

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI TRIESTE

Sede di Portogruaro

FACOLTA' DI SCIENZE DELLA FORMAZIONE

CORSO DI LAUREA IN SCIENZE DELL'EDUCAZIONE



**TESI DI LAUREA IN
ECONOMIA DEL LAVORO**

**STAGIONALITA' E INTERINALE NELL'ESPERIENZA
DI LAVORO DEGLI IMMIGRATI**

Laureanda:

Daniela GATTO

Relatore:

Prof. Bruno ANASTASIA

Correlatore:

Prof. Orioldo MARSON

ANNO ACCADEMICO 2002 - 2003

Un ringraziamento particolare va a:

Prof. Bruno Anastasia

Prof. Orioldo Marson

Il personale della filiale Adecco per avermi dato la possibilità di usufruire della loro sede per le mie ricerche

Tutte le persone dei VCR e di Rauscedo per la disponibilità dimostrata durante le interviste

Indice

1. Il lavoro interinale	4
1.1. Introduzione	4
1.2. La legislazione	4
1.3. Le tendenze	6
1.4. Come “funziona” una società di fornitura di lavoro temporaneo	8
1.5. Le imprese clienti	10
1.6. I lavoratori interinali	12
1.7. Alcune riflessioni	15
2. Gli immigrati	17
2.1. I numeri dei lavoratori immigrati	17
2.2. Immigrati e lavoro nero	19
2.3. Immigrati e disoccupazione	21
2.4. Le competenze degli immigrati	22
2.5. La legislazione	22
2.6. La regolarizzazione	24
2.6.1. La regolarizzazione nel settore aziendale	25
2.6.2. La regolarizzazione nel settore domestico	26
2.7. Le imprese a confronto con l’immigrazione	27
2.8. Il problema più grave: la casa	29
2.9. Il caso: Friuli Venezia Giulia	30
2.9.1. Il lavoro	31
2.10. Gli immigrati nell’interinale	32
2.11. Gli immigrati e l’agricoltura	32
3. Indagine in un’agenzia interinale	34
3.1. Presentazione	34
3.2. Informazioni generali	35
3.3. I risultati dei questionari	37
3.4. Conclusioni	44
4. Il caso di Rauscedo	45
4.1. La situazione economica dell’area	45
4.2. Extracomunitari al lavoro	46
4.3. Problemi di regolazione	50
4.4. Prospettive	52
Allegati	54
Indice delle tabelle	56

Capitolo uno

Il lavoro interinale

1.1. Introduzione

In Italia si comincia a parlare della possibile introduzione del lavoro interinale a partire dagli anni '80. Abbastanza tardi se si considera che questa realtà inizia ad operare in altri Stati (Belgio, Francia, Gran Bretagna, Olanda, Stati Uniti e Norvegia) già negli anni '50. L'enorme ritardo italiano in questo campo è dovuto al divieto d'interposizione di manodopera sancito dalla legge n°1369 del 23 ottobre 1960.

Il dato interessante che emerge è che non furono né imprese, né sindacati o attori istituzionali a farsi veri promotori dell'introduzione di questo nuovo strumento nel mercato. Anzi, le loro risposte furono tutto sommato abbastanza tiepide. Un ruolo chiave fu svolto proprio dalle aspiranti società di fornitura di lavoro temporaneo, formate in parte dalle multinazionali del settore, in parte da alcune società italiane attive nella consulenza sulla gestione delle risorse umane. L'ingresso di questi nuovi attori, grazie alla loro attività di lobbying, accelerò l'introduzione del lavoro temporaneo nel mercato.

Un ulteriore aspetto significativo è che gran parte delle attività e del dibattito si svolse a Milano, nel cuore economico d'Italia, dove più forte era il bisogno di flessibilità e il mercato interinale trovava un terreno più fertile.

1.2. La legislazione

La normativa sul lavoro interinale è contenuta nella legge 196/97 chiamata "Pacchetto Treu".

Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo consente ad un'impresa fornitrice di porre uno o più lavoratori, da essa assunti, a disposizione di un'impresa che ne utilizza la prestazione lavorativa.

Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo può essere concluso:

- nei casi previsti dai contratti collettivi nazionali della categoria di appartenenza dell'impresa utilizzatrice;
- nei casi di temporanea utilizzazione di qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali;
- nei casi di sostituzione di lavoratori assenti.

E' vietata la fornitura di lavoro temporaneo:

- per le qualifiche di esiguo contenuto professionale individuate come tali dai CCNL della categoria di appartenenza dell'impresa utilizzatrice;
- per la sostituzione di lavoratori che esercitino il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i dodici mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la fornitura, salvo nei casi in cui il lavoratore interinale provveda alla sostituzione di lavoratori che hanno diritto al mantenimento del posto;
- presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la fornitura;
- a favore di imprese che non dimostrano alla direzione provinciale del lavoro di aver effettuato una valutazione dei rischi;

- per le lavorazioni che richiedono sorveglianza medica speciale e per lavori particolarmente pericolosi.

La particolarità dello strumento interinale è che prevede il formarsi di un rapporto triangolare tra impresa fornitrice, impresa utilizzatrice e lavoratore. La società di fornitura di lavoro temporaneo stipula, quindi, due contratti (uno con l'impresa cliente e uno con il lavoratore).

Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo è realizzato tra l'impresa fornitrice e l'impresa utilizzatrice in forma scritta e contiene i seguenti elementi:

- il numero dei lavoratori richiesti;
- le mansioni alle quali saranno adibiti ed il loro inquadramento;
- il luogo, l'orario ed il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;
- la data di inizio ed il termine del contratto¹;
- gli estremi dell'autorizzazione rilasciata all'impresa fornitrice.

Copia del contratto di fornitura è trasmessa dall'agenzia di lavoro interinale all'Ispettorato del Lavoro entro dieci giorni dalla stipulazione. Inoltre, un'impresa utilizzatrice non può occupare alle proprie dipendenze un numero di lavoratori interinali superiore al numero di lavoratori da essa direttamente assunti con un contratto a tempo indeterminato².

Oltre a ciò, le agenzie di lavoro interinale devono essere obbligatoriamente iscritte all'albo istituito presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale. I requisiti necessari per l'esercizio dell'attività sono i seguenti:

- la costituzione dell'agenzia nella forma di società di capitali; l'inclusione nella denominazione sociale "società di fornitura di lavoro temporaneo", l'individuazione, quale oggetto esclusivo, della predetta attività, l'acquisizione di un capitale versato non inferiore ad un miliardo di lire (516.456,9 euro);
- la disponibilità di uffici e di competenze professionali idonee allo svolgimento dell'attività di fornitura di manodopera, nonché la garanzia che l'attività interessi un ambito distribuito sull'intero territorio nazionale o, comunque, non inferiore alle quattro regioni.

Il contratto per prestazioni di lavoro temporaneo è quello che viene stipulato tra l'impresa fornitrice e il lavoratore. Esso può essere a tempo determinato, corrispondente alla durata della prestazione lavorativa presso l'impresa utilizzatrice, oppure a tempo indeterminato³. Con questo contratto il lavoratore temporaneo svolge la propria attività nell'interesse, nonché sotto la direzione e il controllo, dell'impresa utilizzatrice; nell'ipotesi di contratto a tempo indeterminato il lavoratore rimane a disposizione dell'impresa fornitrice per i periodi in cui non svolge la prestazione lavorativa. In quest'ultimo caso, il lavoratore riceve un'indennità di disponibilità⁴.

Il contratto per prestazione di lavoro temporaneo contiene i seguenti elementi:

- il motivo del ricorso alla fornitura;
- le mansioni alle quali il lavoratore sarà adibito e il relativo inquadramento;
- l'eventuale periodo di prova⁵ e la durata del medesimo;

¹ Il contratto collettivo delle imprese fornitrici prevede che siano possibili fino a quattro proroghe del contratto di lavoro temporaneo inizialmente stipulato, per una durata complessiva massima di 24 mesi.

² Cfr. legge 196/97, art.1, comma 8.

³ Il contratto a tempo indeterminato viene proposto, generalmente, a quei candidati che presentano profili professionali difficili da reperire nel mercato, ma molto richiesti dalle aziende.

⁴ Cfr. legge 196/97, art.3, comma 2.

⁵ Il periodo di prova corrisponde, per il lavoratore temporaneo assunto a tempo determinato, a 1 giorno di prova ogni 7 giorni di missione (limite portato a 10 giorni dal 1° gennaio 2000).

- il luogo, l'orario ed il trattamento economico e normativo spettante;
- la data di inizio ed il termine dello svolgimento dell'attività lavorativa presso l'impresa utilizzatrice;
- le eventuali misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività⁶.

Il prestatore di lavoro temporaneo svolge la propria attività secondo le istruzioni impartite dall'impresa utilizzatrice per l'esecuzione e la disciplina del rapporto di lavoro. Inoltre è tenuto all'osservanza di tutte le norme di legge e di contratto collettivo applicate ai lavoratori dipendenti dell'impresa presso cui andrà ad operare. Al lavoratore interinale è corrisposto un trattamento non inferiore a quello cui hanno diritto i dipendenti di pari livello dell'impresa utilizzatrice.

Infine le imprese fornitrici sono tenute a versare in un fondo presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale un contributo pari al 4% della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti⁷. Ciò viene fatto per finanziare le iniziative di formazione professionale dei prestatori di lavoro temporaneo.

In seguito, con la legge delega 30/2003, è stata introdotta una nuova disciplina dei servizi pubblici e privati per l'impiego, nonché in materia d'intermediazione e interposizione privata nella somministrazione di lavoro.

Si prefigura, in primo luogo, una convergenza tra i mercati (finora separati) della fornitura di lavoro temporaneo e dell'intermediazione privata ed un accordo di quest'ultima con quella pubblica (che a sua volta può essere esercitata da operatori pubblici o, su convenzione, da operatori privati): si elimina, infatti, il vincolo dell'oggetto sociale esclusivo per le società private che svolgono una delle due attività e si prevede l'incentivazione delle forme di collaborazione fra l'attività degli operatori pubblici e privati.

La legge delega è strettamente connessa alle novità contenute nel D.Lgs. 297/2002. Il combinato tra le due “prefigura un regime in cui operatori pubblici e privati più pienamente possano competere nell'erogazione di servizi di intermediazione vera e propria così come di sostegno a chi cerca lavoro (in termini di orientamento ecc.). Funzione dell'attore pubblico sarebbe innanzi tutto quella di predisporre le condizioni perché questa operatività sia regolata a tutela dei cittadini e si possa instaurare una rete informativa che consenta il dialogo e l'interoperabilità dei diversi operatori; in secondo luogo di garantire comunque il sostegno ai soggetti che siano a rischio di essere trascurati dagli operatori privati (...). Un'altra innovazione di rilievo riguarda l'ammissibilità dell'attività di somministrazione di manodopera, anche a tempo indeterminato; si apre cioè la strada al cd “staff leasing” (...). Dal punto di vista contrattuale, l'assetto sarebbe del tutto simile a quanto avviene con la fornitura di lavoro temporaneo, con un contratto che intercorre tra il lavoratore e la società fornitrice ed un contratto di fornitura tra questa e l'impresa utilizzatrice; la differenza risiederebbe per l'appunto nel carattere a tempo indeterminato della prestazione e conseguentemente anche nelle motivazioni del ricorso a tale forma contrattuale, legate più all'esternalizzazione della gestione, amministrativa e non, del personale che alle ragioni legate alla temporaneità della prestazione in quanto tale”⁸.

⁶ L'impresa fornitrice informa i prestatori di lavoro temporaneo sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento delle attività lavorative per le quali essi vengono assunti in conformità alle disposizioni recate dal D. Lgs. 626/94. Il contratto di fornitura può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'impresa utilizzatrice.

⁷ Cfr. legge 196/97, art.5, comma 1-2.

⁸ Fonte: Ministero del lavoro 2003, pag.5.

1.3. Le tendenze⁹

Il lavoro interinale, fin dalla sua introduzione, ha sempre fatto registrare una crescita costante, sia in termini di nuovi sportelli aperti che di missioni avviate. Dal 2002 si nota, però, un rallentamento complessivo del settore. Nel 1998, primo anno effettivo di attività dell'interinale in Italia, le società autorizzate erano solo 34, nel 2000 erano già 52, nel 2002 erano 69 e nel 2003 si contano ben 2208 filiali distribuite sul territorio nazionale. In più, Confinterim¹⁰ ci offre un altro dato, che però si riferisce soltanto alle 50 imprese fornitrici di lavoro interinale associate: il fatturato del primo semestre 2002 è stato pari a 1.387.143.000 euro con un aumento del 14,6% rispetto al primo semestre del 2001, mentre nell'anno precedente era cresciuto del 42% e si era raddoppiato nel 2000.

Questo rallentamento è in parte dovuto ad un naturale assestamento fisiologico del settore, dopo l'iniziale rapida diffusione, in parte è legato all'incertezza nel comparto dovuta alle novità legislative annunciate legate all'abolizione della somministrazione di lavoro temporaneo come oggetto unico, introdotte però di fatto solo nel 2003 e comunque finora non operanti. Si è, infatti, in attesa dei decreti che ne definiranno le caratteristiche operative e che permetteranno di attuare queste novità.

Una particolarità dell'interinale, nel modello italiano, consiste nella diffusione obbligata delle agenzie di lavoro temporaneo su tutto il territorio nazionale o almeno su quattro regioni¹¹. Le società interinali hanno, quindi, inizialmente investito soprattutto al Nord, dove il mercato è più dinamico, e soltanto successivamente hanno aperto filiali al Sud¹².

La tabella 1 ci illustra i dati che confermano questo stato di cose. Al Nord si trovano ben il 73,4% delle filiali. Le regioni con la più alta concentrazione sono la Lombardia, il Veneto e l'Emilia Romagna. Al Sud la presenza di agenzie è scarsa, solo il 10,7%¹³. Ciò, probabilmente, perché c'è la consapevolezza che, prima di tutto, bisogna creare uno sviluppo economico e solo successivamente si potrà efficacemente operare su un più facile incontro tra domanda e offerta di lavoro. In effetti, una parte consistente dell'attività delle filiali localizzate nel Sud riguarda programmi di mobilità transitoria verso il Nord per conto della "casa-madre". Questa strategia si traduce, però, per i lavoratori meridionali, in più scarse occasioni di lavoro temporaneo. Inoltre, queste rare occasioni sono legate ad una disponibilità a spostarsi verso il Settentrione. Sembra, comunque, che ci sia una disponibilità in crescita, in questo senso, perché sono in aumento le emigrazioni verso il centro- nord del Paese.

