, del lavoro da svolgere.

Caso 41, Torino – Terza fase

Ristorante cerca cameriere.

Anche in questa fase si è notata la tendenza a escludere decisamente la candidatura dell'attore straniero, mentre la candidatura dell'italiano era accettata con riserva. Nel caso specifico, l'attore marocchino, che era stato invitato a presentarsi, è immediatamente congedato perché non c'è più bisogno di lui, mentre all'italiano vengono chieste le esperienze di lavoro e la disponibilità di orario e alla fine, pur confermando che c'è già un altro cameriere in prova, il datore di lavoro dice che lo richiamerà in caso di necessità.

Caso 48, Torino – Terza fase

Magazzino di libri cerca commessi-fattorini.

In questo caso i due attori (con altri candidati) sono sottoposti a un colloquio approfondito e a una serie di test. Vengono poi spiegate a tutti le condizioni di lavoro e a questo punto, con una certa sorpresa perché la procedura seguita sembrava indicare professionalità e chiarezza nei rapporti con i futuri dipendenti, si apprende che si tratta di lavoro in nero.

Caso 71, Torino – Terza fase

Industria plastica cerca operaio qualificato.

L'attore italiano si presenta alla ditta e viene invitato a ritornare per una prova pratica il giorno successivo; gli si anticipa comunque che se supera la prova verrà assunto perché è l'unico candidato con la professionalità richiesta. Poco dopo si presenta all'appuntamento anche l'attore marocchino. La stessa persona che ha incontrato in precedenza l'italiano si scusa per averlo fatto venire e, senza verificare ulteriormente le sue competenze, gli dice che ha già trovato una persona qualificata e quindi non ha più bisogno di lui.

Caso 35C, Napoli – Terza fase

Ristorante cerca cameriere tuttofare.

Le distinzioni tra mansioni e persino tra ditte diverse possono risultare molto labili. In questo caso i due attori vengono invitati separatamente per il colloquio. Il datore pone a ciascun attore molte domande riguardo alle esperienze lavorative, poi spiega che il cameriere tuttofare non serve solo per il ristorante, ma dovrebbe lavorare anche in un'altra ditta, di mobili per bambini. Le mansioni, specifica, potrebbero variare dallo scaricare autocarri alla cura del giardino, alla piccola manutenzione. Il salario è di 25 euro al giorno per 11 ore di lavoro. Il datore annota i dati personali e i recapiti, ma conclude, sia con l'italiano che con il marocchino: «dalla faccia ti vedo sciupato per questo lavoro». Egli sostiene di cercare persone molto motivate ad accettare qualunque lavoro, «come gli ucraini o i polacchi».

Nella terza fase si sono realizzate 123 interviste, il 91% di quelle possibili. In 59 occasioni (48%) il lavoro è stato rifiutato a entrambi gli attori. In altri 46 casi il lavoro è stato proposto a tutti e due (o è stato loro detto di attendere una ulteriore selezione). In 16 casi è stato preferito l'italiano e in 2 il marocchino.

La discriminazione netta verso il marocchino nella terza fase è quindi di 14 casi, pari al 2,6% dei casi utili.

Come già avvenuto in altri paesi, in numerose occasioni e in tutte le fasi è accaduto che il marocchino fosse trattato in modo formalmente uguale all'italiano, ma con un comportamento diverso da parte del datore: colloqui più sbrigativi, spiegazioni meno precise, tono meno amichevole. Talora l'intervista al marocchino è stata più lunga e ha rivelato diffidenza, mentre le dichiarazioni dell'italiano sono state accettate con più fiducia. In qualche (raro) caso invece il datore di lavoro si è intrattenuto a parlare con il marocchino dimostrando simpatia.

I casi cumulati di discriminazione verso il marocchino assommano a 218, pari a un tasso di discriminazione del 40,9% dei casi utili. Il tasso critico di discriminazione richiesto per respingere l'ipotesi nulla di parità di trattamento a un livello di significatività del 5% è di 8,5⁴⁹. Poiché il tasso ottenuto è 4,8 volte più elevato, possiamo ritenere, in base ai dati ottenuti e al metodo seguito, che si è rilevata una significativa discriminazione verso i giovani lavoratori marocchini semi-qualificati al momento dell'assunzione rispetto ai cittadini italiani con caratteristiche simili.

2. Risultati specifici per le tre città

I dati generali sopra riportati sono la somma dei risultati ottenuti in ciascuna delle tre città in cui si sono svolte le prove. Torino, Roma e Napoli sono state scelte, lo ricordiamo, perché presentavano una alta incidenza assoluta e percentuale di lavoratori immigrati, marocchini in particolare, e un mercato del lavoro abbastanza ampio e attivo da rendere agevole lo svolgimento delle prove, ma anche perché hanno caratteristiche diverse tra loro per struttura economica e sociale. L'analisi dei risultati è quindi ancor più significativa e precisa se ci si sofferma su ognuno dei tre casi.

La tabella 20 presenta i dati per le tre città (in ordine di realizzazione).

Tabella 20 – Risultati per le tre città

Prima fase	Torino	Roma	Napoli
Telefonata			
1.1. Casi validi	212	202	219
1.1.1. Nessun candidato accettato (casi validi ma non utili)	29	27	44
1.1.2. Casi utili	183	175	175
a) Candidati accettati entrambi	131	110	126
b) Accettato solo il candidato nazionale	48	62	44
c) Accettato solo il candidato marocchino	4	3	5
Prima fase: Discriminazione netta (b-c)	44	59	39
Discriminazione netta (%)	24,0	33,7	22,3

⁴⁹ La formula del tasso critico è: $TC = 1,96/\sqrt{N}$ ove N è il numero di casi utili (cfr. Bovenkerk, 1992, p. 23).

Seconda fase			
Invito per una intervista	131	110	126
2.1. Nessun attore invitato	43	60	47
2.2. Entrambi gli attori invitati	57	28	50
2.3. Invitato solo l'attore nazionale	29	21	22
2.4. Invitato solo l'attore marocchino	2	1	7
Seconda fase: Discriminazione netta (2.3-2.4)			
Discriminazione netta (%)	14,8	11,4	8,6
Discriminazione cumulata	71	79	54
Discriminazione cumulata (%)	38,8	45,1	30,9
Terza fase			
Offerta del lavoro			
3.1. Interviste a entrambi gli attori	57	28	50
3.1.1. Interviste non effettuate	11	1	0
3.1.2. Interviste effettuate	46	27	50
a) Lavoro non offerto	10	21	28
b) Lavoro offerto solo all'attore nazionale	8	2	6
c) Lavoro offerto solo all'attore marocchino	0	1	1
d) Lavoro offerto a entrambi gli attori	28	3	15
Terza fase: Discriminazione netta (b-c)			
Discriminazione netta (%)	4,4	0,6	2,9
Discriminazione cumulata	79	80	59
Discriminazione cumulata (%)	43,2	45,7	33,7
Tasso critico di discriminazione			
	14,5	14,8	14,8

In tutte le tre città il tasso di discriminazione rilevato è largamente superiore al tasso critico. Come ci si poteva attendere, i risultati sono però diversi da città a città. In particolare, il tasso rilevato è triplo di quello critico a Roma e Torino e 2,3 volte maggiore a Napoli. Occorre tuttavia chiedersi se il tasso finale di discriminazione risultante nei tre casi sia così diverso da autorizzare a pensare che risulti da significative differenze nelle opportunità di inserimento dei giovani marocchini nel mercato del lavoro locale. Abbiamo a che fare, in altre parole, con tre modelli diversi di inserimento dei migranti, oppure i risultati ottenuti non autorizzano tale conclusione?⁵⁰

La minore discriminazione a Napoli rispetto a Torino e, ancor più, a Roma probabilmente non è da attribuire a fattori quali una maggiore apertura culturale o una maggior socialità dei partenopei, difficili da valutare con i dati da noi raccolti e che sconfinano facilmente nello stereotipo. Potrebbero essere piuttosto i settori predominanti e il tipo di lavori offerti in ciascuna area a spiegare i lievi scostamenti.

Solo a Roma sono stati trovati annunci che dichiaravano già nel testo pubblicato l'intenzione di non assumere stranieri.