Tab.1 Distribuzione delle filiali per regione (gennaio 2003)

	N.	V.P
Filiali		
Piemonte	244	11,5
Valle d'Aosta	7	0,3
Lombardia	644	30,5
Trentino Alto Adige	26	1,2
Veneto	269	12,7
Friuli Venezia Giulia	64	3
Liguria	39	1,8
Emilia Romagna	259	12,3

⁹ I dati qui presentati derivano da due fonti: Ministero del lavoro 2003 e Ires-Cgil 2003.

¹⁰ E', insieme all'Ailt, una delle associazioni di categoria dell'interinale.

¹¹ Cf. legge 196/97, art.2, comma 2.

¹² Cf. Ministero del lavoro 2003, pag. 230.

¹³ S. Consiglio e L. Moschera sostengono che ben 20 agenzie interinali hanno deciso di non aprire nessuna filiale al di sotto di Roma (Cf. S. Consiglio e L. Moschera, pag. 138).

Tot. Nord	1552	73,4
Toscana	113	5,3
Umbria	18	0,9
Marche	70	3,3
Lazio	134	6,3
Tot. Centro	335	15,8
Abruzzo	64	3
Molise	7	0,3
Campania	48	2,3
Puglia	46	2,2
Basilicata	11	0,5
Calabria	11	0,5
Sardegna	18	0,9
Sicilia	22	1
Tot. Sud	227	10,7
Tot. Italia	2114	100

Fonte: IRES 2003, pag. 35.

Un primo dato da evidenziare è che le agenzie hanno effettuato grandi investimenti soprattutto nelle aree metropolitane, aprendo numerose filiali. All'interno dell'area urbana, emerge inoltre una netta preferenza a localizzarsi nelle aree centrali. Questa tendenza dimostra come le agenzie preferiscono una visibilità che si indirizza principalmente verso l'offerta e, di conseguenza, ciò significa che prevalgono le esigenze di reclutamento. E' anche vero, però, che le agenzie dispongono di una figura apposita, il responsabile commerciale, che è adibito a prendere contatto con le imprese potenziali clienti per informarle sulle opportunità dell'interinale. Nelle scelte di localizzazione tra contesti diversi, ad esempio tra regioni e province, sembrerebbero invece prevalere le esigenze di vicinanza con le imprese potenziali utilizzatrici. Pur tenuto conto di quanto prima detto sull'uso delle filiali meridionali a fini di reclutamento all'interno di programmi di mobilità geografica, è relativamente poco diffuso, nonostante il prevalere delle filiali inserite in agenzie nazionali, il fenomeno di filiali di puro reclutamento (filiali "offertiste").

Tendenzialmente le filiali di grandi dimensioni sono di tipo "generalista" poiché curano al tempo stesso esigenze di reclutamento dei lavoratori e di fornitura di servizi lavorativi alle aziende utilizzatrici, in ciò considerando l'intera gamma di settori e di livelli professionali (in pratica, servono senza differenziazione la totalità dei target di mercato), mentre le piccole sono per lo più "specialiste", ossia circoscrivono la gamma delle specializzazioni rispetto ad un settore o a determinate figure professionali. In realtà, comunque, oggi le grandi agenzie hanno aperto divisioni con specializzazioni orizzontali e verticali ed in generale le diverse filiali seguono le vocazioni dei mercati locali.

S. Consiglio e L. Moschera ci forniscono altri dati utili per comprendere quanto questo mercato si sia sviluppato in pochi anni. Ad esempio, nel 1998 (che come è già stato sottolineato può essere considerato il primo anno di vera attività delle società di lavoro temporaneo) erano solo 9.243 le imprese che avevano fatto ricorso ai lavoratori interinali. Nel 2000 erano già 92.600. Allo stesso modo il numero di missioni portate a termine passa da 52.312 nel 1998 a 451.916 nel 2000. Come si vede, il volume di lavoro cresce costantemente e con rapidità¹⁴.

¹⁴ Cf. S. Consiglio e L. Moschera, pag. 144.

1.4. Come “funziona” una società di fornitura di lavoro temporaneo

Per comprendere pienamente il ruolo svolto dalle società di lavoro interinale è necessario analizzarne il funzionamento interno. Moschera e Consiglio ci illustrano il processo di erogazione del servizio tipo di una società di fornitura di lavoro temporaneo. Tre sono le principali attività cui si dedicano:

- Attività di marketing

Il lavoro temporaneo è uno strumento ancora recente nel mercato italiano e, per questo, molte imprese dimostrano di non avere dimestichezza con questo mezzo, a causa della scarsa conoscenza che ancora c'è sull'argomento. Un'attività fondamentale diventa, quindi, quella di promozione, svolta sia dalle stesse società di fornitura di lavoro temporaneo sia dalle Associazioni di Categoria che le rappresentano. Questa attività si è concretizzata, soprattutto nei primissimi anni di avvio delle agenzie di lavoro interinale, in visite ai potenziali clienti. Ciò permette agli addetti delle società di contestualizzare il messaggio rispetto al tipo di interlocutore e di rispondere, in prima persona, a tutti i suoi dubbi. Oggi l'attività promozionale si è allargata alle presentazioni presso Camere di Commercio, Unione degli Industriali, ai redazionali su riviste specializzate, quotidiani, settimanali, a sponsorizzazioni e pubblicità tradizionali, alla presenza nel Web.

Il processo di marketing non si esaurisce, ovviamente, nel fatto di pubblicizzare lo strumento, ma prevede anche un'attività commerciale. Questa si sostanzia in visite degli addetti delle società di fornitura di lavoro temporaneo alle imprese potenziali clienti. In questo contesto si può analizzare il fabbisogno di interinale dell'azienda nonché l'ambiente in cui lavoratori temporanei verranno inseriti e i compiti che andranno concretamente a svolgere¹⁵.

- Attività di acquisizione e formazione delle risorse umane.

Le società di fornitura di lavoro temporaneo, per riuscire a dare risposte sempre più rapide alle imprese clienti, scindono due momenti della selezione che, normalmente, vengono affrontati congiuntamente: da un lato, l'analisi delle conoscenze e competenze professionali e, dall'altro, la compatibilità tra il candidato e il contesto lavorativo¹⁶. “Le società di fornitura di lavoro temporaneo devono, quindi, continuamente preselezionare potenziali candidati e alimentare il proprio database, in quanto soltanto in questo modo sono in grado di erogare un servizio in tempo reale al cliente. La capacità di poter rispondere in modo immediato alle richieste del cliente rappresenta, infatti, uno dei principali motivi che può spingere un'impresa a rivolgersi ad un'agenzia interinale”¹⁷. Per quanto riguarda la formazione, possiamo distinguere anche qui due momenti: un addestramento nella fase iniziale della missione che ha il solo scopo di far acquisire al lavoratore temporaneo le abilità tecniche strettamente richieste dal contesto nel quale andrà ad operare, e un'attività formativa nella fase di preselezione. In quest'ultimo caso, vengono formati quei candidati che hanno maggiori probabilità di essere selezionati da imprese utilizzatrici. I progetti di formazione e addestramento hanno come scopo quello di mettere a disposizione delle società interinali quei profili professionali che, come le società stesse hanno modo di verificare in prima persona, sono poco frequenti o difficili da trovare sul mercato del lavoro¹⁸.

- Attività di produzione del servizio.

Questa fase inizia subito dopo la richiesta dell'impresa cliente. Viene avviata la selezione dei potenziali candidati, che consiste nel valutare e scegliere tra tutti i candidati che potenzialmente risultano in grado di coprire la posizione richiesta quelli più coerenti con le

¹⁵ Cf. S. Consiglio e L. Moschera, pag. 149.

¹⁶ Cf. S. Consiglio e L. Moschera, pag. 152.

¹⁷ Cf. S. Consiglio e L. Moschera, pag. 152.

¹⁸ Cf. S. Consiglio e L. Moschera, pag. 156.

specificità dell'impresa cliente. Il processo inizia valutando i curricula dei candidati e tra questi si scelgono quelli che possiedono le competenze richieste. Dopodiché l'agenzia interinale svolge un colloquio con i prescelti per verificare se, anche caratterialmente, rispondono alle esigenze dell'impresa cliente. Solo in seguito avviene l'eventuale incontro tra il candidato e l'impresa utilizzatrice¹⁹. Effettuata la selezione, la società di lavoro interinale si accinge a stipulare due contratti: uno di fornitura con l'impresa cliente e uno di prestazione di lavoro temporaneo con il candidato selezionato.

In seguito l'agenzia dovrà occuparsi della gestione amministrativa dei due rapporti. Inoltre, dovrà assicurarsi del grado di soddisfazione, durante e dopo la missione, sia dell'impresa utilizzatrice sia del lavoratore temporaneo. È ovvio che la soddisfazione delle imprese clienti passa obbligatoriamente attraverso la motivazione, l'adattabilità e le capacità dei lavoratori inviati in missione.

La possibilità di avere a disposizione candidati con queste caratteristiche è resa molto complessa a causa dell'atteggiamento dei lavoratori nei confronti delle società di lavoro temporaneo. Numerose indagini mettono in rilievo, infatti, come la scelta di accettare un'occupazione da una società interinale rappresenti un ripiego per la maggioranza dei "temporanei". Si può, inoltre, segnalare che alcune ricerche evidenziano un atteggiamento di riluttanza dei lavoratori nei confronti dello "status" di temporaneo che si basa sull'instabilità e insicurezza per il futuro che questo tipo di contratti comporta, lo stress legato alla necessità di adattarsi a sempre nuove condizioni di lavoro, la paura di non riuscire a raggiungere mai il tanto agognato "posto fisso".

Questi aspetti problematici non emergono, ovviamente, per coloro che scelgono volontariamente il lavoro temporaneo, come, ad esempio, gli studenti che vogliono conciliare l'attività formativa con quella lavorativa²⁰.

1.5. Le imprese clienti

Le imprese che più frequentemente usano lo strumento dell'interinale fanno parte del settore industriale²¹, più precisamente del ramo metalmeccanico. Da una ricerca condotta dall'IRES²² si nota che il comparto più rappresentato è quello manifatturiero, che copre da solo il 64% delle richieste. All'interno di questo, il settore metalmeccanico è presente nel 33,6% dei casi. Segue il settore del commercio che copre il 17,9% della clientela. Si trovano, poi, le imprese di telecomunicazioni e i call-center (2,7%), quelle delle assicurazioni e credito (2,7%), gli enti pubblici e le camere di commercio (2,3%), le aziende d'informatica (1,8%), gli studi professionali e di consulenza (1,8%) e le società di servizio (1,1%).

Di conseguenza, si nota facilmente come, pur essendoci una consistente presenza del settore metalmeccanico, in realtà le agenzie di lavoro interinale coprano un po' tutti i campi. Ciò è dovuto, da un lato, all'estensione della possibilità d'utilizzo di questo strumento a categorie di lavoratori inizialmente esclusi, dall'altro lato, ai contratti siglati tra le parti sociali in alcuni

¹⁹ Cf. S. Consiglio e L. Moschera, pag. 159.

²⁰ Cf. S. Consiglio e L. Moschera, pag. 168.

²¹ L'ISTAT nel Rapporto annuale 2001, stima che tra le imprese utilizzatrici il 61% appartenga al settore industriale, i dati divulgati dalle Associazioni delle agenzie interinali, relative al primo semestre del 2002 stimano invece un peso pari al 55,1% (Confinterim) e al 63,2% (Ailt).

²² La ricerca ha indagato le logiche di utilizzo del lavoro interinale nei diversi contesti territoriali, attraverso la realizzazione di due indagini di campo in quattro regioni (Lombardia, Veneto, Lazio e Puglia). La prima è stata centrata sulle agenzie di lavoro temporaneo e l'altra sulle imprese utilizzatrici.

settori (come ad esempio il pubblico impiego e l'edilizia). Inoltre, l'utilizzo del lavoro interinale si sta estendendo al terziario, soprattutto al settore del commercio.

Tab.2 –Settore produttivo prevalente delle imprese clienti (2002)

	Risposte	Casi
Metalmeccanico	33,6	82,5
Commercio	17,9	44
Lavorazione gomma - plastica	8	19,5
Tessile - calzaturiero	7,1	17,5
Ceramica e chimica	6,7	16,6
Alimentare	5,3	12,9
Telecomunicazioni e call-center	2,7	6,6
Assicurazione e credito	2,7	6,6
Enti pubblici e camere di commercio	2,3	5,6
Turismo e ristorazione	2,3	5,6
Trasporti	1,8	4,3
Informatica	1,8	4,3
Studi professionali e di consulenza	1,8	4,3
Legno - arredamento	1,5	3,6
Farmaceutico	1,1	2,6
Attività di servizio	1,1	2,6
Sanità	0,8	2
Altro	0,7	1,7
Editoria	0,5	1,3
Edilizia e impiantistica	0,4	1
Produzione energia elettrica, acqua e gas	0,1	0,3
Totale	100	245,7

Fonte: IRES 2003, pag. 40.

In Italia è piuttosto diffusa la convinzione che solo le imprese di grandi dimensioni utilizzino il lavoro interinale²³. In realtà questo mezzo è sfruttato maggiormente dalle imprese medio-piccole (tra i 15 e i 50 addetti). Le aziende piccolissime e quelle grandi rappresentano solo una quota minore. Sebbene, in termini di missioni avviate, sono soprattutto le grandi imprese ad usare un numero maggiore di contratti interinali.

Ciò non stupisce se si considera che sono proprio le aziende tra i 15 e i 50 addetti ad avere più bisogno di una flessibilità formale e ad essere meno disposte a spendere tempo e risorse per la selezione e la gestione della manodopera. E' quindi ovvio che le aziende di questo tipo sentano un'esigenza maggiore di rivolgersi alle agenzie di lavoro interinale. Ciò spiega anche perché le piccolissime imprese non sono che una quota minoritaria tra i clienti delle agenzie, avendo già una flessibilità "naturale". Dall'altra parte, invece, le grandi imprese possono sfruttare altri strumenti di flessibilità interna e, in ogni caso, hanno già uffici dedicati alla selezione e gestione del personale.

E' da sottolineare, comunque, che non c'è una regola fissa per l'utilizzo dell'interinale, ossia tutte le imprese ne sono potenziali clienti.