⁵⁰ Per avere elementi di valutazione si può ricorrere anche in questo caso al test del χ^2 . Ipotizzando che i casi di discriminazione netta cumulata al terzo stadio fossero distribuiti in proporzione al numero di prove utili in ciascuna città, con l'identico valore medio (il 40,9%) otteniamo i casi attesi di discriminazione. Applicando a essi la formula del χ^2 otteniamo un valore di 3,469 con 2 gradi di libertà, che risulta inferiore, al livello di significatività $\alpha = .05$, al valore critico di 5,991. Non possiamo quindi respingere l'ipotesi nulla: la differenza di discriminazione totale nelle tre città non è significativa. La principale difficoltà nell'uso del test statistico è che le prove svolte non sono, a rigore, un campione casuale delle assunzioni avvenute nelle tre città o nei settori prescelti.

I lavori offerti sui giornali a Napoli meritano qualche commento. Da un lato, sono state proposte diverse attività non qualificate, precarie e poco redditizie. Questo corrisponderebbe all'immagine usuale del mercato del lavoro partenopeo. Tuttavia, è degno di nota che si cerchino sul mercato giovani per consegne a domicilio per una edicola, posteggiatori per ristoranti o persone disponibili a lavoretti che, secondo la stessa immagine, dovrebbero facilmente essere affidati a parenti o conoscenti. È probabile che, pur restando la domanda, questi lavori siano ormai poco appetibili per i napoletani e che, in generale, il numero di giovani che potrebbero svolgerli temporaneamente si sia ridotto anche per ragioni demografiche.

D'altra parte venivano richieste con questi annunci generici anche figure professionali più qualificate: informatici, contabili, animatori turistici o receptionist, ad esempio. Sembra di capire che le reti di conoscenze non siano più una soluzione sempre utilizzabile neppure a Napoli⁵¹.

3. Risultati per settore

L'edilizia è il settore che presenta il più basso tasso di discriminazione, appena superiore al tasso critico⁵². Come si è già detto, il numero di prove che si è potuto fare in questo settore è ovunque basso perché le assunzioni di personale semi-qualificato o non qualificato avvengono nella maggior parte dei casi tramite canali di conoscenza diretta da parte di altri lavoratori o di imprenditori, o almeno ricorrendo al passaparola. Esperti del settore spiegano infatti che, in conseguenza dell'alto costo della manodopera, delle competenze richieste e anche della normativa vigente, le imprese maggiori tendono ad assumere un numero ridotto di personale a tempo indeterminato e molto qualificato. Per effettuare le commesse più consistenti queste ditte si avvalgono della collaborazione di imprese molto più piccole, spesso a livello artigianale, che fanno ricorso al lavoro precario e al lavoro nero. Queste imprese minori stabiliscono contratti per brevi periodi, in qualche caso anche a giornata, con manovali e personale semi-specializzato rivolgendosi ad un mercato del lavoro assai informale. Spesso l'assunzione avviene tramite conoscenze personali, reti familiari, amicali e (nel caso degli stranieri) nazionali. Altre volte datori di lavoro e lavoratori si incontrano nei bar di alcuni quartieri abitati da immigrati, oppure tramite "caporali" che passano la mattina nei comuni della provincia a reclutare lavoratori giornalieri da portare direttamente sul luogo di lavoro. Quando le ditte principali individuano un lavoratore particolarmente capace e affidabile che opera alle dipendenze di una impresa minore, glielo sottraggono assumendolo regolarmente e a tempo indeterminato. All'evidenza, questo sistema di selezione del personale non permette di utilizzare il metodo dell'ILO in quanto viene meno la possibilità di mettere in competizione diretta i due attori, poiché l'accesso al lavoro è condizionato da un sistema di reclutamento informale e allo stesso tempo rigidamente strutturato in base a rapporti di conoscenza e di fiducia a livello personale e individuale.

⁵¹ Per una interessante ricostruzione del funzionamento delle reti di conoscenza personale nella assunzione di commessi nei negozi napoletani si veda Salmieri, 2001.

⁵² Anche nel caso dei risultati ottenuti nei tre settori – industria manifatturiera, edilizia e servizi – il valore del χ^2 non risulta significativo.

Tabella 21 – Risultati per settori del mercato del lavoro

	Industria	Servizi	Edilizia
Prima fase			
Telefonata			
1.1. Casi validi	142	429	62
1.1.1. Nessun candidato accettato (casi validi ma non utili)	20	66	14
1.1.2. Casi utili	122	363	48
a) Candidati accettati entrambi	87	243	37
b) Accettato solo il candidato nazionale	33	111	10
c) Accettato solo il candidato marocchino	2	9	1
Prima fase: Discriminazione netta (b-c)	31	102	9
Discriminazione netta (%)	25,4	28,1	18,8
Seconda fase			
Invito per una intervista	87	243	37
2.1. Nessun attore invitato	40	86	24
2.2. Entrambi gli attori invitati	27	102	6
2.3. Invitato solo l'attore nazionale	18	47	7
2.4. Invitato solo l'attore marocchino	2	8	0
Seconda fase: Discriminazione netta (2.3-2.4)	16	39	7
Discriminazione netta (%)	13,1	10,7	14,6
Discriminazione cumulata	47	141	16
Discriminazione cumulata (%)	38,5	38,8	33,3
Terza fase			
Offerta del lavoro			
3.1. Interviste a entrambi gli attori	27	102	6
3.1.1. Interviste non effettuate	4	6	2
3.1.2. Interviste effettuate	23	96	4
a) Lavoro non offerto	11	47	1
b) Lavoro offerto solo all'attore nazionale	4	12	0
c) Lavoro offerto solo all'attore marocchino	0	1	1
d) Lavoro offerto a entrambi gli attori	8	36	2
Terza fase: Discriminazione netta (b-c)	4	11	-1
Discriminazione netta (%)	3,3	3,0	-2,1
Discriminazione cumulata	51	152	15
Discriminazione cumulata (%)	41,8	41,9	31,3
Tasso critico di discriminazione	17,7	10,3	28,3

Peraltro la presenza di manodopera straniera nel settore è molto alta, quindi assumere un immigrato dovrebbe essere una pratica usuale. In questo caso il problema principale sembra essere l'accesso ai canali di reclutamento per chi già non li conosce, piuttosto che il rifiuto degli imprenditori di considerare candidature di stranieri (problema che comunque è stato rilevato nelle prove).

Nei servizi invece il tasso di discriminazione è quattro volte più alto del tasso critico. Si tratta di un settore eterogeneo, che comprende professioni e imprese assai diverse. Proviamo a distinguere almeno il comparto della ristorazione e degli esercizi pubblici – bar, ristoranti, pizzerie, ecc., ove la maggior parte dei lavori disponibili sono il cameriere, l'aiuto cuoco o, tanto per confermare qualche volta gli stereotipi, il pizzaiolo – dal commercio (commessi e venditori) e dalle altre attività (autista, meccanico, carrozziere...) (tabella 22).

Come già segnalato in altri paesi, sembra che siano proprio i lavori di servizio nella ristorazione – attività che richiedono contatto con la clientela – a presentare maggiori difficoltà di accesso per i marocchini⁵³. Poiché molti posti di lavoro a Roma si riferivano proprio a tali professioni, è possibile che questo abbia contribuito a far salire il tasso di discriminazione. Peraltro, è sufficiente girare la città per vedere personale di servizio straniero nei bar e nei ristoranti: la discriminazione potrebbe quindi riguardare specificamente i marocchini. Forse molti proprietari di ristoranti o di bar non vogliono un cameriere o un barista marocchino perché ritengono – a torto o a ragione – che la clientela lo percepisca sfavorevolmente.

La discriminazione sembra invece minore o inesistente in certe attività terziarie svolte in pratica come lavoro autonomo di basso livello. Si tratta, ad esempio, di vendere a provvigione prodotti porta a porta, o di distribuire volantini, o ancora di trasportare merci con mezzi propri. In questi casi il rischio ricade totalmente sul lavoratore: se questi è inefficiente percepirà provvigioni basse. Sono lavori impegnativi e instabili, nei quali il turnover è molto alto (gli annunci relativi sui giornali si ripetevano uguali, settimana dopo settimana). Essere accettati per fare questi lavori non è indicativo di fiducia nei confronti dell'assunto.

Tabella 22 – Risultati per attività nel settore dei servizi

Prima fase	Commercio	Ristorazione	Altri servizi
Telefonata			
1.1. Casi validi	90	160	178
1.1.1. Nessun candidato accettato (casi validi ma non utili)	19	26	20
1.1.2. Casi utili	71	134	158
a) Candidati accettati entrambi	48	80	115
b) Accettato solo il candidato nazionale	20	50	41
c) Accettato solo il candidato marocchino	3	4	2
Prima fase: Discriminazione netta (b-c)	17	46	39
Discriminazione netta (%)	23,9	34,3	24,7
Seconda fase			
Invito per una intervista	48	80	115
2.1. Nessun attore invitato	21	23	42
2.2. Entrambi gli attori invitati	19	34	49
2.3. Invitato solo l'attore nazionale	7	21	19
2.4. Invitato solo l'attore marocchino	1	2	5
Seconda fase: Discriminazione netta (2.3-2.4)	6	19	14
Discriminazione netta (%)	8,5	14,2	8,9
Discriminazione cumulata	23	65	53
Discriminazione cumulata (%)	32,4	48,5	33,5
Terza fase			
Offerta del lavoro			
3.1. Interviste a entrambi gli attori	19	34	49
3.1.1. Interviste non effettuate	1	0	5
3.1.2. Interviste effettuate	18	34	44
a) Lavoro non offerto	8	21	18

⁵³ Ancora una volta, però, il chi quadro non ottiene valori superiori a quelli critici per un livello di significatività di .05.

b) Lavoro offerto solo all'attore nazionale	1	5	6
c) Lavoro offerto solo all'attore marocchino	0	0	1
d) Lavoro offerto a entrambi gli attori	9	8	19
Terza fase: Discriminazione netta (b-c)	1	5	5
Discriminazione netta (%)	1,4	3,7	3,2
Discriminazione cumulata	24	70	58
Discriminazione cumulata (%)	33,8	52,2	36,7
Tasso critico di discriminazione	23,3	16,9	15,6

4. Risultati a seconda delle caratteristiche delle imprese che cercano dipendenti

Le dimensioni delle imprese che cercano dipendenti è certamente una variabile fondamentale per capire le strategie e le logiche del processo di ricerca e selezione del personale. Infatti nelle piccole imprese dominano quasi incontrastate le procedure informali e semplificate, mentre solo nelle medio-grandi si seguono procedure formalizzate gestite da uffici o personale apposito. Proprio per questo però è diventato raro che una grande impresa si affidi agli annunci sul giornale (se non per figure qualificate o dirigenziali) o alle candidature spontanee.

Il quadro è complicato dal fatto che abbiamo rilevato annunci pubblicati da agenzie o filiali di piccole dimensioni, ma che appartengono a imprese di grandi dimensioni. Poiché il reclutamento di personale ai bassi livelli è responsabilità autonoma delle agenzie o unità locali, dovremmo considerare questa domanda di lavoro come originata da piccole imprese.

Le dimensioni delle imprese contattate sono state difficili da individuare con precisione. Infatti, molti annunci sui giornali sono anonimi e riportano solo un recapito telefonico. Alla precisa richiesta delle dimensioni o del nome dell'impresa da parte degli attori, è stato spesso opposto un rifiuto. Il numero di telefono era sovente quello di un portatile o di un interno, quindi non era possibile risalire al nome della ditta. Anche quando la ragione sociale dell'impresa è stata individuata, molto spesso non la si è trovata negli elenchi commerciali disponibili su internet.

Tutte queste difficoltà non hanno consentito di attribuire con precisione a una classe di addetti le ditte da cui provenivano gli annunci. È possibile indurre dalle difficoltà stesse che la netta maggioranza della domanda di lavoro da noi utilizzata provenga da piccole unità.

A Torino, ove si sono potute individuare le dimensioni dell'impresa (ridotte alle tre classi: meno di 10, tra 10 e 99, 100 addetti e oltre) in un maggior numero di casi, sembra comunque confermato un minor tasso di discriminazione da parte delle imprese medio-grandi, le cui procedure più standardizzate eviterebbero quanto meno che il candidato straniero venga respinto sin dal primo contatto.

Tabella 23 – Risultati delle prove a Torino per dimensione delle imprese

	Piccola	Media	Grande	Non rilevata	Totale
Prove valide	102	18	17	75	212
Prove utili	92	16	15	60	183
% prove valide	48,1	8,5	8,0	35,4	100
% prove utili	50,3	8,7	8,2	32,8	100
Tasso netto di discriminazione	47,8	43,8	26,7	40,0	43,2

Tabella 24 – Discriminazione per settori e per città

	Industria				Servizi				Edilizia			
	Torino	Roma	Napoli	Totale	Torino	Roma	Napoli	Totale	Torino	Roma	Napoli	Totale
Prima fase												
Telefonata	69	47	26	142	114	127	188	429	29	28	5	62
1.1. Casi validi	12	6	2	20	11	15	40	66	6	6	2	14
1.1.1. Nessun candidato accettato (casi validi ma non utili)	57	41	24	122	103	112	148	363	23	22	3	48
1.1.2. Casi utili												
a) Candidati accettati entrambi	46	23	18	87	67	69	107	243	18	18	1	37
b) Accettato solo il candidato nazionale	10	18	5	33	33	40	38	111	5	4	1	10
c) Accettato solo il candidato marocchino	1	0	1	2	3	3	3	9	0	0	1	1
Prima fase: Discriminazione netta (b-c)	9	18	4	31	30	37	35	102	5	4	0	9
Discriminazione netta (%)	15,8	43,9	16,7	25,4	29,1	33,0	23,6	28,1	21,7	18,2	0,0	18,8
Seconda fase												
Invito per una intervista	46	23	18	87	67	69	107	243	18	18	1	37
2.1. Nessun attore invitato	15	13	12	40	21	31	34	86	7	16	1	24
2.2. Entrambi gli attori invitati	20	5	2	27	32	22	48	102	5	1	0	6
2.3. Invitato solo l'attore nazionale	11	5	2	18	12	15	20	47	6	1	0	7
2.4. Invitato solo l'attore marocchino	0	0	2	2	2	1	5	8	0	0	0	0
Seconda fase: Discriminazione netta (2.3-2.4)	11	5	0	16	10	14	15	39	6	1	0	7
Discriminazione netta (%)	19,3	12,2	0,0	13,1	8,9	12,5	10,1	10,7	26,1	4,5	0	14,6
Discriminazione cumulata	20	23	4	47	40	51	50	141	11	5	0	16
Discriminazione cumulata (%)	35,1	56,1	16,7	38,5	35,7	45,5	33,8	38,8	47,8	22,7	0	33,3
Terza fase												
Offerta del lavoro												
3.1. Interviste a entrambi gli attori	20	5	2	27	32	22	48	102	5	1	0	6
3.1.1. Interviste non effettuate	4	0	0	4	5	1	0	6	2	0	0	2
3.1.2. Interviste effettuate	16	5	2	23	27	21	48	96	3	1	0	4
a) Lavoro non offerto	5	4	2	11	4	17	26	47	1	0	0	1
b) Lavoro offerto solo all'attore nazionale	4	0	0	4	4	2	6	12	0	0	0	0
c) Lavoro offerto solo all'attore marocchino	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1
d) Lavoro offerto a entrambi gli attori	7	1	0	8	19	2	15	36	2	0	0	2
Terza fase: Discriminazione netta (b-c)	4	0	0	4	4	2	5	11	0	-1	0	-1
Discriminazione netta (%)	7,0	0	0	3,3	3,9	1,8	3,4	3,0	0,0	-4,5	0,0	-2,1
Discriminazione cumulata	24	23	4	51	44	53	55	152	11	4	0	15
Discriminazione cumulata (%)	42,1	56,1	16,7	41,8	42,7	47,3	37,2	41,9	47,8	18,2	0,0	31,3
Tasso critico di discriminazione	26,0	30,6	40,0	17,7	19,3	18,5	16,1	10,3	40,9	41,8	113,2	28,3

Parte IV • Conclusioni

In base ai risultati della ricerca possiamo affermare di aver rilevato in Italia, nelle procedure di assunzione, situazioni di oggettiva discriminazione nei confronti di giovani marocchini semi-qualificati. Il tasso netto di discriminazione ottenuto nel complesso delle prove è ampiamente superiore al tasso critico stabilito dalla metodologia dell'ILO per poter ritenere che i marocchini siano sistematicamente svantaggiati.