Tab.3- Dimensione prevalente delle aziende clienti per regione (2002)

²³ Cf. IRES 2003, pag. 40.

	Regione				Totale
	Lombardia	Veneto	Lazio	Puglie	
Sotto i 15 addetti	7,9	6,2	3,6	3,3	6,3
Da 15 a 50 addetti	54,3	64,6	55,3	43,3	55,6
Da 51 a 100 addetti	28,5	27,7	30,4	36,7	29,5
Oltre 100 addetti	9,3	1,5	10,7	16,7	8,6
Totale	100	100	100	100	100

Fonte: IRES 2003, pag. 41.

L'indagine condotta dall'IRES presso le agenzie di lavoro interinale ha anche permesso di indagare su quali siano i profili più richiesti dalle imprese utilizzatrici in Italia. In testa alla classifica vi sono gli operai specializzati (23,3%), seguiti dagli operai generici (21,5%), dagli impiegati amministrativi (8,9%), da commessi e cassieri (7,2%), da contabili e ragionieri (6,8%) e dai conduttori e operatori di macchinari (5,1%). Sostanzialmente gli operai e le categorie assimilabili costituiscono quasi il 60% delle richieste che vengono mosse dalle imprese alle agenzie²⁴.

Tab.4 – Le professioni maggiormente richieste dalle imprese utilizzatrici (2001)

	V.P.
Operaio specializzato	23,3
Operaio generico	21,5
Impiegato amministrativo	8,9
Commesso, cassiere	7,2
Contabile - ragioniere	6,8
Segretaria	5,4
Conduttore/operatore di macchinari	5,1
Tecnico, perito (chimico, meccanico, plastica)	3,8
Magazziniere	3,6
Cameriere, barista, banconista, cuoco	2,5
Operatore di <i>call-center</i> e di <i>telemarketing</i>	1,9
Addetto <i>data entry</i>	1,7
Centralinista e <i>receptionist</i>	1,6
Addetto alle pulizie, manutenzione giardini	1,2
Programmatore	1,1
Operatore di sportello	0,9
Infermiere	0,6
Interprete	0,6
Autista	0,5
Tecnico di telecomunicazioni	0,4
Disegnatore	0,4

²⁴ Cf. IRES 2003, pag. 46.

<i>Promoter, assicuratore</i>	0,2
Assistente aeroportuale	0,2
Ingegnere	0,2
Facchino	0,2
Rilevatore	0,1
Addetto agenzie turistiche	0,1
TOTALE	100

Fonte: Ministero del lavoro 2003, pag. 232.

Confrontando queste informazioni con le fonti amministrative²⁵ e con i dati dell'Ailt, si notano delle differenze: i lavoratori avviati con qualifica operaia sono rispettivamente il 78,4% e il 71,7%²⁶. Ciò è dovuto al fatto che nell'indagine condotta dall'IRES si prendono in considerazione le richieste delle imprese utilizzatrici, cui non necessariamente segue una missione. Infatti, alcune domande di manodopera possono rimanere insoddisfatte perché le società di fornitura di lavoro temporaneo non riescono a trovare il profilo professionale richiesto, oppure può accadere che la stessa impresa che ha aperto la richiesta decida successivamente di chiuderla perché non la reputa più necessaria o l'ha soddisfatta attraverso altri canali. Se si esaminano, invece, i dati ufficiali e i dati delle categorie ci si rende conto che questi contemplano solo i lavoratori avviati, quelli cioè che hanno iniziato a lavorare per l'impresa utilizzatrice.

Risulta sicuramente interessante studiare anche le richieste delle imprese cui le agenzie non riescono a rispondere, in quanto le aziende necessitano anche di altre figure professionali, oltre agli operai, ma evidentemente gli operatori del settore hanno più difficoltà a reperirle. E' questo uno dei loro maggiori problemi.

L'indagine IRES ha permesso anche di sondare il grado di "fedeltà" delle imprese clienti alle agenzie: oltre il 50% di esse si rivolge ad una soltanto. Questa tendenza denota il formarsi di una clientela abituale, favorita anche dal radicamento delle filiali sul territorio. Inoltre, quattro quinti delle imprese usano spesso il lavoro interinale, lo conferma il fatto che la metà di esse si rivolge a loro almeno una volta al mese. Per quanto riguarda, invece, le motivazioni che spingono le imprese utilizzatrici a rivolgersi alle agenzie di lavoro interinale, i dati Confinterim confermano che, nella stragrande maggioranza dei casi, ciò è dovuto alla necessità di far fronte a picchi di lavoro. In percentuale minima per sostituire lavoratori assenti e ancora meno per assetti produttivi non previsti²⁷.

1.6. I lavoratori interinali

Il Ministero del lavoro²⁸ ha svolto delle indagini su un'unica grande agenzia di lavoro temporaneo, da cui ha ricavato la composizione per sesso e classi d'età dei lavoratori interinali. I risultati indicano che questi ultimi sono per la maggior parte uomini giovani (tra i 25 e i 29 anni, o addirittura al di sotto di questa fascia). D'altronde la natura dello strumento favorisce la presenza giovanile poiché la propensione al lavoro discontinuo è maggiore tra i giovani.

²⁵ Le fonti amministrative provengono dalle dichiarazioni presentate all'INPS a scopi contributivi dalle agenzie di lavoro interinale. La banca dati INPS raccoglie i moduli DM10/M che le agenzie interinali, in quanto titolari del rapporto di lavoro che è alla base della missione di lavoro interinale medesima, sono obbligate ad inviare mensilmente all'Istituto. I moduli riportano, per ogni agenzia, il numero complessivo di lavoratori in missione, le giornate retribuite, l'ammontare delle retribuzioni corrisposte e dei contributi previdenziali versati.

²⁶ I dati sono tratti dal Ministero del lavoro 2003, pag. 231.

²⁷ Fonte: Ministero del lavoro 2003, pag. 232.

²⁸ Cf. Ministero del lavoro 2003, pag. 106.

Tab.5- Distribuzione per sesso e classi d'età dei lavoratori interinali (anni 1999-2002)

		Lavoratori interinali			
		1999	2000	2001	2002
Sesso	Maschi	64,8	65,1	61,3	59,4
	Femmine	35,2	34,9	38,7	40,6
Classi d'età	Fino a 24	31,7	32,4	30,4	28,7
	25-29	32,3	31,1	30,4	29,8
	30-34	18,3	18,1	18,6	19,2
	35-39	8,9	9,5	10,7	11,4
	40-54	8,3	8,5	9,3	10,4
	55+	0,5	0,4	0,5	0,6

Fonte: Ministero del lavoro 2003, pag. 106.

La relativa giovane età dei lavoratori interinali non deve, però, trarre in inganno. Se si considera, infatti, il livello di scolarizzazione, una buona parte di questi possiedono titoli medio bassi (licenza elementare o media) e, quindi, presumibilmente lavorano già da qualche anno. Dunque, solo per alcuni il lavoro interinale rappresenta una prima modalità d'ingresso nel mercato del lavoro²⁹.

Come si vede dalla tabella 5, la presenza femminile, tra i lavoratori interinali per il 2001, è pari al 38% circa. Le associazioni delle agenzie stimano, invece, che le donne, nel primo semestre del 2001, superano il 40%, probabilmente in accordo con il processo di "terziarizzazione" del lavoro interinale³⁰. Il fatto che, rispetto alle altre modalità flessibili, il lavoro interinale coinvolga meno donne è certo collegato alla sua prevalente diffusione nel settore manifatturiero, quello metalmeccanico in particolare, che in generale offre lavori "più maschili". Un altro motivo che può spiegare la prevalenza degli uomini nelle agenzie, a scapito delle donne, può essere ricondotto alla forte presenza di lavoratori stranieri tra gli interinali. Essi sono, infatti, in maggioranza maschi (77%)³¹.

Un dato interessante riguarda il fatto che un alto numero di donne si rivolge alle agenzie di lavoro interinale. L'utenza femminile è pari in media al 45,6%³². Nel 30% delle filiali analizzate, la presenza delle donne si aggira tra il 51% e il 70% dell'offerta. Lo scostamento tra la composizione per sesso di coloro che si rivolgono alle agenzie e di coloro che sono inviati in missione può essere spiegato con il fatto che probabilmente le donne si presentano agli sportelli in misura maggiore rispetto agli uomini, ma poi all'atto pratico sono questi ultimi a prevalere tra gli avviamenti³³. Ciò è spiegabile con il fatto che, per lo più, la domanda d'interinale viene dalla old economy, ma si può anche ipotizzare che le donne siano più selettive, dal momento che si presentano sul mercato del lavoro con titoli di studio più elevati degli uomini. In ogni caso, la presenza femminile è aumentata costantemente, pur essendo ancora una quota minoritaria.

Una situazione simile appare se si prendono in considerazione i titoli di studio. Sembra, infatti, che i lavoratori che si rivolgono alle filiali siano in media più istruiti di quelli che poi

²⁹ Cf. IRES 2003, pag. 43.

³⁰ Secondo le agenzie di lavoro temporaneo la tendenza è lo sviluppo del terziario: meno operai, soprattutto quelli non qualificati, e più impiegati.

³¹ Fonte: IRES 2003, pag.44.

³² Cf. IRES 2003, pag. 44.

³³ Cf. Ministero del lavoro 2003, pag. 233.

vengono effettivamente avviati. Dalla ricerca IRES emerge, infatti, che tra coloro che si rivolgono alle agenzie di lavoro interinale siano prevalenti quelli che hanno un diploma (64,2%), mentre quasi il 30% ha un basso titolo di studio (licenza elementare o media). Pochi sono quelli in possesso di una laurea (6,6%)³⁴. Altre ricerche³⁵, e Confinterim³⁶, che si riferiscono agli avviati, viceversa, indicano percentuali decisamente più alte nei livelli medio bassi di scolarizzazione. Si può intuire, quindi, che anche i soggetti con titoli di studio più elevati cerchino di trovare lavoro tramite l'interinale, ma siano poi quelli con titoli più bassi ad avere più successo attraverso questo canale. E' semplice comprendere questa tendenza se si tiene conto che le qualifiche che vengono maggiormente richieste dalle imprese utilizzatrici sono quelle più basse. Inoltre, è anche vero che i soggetti più scolarizzati sono più selettivi rispetto alle proposte di lavoro e, infine, hanno in ogni caso più probabilità di ricevere altre offerte.

Un altro aspetto tipico del lavoro interinale è la significativa presenza degli immigrati. Infatti, la maggior parte delle filiali (81,1%) si occupa anche di lavoratori extracomunitari, i quali costituiscono il 37,8% dell'offerta³⁷. Da segnalare che, rispetto ai lavoratori italiani, essi sono di gran lunga più adulti. Tra di essi inoltre la presenza femminile è ridotta al 10%³⁸.

Quali sono i soggetti che si rivolgono agli sportelli delle agenzie di lavoro interinale? Nel 34,7% dei casi sono persone alla ricerca del primo impiego. Il 26,5% è composto da persone con più esperienze lavorative, il 22,3% da persone che avevano un impiego e lo hanno perduto, e l'11,2% da persone che rientrano nel mercato del lavoro. Ciò fa comprendere che l'interinale non è un canale usato solo da chi cerca la prima occupazione. Questo viene confermato anche da un'analisi riguardo alle motivazioni per cui i lavoratori si avvicinano alle agenzie interinali. Nel 43,5% dei casi l'obiettivo è trovare un lavoro stabile. Il 35,6% sostiene di sfruttare questo mezzo per trovare un lavoro in "regola", oppure più semplicemente per trovare un lavoro a qualunque condizione (14,5%). Solo il 6,4% si rivolge agli sportelli di queste agenzie per trovare un lavoro temporaneo. Nonostante la forte presenza giovanile, dunque, il lavoro interinale è ritenuto soprattutto un canale d'accesso per il posto fisso³⁹.

Tab.6- Motivazioni dei soggetti che si rivolgono alla filiale (2002)

³⁴ Fonte: IRES 2003, pag. 232.

³⁵ Dai dati ISFOL emerge che ben il 51,3% ha diploma di scuola media inferiore e l'8,8% ha soltanto il titolo elementare, mentre i diplomati sono circa un terzo e i laureati poco meno del 5%. Le donne sono in media più scolarizzate degli uomini, infatti tra di esse oltre il 50% ha almeno il diploma.

³⁶ Secondo i dati Confinterim relativi al 1° semestre del 2002, il 44,6% dei lavoratori interinali ha un diploma superiore, il 40% ha la licenza di scuola media inferiore, il 7,9% una laurea, il 6% ha la licenza elementare o nessun titolo, e l'1,5% una laurea breve.

³⁷ Fonte: Ministero del lavoro 2003, pag.233.

³⁸ Fonte: IRES 2003, pag. 45.

³⁹ Cf. Ministero del lavoro 2003, pag. 233.

	Risposte	Casi
Trovare un lavoro stabile in prospettiva	43,5	78,5
Trovare subito un lavoro in "regola"	35,6	64,2
Trovare un lavoro a qualunque condizione	14,5	26,2
Trovare un lavoro soltanto temporaneo	6,4	11,6
TOTALE	100	180,5

Fonte: Ministero del lavoro 2003, pag. 233.

A questo punto è importante affrontare un'altra domanda: perché i lavoratori interinali rifiutano una o più missioni? Le risposte più frequenti riguardano il fatto di aver già trovato un altro lavoro (31,5%) oppure di aver trovato lavoro attraverso un'altra agenzia (12,7%). Una quota ragguardevole rifiuta le missioni perché non ha un interesse economico per esse o perché ne cerca di più vicine.⁴⁰

Tab.7- Motivazioni di chi rifiuta una missione per regione (2002)

	Lombardia	Veneto	Lazio	Puglia	Totale
Hanno già trovato un lavoro stabile	32,8	33,9	28,2	23,6	31,5
Non hanno interesse economico per la missione	22,5	19,7	23,3	36,4	23,3
Cercano soltanto missioni vicine	21,5	22	17,5	27,3	21,4
Hanno già trovato con un'altra agenzia	15,6	14,2	8,7	1,8	12,7
Non hanno interesse professionale per la missione	7,6	10,2	22,3	10,9	11,1
TOTALE	50,3	22,2	17,9	9,6	100

Fonte: Ministero del lavoro 2003, pag. 233.

1.7. Alcune riflessioni

I lavoratori arrivano all'interinale, generalmente, in seguito alla perdita del lavoro standard o al mancato inserimento nell'area del lavoro permanente. Spesso si tratta di individui che hanno alle spalle un alto numero di occupazioni a termine, che hanno sperimentato molte forme di flessibilità in entrata (CFL, apprendistato e co.co.co.), che provengono da altre aree deboli del mercato, dal lavoro nero o dalla disoccupazione. L'interinale diventa così un'occasione per offrire spezzoni di lavoro all'interno di carriere lavorative già molto precarie⁴¹. E' anche vero, però, che una quota, seppur minoritaria, di lavoratori inviati in missione viene poi assunta dalle imprese utilizzatrici.

In sostanza, il lavoro interinale, in assenza di servizi pubblici per l'impiego efficaci, rappresenta un utile meccanismo d'intermediazione professionale nel mercato del lavoro. Concordi con questo sono anche i lavoratori interinali, che nel 43,5% dei casi si rivolgono alle filiali nella speranza di trovare un lavoro fisso.

A questo punto, però, ci si deve chiedere se l'occupazione temporanea possa offrire un accesso ad un'occupazione più stabile nel tempo oppure se il lavoro interinale si inserisca

⁴⁰Spesso, soprattutto per quanto riguarda il Sud, le proposte delle agenzie implicano un'elevata mobilità, con la proposta di andare a lavorare al Nord. Quindi sulla selettività dell'offerta pesano anche ragioni sociali e non soltanto ragioni economiche o professionali.

⁴¹ Cf. IRES 2003, pag. 50.

solamente come episodio all'interno di un percorso già accidentato. In termini semplicistici potremmo affermare che la questione si divide in due scuole di pensiero: i pessimisti, i quali sostengono che il lavoro a termine porta ad un precariato stabile, e gli ottimisti, i quali considerano il lavoro a tempo determinato un'opportunità di accesso al mercato del lavoro. In realtà bisogna cercare di capire "quanto gli episodi di lavoro a termine siano una temporanea interruzione d'una situazione di disoccupazione e quanto essi siano invece una porta d'accesso all'occupazione permanente o comunque garantiscano un continuum di episodi lavorativi"⁴². Secondo una ricerca condotta dal Ministero del lavoro, la quale studia la probabilità che gli occupati a termine hanno di avere ancora un lavoro nei dodici mesi successivi⁴³, ben l'84% di essi è ancora occupato l'anno dopo e nel 36% dei casi si tratta di un'occupazione a tempo indeterminato. Spesso, quindi, il lavoro a termine funge da periodo di prova che permette l'accesso ad un lavoro più stabile. In ogni caso, consente un accumulo di esperienze che possono essere utili in una ricerca più proficua nel mercato del lavoro.

Un'altra indagine condotta su quattro province venete (Verona, Vicenza, Treviso e Rovigo)⁴⁴ ci permette di porre in evidenza la percentuale di conferme⁴⁵ in rapporti di lavoro a tempo indeterminato dei precedenti contratti a termine⁴⁶. Queste sono rilevanti soprattutto per il lavoro interinale.

Tab.8- Le "conferme" in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in base alla natura del contratto originario (anni 1999-2001)

	Apprendisti	CFL	Altro	di cui Interinale	Totale (1)	% in essere a fine anno
1999	57	76	801	154	942	70,3
2000	62	51	1462	691	1583	78,9
2001	65	47	2335	1524	2464	76,3

(1) Il totale include altre fattispecie non classificate, di rilievo residuale

Fonte: Ministero del lavoro 2003, pag. 97.

Come si nota dai dati, le conferme che derivano dal mondo interinale sono sensibilmente aumentate negli anni tra il 1999 e il 2001. Questo suggerisce che una percentuale sempre maggiore di lavoratori interinali, alla fine della missione, è assunta dalle imprese utilizzatrici. Tutto ciò sembra confermare il fatto che l'interinale è uno strumento utile nella ricerca di un lavoro stabile. Sicuramente consente di acquisire work experience, rivendibili poi nel mercato del lavoro. E' innegabile inoltre che permetta ai lavoratori di farsi conoscere dalle aziende⁴⁷.

Quello che i dati esposti non dicono, però, è che sono soprattutto i lavoratori più qualificati⁴⁸ ad avere maggiori possibilità di stabilizzazione. Questi ultimi, probabilmente, avrebbero più facilità a trovare un lavoro a tempo indeterminato, rispetto agli altri, anche senza l'ausilio

⁴² G. Barbieri, Ministero del lavoro 2003, pag. 99.

⁴³ Nella ricerca si considera il periodo ottobre 2001-ottobre 2002.

⁴⁴ Fonte: Ministero del lavoro 2003. La documentazione, che ha permesso di portare avanti questa ricerca, è rinvenibile a partire dai dati amministrativi derivanti dalle comunicazioni obbligatorie effettuate dai datori di lavoro ai Centri per l'impiego.

⁴⁵ La "conferma" designa i casi in cui viene instaurato, tra i medesimi soggetti (lavoratore e datore di lavoro), un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, entro un tempo inferiore ad un mese dalla conclusione di un precedente rapporto di lavoro a tempo determinato.

⁴⁶ Cf. Ministero del lavoro 2003, pag. 96.

⁴⁷ Cf. IRES 2003, pag. 51.

⁴⁸ Con il termine "lavoratori qualificati" si intendono coloro che possiedono le competenze, le conoscenze, le abilità ecc. più consone a quelle richieste dalle aziende.

dell'interinale. Gli imprenditori, infatti, tendono ad assumere coloro i quali con il loro know how contribuiscono al mantenimento del “capitale sociale” dell'impresa. Per i lavoratori meno qualificati, le forme di lavoro flessibile aumentano la loro occupabilità, ma possono a lungo andare tramutarsi in percorsi di precariato stabile, impedendo loro ogni prospettiva di crescita professionale, sociale e personale⁴⁹.

Capitolo due **Gli immigrati**

2.1. I numeri dei lavoratori immigrati

In Italia oggi si trova un immigrato ogni 25 abitanti. Una cifra notevole, che però ancora non raggiunge le quote presenti in Paesi quali la Francia e la Gran Bretagna (1 ogni 15) o la Germania (1 ogni 10)⁵⁰. Sicuramente, il destino italiano è quello di giungere ad una presenza di immigrati che rientri nella media europea.

Il Dossier Caritas afferma che, all'inizio del 2003, il numero di stranieri regolari in Italia erano 2.469.324 con un'incidenza sulla popolazione residente di poco superiore al 4%⁵¹.

Per quanto riguarda le differenze territoriali, il Nord Ovest e il Nord Est si attestano come l'epicentro dell'immigrazione con, rispettivamente, il 32,8% e il 25,9% della presenza straniera. Al Centro troviamo una presenza del 28,3%, mentre una volta quest'area deteneva quasi la metà dei permessi di soggiorno. Al Sud e alle Isole spetta solo la quota del 13%. Il Meridione si conferma così, da un lato, come un'area di residenza stabile (lo attestano i dati della Campania e della Puglia), dall'altro, come un'area di passaggio e di primo smistamento.

Tab.9- Immigrati soggiornanti per regione e aree geografiche (2002)

⁴⁹ Cf. IRES 2003, pag. 51.

⁵⁰ Fonte: S. Leonardi e G. Mottura, pag. 12.

⁵¹ Fonte: Caritas 2003, pag. 99.

Regioni	2002	%
Valle d'Aosta	2.913	0,2
Piemonte	107.563	7,1
Lombardia	348.298	23
Liguria	36.835	2,4
Nord Ovest	495.609	32,8
Trentino-A. A.	38.647	2,6
Veneto	154.632	10,2
Friuli V. Giulia	48.304	3,2
Emilia Romagna	150.628	10
Nord Est	392.211	25,9
Toscana	111.458	7,4
Umbria	30.965	2
Marche	47.169	3,1
Lazio	238.918	15,8
Centro	428.510	28,3
Abruzzo	21.263	1,4
Campania	58.641	3,9
Molise	2.377	0,2
Basilicata	3.505	0,2
Puglia	31.294	2,1
Calabria	17.598	1,2
Sud	134.678	8,9
Sicilia	46.579	3,3
Sardegna	11.737	0,8
Isole	61.316	4,1
ITALIA	1.512.324	100

Fonte: Ministero dell'Interno, elab. Caritas 2003, pag. 127

I dati INAIL ci dicono che, nel 2002, ci sono state 5.409.382 assunzioni di lavoratori italiani (di cui 599.597 extracomunitari), 4.959.504 cessazioni dei rapporti di lavoro (di cui 490.380 extracomunitari) e 449.878 saldi tra assunzioni e cessazioni (di cui 109.217 extracomunitari)⁵². In pratica, i lavoratori stranieri incidono con il 11,1% sul totale delle assunzioni, con il 9,9% sul totale delle cessazioni e con il 24,3% sul totale dei saldi⁵³. Il bisogno di forza lavoro immigrata è al di sotto del 4% nel Sud e nelle Isole, del 10-11% nel Centro e nel Nord Ovest, del 15% nel Nord Est. Le assunzioni di extracomunitari sono maggiormente concentrate in agricoltura (incidenza del 13,8% con 2,5 punti percentuali in più rispetto all'incidenza degli italiani) e nell'industria (incidenza del 39,2% con 8,5 punti percentuali in più), a differenza di quanto avviene nei servizi (incidenza del 39,2% con 8,5 punti percentuali in meno)⁵⁴. Se ci riferiamo ai singoli settori lavorativi, si caratterizzano per un più alto numero di assunzioni alberghi e ristoranti (16,6%), costruzioni (9,6%), attività immobiliari/pulizie (8,4%) e trasporti (4,6%). Esercitano, invece, un'incidenza più contenuta le industrie dei metalli, alimentari e tessili, il commercio all'ingrosso e al dettaglio e i servizi pubblici⁵⁵.

⁵² Cf. Caritas 2003, pag. 263.

⁵³ Con "saldo" s'intende il posto di lavoro che rimane in essere alla fine dell'anno. Vengono quindi qui compresi anche i lavori temporanei.

⁵⁴ Cf. Caritas 2003, pag. 265.

⁵⁵ Cf. Caritas 2003, pag. 266.

Possiamo, quindi, individuare rami produttivi con un maggior o minor fabbisogno di manodopera straniera. Esistono:

- settori con un fabbisogno molto alto, in cui l'incidenza dei lavoratori extracomunitari è superiore al 15% (industria conciaria, tessile, dei metalli, della gomma, del legno, delle trasformazioni);
- settori con un fabbisogno alto, in cui l'incidenza di extracomunitari varia tra il 10% e il 15% (agroindustria, costruzioni, trasporti, industria dei mezzi di trasporti, alberghi e ristoranti, industria meccanica e attività immobiliari/pulizie);
- settori con un fabbisogno medio, in cui l'incidenza di lavoratori extracomunitari si attesta tra il 7% e il 10% (industria alimentare, estrazioni minerali, industria della carta, industria chimica, industria elettrica, commercio/riparazioni auto, commercio all'ingrosso e sanità)⁵⁶.

Tab.10-Incidenza % dei lavoratori extracomunitari sulle assunzioni complessive per settori lavorativi (2002)

<i>Molto alta</i>		<i>Alta</i>		<i>Media</i>	
i. conciaria	22,8	Agrindustria	14,1	i. alimentare	8,8
i. tessile	17,7	Costruzioni	13,7	estr. minerali	7,7
i. metalli	17	Trasporti	12,7	i. carta	7,6
i. gomma	16,9	i. mezzi trasporti	12,3	i. chimica	7,5
i. legno	16,7	i. meccanica	11,6	i.elettrica	7,4
i. trasformazione	15	att. Immobiliari/pulizie	10,8	commercio/rip. auto	7,4
				sanità	7,2
				commercio ingrosso	7

Fonte: INAIL, elab. Caritas 2003, pag. 266

Cerchiamo ora di capire, però, di quali nazionalità sono gli immigrati che hanno più facilità ad accedere al mercato del lavoro⁵⁷.

E' da premettere che l'intera collettività degli immigrati ha avuto a disposizione 1 opportunità lavorativa, temporanea o stabile, ogni 3 persone soggiornanti. Il rapporto è sicuramente positivo.

Le nazionalità con il più alto numero di assunzioni sono Albania, Algeria, Bulgaria. L'Ecuador vanta quasi 1 assunzione ogni soggiornante, la Jugoslavia, la Romania e la Polonia 1 assunzione ogni 2 soggiornanti. Un basso accesso al mercato del lavoro, con un ridotto numero di assunzioni, riguarda Bosnia, Croazia, Filippine, Sri Lanka e Stati Uniti. Per quanto riguarda Sri Lanka e Filippine bisogna evidenziare che il più alto numero di inserimenti è relativo al lavoro domestico, il cui flusso però non viene registrato dall'INAIL. La collettività USA, invece, è formata per la maggior parte da familiari di addetti alle basi militari, che perciò hanno scarso interesse ad inserirsi nel mercato occupazionale italiano.

Tab. 11- Ripartizioni degli immigrati secondo l'indice di accesso alle assunzioni (2002)

⁵⁶ Cf. Caritas 2003, pag. 266.

⁵⁷ I dati sono tratti da Caritas 2003, pag. 277.

Accesso alto: oltre 40 assunzioni x 100 soggiornanti *Accesso medio: tra 30 e 40 assunzioni x 100 soggiornanti* *Accesso basso: meno di 30 assunzioni x 100 soggiornanti*

Albania	Bangladesh	Bosnia
Algeria	Brasile	Croazia
Bulgaria	Cina	Filippine
Ecuador	Colombia	Russia
Egitto	Cuba	Sri Lanka
Jugoslavia	Ghana	Usa
Polonia	India	
Romania	Macedonia	
Senegal	Marocco	
Svizzera	Nigeria	
Tunisia	Pakistan	
Ucraina	Perù	

Fonte: INAIL, elab. Caritas 2003, pag. 277

2.2. Immigrati e lavoro nero

Nel 2002 l'Ispettorato del Lavoro ha svolto delle ispezioni in 21.431 aziende, in prevalenza piccole e cioè fino a 15 dipendenti (89%), così suddivise per attività: artigianato 27,4%, commercio 22,8%, alberghi, pensioni e ristoranti 13,9%, industria 13,7%, agricoltura 8,7%, trasporti 3,6%, servizi domestici 3,5%, turismo 2,5%, imprese di pulizie 2,2%, spettacolo 1,7%⁵⁸.