Infatti, nelle prove svolte era scontato che quasi sempre l'impiego potesse essere offerto a uno solo dei due candidati. Ma, poiché le caratteristiche professionali e personali degli attori erano appositamente configurate in modo da apparire equivalenti, salvo che per la nazionalità, il fatto che siano stati preferiti molto più di frequente gli italiani ai marocchini indica l'esistenza di discriminazione sulla base dell'origine nazionale.

In molti casi un immigrato marocchino viene scartato nelle procedure di selezione senza che le sue competenze siano state vagliate. Vorremo far notare che un comportamento discriminatorio produce un danno rilevante non solo nei confronti dei lavoratori immigrati, ma anche nei confronti delle imprese che discriminano. Gli immigrati discriminati sono posti in una condizione di oggettivo svantaggio: le loro legittime aspettative sono frustrate e questo può limitare la loro propensione a investire in formazione.

Le imprese che discriminano si pongono in condizione di svantaggio perché rinunciano a priori a utilizzare lavoratori con competenze adeguate anche in situazioni in cui le risorse umane disponibili per le imprese sono scarse. La discriminazione si configura come uno spreco oggettivo, come una diseconomia.

Nell'ambito della nostra ricerca abbiamo rilevato discriminazione in tutte le tre fasi in cui è divisa la procedura, cioè presentazione del candidato, invito al colloquio, incontro con il datore di lavoro e proposta di assunzione. Come già risultava negli altri studi nazionali, il maggior numero di casi di trattamento discriminante, il 26,6%, si verifica già nella prima fase, quella della semplice presentazione della candidatura. Poiché la maggior parte dei contatti è avvenuta per telefono, la selezione non ha implicato neppure l'incontro faccia a faccia con il datore di lavoro: la discriminazione è spesso avvenuta sulla sola base dell'accento straniero, del nome, dell'origine marocchina, e in pochi secondi. In alcuni casi il rifiuto di assumere stranieri è stato dichiarato apertamente. Nella maggior parte dei casi il datore ha preferito nascondere l'atteggiamento discriminatorio, dicendo che il posto di lavoro era già occupato o che qualche caratteristica del giovane marocchino non corrispondeva alle necessità. La successiva chiamata dell'attore italiano svelava, però, la finzione: la selezione era ancora in corso; le stesse caratteristiche, in un italiano, erano considerate adeguate.

Nella seconda fase – l'invito per un colloquio – il tasso netto di discriminazione è sceso all'11,6% e nella terza fase – l'incontro con il datore di lavoro – si è ridotto al 2,6%. Anche in Italia, sembra evidente che lo scoglio maggiore da superare è la pura e semplice accettazione delle candidature. Chi intende discriminare lo fa quasi sempre fin dal primo contatto. Quando il processo di selezione entra nella fase dell'incontro faccia a faccia i datori di lavoro si sono già auto-selezionati e restano solo i meno propensi a discriminare, ovvero i propensi ad attenersi a criteri più oggettivi e universalistici. Resta il fatto che anche in queste fasi riscontriamo qualche elemento di discriminazione: sono relativamente pochi i casi in cui i giovani marocchini hanno potuto raggiungere le fasi finali della procedura, nelle quali, se la loro disponibilità fosse stata reale, sarebbero stati assunti.

Se distinguiamo i risultati a seconda delle città in cui si sono svolte le prove, dei settori produttivi coinvolti, delle dimensioni di impresa, osserviamo variazioni che tuttavia potrebbero non essere significative. La discriminazione sembra distribuirsi in modo abbastanza omogeneo tra città e imprese assai diverse tra loro. Questa omogeneità di fondo potrebbe confermare l'ipotesi, emersa nelle precedenti ricerche, che la discriminazione affondi le sue radici in atteggiamenti diffusi non solo tra alcune categorie di imprenditori, ma nell'intera società europea. Tuttavia nelle attività commerciali e nelle piccole imprese rileviamo una maggiore propensione alla discriminazione che potrebbe riguardare particolari gruppi di immigrati. Nei pubblici esercizi e nel commercio il problema sembra sorgere dalla presunta accettabilità sociale del lavoratore straniero da parte dei clienti con cui deve avere rapporti faccia a faccia. Gli stranieri in genere, ma segnatamente quelli di alcune provenienze, come appunto i marocchini, sono ritenuti meno ben accetti dal pubblico rispetto agli italiani o a certe altre nazionalità.

È possibile, e andrebbe verificato con ricerche ad hoc, che le imprese medio-grandi, grazie alle procedure di selezione più formali e alla possibilità di attrarre dipendenti di altre imprese minori (già selezionati e socializzati al lavoro), possano ricorrere meno alla discriminazione diretta. Le piccole imprese invece potrebbero respingere più spesso gli stranieri per meccanismi di discriminazione statistica⁵⁴ perché utilizzano procedure più informali.

In genere le procedure di selezione della manodopera da parte delle piccole imprese sono poco professionali: è lo stesso datore di lavoro o addirittura un suo dipendente non specializzato a occuparsi di raccogliere le offerte e di vagliarle con procedure alquanto approssimative. La maggiore discriminazione nelle piccole imprese si può spiegare anche con il fatto che il selezionatore quasi certamente è destinato a lavorare a fianco del nuovo assunto e quindi esprime il suo orientamento discriminatorio. Nelle grandi, invece, il selezionatore è destinato a non avere in futuro rapporti diretti con il lavoratore assunto e quindi è meno orientato a discriminare.

In teoria il ricorso alle inserzioni sui giornali dovrebbe segnalare l'intenzione da parte dell'impresa di utilizzare criteri universalistici nella selezione, poiché gli annunci sono aperti a tutti (ISFOL, 2003). In pratica l'uso delle inserzioni indica piuttosto l'esaurimento o l'indisponibilità del canale alternativo della conoscenza diretta.

D'altra parte i canali di ricerca basati sul passaparola e sulla conoscenza, pur considerati particolaristici, non sono necessariamente discriminanti verso gli immigrati. Infatti è appurato da molte ricerche, anche in Italia (Jenkins, 1986; Ambrosini, 2001b; OIM, 2003), che questa procedura può favorire l'inserimento di dipendenti di una specifica origine etnico-nazionale in una impresa o in un settore qualora i primi inserimenti abbiano avuto successo, consolidando l'immagine di affidabilità di questo gruppo. Può allora scattare una catena di segnalazioni di parenti e amici che crea nicchie etniche, discriminanti di fatto verso altri immigrati, ma anche verso i nazionali⁵⁵. Inoltre, se si distingue la raccomandazione – come imposizione più o

⁵⁴ Una forma di discriminazione legata a una qualche caratteristica negativa (ad esempio, una scarsa socializzazione al lavoro in impresa) che possiede solo una parte dei lavoratori del gruppo preso in considerazione (i marocchini, nella fattispecie), ma che porta a escludere dall'assunzione tutti i membri di questo gruppo perché il datore di lavoro non intende sobbarcarsi i costi di selezione. Ovviamente, assumere un lavoratore in prova permette di vagliarne le caratteristiche individuali, ma è anche costoso. Una grande impresa può sopportare meglio i costi di un certo numero di fallimenti. Una piccola impresa cerca più spesso di minimizzarli, escludendo appunto tutti i lavoratori del gruppo con maggior tasso di insuccesso.

⁵⁵ Si veda il caso 38 di Torino sopra riportato (assunzione di soli rumeni come muratori).

meno coattiva di un candidato a un posto – dalla segnalazione (IRES, 1989), è chiaro che in quest'ultimo caso chi segnala un candidato ha tutto l'interesse, per non perdere reputazione e rompere il legame di fiducia, a presentare candidati capaci e affidabili, anche se stranieri, piuttosto che connazionali inadeguati. Infine, alcuni canali di conoscenza e fiducia sono specializzati proprio in lavoratori stranieri. Anche le associazioni che assistono gli immigrati nella ricerca del lavoro dedicano molti sforzi a ottimizzare l'incontro domanda-offerta, garantendo alle imprese che i lavoratori da esse segnalati sono preparati e socializzati al lavoro che dovranno svolgere. La discriminazione rispetto ai canali di conoscenza e di passaparola può riguardare le possibilità di ingresso in queste reti piuttosto che il trattamento riservato agli immigrati all'interno delle reti, una volta che siano riusciti ad accedervi.