I risultati delle ispezioni aziendali hanno trovato 12.350 lavoratori extracomunitari, di cui il 26,5% non regolarmente assunti e il 19,4% sprovvisti di permesso di soggiorno.

Tab. 12- Immigrazione irregolare: i risultati delle ispezioni aziendali (2002)

<i>Posizioni riscontrate</i>	<i>V.A</i>	<i>%</i>
Regolari	6.678	54,1
Lavoro nero	3.276	26,5
Clandestini	2.396	19,4
Totale	12.350	100

Fonte: Ispettorato del Lavoro del Comando dei Carabinieri, elab. Caritas 2003, pag. 335

Sono state, inoltre, effettuate delle ispezioni presso datori di lavoro domestici. Si sono trovati 706 lavoratori stranieri e “i casi di deferimento dei datori di lavoro all'autorità giudiziaria sono stati 162”⁵⁹.

Tab. 13-Immigrazione irregolare: i risultati delle ispezioni domestiche (2002)

⁵⁸ Fonte: Caritas 2003, pag. 335.

⁵⁹ Caritas 2003, pag. 336.

	U.E.		EXTRA U.E.		TOTALE	
	V.A	%	V.A	%	V.A.	%
In regola	137	57,1	139	27,9	267	37,8
In nero	103	32,9	212	45,5	315	44,6
clandestini	-	-	124	26,6	124	17,6
Totale	240	100	466	100	706	100

Fonte: Ispettorato del Lavoro del Comando dei Carabinieri, elab. Caritas 2003, pag. 336

In quest'ultimo settore è più alta l'incidenza sia del lavoro nero sia di quello clandestino. Dei 12.444 lavoratori extracomunitari rinvenuti dalle ispezioni aziendali, solo il 54,6% si trova in posizione regolare, sia per quanto riguarda i contributi sia per l'autorizzazione al soggiorno. La parte restante si trova in una situazione d'irregolarità contributiva pur essendo in possesso di un permesso di soggiorno (31,9%) o, addirittura, si trova ad essere sprovvista sia di copertura contributiva che di autorizzazione al soggiorno (17,9%). Dal punto di vista territoriale, la pratica dell'evasione contributiva è più diffusa nel Nord Est (riguarda più del 40% dei lavoratori), mentre l'irregolarità del soggiorno si trova con più frequenza al Sud (31,4%)⁶⁰.

Tab. 14- Immigrazione irregolare: i risultati delle ispezioni aziendali per regione (2002)

Regioni	Ispezioni	Totale	Regolari	Irregolari	Clandestini	Altro	% irreg.	% cland.
Val d'Aosta	117	14	9	2	2	1	14,3	14,3
Piemonte	1.706	1.764	1.160	327	224	13	18,5	12,7
Lombardia	1.990	1.451	701	408	333	19	28,1	22,9
Liguria	990	1.206	793	323	68	22	26,8	5,6
Trentino AA.	-	-	-	-	-	-	-	-
Veneto	1.145	1.468	677	677	227	17	46,1	15,5
Friuli V.G.	321	405	294	294	37	1	72,6	9,1
Emilia R.	1.941	1.778	832	832	367	4	46,8	20,6
Nord	8.210	8.806	4.466	2.863	1.258	77	35,4	15,6
Toscana	2.356	1.749	1.051	492	243	13	28,1	13,9
Umbria	421	264	144	26	93	1	9,8	35,2
Marche	1.102	672	409	123	118	22	18,3	17,6
Lazio	677	178	47	69	104		38,8	58,4
Centro	4.556	2.863	1.651	710	558	36	24,8	19,5
Abruzzo	706	366	133	114	112	7	31,1	30,6
Campania	688	146	52	38	56		26	38,4

⁶⁰ Fonte: Caritas 2003, pag. 337.

Molise	652	130	54	22	63		16,9	48,5
Basilicata	909	101	68	19	14	-	18,8	13,9
Puglia	1.906	314	148	83	80	3	26,4	25,5
Calabria	953	82	19	30	33	-	36,6	40,2
Sud	5.814	1.139	474	306	358	10	26,9	31,4
Sicilia	2.307	287	178	78	28	3	27,2	9,8
Sardegna	685	69	27	18	21	3	26,1	30,4
Isole	2.992	356	205	96	49	6	27	13,8
ITALIA	21.572	12.444	6.796	3.975	2.223	129	31,9	17,9

Fonte: Ispettorato del Lavoro del Comando dei Carabinieri, elab. Caritas 2003, pag. 338

2.3. Immigrati e disoccupazione

Il numero degli stranieri in possesso di un permesso di soggiorno per ricerca di lavoro al 31 dicembre 2002, risulta essere 43.116, con un tasso del 5,2% sul totale degli immigrati in regola. Bisogna considerare, però, che questo permesso ha validità per sei mesi. Se, nel corso di tale periodo, l'extracomunitario trova un'occupazione, ciò non comporta l'obbligo di mutare il motivo del permesso di soggiorno, che rimarrà, quindi, "ricerca di lavoro" fino alla scadenza dello stesso.

Ciò sta ad indicare che la percentuale di stranieri che possiede un permesso di questo tipo, non obbligatoriamente è disoccupata.

Inoltre, questo valore (5,2%) dovrebbe essere, in realtà, sottoposto ad una correzione per il fatto che, in esso, vengono considerati solo i titolari di permesso di soggiorno per motivi di lavoro.

"Ipotizzando che si sia inserito o sia disponibile ad inserirsi nel mercato occupazionale circa la metà (tra i 150.000 e i 200.000) dei coniugi venuti per ricongiungersi alla famiglia, le forze lavoro immigrate sfiorerebbero il milione di unità o lo supererebbero (1.035.000) e il tasso di disoccupazione scenderebbe al 4,2%"⁶¹.

Tab. 15- Occupazione e disoccupazione dei lavoratori stranieri (31.12.2002)

<i>Regioni</i>	<i>Forze lavoro</i>	<i>% sui sogg.</i>	<i>Lav. sub.</i>	<i>% su forza lav.</i>	<i>Lav. aut.</i>	<i>% su forza lav.</i>	<i>disocc.</i>	<i>% su forza lav.</i>
Valle d'Aosta	1.568	53,8	1.317	84	122	7,8	129	8,2
Piemonte	91.663	57,3	48.562	78,8	9.335	15,1	3.766	6,1
Lombardia	212.484	61	173.509	81,7	29.860	14,1	9.115	4,3
Liguria	18.487	50,2	14.702	79,5	2.429	13,1	1.356	7,3
Veneto	90.929	58,8	74.871	82,3	12.842	14,1	3.216	3,5
Trentino A.A.	23.948	62	21.750	90,8	1.435	6	763	3,2
Friuli V.G.	23.127	47,9	19.333	83,6	2.850	12,3	944	4,1
Emilia R.	90.695	60,2	77.034	84,9	9.573	10,6	4.088	4,5
Toscana	57.759	51,8	44.849	77,6	10.440	18,1	2.470	4,3

⁶¹ Caritas 2003, pag. 252.

Umbria	16.130	52,1	13.963	86,6	1.276	7,9	891	5,5
Marche	24.918	52,8	22.283	89,4	1.975	7,9	660	2,6
Lazio	118.156	49,5	99.969	84,6	10.093	8,5	8.094	6,9
Abruzzo	9.867	46,4	8.396	85,1	1.183	12	288	2,9
Campania	28.030	47,8	21.009	75	4.294	15,3	2.727	9,7
Basilicata	1.712	48,8	1.311	76,6	281	16,4	120	7
Molise	910	38,3	646	71	218	24	46	5,1
Puglia	15.167	48,5	12.258	80,8	2.223	14,7	686	4,5
Calabria	7.547	42,9	3.791	50,2	2.338	31	1.418	18,8
Sicilia	26.641	53,7	21.066	79,1	3.438	12,9	2.137	8
Sardegna	4.740	40,4	2.128	44,9	2.410	50,8	202	4,3
Nord Ovest	294.202	59,4	238.090	80,9	41.746	14,2	14.366	4,9
Nord Est	228.699	58,3	192.988	84,4	26.700	11,7	9.011	3,9
Nord	522.801	58,9	431.078	82,4	68.446	13,1	23.377	4,5
Centro	216.963	50,6	181.064	83,5	23.784	11	12.115	5,6
Sud e Isole	94.614	48,3	70.605	74,6	16.385	17,3	7.624	8,1
ITALIA	834.478	55,2	682.747	81,8	108.615	13	43.116	5,2

Fonte: Ministero dell'Interno, elab. Caritas 2003, pag. 253

L'IRES ha condotto una ricerca in Emilia Romagna nell'ambito della quale ha intervistato 1.700 lavoratori stranieri. Nel corso della ricerca è emerso che nel 77% dei casi il collocamento occupazionale degli immigrati è avvenuto tramite canali informali. Più precisamente il 34% degli intervistati ha trovato il lavoro attuale tramite amici o conoscenti immigrati, il 32% presentandosi direttamente al datore di lavoro, l'11% attraverso amici o conoscenti italiani, il 16% tramite un'agenzia per l'impiego o l'ufficio di collocamento, il 7% tramite il sindacato o un'associazione di volontariato.⁶²

2.4. Le competenze degli immigrati

L'IRES ha condotto una ricerca che prende in considerazione l'indice di stabilizzazione lavorativa e lo incrocia con le modalità di acquisizione delle competenze, il tempo medio di apprendimento della mansione e la varietà/ripetitività della stessa.

Ne emerge che le competenze possedute dagli immigrati sono il risultato dell'attuale lavoro oppure di qualche lavoro precedentemente svolto in Italia. Non vengono, invece, considerate le esperienze realizzate in patria. La formazione avviene, quindi, quasi sempre on the job.

Per quanto riguarda il tempo necessario per apprendere la mansione, dalla ricerca risulta che a più di metà degli intervistati sono stati sufficienti da pochi giorni a qualche settimana, a circa un quarto meno di tre mesi, e solo ai rimanenti da quattro mesi a più di un anno. Quindi, per lo più, emerge un'occupazione ripetitiva, di solito in produzione, che richiede prestazioni prevalentemente manuali.

In sintesi, si può affermare che la stabilizzazione lavorativa è tanto più elevata quanto più lo è la formazione dell'immigrato, sia nel campo degli studi sia nell'ambito del lavoro; più la stabilizzazione cresce più si passa a lavori meno manuali e aumenta l'uso delle macchine; più tempo richiede l'apprendimento della mansione, più l'indice di stabilizzazione è elevato.

2.5. La legislazione

⁶² Cf. S. Leonardi e G. Mottura, pag. 30.

In materia d'immigrazione, il primo problema da affrontare è quello che riguarda la definizione dei flussi d'ingresso. La possibilità di una preventiva programmazione di questi si trovava già nella legge n° 943/1986.

Qui, all'art. 5, si specificava che il Ministero del Lavoro, il Ministero degli Affari Esteri e quello dell'Interno avevano il compito di determinare le “direttive di carattere generale in materia d'impiego e di mobilità professionale di lavoratori subordinati extracomunitari”. La legge prevedeva anche la raccolta delle relative domande di lavoro e l'istituzione di una speciale lista di collocamento. La normativa, purtroppo, non produsse alcun risultato per quel che riguardava la programmazione dei flussi.

Intanto il fenomeno dell'immigrazione, però, cresceva e il legislatore si trovava nuovamente di fronte allo stesso problema. Venne così varata la legge n° 39/1990 (la cd legge Martelli). Questa prevedeva non solo la determinazione delle quote di stranieri da ammettere nel territorio nazionale per motivi di lavoro, ma anche l'attivazione di tutti quegli strumenti sociali ed economici atti a favorire l'inserimento socioculturale degli immigrati. Inoltre, con la legge Martelli, furono stabiliti il diritto al mantenimento dell'identità culturale dello straniero e il suo diritto allo studio e alla casa. Anche questa volta, tuttavia, non si raggiunsero i risultati sperati.

Nel 1998 entrava in vigore una nuova legge, la cd “Turco-Napolitano” (n°40/1998), che si poneva come obiettivo di aumentare la prevenzione e repressione dell'immigrazione illegale. Veniva infatti introdotta la possibilità di trattenere l'immigrato clandestino in centri di permanenza temporanea fino alla sua espulsione. D'altra parte, veniva sottolineata l'importanza di integrare nel tessuto sociale ed economico del Paese lo straniero regolarmente soggiornante. Venivano, inoltre, stabiliti i flussi d'ingresso per lavoro da ammettere nel territorio dello Stato.

La legge Turco-Napolitano introdusse due novità importanti: la carta di soggiorno⁶³ e lo sponsor⁶⁴.

La carta di soggiorno veniva rilasciata a coloro che soggiornavano in Italia da almeno cinque anni e potevano dimostrare di possedere un reddito che costituisse sostentamento sufficiente per sé e per i propri familiari. La carta veniva rilasciata a tempo indeterminato.

Lo sponsor consentiva, invece, ad un cittadino italiano o straniero regolarmente soggiornante di farsi garante per l'immigrato, assicurandogli alloggio, mantenimento e assistenza sanitaria per la durata del permesso di soggiorno.

Nel 1998 viene promulgato anche un decreto legislativo (Il D. Lgs. 25 luglio 1998 n° 286) il quale sottoscrive, prima di tutto, che la Repubblica italiana garantisce ai lavoratori immigrati qui soggiornanti, e alle loro famiglie, parità di trattamento e piena uguaglianza di diritti rispetto ai lavoratori italiani⁶⁵.

Il Presidente del Consiglio dei Ministri predispose ogni tre anni il documento programmatico relativo alla politica dell'immigrazione e degli stranieri nel territorio dello Stato. Il documento individua inoltre i criteri generali per la definizione dei flussi d'ingresso in Italia, delinea gli interventi pubblici volti a favorire le relazioni familiari, l'inserimento sociale e l'integrazione culturale degli stranieri.

Gli immigrati possono entrare in Italia solo se muniti di regolare carta o permesso di soggiorno. Oltre a ciò, chiunque, a qualsiasi titolo, dia alloggio ad uno straniero o lo assuma alle proprie

⁶³ Cf. art. 7, legge 40/1998.

⁶⁴ Cf. art. 23, legge 40/1998.

⁶⁵ La Conferenza generale dell'Organizzazione internazionale del Lavoro (OIL), convocata a Ginevra il 4 Giugno 1975, adotta la “Convenzione sui lavoratori migranti”, la quale stabilisce, all'art. 1, che “ogni Stato membro per cui la presente convenzione sia in vigore s'impegna a rispettare i diritti fondamentali dell'uomo di tutti i lavoratori migranti”.

dipendenze deve darne comunicazione scritta, entro quarantotto ore, all'autorità locale di pubblica sicurezza.

Uno dei motivi per cui può essere rilasciato il permesso di soggiorno è per lavoro autonomo. Lo straniero, in questo caso, deve dimostrare di possedere risorse adeguate per esercitare l'attività, di avere tutti i requisiti richiesti dalla legge italiana per poter intraprendere tale esercizio, di essere in possesso di un'attestazione dell'autorità competente che dichiara che non sussistono motivi che ostacolano il rilascio dell'autorizzazione o della licenza prevista per l'attività commerciale che lo straniero intende svolgere. Inoltre, l'immigrato non appartenente all'Unione Europea deve dimostrare di disporre di un alloggio e di un reddito annuo superiore al livello minimo previsto dalla legge per l'esenzione dalla partecipazione alla spesa sanitaria.

La legge tutela il diritto dello straniero all'unità familiare e, per questo, prevede la possibilità del ricongiungimento familiare per il coniuge, i figli minori, i genitori a carico, i parenti inabili fino al terzo grado. L'immigrato, per richiedere il ricongiungimento, deve dimostrare di possedere un alloggio che rientri nei parametri minimi previsti dalla legge e un reddito adeguato.

Con la legge n° 189/2002 viene introdotto il contratto di soggiorno per motivi di lavoro subordinato. Questo viene rilasciato in seguito alla stipulazione del contratto di lavoro, che s'instaura tra un datore italiano o straniero, regolarmente soggiornante in Italia, e l'immigrato. Il contratto deve contenere la garanzia, da parte del datore di lavoro, della disponibilità di un alloggio per il lavoratore e l'impegno al pagamento, sempre da parte del datore di lavoro, delle spese di viaggio per il rientro del lavoratore nel Paese di provenienza. La durata del permesso di soggiorno non può superare:

- nove mesi, in caso di lavoro stagionale;
- un anno, nel caso di un lavoro subordinato a tempo determinato;
- due anni, nel caso di un lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Vengono, inoltre, previste delle restrizioni per quanto riguarda i ricongiungimenti familiari. Possono essere richiesti solo dall'immigrato che soggiorni in Italia da almeno un anno. Lo straniero può richiedere il ricongiungimento per i seguenti familiari:

- coniuge;
- figli minori;
- figli maggiorenni a carico, qualora non possano per ragioni oggettive provvedere al proprio sostentamento a causa del loro stato di salute che comporti invalidità totale;
- genitori ultrasessantacinquenni, qualora gli altri figli siano impossibilitati al loro sostentamento per documentati gravi motivi di salute.

Il permesso di soggiorno per motivi familiari ha la stessa durata del permesso di soggiorno del familiare straniero in possesso dei requisiti per il ricongiungimento ed è rinnovabile insieme a quest'ultimo. In ogni caso, esso non può avere validità superiore ai due anni.

Al di là delle enunciazioni normative, Giuseppe Ludovico sostiene che “è emersa una palese incapacità di governare i flussi migratori. Più precisamente, l'analisi degli interventi legislativi che si sono susseguiti negli ultimi anni (...) evidenzia la grave ineffettività del quadro normativo in materia e la consuetudine a subire passivamente la pressione esercitata sulle frontiere dagli ingressi irregolari. Prova evidente di ciò, è il frequente e sistemico ricorso, anche recente, a provvedimenti di sanatoria o di regolarizzazione, i quali costituiscono la dimostrazione più immediata dell'incapacità di provvedere ad un'efficace politica di programmazione”⁶⁶. All'interno di questo quadro si spiegano in maniera adeguata l'art. 33 della legge n° 189/2002 e l'art.1 della legge n° 222/2002.

⁶⁶ Cf. G. Dondi, pag. 92.

L'articolo 33 della legge Bossi-Fini decreta che chiunque, nei tre mesi precedenti all'entrata in vigore della presente, ha occupato alle proprie dipendenze colf o badanti di origine extracomunitaria può denunciare, con due mesi di tempo, la sussistenza del rapporto di lavoro alla prefettura. Oltre a ciò, la dichiarazione di emersione irregolare non comporta il pagamento delle sanzioni previste per le norme violate.

La legge n° 222/2002 si rivolge, invece, alle imprese che hanno utilizzato lavoratori extracomunitari in posizione irregolare. Anche in questo caso, la legalizzazione del rapporto di lavoro non comporta il pagamento delle sanzioni previste.

Infine, la dichiarazione di emersione del rapporto di lavoro irregolare è presentata dal richiedente, a proprie spese.

2.6. La regolarizzazione

Le operazioni che si sono concluse l'11 Novembre 2002 hanno registrato 702.156 domande di regolarizzazione⁶⁷. Questo significa che nell'ultima sanatoria sono stati coinvolti tanti immigrati quanti se ne contarono nelle tre precedenti (1990, 1995, 1998).

“Se lasciamo fuori dal conteggio i lavoratori provenienti dall'UE o da altri paesi a sviluppo avanzato (circa 100.000), constatiamo che i lavoratori immigrati che giungono dai paesi a forte pressione migratoria sono raddoppiati a seguito della regolarizzazione: ai 706.329 registrati a fine 2001 si aggiungono le 702.156 istanze di regolarizzazione”⁶⁸.

I dati a disposizione hanno permesso di sottolineare che questo è un problema nazionale. Infatti nel Nord Ovest abbiamo 97 istanze di regolarizzazione ogni 100 lavoratori soggiornanti, nel Nord Est 74 istanze. Il Centro vede poco più di 100 istanze di regolarizzazione ogni 100 lavoratori soggiornanti. Nel Sud troviamo addirittura 173 istanze ogni 100 lavoratori soggiornanti. Nelle Isole il fenomeno è più contenuto: 68 istanze ogni 100 lavoratori soggiornanti⁶⁹.

In conclusione, anche dove le cose vanno meglio, la situazione attuale presenta inaccettabili proporzioni del sommerso. Inoltre, la situazione è tanto più grave se si considera che è passato relativamente poco dall'ultima regolarizzazione, che risale al 1998. Evidentemente, quindi, devono essere riviste le programmazioni dei flussi, che ad oggi non sembrano ancora assicurare risultati soddisfacenti.

“Semplificando, si può dire che far venire più lavoratori in modo regolare significa non essere costretti a regolarizzarne tanti a posteriori. La programmazione dei flussi garantisce dignità e favorisce l'integrazione, la regolarizzazione è un intervento emergenziale: con la prima si realizza una vera politica migratoria, con la seconda si riparano solo dei danni”⁷⁰.

2.6.1. La regolarizzazione nel settore aziendale

Delle 702.156 domande di regolarizzazione, 361.035 sono relative al lavoro in aziende. In media ogni 100 lavoratori dichiarati ci sono 103 pratiche di regolarizzazione: 45,5 nel Nord Est, 120 nel Nord Ovest; 165 nel Centro; 131 nelle Isole e 427 nel Sud.

Tab.16- Lavoratori soggiornanti e istanze di regolarizzazione per lavoro presso le aziende (11.11.2002)

⁶⁷ Fonte: Caritas 2003, pag. 136.

⁶⁸ Cf. Caritas 2003, pag. 135.

⁶⁹ Cf. Caritas 2003, pag. 136.

⁷⁰ Cf. Anticipazioni Caritas 2003, pag.3.

<i>Aree territoriali</i>	<i>Istanze regolarizzazione</i>	<i>Lavoratori immigrati extracomunitari dichiarati all'INPS al 31.12.2001</i>	<i>Incid. domande regolar. su 100 lav. assic. All'INPS</i>
Nord Ovest	135.410	113.309	119,5
Nord Est	73.683	162.100	45,5
Centro	91.807	55.503	165,4
Sud	50.929	11.928	427
Isole	9.206	7.008	131,4
ITALIA	361.035	349.848	103,2

Fonte: Ministero dell'Interno e INPS, elab. Caritas 2003, pag. 262.

Il numero maggiore di domande di regolarizzazione le troviamo in Lombardia (96.396), in Lazio (49.430) e nel Veneto (36.459). Se, però, si prende in considerazione un altro indice, ossia le domande di regolarizzazione ogni 100 dipendenti, la situazione cambia notevolmente. Al primo posto si colloca la Campania, con ben 1.185,9 domande ogni 100 dipendenti, segue la Sardegna, con 500,7 domande di regolarizzazione ogni 100 dipendenti. Al terzo posto si posizionano Lazio e Calabria, quasi a pari merito, con circa 400 domande ogni 100 dipendenti.

Tab.17- Domande di regolarizzazione: lavoratori dipendenti (11.11.2002)

Regioni	Lavoratori extracomunitari	Domande di regolarizzazione	% verticali		Domande per 100 dipendenti
			Lavoratori	Domande	
Piemonte	25.607	30.646	7,32	8,49	119,7
Valle d'Aosta	717	421	0,2	0,12	58,7
Lombardia	82.889	96.396	23,69	26,7	116,3
Trentino-A. A.	30.885	2.807	8,83	0,78	9,1
Veneto	64.836	36.459	18,53	10,1	56,2
Friuli V. Giulia	13.021	4.406	3,72	1,22	33,8
Liguria	4.096	7.947	1,17	2,2	194
Emilia Romagna	53.358	30.011	15,25	8,31	56,2
Toscana	23.878	28.706	6,83	7,95	120,2
Umbria	6.704	6.029	1,92	1,67	89,9
Marche	12.623	7.642	3,61	2,12	60,5
Lazio	12.298	49.430	3,52	13,69	401,9
Abruzzo	3.812	5.882	1,09	1,63	154,3
Molise	341	600	0,1	0,17	176
Campania	2.317	27.477	0,66	7,61	1.185,9
Puglia	2.837	8.464	0,81	2,34	298,3
Basilicata	833	1.361	0,24	0,38	163,4
Calabria	1.788	7.145	0,51	1,98	399,6
Sicilia	6.701	7.669	1,92	2,12	114,4
Sardegna	307	1.537	0,09	0,43	500,7
ITALIA	349.848	361.035	100	100	103,2

Fonte: Ministero dell'Interno e INPS, elab. Caritas 2003, pag. 264

Nel Sud vi è, in pratica, un lavoratore dichiarato ogni 4 istanze di regolarizzazione. Ciò è dovuto non solo all'elevato numero di persone da regolarizzare, ma anche alla diffusa abitudine di non dichiarare i lavoratori alle proprie dipendenze.

2.6.2. La regolarizzazione nel settore domestico

Il problema principale, per quel che riguarda i dati a disposizione nel settore domestico, è che spesso lo stesso straniero lavora per più persone e quindi abbiamo un numero di richieste di regolarizzazione superiore al numero di stranieri che devono essere regolarizzati.

Detto questo, nel 2001, i collaboratori domestici sono stati 137.000. Le istanze di regolarizzazione sono state 341.121.

Tab.18- Lavoratori soggiornanti e istanze di regolarizzazione per lavoro (2002)

Aree territoriali	Istanze regolarizzazione	Lavoratori domestici immigrati iscritti all'INPS al 31.12.2001	Incid. domande regolar. su 100 domestici soggiornanti
Nord Ovest	98.533	46.306	212,8
Nord Est	58.608	16.620	352,6
Centro	112.045	53.294	210,2
Sud	60.287	11.368	530,3
Isole	11.648	9.031	129
ITALIA	341.121	136.619	249,7

Fonte : Ministero dell'Interno, elab. Caritas 2003, pag. 297

Il maggior numero di domande di regolarizzazione si è avuto in Lazio (74.761). Seguono la Lombardia (61.897) e la Campania (40.201). Se, invece, si prendono in considerazione le domande ogni 100 collaboratori domestici, al primo posto si colloca la Basilicata con 936 domande ogni 100 collaboratori, segue la Campania con 667,8 domande ogni 100 collaboratori. Al terzo posto si trova la Calabria con 513 domande ogni 100 collaboratori domestici.

Tab.19- Domande di regolarizzazione: lavoratori domestici (11.11.2002)

Regioni	Domestici extracomunitari	Domande di regolarizzazione	% verticali		Domande per 100 domestici
			Lavoratori	Domande	
Piemonte	9.355	26.470	6,85	7,76	283
Valle d'Aosta	137	251	0,1	0,07	183,2
Lombardia	32.192	61.897	23,56	18,15	192,3
Trentino-A. A.	1.002	2.758	0,73	0,81	275,2
Veneto	6.121	24.959	4,48	7,32	407,8
Friuli V. Giulia	1.694	3.843	1,24	1,13	226,9
Liguria	4.622	9.915	3,38	2,91	214,5
Emilia	7.803	27.048	5,71	7,93	346,6
Romagna					
Toscana	11.688	22.197	8,56	6,51	189,9
Umbria	2.091	7.823	1,53	2,29	374,1
Marche	2.206	7.264	1,61	2,13	329,3
Lazio	37.309	74.761	27,31	21,92	200,4

Abruzzo	1.009	4.419	0,74	1,3	483
Molise	150	455	0,11	0,13	303,3
Campania	6.020	40.201	4,41	11,78	667,8
Puglia	2.413	5.632	1,77	1,65	233,4
Basilicata	111	1.039	0,08	0,3	936
Calabria	1.665	8.541	1,22	2,5	513
Sicilia	8.266	10.020	6,05	2,94	121,2
Sardegna	765	1.628	0,56	0,48	212,8
ITALIA	136.619	341.121	100	100	249,7

Fonte: Ministero dell'Interno, elab. Caritas 2003, pag. 300

2.7. Le imprese a confronto con l'immigrazione⁷¹

La Fondazione Nord Est di Venezia ha svolto una ricerca sugli imprenditori di questa zona e sul loro rapporto con l'immigrazione in azienda. Il 35% degli intervistati considera la presenza degli extracomunitari sul mercato del lavoro italiano come un fenomeno necessario a causa della mancanza di manodopera locale. Inoltre, gli stranieri vengono ritenuti indispensabili perché concorrono a formare il PIL della nostra nazione e a coprire la mancanza di giovani dovuta al fatto che la popolazione italiana sta decrescendo demograficamente, non c'è più un adeguato ricambio generazionale. Bisogna ricordare anche che le aspettative degli italiani riguardo al lavoro sono cresciute. La maggior parte dei giovani raggiunge titoli di studio elevati, come il diploma o la laurea, e di conseguenza tende a scartare certi profili professionali che vengono ora ricoperti dai lavoratori stranieri.