Come si è ricordato, il tasso complessivo di discriminazione rilevato in Italia – 40,9% – è alto rispetto a quello degli altri paesi studiati in precedenza dall'ILO (cfr. Zegers de Beijl, 2000, cap. 6), anche se sembra collocarsi su una linea di sostanziale continuità⁵⁶. Il paragone tra i diversi casi nazionali va compiuto con molta cautela per la diversità dei contesti, il tempo intercorso tra le varie ricerche, i margini di approssimazione insiti nel metodo. Per valutare meglio il risultato italiano occorre considerare

- che gli attori marocchini si presentavano come stranieri (se veniva richiesto) e non come cittadini di origine immigrata, come avvenuto in altri esperimenti;
- la nuova legge italiana sull'immigrazione, approvata solo pochi mesi prima dell'inizio della ricerca, ha introdotto procedure più complesse e onerose per l'assunzione di lavoratori stranieri. Sebbene la legge al momento dell'indagine non fosse ancora completamente applicata (per carenza di disposizioni operative) e i limiti riguardino soprattutto i nuovi ingressi dall'estero, essa potrebbe avere incoraggiato ideologicamente i comportamenti discriminatori e insinuato nei datori di lavoro il timore di possibili complicazioni in caso di assunzione di uno straniero;
- in conseguenza della regolarizzazione del 2002, per la quale sono state presentate oltre 700.000 richieste, al momento dell'indagine era in corso un consistente passaggio di lavoratori stranieri a condizioni di lavoro regolari, quindi gli imprenditori caratterizzati da atteggiamenti non discriminatori avevano in pratica già compiuto molte assunzioni;

Occorre poi ricordare alcune limitazioni generali connaturate al metodo scelto. La prima è che le prove svolte non possono essere considerate un campione rappresentativo delle procedure di selezione del personale semi-qualificato in Italia, neppure nelle singole città e nel ristretto periodo della ricerca. Gli annunci sui giornali sono solo una piccola parte, non distribuita a caso, del complesso delle transazioni avvenute nel mercato del lavoro in quelle aree e in quel periodo. Inoltre l'indagine riguarda una sola nazionalità, un solo genere e una sola fascia di età: i giovani lavoratori marocchini maschi. Il metodo ci permette di affermare che certamente sono documentabili episodi di discriminazione verso i giovani marocchini semi-qualificati e che non si tratta di casi estremi o sporadici. Non ci permette invece di generalizzare questi risultati ad altri gruppi di lavoratori o segmenti del mercato del lavoro. Tuttavia l'ampiezza della discriminazione riscontrata in questo esperimento, il fatto che essa confermi risultati simili in altri paesi ci può far concludere che una discriminazione esiste, anche se non possiamo quantificarla con esattezza.

⁵⁶ La discriminazione netta totale è risultata infatti del 33% nella ricerca sul Belgio, del 37% in Olanda, del 36% in Spagna. In Germania è risultata pari al 19%, ma la ricerca si è fermata ai primi due stadi della procedura.

La seconda limitazione del metodo adottato non serve a individuare le cause o le ragioni della discriminazione (Zegers de Beijl, 2000, p. 10). Dalla constatazione di comportamenti discriminanti non possiamo risalire ai loro motivi. Si può sospettare che in alcuni casi agiscano meccanismi di discriminazione statistica. In altri casi può trattarsi di pregiudizio individuale del singolo selezionatore contro i magrebini, in altri ancora la discriminazione potrebbe essere il risultato di un calcolo razionale, ad esempio perché chi deve assumere ritiene che i magrebini risultino meno graditi ai clienti. Mancano però gli elementi per individuare il peso eventuale di queste variabili sulla base dei dati qui raccolti.

Tuttavia questa ricerca ci segnala che la discriminazione esiste, ed esiste in modo specifico nel funzionamento del mercato del lavoro. Si tratta di un problema destinato a occupare un posto importante nell'agenda politica italiana. Il 1° luglio 2003 è entrata in vigore la Convenzione internazionale sulla protezione dei diritti di tutti i lavoratori migranti e delle loro famiglie; già oggi l'Italia è tenuta ad applicare la Direttiva Europea 2000/43 CE, recepita dal decreto legislativo n. 215, che – a parere di alcuni giuristi – non colma ancora pienamente⁵⁷ le lacune legislative italiane rispetto alla normativa comunitaria. Tuttavia, visto che le leggi italiane non contrastano con la Direttiva e che la Costituzione italiana prevede la ricezione automatica delle norme internazionali, i giudici potranno applicarla comunque. Rimane l'opportunità che, accanto a misure repressive e di monitoraggio del fenomeno, si pensino politiche indirizzate a indebolirlo alle radici.

La presenza di discriminazione dovuta a fattori puramente pregiudiziali, non razionali, attribuibili ai singoli datori di lavoro come individui è altamente probabile, e un intervento correttivo su questo versante è opportuno, sebbene particolarmente complesso e destinato a dare frutti solo sui tempi lunghi. Più immediatamente proficuo potrebbe risultare un intervento sulle eventuali motivazioni razionali dei comportamenti discriminanti, sia mostrando i costi economici della discriminazione (Ortona, 2001), sia rendendone note le dimensioni. I dati statistici su ampi insiemi di immigrati nel corso di molti anni possono far emergere le logiche generali di funzionamento del sistema e i fattori strutturali che sfuggono all'esperienza e alla coscienza dei singoli. Si tratta di individuare meglio la parte di discriminazione che deriva da meccanismi di funzionamento del sistema economico, come la concentrazione degli immigrati in settori produttivi in rapida obsolescenza e con scarse prospettive di sviluppo. Si tratta di valutare quanto continuo le norme dei singoli Stati nel creare difficoltà sistematiche alla stabilizzazione dei lavoratori stranieri o nel facilitare la loro integrazione. Sulle politiche pubbliche, in particolare, le possibilità di interventi e pressioni correttive da parte dell'ILO sono certamente rilevanti.

⁵⁷ Rispetto all'inversione dell'onere della prova, il decreto legislativo prevede all'articolo 4 comma 3 che "il ricorrente, al fine di dimostrare la sussistenza di un comportamento discriminatorio a proprio danno, può dedurre in giudizio, anche sulla base di dati statistici, elementi di fatto, in termini gravi, precisi e concordanti, che il giudice valuta ai sensi dell'articolo 2729, primo comma, del codice civile". Viene così introdotto un regime bilanciato che, pur non esentando espressamente il ricorrente dall'onere della prova, considera determinante l'ausilio di dati statistici nell'accertamento delle discriminazioni indirette, come suggerito dalla Corte di Giustizia delle Comunità Europee. Anche rispetto alla richiesta di istituire un osservatorio, il decreto dà una risposta adattiva. Articolo 7 comma 1: "È istituito presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le pari opportunità un ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza o sull'origine etnica, con funzioni di controllo e garanzia della parità di trattamento e dell'operatività degli strumenti di tutela, avente il compito di svolgere, in modo autonomo e imparziale, attività di promozione della parità e di rimozione di qualsiasi forma di discriminazione fondata sulla razza o sull'origine etnica, anche in un'ottica che tenga conto del diverso impatto che le stesse discriminazioni possono avere su donne e uomini, nonché dell'esistenza di forme di razzismo a carattere culturale e religioso".

Il rischio che la discriminazione nei confronti delle minoranze straniere si tramuti in futuro in discriminazione (ancora più grave) nei confronti di cittadini italiani appartenenti a comunità immigrate, c'è ed è rilevante. Al di là della messa in evidenza del fenomeno, della indicazione dei costi economici e non solo etici che questa discriminazione comporta, si tratta di capire se esistano efficaci strumenti di contrasto, politiche pubbliche “consigliabili”. Esistono strumenti efficaci contro la discriminazione che non sono semplicemente repressivi.

Nella ricerca commissionata dalla Commissione per l'Integrazione degli Immigrati (Cotesta, 2002) una parte degli immigrati intervistati considerava il tempo come un buon rimedio contro la discriminazione. Purtroppo questo semplice rimedio non sempre, non per tutte le minoranze “funziona”. L'individuazione di strumenti adeguati richiede importanti investimenti di ricerca. Per ora, le misure di repressione e di persuasione previste non solo in Italia ma anche in altre economie avanzate, hanno dato risultati interessanti, ma insufficienti: occorrerebbe indagare di più su sperimentazioni e pratiche locali.

La discriminazione sul lavoro che abbiamo affrontato in questa ricerca sperimentale è una discriminazione molto specifica, perché ingloba considerazioni di utilità che possono amplificarla o ridurla a seconda delle circostanze, ma comunque si iscrive nel campo più ampio della discriminazione. Neppure in questo più ampio campo sembrano funzionare strumenti convenzionali di convinzione e persuasione. Almeno da quanto emerge da una prima ricerca empirica svolta in una scuola italiana (De Colle, 2002), le socializzazioni secondarie contro la discriminazione e il razzismo, attraverso corsi di sensibilizzazione al problema, parrebbero rafforzare le convinzioni di chi è propenso a discriminare, perché aggiungerebbero ai pregiudizi iniziali la percezione di una “coercizione alla tolleranza”. La guerra contro la discriminazione va forse combattuta con armi non convenzionali, all'invenzione delle quali occorrerebbe dedicare un maggiore sforzo creativo. Maggiori investimenti nello studio e nella ricerca, nel reperimento e nella sperimentazione sul campo di pratiche innovative sono un passaggio necessario all'elaborazione di politiche e pratiche pubbliche capaci di qualche impatto.

Bibliografia

Agenzia romana per la preparazione del Giubileo (2000, a cura di), *Migrazioni. Scenari per il XXI secolo. Dossier di ricerca, Convegno internazionale*, Roma, luglio (2 voll.)

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

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

– (1999), *Utili invasori. L'inserimento degli immigrati nel mercato del lavoro italiano*, Milano, Angeli

– (2001a), *La fatica di integrarsi. Immigrati e lavoro in Italia*, Bologna, Il Mulino

– (2001b), "Oltre l'integrazione subalterna. La questione della valorizzazione della risorsa-immigrati", *Studi emigrazione*, XXXVIII, 141, marzo, pp. 2-30

Anastasia, B. (2003), "Slalom tra i numeri. Il caso degli extracomunitari occupati: una stima in dieci mosse", *Economia e società regionale*, n. 1

– Gambuzza, M. e Rasera, M. (2001), *Le sorti dei flussi: dimensioni della domanda di lavoro, modalità di ingresso e rischio di disoccupazione dei lavoratori extracomunitari in Veneto*, Veneto Lavoro, Working papers, n. 30, novembre

– et al. (2002), *Lavoratori extra-comunitari in Veneto. Un quadro aggiornato*, Veneto Lavoro, Osservatorio & Ricerche, ottobre

Andall, J. (2000), *Gender, migration and domestic service. The politics of black women in Italy*, Ashgate, Aldershot

Bagnasco, A. (1977), *Tre Italie. La problematica territoriale dello sviluppo italiano*, Bologna, Il Mulino

Baldacci, E., Inglese, L. e Strozza, S. (1999), "Determinants of Foreign Workers' Wages in Two Italian Regions with High Illegal Immigration", *Labour*, vol. 13, n. 3, pp. 675-710

Becker, G. (1971), *The Economics of Discrimination*, Chicago, The University of Chicago Press

Belotti, V. (1996), *Vendere in spiaggia. L'abusivismo commerciale nella riviera emiliano-romagnola*, Vicenza, Istituto Poster, dattiloscritto

Benenati, E. (2001, a cura di), *Trovare lavoro. Collocamento e reti sociali*, Torino, Rosenberg & Sellier

Bonifazi, C. e Chiri, S. (2001), "Il lavoro degli immigrati in Italia", *La questione agraria*, n. 1

Bonjour, D. e Pacelli, L. (1998), *Wage Formation and Gender Wage in Italy and Switzerland*, UCL discussion paper 12/98

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

Bruni, M. (1994, a cura di), *Attratti, sospinti, respinti. I lavoratori immigrati nelle aziende bolognesi*, Milano, Angeli

Calvanese, F. e Pugliese, E. (1991), *La presenza straniera in Italia. Il caso della Campania*, Milano, Angeli

- Carfagna, M. (2002), I sommersi e i sanati. Le regolarizzazioni degli immigrati in Italia, in Colombo, A. e Sciortino, G. (a cura di), *Esclusi ed assimilati*, Bologna, Il Mulino
- Caritas (1998-2002), *Immigrazione. Dossier statistico*, Roma, Nuova Anterem
- CENSIS (1990), *Migrare ed accogliere. I percorsi differenziati dell'integrazione*, Roma
- CER (2000), *L'economia delle migrazioni*, in Agenzia romana per la preparazione del Giubileo, 2000
- Cibella, N., Gabrielli, D., Strozza, S. e Tucci, E. (2003), "A continuous system of indicators of integration of foreign communities in Italy", *Studi emigrazione*, in corso di pubblicazione
- Comitato Oltre il razzismo (2000), *Casa, lavoro, istruzione: azioni per l'uguaglianza*, Torino
- Commissione per l'Integrazione degli Immigrati-ISPO (2000), *L'atteggiamento degli italiani nei confronti degli immigrati; una parte dei risultati sono riportati in Zincone, 2001, così come i risultati di un precedente simile sondaggio sono riportati in Zincone, 2000*
- Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (2001), *Le iniziative per contrastare il razzismo, l'intolleranza, la xenofobia, la discriminazione nel mondo del lavoro. Le attività delle forze sociali in Italia. Rapporto preliminare dell'indagine*, Roma
- Contini, B. e Revelli, R. (1992), *I dati su imprese, occupazione e retribuzioni di fonte INPS*, Padova Ricerche, Quaderno n. 13, luglio
- Cotesta, V. (2002), *Lo straniero*, Bari, Laterza
- De Colle, F. (2002), *La valutazione di efficacia di un progetto di educazione al multiculturalismo*, tesi di laurea, Università degli Studi di Torino
- EUMC (2001), *Attitudes towards Minority Groups in the European Union. A special analysis of the Eurobarometer 2000*, Vienna, marzo
- European Commission Against Racism and Intolerance (2002), *Second Report on Italy*, Strasburgo
- Failla, A. e Lombardi, M. (1993, a cura di), *Immigrazione, lavoro e tecnologia*, Milano, Etas Libri
- Granovetter, M. (1995), *Getting a Job. A Study of Contacts and Careers*, Chicago, The University of Chicago Press
- INPS (2000), *Migrazioni e previdenza sociale in Italia*, in Agenzia romana per la preparazione del Giubileo, 2000
- IRES (1989), *Il lavoro dopo la crisi. Politiche di assunzione nell'industria a fine anni '80*, Torino, Rosenberg & Sellier
- ISFOL (2002), *I canali di ricerca del personale tra tradizione e innovazione*, Milano, Angeli
- (2003), *Servizi per l'impiego e sistema imprenditoriale. Esigenze ed aspettative dei datori di lavoro*, di G. Di Domenico, "Monografie sul mercato del lavoro e le politiche per l'impiego", n. 2
- ISTAT (1998), *Rapporto sulla situazione del paese*, Roma
- (2002), *Rapporto annuale. La situazione del paese nel 2001*, Roma
- (2003), *Rapporto annuale. La situazione del paese nel 2002*, Roma
- Jenkins, R. (1986), *Racism and recruitment. Managers, organisations and equal opportunity in the labour market*, Cambridge, Cambridge University Press