Il 30% degli imprenditori del Nord Est considera positiva questa presenza sul mercato proprio per i motivi sopra illustrati.

Alla domanda rivolta agli intervistati che richiedeva loro se avessero avuto l'opportunità di operare una selezione sul personale immigrato assunto, poco più della metà degli intervistati (57,5%) ha assicurato di sì. Questa pratica è favorita anche dall'alto numero di stranieri presenti sul territorio. La selezione si è basata prevalentemente su tre elementi: conoscenza della lingua italiana, disponibilità e formazione professionale. Inoltre, il 35% degli stranieri assunti si sono presentati autonomamente all'impresa⁷², ma nel 18,8% dei casi gli imprenditori si rivolgono alle agenzie di lavoro interinale, soprattutto perché in questo modo evitano tutti le complicazioni burocratiche legate alla richiesta del permesso di soggiorno⁷³.

Tab.20- In che modo è stato reperito il personale immigrato (2001)

	Frequenza	%
non risponde	1	1,3
altri imprenditori	2	2,5

⁷¹ Per un approfondimento sul tema, cfr. Fondazione Nord Est 2002.

⁷² Il 12,5% degli interpellati sostiene di aver ricevuto circa 100 domande di lavoro da parte di extracomunitario negli ultimi 12 mesi. I dati della ricerca si riferiscono al 2001.

⁷³ Le agenzie di lavoro interinale forniscono esclusivamente stranieri già muniti di permesso di soggiorno.

conoscenza altri operai	2	2,5
conoscente	2	2,5
conoscenze personali	8	10
consulente lavoro	1	1,3
contatti all'estero	1	1,3
inserzioni	3	3,8
lavoro interinale	15	18,8
passa parola fra aziende	1	1,3
passa parola fra immigrati	10	12,5
presentati da immigrati	5	6,3
presentati da immigrati (est)	1	1,3
presentati da sé	28	35
Totale	80	100

Fonte: Fondazione Nord Est Venezia, pag. 10

Un fattore di cui gli imprenditori sembrano fortemente lamentarsi è l'atteggiamento verso il lavoro che gli stranieri hanno, diverso da quello italiano, più elastico. Alcuni intervistati accusano gli stranieri di non avere la volontà di crescere e progredire professionalmente. La maggior parte degli immigrati vengono in Italia con l'obiettivo di trovare un lavoro che permetta loro di mandare quanti più soldi possibile in patria, di conseguenza sono più interessati all'aspetto economico di un'occupazione che non alla posizione ricoperta. In questo senso, i lavori che consentono di svolgere turni notturni sono i migliori.

Ma il lavoratore immigrato ha realmente la possibilità di fare carriera in azienda? Il 60% degli intervistati afferma che la possibilità c'è, se una persona ha la volontà di farcela. C'è, però, chi ammette che l'ascesa professionale si limita al reparto della produzione e che l'amministrazione rimane preclusa agli stranieri. Una piccola percentuale, il 7,5%, afferma che l'immigrato non può fare carriera e questo, per lo più, perché i dipendenti italiani non sarebbero d'accordo ad avere un superiore straniero. Quindi si cerca di mantenere la serenità in azienda accondiscendendo alla volontà dei lavoratori locali, soprattutto quando questi sono in maggioranza.

Tab.21- Il lavoratore immigrato ha la possibilità di fare una carriera lavorativa?
(2001)

	a	Frequenz valida	%
molta		4	5
abbastanza		48	60
poca		12	15
per nulla		6	7,5

dipende da loro	10	12,5
Totale	80	100

Fonte: Fondazione Nord Est di Venezia, pag. 39

Un altro problema molto sentito è quello religioso, soprattutto legato al periodo del Ramadan. In genere, le imprese hanno risposto concedendo orari più flessibili.

Alla fine, comunque, il 58% degli interpellati sostiene che sono maggiori gli aspetti positivi circa la presenza dei lavoratori immigrati all'interno dell'azienda⁷⁴. Ciò perché, altrimenti, l'impresa rischierebbe una riduzione di lavoro a causa della mancanza di manodopera locale o addirittura potrebbe andare incontro alla chiusura dell'attività.

⁷⁴ Fonte: Fondazione Nord Est, pag. 72.

Tab.22- Aspetti positivi della presenza degli immigrati nel mercato del lavoro italiano (2001)

Bilancio positivo	Frequenz a	% valida
non risponde	1	1,3
più grintosi	1	1,3
arricchimento professionale	2	2,5
avvicinamento cult	1	1,3
ci sono brave persone	1	1,3
cocciutaggine	1	1,3
disponibilità	8	10
flessibilità	1	1,3
impegno	2	2,5
inserimento sociale	1	1,3
integrazione lavorativa	3	3,8
maggiore voglia di lavorare	10	12,5
manodopera numerosa	2	2,5
nessuno	13	16,3
no creare problemi	1	1,3
positivo	7	8,8
svolgono i lavori che gli italiani non vogliono fare	18	22,5
uguali ai locali	6	7,5
vicini culturalmente	1	1,3
Totale	80	100

Fonte: Fondazione Nord Est Venezia, pag. 70

2.8. Il problema più grave: la casa

Accanto a quella di trovare lavoro, la difficoltà più grande rimane quella dell'alloggio. Infatti, la situazione abitativa in Italia è già un problema delicato per la popolazione locale, e dunque a maggior ragione lo è per gli immigrati. Le case in affitto, che vanno incontro alle esigenze delle fasce più deboli, non solo diminuiscono di numero, ma aumentano anche di prezzo.

Gli osservatori del servizio "Medicina di Strada" del NAGA hanno effettuato una ricerca a Milano sul fenomeno degli insediamenti irregolari (fabbriche e edifici abbandonati). Dalle indagini è risultato che esistono 19 insediamenti in cui trovano rifugio fino a 300 persone, in condizioni spesso subumane. Quello che impressiona maggiormente è che il 27% degli occupanti ha un lavoro fisso e un permesso di soggiorno (cioè le due condizioni per poter accedere ad un'abitazione regolare). Ciò dimostra che gli extracomunitari, proprio nell'accesso al bene "casa", si scontrano più che in altri casi con discriminazioni razziali⁷⁵.

Una ricerca condotta dalla Fondazione Nord Est sostiene che, nel 16,3% dei casi gli imprenditori ammettono di essere intervenuti direttamente affittando delle case ai lavoratori stranieri⁷⁶.

Secondo i dati IRES, la casa, nella maggior parte delle situazioni, è frutto della capacità d'iniziativa degli immigrati.

⁷⁵ Cf. Caritas 2003, pag. 175.

⁷⁶ Fonte: Fondazione Nord Est, pag. 16.

Secondo una ricerca curata da Giovanni Mottura, condotta su 1700 lavoratori stranieri occupati in imprese dell'Emilia Romagna⁷⁷, più di tre quarti degli immigrati intervistati abitano in case in affitto da soli, con la famiglia, oppure con altri stranieri non parenti. Il 9% abitano in un alloggio procurato dal datore di lavoro. Il 5% ha acquistato una casa individualmente oppure in società con altri singles immigrati. Il 2% circa, invece, non ha ancora un'abitazione fissa e deve affidarsi all'ospitalità di compaesani e parenti.

Emerge, quindi, che solo una piccola percentuale vive in un centro di accoglienza o in un alloggio ricevuto in quanto immigrato.

Dai dati appena illustrati, è semplice capire perché il problema della casa è quello che più facilmente influisce anche sul lavoro. Le difficoltà sorgono quando non si riesce a trovare un'abitazione (63% dei casi), ma anche quando questa ha una cattiva qualità (23% dei casi) o è troppo distante dal lavoro (28%)⁷⁸.

La questione dell'abitazione, inoltre, è tanto più delicata quando si parla di ricongiungimento familiare. Secondo S. Leonardi e G. Mottura "è allora che si chiude definitivamente per il singolo migrante la fase nella quale può accettare soluzioni abitative anche fortemente disagiate. (...) La presenza della famiglia complica un problema già di per sé difficile, e per di più impone scadenze rigide di soluzione"⁷⁹.

2.9. Il caso: Friuli Venezia Giulia

I cittadini stranieri in possesso di regolare permesso di soggiorno nel 2002 in Friuli Venezia Giulia sono risultati 48.304, con un incremento pari al 21,7% rispetto all'anno precedente (40.985).

La provincia di Pordenone è quella che ha il più alto numero di presenze straniere (15.623, di cui circa 6.000 statunitensi addetti alla base NATO), seguono la provincia di Trieste, con 13.437 unità, la provincia di Udine, con 13.318 unità, e infine quella di Gorizia, con sole 5.926 unità.

Tab. 23- FRIULI V.G. Soggiornanti stranieri per provincia (1998-2002)

	1998	1999	2000	2001		2002		Var. 2002/2001	
					%		%	%	v.a.
Gorizia	3.818	4.231	4.650	5.314	0,4	5.926	0,4	11,5	612
Pordenone	9.038	10.809	13.203	11.193	0,8	15.623	1	39,6	4.430
Trieste	11.240	12.388	13.348	13.702	1	13.437	0,9	-1,9	-265
Udine	8.370	10.463	12.216	10.776	0,8	13.318	0,9	23,6	2.542
Friuli V.G.	32.466	37.891	43.432	40.985	3	48.304	3,2	17,9	7.319
Italia	1.033.23	1.251.99	1.388.15	1.362.63	100	1.515.163	100	11,2	152.533
	5	4	3	0					

⁷⁷ Fonte: S. Leonardi e G. Mottura, pag. 34.

⁷⁸ Fonte: S. Leonardi e G. Mottura, pag. 35.

⁷⁹ Cf. S. Leonardi e G. Mottura, pag. 35.

Analizzando i Paesi di provenienza di questi immigrati si nota che a Gorizia 1.263 stranieri provengono dalla Slovenia, si tratta del gruppo più numeroso nel capoluogo. A Trieste è preponderante la presenza di cittadini della Jugoslavia (4.045 Serbia Montenegro), mentre la seconda area di provenienza è la Croazia (2.215 unità).

A Udine il gruppo più numeroso è dato dagli immigrati dell'Europa Centro Orientale: 1.769 albanesi, 1.193 jugoslavi, 1.016 croati, 1.099 rumeni, per un totale di 7.508 persone. A Pordenone, oltre ai 6.090 statunitensi presenti nella base aerea di Aviano, esistono due gruppi consistenti: albanesi (2.156) e ghanesi (1.037). “La presenza così numerosa di cittadini ghanesi, tra l'altro prevalentemente residenti nel capoluogo di provincia, è l'elemento peculiare del fenomeno migratorio che interessa il pordenonese. La comunità ghanese, infatti, pur non essendo una delle comunità statisticamente più rilevanti sia a livello nazionale che regionale, ha costituito in poco tempo una catena migratoria degna di nota che probabilmente ha saputo coniugare meglio di altre nazionalità le opportunità di un tessuto economico tra i più dinamici del Paese e gli spazi per un insediamento in prevalenze di tipo familiare⁸⁰. Notevole è anche la presenza di immigrati dall'Europa dell'Est (4.839), nella maggior parte rumeni (1.028).

Il motivo principale di permessi di soggiorno in Regione è legato al lavoro.

2.9.1. Il lavoro

Secondo i dati della Caritas, nel 2002, in Friuli Venezia Giulia ci sono state 17.909 assunzioni di extracomunitari. Al primo posto vengono le assunzioni nei servizi (7.726), segue l'industria (7.720), pochi coloro che sono impiegati in agricoltura (1.325). Le province che presentano il maggior dinamismo nelle assunzioni sono Udine e Pordenone⁸¹.

L'IRES-Fvg ci permette di fotografare la realtà lavorativa di questa regione. La ricerca prende in considerazione quattro macrosettori: industria, costruzioni, commercio e servizio.

Il settore industriale è quello che sembra risentire maggiormente degli effetti della stagnazione economica tra il 2001 e il 2002. Infatti, si è verificata una riduzione della domanda di manodopera immigrata di oltre 500 unità (-22,3% rispetto all'anno precedente)⁸². E' anche vero, però, che la domanda generale è diminuita in modo più sensibile rispetto a quella della componente extracomunitaria (-25,1%). Ciò conferma che questo settore deve, in ogni caso, attingere al bacino degli stranieri per poter sopravvivere. Un ulteriore dato a sostegno di quanto affermato si ha guardando alla percentuale di assunzioni di immigrati sul totale degli assunti, che fa segnare una crescita di un punto tra il 2001 e il 2002 (da 26,2% a 27,2%)⁸³.

Nel settore delle costruzioni, invece, a fronte di una previsione di un calo delle assunzioni, la domanda di manodopera immigrata è aumentata del 18,9% rispetto all'anno precedente. Addirittura il peso percentuale delle assunzioni di immigrati sul totale sfiora il 50%⁸⁴. E' ormai evidente l'etnicizzazione di tale settore.

Tab.24- Previsioni di assunzioni totali e di personale extracomunitario nel 2001 e nel 2002, valori assoluti, variazioni percentuali e incidenza per macrosetto.

⁸⁰ Caritas 2003, pag. 403.

⁸¹ Fonte: Caritas 2003, pag. 404.

⁸² Cf. IRES-Fvg 2003, pag. 53.

⁸³ Cf. IRES-Fvg 2003, pag. 53.

⁸⁴ Cf. IRES-Fvg 2003, pag. 53.

Macrosettore Friuli V.G.	Totale assunzioni previste nel 2001	Totale assunzioni previste nel 2002	var. % tot. assunz. 2001- 2002	Num. max assunzion i extracom. nel 2001	Num. max assunzion i extracom. nel 2002	var. % extracom. 2001- 2002	% assunz. extracom. nel 2001	% assunz. extracom. nel 2002
Industria	8.921	6.684	-25,1	2.338	1.816	-22,3	26,2	27,2
Costruzioni	1.962	1.610	-17,9	655	779	18,9	33,4	48,4
Commercio	2.557	2.994	17,1	239	522	118,4	9,3	17,4
Servizi	6.338	6.483	2,3	1.871	2.017	7,8	29,5	31,1
Totale	19.778	17.771	-10,1	5.103	5.134	0,6	25,8	28,9

Fonte: dati SI Excelsior, elab. IRES-Fvg 2003, pag. 52.