- Luciano, A., Di Monaco, R., Olagnero, M. e Pilutti, S. (1996), *Decifrare le differenze. Strumenti di analisi per nuove politiche di parità tra donne e uomini*, Milano, Angeli
- Magatti, M. e Fullin, G. (2002, a cura di), *Percorsi di lavoro flessibile. Un'indagine su lavoratori interinali e collaboratori coordinati continuativi in Lombardia*, Roma, Carocci
- Mauri, L. e Micheli, G.A. (1992), *Le regole del gioco. Diritti di cittadinanza e immigrazione straniera*, Milano, Angeli
- Mingione, E. e Pugliese, E. (2002), *Il lavoro*, Roma, Carocci
- Mottura, G. e Pugliese, E. (1992), *L'immigrazione nelle diverse Italie*, in Mottura, G. (a cura di), *L'arcipelago immigrazione*, Roma, Ediesse
- OIM, Organizzazione Internazionale per le Migrazioni (2003), *Gli albanesi in Italia. Inserimento lavorativo e sociale*, Milano, Angeli
- Ortona, G. (2001), *Economia del comportamento xenofobo*, Torino, Utet
- Pugliese, E. (1991), *La portata del fenomeno e il mercato del lavoro*, in Maciotti, M.I. e Pugliese, E., *Gli immigrati in Italia*, Roma-Bari, Laterza
- (1992), *L'immigrazione dei lavoratori stranieri*, in R. Brunetta (a cura di), *Il mercato del lavoro. Regolazione e deregolazione; il capitale umano; la destrutturazione del mercato*, Torino, Giappichelli
- Reyneri, E. (1996), *Sociologia del mercato del lavoro*, Bologna, Il Mulino
- (2001a), *L'integrazione nell'occupazione dipendente*, in Zincone, 2001
 - (2001b), *Migrants' involvement in irregular employment in the Mediterranean countries of the European Union*, Ginevra, ILO, *International Migration Papers*, n. 41
 - (2002), *Sociologia del mercato del lavoro*, seconda edizione, Bologna, Il Mulino
 - (2003), *"Education and occupational pathways of migrants in Italy"*, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, in corso di pubblicazione
- Salmieri, L. (2001), *"Come si diventa commesse nei negozi di abbigliamento e di calzature del Vomero a Napoli"*, in Benenati, 2001, pp. 345-378
- Sciarrone, R. (1996), *"Il lavoro degli altri e gli altri lavori"*, *Quaderni di sociologia*, vol. XL, n. 11
- e Santi, R. (2000), *Immigrati e lavoro: i punti di vista delle Associazioni territoriali degli industriali*, Torino, Fondazione G. Agnelli, marzo
- Sciortino, G. (1994), *"Razzisti razionali? Atteggiamenti degli imprenditori e dei lavoratori autoctoni sull'immigrazione"*, in Bruni, 1994, pp. 127-153
- (1997), *"Troppo buoni? La politica migratoria tra controlli alle frontiere e gestione del mercato del lavoro"*, *Sociologia del lavoro*, n. 64
- Strozza, S., Gallo, G. e Grillo, F. (2002), *"Gender and the labour market among immigrants in some Italian areas: The case of Moroccans, former Yugoslavians and Poles"*, in Garcia, B., Anker, R. e Pinnelli, A. (a cura di), *Women and the labour market: demographic issues*, Oxford, Clarendon Press, OUP
- Unioncamere-Ministero del Welfare, *Sistema Informativo Excelsior* (2003), <http://excelsior.unioncamere.net>
- Venturini, A. e Villosio, C. (1999), *"Foreign Workers in Italy: Are They Assimilating to Natives? Are They Competing Against Natives? An Analysis by the S.S.A. dataset"*, *Einwanderungsregion Europa?*, 33. Arbeitstagung der Deutschen Gesellschaft für

Bevölkerungswissenschaft in Zusammenarbeit mit dem Institut für Migrationforschung und Interkulturelle Studien der Universität Osnabrück

– (2000), Are Immigrants Assimilating in the Italian Labour Market? The Role of Big Town, CHILD WP 11/2000

– (2002), Are Migrants Assimilating in Italy?, paper presentato al Convegno internazionale annuale dell’AIEL, Salerno

Zanfrini, L. (1998), Leggere le migrazioni. I risultati della ricerca empirica, le categorie interpretative, i problemi aperti, Milano, Angeli

– (2000), “Programmare” per competere. I fabbisogni professionali delle imprese italiane e la politica di programmazione dei flussi migratori, Milano, Angeli

Zegers de Beijl, R. (2000, a cura di), Documenting Discrimination Against Migrant Workers in the Labour Market: A Comparative Analysis of Four European Countries, Ginevra, ILO

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

– (2001, a cura di), Secondo rapporto sull’integrazione degli immigrati in Italia, Bologna, Il Mulino

(2003), “Italy”, in www.fieri.it/easy/italia_it/easy_Italia_it.htm

Autori (indirizzi)

Enrico Allasino
IRES Piemonte - Istituto di ricerche economico-sociali del Piemonte
Via Nizza, 18
10125 Torino Italia
Tel +39 011 666 6471
Fax +39 011 666 6434
E-mail allasino@ires.piemonte.it

Emilio Reyneri
Direttore del Dipartimento di sociologia e ricerca sociale
Facoltà di Sociologia, Università degli studi di Milano Bicocca
Edificio U7 Via Bicocca degli Arcimboldi, 8
20126 Milano Italia
Tel. Ufficio +39 02 6448 7555
Tel. Segreteria +39 02 6448 7557
fax +39 02 6448 7561
e-mail emilio.reyneri@unimib.it

Alessandra Venturini
Professore Associato di Economia Politica
Università di Torino, Facoltà di Giurisprudenza
Indirizzo: Dipartimento di Economia "S. Cagnetti de Martiis"
Via Po, 53. 10124 Torino Italia
Tel. +39 011 670 2742
Fax. +39 011 670 2762
E-mail: alessandra.venturini@unito.it

Giovanna Zincone
Professore ordinario di Sociologia Politica
Università di Torino Facoltà di Scienze Politiche, Dipartimento di Scienze sociali,
Presidente di FIERI (Forum Internazionale ed Europeo di Ricerche sull'Immigrazione)
Via Ponza, 4/E
10121 Torino - Italia
Tel. +39 011 516 0044
Fax +39 011 559 1691
E-mail: feri@feri.it

INTERNATIONAL MIGRATION PAPERS
CAHIERS DE MIGRATIONS INTERNATIONALES
ESTUDIOS SOBRE MIGRACIONES INTERNACIONALES

1. Adjustments to labour shortages and foreign workers in the Republic of Korea
M.I. Abella; Y.B. Park; W.R. Böhning, 1995
2. Consumption and investments from migrants' remittances in the South Pacific
Richard P.C. Brown, 1995
3. Training abroad: German and Japanese schemes for workers from transition economies or developing countries
Christiane Kuptsch; Nana Oishi, 1995
4. Discrimination against migrant workers and ethnic minorities in access to employment in the Netherlands
F. Bovenkerk; M.J.I. Gras; D. Ramsoedh, with the assistance of M. Dankoor and A. Havelaar, 1995
5. Orderly international migration of workers and incentives to stay - options for emigration countries
M.I. Abella; K.J. Lönnroth, 1995
6. From outlawing discrimination to promoting equality: Canada's experience with anti-discrimination legislation
C. Ventura, 1995
- 7 G. Arbeitsmarkt-Diskriminierung gegenüber ausländischen Arbeitnehmern in Deutschland
A. Goldberg; D. Mourinho; U. Kulke, 1995
- 7 E. Labour market discrimination against foreign workers in Germany
A. Goldberg; D. Mourinho; U. Kulke, 1996
- 8 E. The integration of migrant workers in the labour market: Policies and their impact
W.R. Böhning; R. Zegers de Beijl, 1995
- 8 F. L'intégration des travailleurs migrants sur le marché du travail: Les politiques et leur impact
W.R. Böhning; R. Zegers de Beijl, 1996
- 9 S. La discriminación laboral a los trabajadores inmigrantes en España
Colectivo IOE: M.A. de Prada; W. Actis; C. Pereda, y R. Pérez Molina, 1995
- 9 E. Labour market discrimination against migrant workers in Spain
Colectivo IOE: M.A. de Prada; W. Actis; C. Pereda, y R. Pérez Molina, 1996
10. The jobs and effects of migrant workers in Northern America - Three essays
J. Samuel; P.L. Martin; J.E. Taylor, 1995
11. The jobs and effects of migrant workers in Italy - Three essays
L. Frey; R. Livraghi; A. Venturini; A. Righi; L. Tronti, 1996

12. Discrimination against racial/ethnic minorities in access to employment in the United States: Empirical findings from situation testing
M. Bendick, Jr., 1996
13. Employeur des travailleurs étrangers: Manuel sur les politiques et les procédures plus particulièrement applicables aux pays à bas ou moyen revenus
W.R. Böhning, 1996
14. Protecting (im)migrants and ethnic minorities from discrimination in employment: Finnish and Swedish experiences
K. Vuori, with the assistance of R. Zegers de Beijl, 1996
- 15F. Les migrations en provenance du Maghreb et la pression migratoire: Situation actuelle et prévisions
D. Giubilaro, 1997
- 15E. Migration from the Maghreb and migration pressures: Current situation and future prospects
D. Giubilaro, 1997
16. The documentation and evaluation of anti-discrimination training activities in the Netherlands
J.P. Abell; A.E. Havelaar; M.M. Dankoor, 1997
17. Global nations. The impact of globalization on international migration
P. Stalker, 1997
18. Anti-discrimination training activities in Finland
K. Vuori, 1997
19. Emigration pressures and structural change. Case study of the Philippines
A. Saith, 1997
20. Emigration pressures and structural change. Case study of Indonesia
D. Nayyar, 1997
21. The evaluation of anti-discrimination training activities in the United Kingdom
P. Taylor; D. Powell; J. Wrench, 1997
22. Pratiques de formations antidiscriminatoires en Belgique
F. Castelain-Kinet; S. Bouquin; H. Delagrangé; T. Denutte, 1998
- 23E. Discrimination in access to employment on grounds of foreign origin: the case of Belgium
P. Arriijn; S. Feld; A. Nayer, 1998
- 23F. La discrimination à l'accès à l'emploi en raison de l'origine étrangère : le cas de la Belgique
P. Arriijn; S. Feld; A. Nayer, 1998
24. Labour immigration and integration in low- and middle-income countries: Towards an evaluation of the effectiveness of migration policies
J. Doomernik, 1998

25. Protecting migrants and ethnic minorities from discrimination in employment: the Danish experience
N.-E. Hansen, I. McClure, 1998
26. Illegal migration and employment in Russia
Eugene Krassinets, 1998
27. The effectiveness of integration policies towards immigrants and their descendants in France, Germany and The Netherlands
Jeroen Doomernik, 1998
28. Approche juridique de la discrimination à l'accès à l'emploi en Belgique en raison de l'origine étrangère
B. Smeesters, sous la direction de A. Nayer, 1999
29. The documentation and evaluation of anti-discrimination training in the United States
M. Bendick, Jr., M.L. Egan, S. Lofhjelm, 1999
30. Illegal labour migration and employment in Hungary
J. Juhász with contributions from M. Cosmeanu; I. Ramond; J. Gmitra, A. Bácskai, 1999
31. Foreign labour in Lithuania: Immigration, employment and illegal work
A. Sipaviciene, in cooperation with V. Kanopiene, 1999
32. Legal and illegal labour migration in the Czech Republic: Background and current trends
Milada Horáková, 2000
33. Migrant labour - An annotated bibliography
R. Chen; M. Madamba, 2000
34. Settlement and integration policies towards immigrants and their descendants in Sweden
Charles Westin, 2000
35. United States policies on admission of professional and technical workers: Objectives and outcomes
Philip Martin, Richard Chen and Mark Madamba, 2000
36. Employer sanctions: French, German and US experiences
Philip Martin and Mark Miller, 2000
37. Quotas d'immigration : l'expérience suisse
Etienne Piguet et Hans Mahnig, 2000
38. The effectiveness of employment equality policies in relation to immigrants and ethnic minorities in the UK
John Wrench and Tariq Modood, 2001
39. The Ambiguities of Emigration: Bulgaria since 1988
August Gächter, 2002
40. Migration for the Benefit of All: Towards a New Paradigm for Migrant Labour
Eric Weinstein, 2001

41. Migrants in Irregular Employment in the Mediterranean Countries of the European Union
Emilio Reynieri, 2001
42. From temporary guests to permanent settlers? A review of the German experience
Heinz Werner, 2001
43. From brain exchange to brain gain: Policy implications for the UK of recent trends in skilled migration from developing countries
Allan Findlay, 2002
44. Migration of highly skilled persons from developing countries: Impact and policy responses
B. Lindsay Lowell and Allan Findlay, 2002
- 44F L'émigration de personnes hautement qualifiées de pays en développement : impact et réponses politiques - Rapport de synthèse
B. Lindsay Lowell et Allan Findlay, 2003
45. Policy responses to the international mobility of skilled labour
B. Lindsay Lowell, 2002
46. Some developmental effects on the international migration of highly skilled persons
B. Lindsay Lowell, 2002
47. Women migrant domestic workers in Bahrain
Sabika al-Najjar, 2002
48. Women migrant domestic workers in Lebanon
Ray Jureidini, 2002
49. Skilled labour migration from developing countries: Study on India
Binod Khadria, 2002
50. Skilled labour migration from developing countries: Study on the Caribbean Region
Elizabeth Thomas-Hope, 2002
51. Skilled labour migration from developing countries: Study on the Philippines
Florian A. Albuero and Danilo I. Abella, 2002
52. Skilled labour migration from developing countries: Study on South and Southern Africa
Haroon Bhorat, Jean-Baptiste Meyer and Cecil Mlatsheni, 2002
53. Situación de los trabajadores migrantes en América Central
Abelardo Morales Gamboa, 2002
- 54 S. La inmigración irregular subsahariana a través y hacia Marruecos
Lucile Barros, Mehdi Lahlou, Claire Escoffier, Pablo Pumares, Paolo Ruspini, 2002
- 54 F. L'immigration irrégulière subsaharienne à travers et vers le Maroc
Lucile Barros, Mehdi Lahlou, Claire Escoffier, Pablo Pumares, Paolo Ruspini, 2002
55. Skilled Labour Migration from Developing Countries: Annotated Bibliography
Allan M. Findlay and Emma Stewart, 2002

56. Skilled labour migration from developing countries: Annotated Bibliography on Economic Analysis, Impact and Policy Issues
B. Lindsay Lowell, 2002
57. Asian Labour Migration: Issues and Challenges in an Era of Globalization
Piyasiri Wickramasekara, 2002
58. Skilled labour migration from developing countries: Study on Argentina and Uruguay
Adela Pellegrino, 2002
- 58S Migración de mano de obra calificada desde Argentina y Uruguay
Adela Pellegrino, 2003
59. Remesas de mexicanos en el exterior y su vinculación con el desarrollo económico, social y cultural de sus comunidades de origen
Mario López Espinosa, 2002
60. Migraciones laborales en América del Sur: la Comunidad Andina
Ponciano Torales, M. Estela González y Nora Pérez Vichich, 2003
61. Economic Integration in the Caribbean: The development towards a common labour market
Deike Fuchs and Thomas Straubhaar, 2003
- 62F Enjeux et défis de la migration de travail ouest-africaine
A.S. Fall, 2003
63. Migraciones laborales en Sudamérica: el Mercosur ampliado
Ezequiel Texidó, Gladys Baer, Nora Pérez Vichich, Ana María Santestevan, Charles P. Gomes, 2003
64. Empowering Filipino Migrant Workers: Policy Issues and Challenges
Rene E. Ofreneo and Isabelo A. Samonte, 2004
65. Acuerdos bilaterales sobre migración de mano de obra: Modo de empleo
Eduardo Geronimi, 2004
66. Acuerdos bilaterales sobre migración de mano de obra: Estudio de casos
Eduardo Geronimi, Lorenzo Cachón y Ezequiel Texidó, 2004

PERSPECTIVES ON LABOUR MIGRATION
PERSPECTIVES SUR LES MIGRATIONS DU TRAVAIL
PERSPECTIVAS SOBRE MIGRACIONES LABORALES

1. Getting at the Roots: Stopping Exploitation of Migrant Workers by Organized Crime
Patrick Taran and Gloria Moreno-Fontes Chammartin, 2003
2. Aspectos jurídicos del tráfico y la trata de trabajadores migrantes
Eduardo Geronimi, 2002
- 2 F. Aspects juridiques du trafic et de la traite de travailleurs migrants
Eduardo Geronimi, 2003
3. Globalization, Labour and Migration: Protection is Paramount
Patrick Taran and Eduardo Geronimi, 2003
- 3 S. Globalización y migraciones laborales: importancia de la protección
Patrick Taran y Eduardo Geronimi, 2003
- 3 F. Globalisation et migrations de main-d'oeuvre : Importance de la protection
Patrick Taran et Eduardo Geronimi, 2003
- 5 F. Options politiques de réponse à la migration des compétences : rétention, retour et circulation
Piyasiri Wickramasekara, 2003
- 5 E. Policy responses to skilled migration: Retention, return and circulation
Piyasiri Wickramasekara, 2003
6. Temporary foreign worker programmes: policies, adverse consequences and the need to make them work
Martin Ruhs, 2003
7. Protección y asistencia a las víctimas de trata
Eduardo Geronimi, 2003