Anche nel settore commerciale si nota un aumento delle assunzioni di manodopera extracomunitaria. Il peso percentuale di queste sul totale, infatti, passa dal 9,3% del 2001 al 17,4% del 2002.

Infine, trattiamo il settore dei servizi. Qui sono comprese sia le professioni relative al terziario avanzato sia quelle a medio e basso contenuto professionale (per esempio, pulizie e servizi alla persona). E' in quest'ultimo mercato che la componente immigrata sta aumentando maggiormente.

Si può quindi cogliere come, nonostante il calo generale di assunzioni previsto per il 2001/2002, la componente relativa ai lavoratori extracomunitari non presenti diminuzioni. Ciò è sicuramente da collegare a cambiamenti profondi del sistema sociale locale.

2.10. Gli immigrati nell'interinale

Il numero degli immigrati che si rivolge alle agenzie di lavoro interinale è in costante aumento. Lo confermano anche le agenzie stesse, secondo una ricerca condotta dall'IRES⁸⁵.

In questo ambito, il processo di selezione del personale straniero, così come avviene per gli italiani, si divide in due fasi: un primo colloquio che ha l'obiettivo di individuare la padronanza della lingua da parte dei candidati, il tipo di disponibilità offerta, il possesso di un proprio mezzo di trasporto, le precedenti esperienze lavorative; la seconda valutazione è condotta in base ai giudizi espressi dal datore di lavoro dell'impresa utilizzatrice ed in base ad alcuni dati rilevati dall'agenzia interinale, quali i periodi di malattia, i permessi richiesti dai lavoratori, le assenze dal lavoro.

Ciò permette alle società d'intermediazione di individuare tre gruppi di lavoratori stranieri:

- gli affidabili, che avranno quindi la precedenza nelle missioni successive;
- quelli che si collocano ad un livello intermedio, potremmo definirli come delle riserve da collocare solo in caso di necessità;
- gli inaffidabili, che non vengono mai presi in considerazione per eventuali avvii.

I responsabili delle agenzie ritengono questo metodo più che efficace.

Che cosa pensano, però, gli stranieri delle agenzie di lavoro interinale? Le risposte sono generalmente positive, ma nello specifico possiamo individuare due gruppi⁸⁶:

- i neofiti, che si sono rivolti per la prima volta a più agenzie, di solito dietro consiglio di amici o parenti. La maggior parte di loro sostiene di aver vissuto il colloquio di selezione

⁸⁵ Fonte: S. Leonardi e G. Mottura, pag. 46.

⁸⁶ Fonte: S. Leonardi e G. Mottura, pag. 48.

in maniera serena, soprattutto grazie all'atteggiamento cordiale e rassicurante del personale dell'agenzia;

- i veterani, ossia gli affidabili che hanno quindi creato un rapporto di fiducia con il personale dell'agenzia. In genere, in questi casi, l'immigrato finisce anche per instaurare un rapporto preferenziale con una sola agenzia. In circostanze di questo tipo allo straniero viene anche assicurata, di solito, una certa continuità che gli permetta di non rimanere inattivo.

2.12. Gli immigrati e l'agricoltura

Nel 2002, su 659.847 assunzioni di lavoratori extracomunitari, 91.086 (13,8%) sono spettate all'agricoltura, mentre nel 2001 si trattava di 59.992 agricoltori su 467.304 assunti (12,8%)⁸⁷.

Per far fronte alle richieste del settore si ricorre sia a lavoratori extracomunitari già soggiornanti in Italia, sia a quelli fatti venire appositamente dall'estero per lavori stagionali. La quota fissata per il 2002 è stata di 60.000 stagionali.

Se consideriamo le distribuzioni territoriali, è nel Nord Est che vengono effettuate più della metà delle assunzioni in agricoltura (54%); al Meridione spetta una quota del 22,2%, al Centro del 14,1% e al Nord Ovest del 9,7%. La regione che assume più agricoltori è il Trentino Alto Adige (30,1% delle assunzioni che si concretizza in 27.294 persone impiegate in agricoltura)⁸⁸.

I dati ci confermano quello che è ormai una tendenza occupazionale in atto in questo settore: continua il calo di lavoratori italiani. In particolare, il calo degli occupati del 2002 è stato del 2,4% rispetto al 2001⁸⁹.

⁸⁷ Cf. Caritas 2003, pag. 285.

⁸⁸ Fonte: Caritas 2003, pag. 286.

⁸⁹ Cf. Caritas 2003, pag. 288.

Capitolo tre

Indagine in un'agenzia interinale

3.1. Presentazione

L'idea per questa ricerca è nata in seguito ad un tirocinio svolto nell'ottobre del 2002 presso un'agenzia di fornitura di lavoro temporaneo del Nord Est. Nelle tre settimane qui trascorse molti extracomunitari sono entrati nella filiale allo scopo di accedere o reinserirsi nel mercato del lavoro. Un anno dopo si è resa possibile la raccolta dei dati utili a questo progetto, affiancando il personale dell'agenzia per tre mesi.

L'obiettivo della ricerca è capire chi sia lo straniero che si rivolge a queste agenzie, da che genere di esperienze arrivi, quale sia il percorso che ha svolto e l'ha portato in una società interinale. E' appena arrivato in Italia? Si è dedicato finora solo a lavori in nero? E' disoccupato? Sta lavorando? E' giovane? Vecchio? Queste agenzie gli danno poi realmente l'opportunità di inserirsi in qualche azienda? Quanti italiani e quanti stranieri riescono a trovare un impiego, seppur temporaneo, tramite queste agenzie? E qual è il rapporto tra questi due dati?

Per rispondere a tutte queste domande, sono stati utilizzati due questionari. Uno viene fornito dalla società interinale⁹⁰ a tutti coloro che desiderano iscriversi presso di essa. Richiede, in sostanza, i dati personali del candidato e le sue esperienze scolastiche e lavorative. Si tratta di una sorta di curriculum vitae (vedi allegato 1).

L'altra è una traccia qualitativa, che completa il questionario al fine di soddisfare meglio gli obiettivi della ricerca (vedi allegato 2).

Il primo questionario, quello fornito dall'agenzia, è stato consegnato a tutte le persone che si sono presentate in filiale. Questo veniva compilato da loro e poi restituito. In questo secondo momento, veniva ricontrollato insieme ai candidati verificando che tutto ciò che risultava interessante ai fini del progetto fosse stato inserito e chiarendo, con chi l'aveva compilato, i punti che apparivano poco comprensibili. Ovviamente, se gli stranieri non sapevano leggere o scrivere in italiano, venivano aiutati a capire ciò che il questionario chiedeva.

Nel caso della traccia qualitativa, invece, le domande venivano poste direttamente a voce ai candidati e, successivamente, venivano appuntate le loro risposte.

Bisogna precisare che, mentre il questionario fornito dall'agenzia è stato somministrato a tutti coloro che si sono iscritti in agenzia nel corso della ricerca (108 extracomunitari tra il 6 ottobre e il 31 dicembre 2003), la traccia qualitativa, è stata somministrata solo nei mesi di novembre e dicembre 2003. Di conseguenza, in questo secondo caso, i dati presentati sono stati ricavati da un campione di 36 persone.

Non è stato operato un reale campionamento per la ricerca. Semplicemente sono state analizzate le informazioni ricavate dagli extracomunitari entrati in agenzia. L'unico limite che è stato posto riguarda il tempo: tre mesi, che corrispondono alla durata dello stage attraverso cui è stato possibile operare la raccolta dei dati.

Le difficoltà che sono state riscontrate nel rilevamento delle informazioni hanno riguardato principalmente la lingua. Le interviste, infatti, sono state condotte in italiano. Gli extracomunitari, fortunatamente, si presentavano nell'agenzia in gruppetti proprio quando più carente era la capacità di esprimersi di coloro che volevano iscriversi. Ciò ha permesso di "sfruttare" gli amici o i parenti del candidato come intermediari, quando la situazione lo richiedeva.

⁹⁰ Non verrà indicato di preciso in quale agenzia interinale sono stati raccolti i dati per tutelare la privacy.

Ovviamente, alcuni intervistati sono stati più propensi a parlare di sé e della propria storia rispetto ad altri. In alcuni casi non si sono neppure dovute porre le domande della traccia qualitativa perché lo straniero, nei suoi discorsi, rispondeva già alle richieste senza che queste dovessero essere formulate.

Altre volte è stato più faticoso farsi capire dallo straniero e fargli capire che apparivano interessanti anche argomenti non strettamente legati alle esperienze lavorative.

Un altro ostacolo riguardava il fatto che, se nell'agenzia entravano contemporaneamente due o tre extracomunitari per iscriversi, alcuni venivano "esaminati" dalla Responsabile di selezione della filiale, che poteva tralasciare aspetti importanti per la ricerca. Ecco perché è stata creata una traccia qualitativa molto aderente al curriculum fornito dalla società interinale. In questo modo non si rischiava di perdere dati. Infatti, molte delle domande previste nella traccia rientrano in un normale colloquio di selezione.

3.2. Informazioni generali

Nei tre mesi della ricerca sono entrati nella filiale 108 stranieri, di cui 85 uomini e 23 donne. Si sottolinea che, d'ora in avanti, i dati saranno presentati divisi per mese di rilevazione.

Tab.25- Distribuzione per sesso

Sesso	Ottobre	Novembre	Dicembre	Total	%
maschio	62	12	11	85	78,7
femmina	10	10	3	23	21,3
Totale	72	22	14	108	100

Fonte: elaborazioni in base ai dati raccolti in una filiale Adecco del Nord Est.

La tabella permette di evidenziare una netta sproporzione a favore degli uomini. Si tratta quasi dell'80% degli iscritti contro il 21,3% costituito dalle donne.

Un altro aspetto si nota subito ed è il brusco calo degli stranieri che hanno fatto domanda nell'agenzia negli ultimi due mesi. In realtà questa diminuzione non è limitata agli extracomunitari, ma si estende anche agli italiani.

Tab. 26- Iscritti italiani e stranieri in filiale nei tre mesi

	Ottobre	Novembre	Dicembre	Total	%
italiani	171	104	50	325	75,5
extracomunitari	72	22	14	108	24,5
Totale	243	126	64	433	100

Fonte: elaborazioni in base ai dati raccolti in una filiale Adecco del Nord Est.

Ciò è dovuto alla crisi economica che ha investito tutte le aziende clienti dell'agenzia, in maniera più o meno grave. Questo fatto è coinciso principalmente con una netta riduzione della richiesta di personale.

Di conseguenza anche il numero di soggetti che si presentavano in filiale è andato diminuendo. Infatti, è il passaparola⁹¹ il principale strumento di reclutamento in questa società interinale. Quindi, dopo che molti candidati si erano sentiti rispondere che c'erano scarse opportunità di essere impiegati, la notizia si è diffusa e poche altre persone sono venute in filiale per iscriversi.

Dopo questa necessaria digressione, torniamo al campione di stranieri. Come permette di evidenziare la tabella 27, gli extracomunitari rappresentano solo un quarto delle persone che si sono rivolte all'agenzia.

Tab.27- Rapporto tra italiani e stranieri iscritti in agenzia

Fonte: elaborazioni in base ai dati raccolti in una filiale Adecco del Nord Est.

Per quanto riguarda l'età, la tabella 28 ci permette di notare che la classe più cospicua è quella formata dai giovani (25 – 29), con una frequenza del 26,9%. Segue, a poca distanza, la classe degli adulti (35 – 39), con il 23,1%. Non si sono presentati, invece, candidati stranieri con più di 55 anni.

Tab.28- Distribuzione per età

Età	Ottobr e	Novembr e	Dicembr e	Total e	%
Fino a 24	12	3	1	16	14,8
25 - 29	19	6	4	29	26,9

⁹¹ Il 77% dei soggetti a cui è stato sottoposto il questionario dell'agenzia si sono rivolti all'interinale grazie al passaparola. In genere (90%) si tratta di coinquilini o amici che hanno trovato lavoro tramite le agenzie e consigliano agli altri di tentare questa strada. Più raramente (10%) gli stranieri hanno fatto domanda di assunzione direttamente alle aziende che hanno consigliato loro di rivolgersi alle società di fornitura di lavoro temporaneo.

Il 6,5% ha già lavorato per un'agenzia interinale. Di questi, il 45% sostiene di essersi trovato bene perché i contratti a termine gli permettono di tornare nel Paese di provenienza quando ne sorge la necessità. Il 55% afferma che le agenzie non garantiscono continuità.

Il 16,5% ha conosciuto l'interinale tramite la pubblicità.

30 - 34	10	1	4	15	13,9
35 - 39	14	8	3	25	23,1
40- 54	17	4	2	23	21,3
Totale	72	22	14	108	100

Fonte: elaborazioni in base ai dati raccolti in una filiale Adecco del Nord Est.

Dei 108 extracomunitari intervistati, 27 erano celibi o nubili (25%) e 81 erano coniugati (75%). Di questi ultimi solo il 14% aveva la famiglia in Italia. Il restante 86% aveva lasciato coniuge e figli in patria.

L'IRES-Fvg sostiene, infatti, che, solo in un secondo momento del processo migratorio, assumono un peso rilevante i legami familiari e i ricongiungimenti, prima di tutto, della moglie e successivamente dei figli. Il passaggio dall'immigrazione individuale all'immigrazione familiare segna dunque un passaggio al consolidamento e alla configurazione strutturale del fenomeno migratorio⁹².

Ora, però, cerchiamo di capire quali sono i Paesi di provenienza degli intervistati.

⁹² Fonte: IRES-Fvg 2000, pag. 21.

Tab.29- Paesi di provenienza degli intervistati

Paesi	Ottobr e	Novembr e	Dicembr e	Total	%
Albania	6	1	2	9	8,3
Algeria	1	0	0	1	0,9
Argentina	0	1	0	1	0,9
Bangladesh	4	1	0	5	4,63
Bosnia	0	0	1	1	0,9
Bulgaria	0	1	0	1	0,9
Burkina Faso	18	2	0	20	18,5
Camerun	0	0	1	1	0,9
Colombia	0	0	1	1	0,9
Congo	0	0	1	1	0,9
Costa d'Avorio	2	0	0	2	1,9
Croazia	1	1	0	2	1,9
Ghana	20	6	4	30	27,8
India	2	1	0	3	2,8
Liberia	3	0	0	3	2,8
Marocco	1	2	3	6	5,6
Nigeria	2	1	0	3	2,8
Nuova Guinea	0	1	1	2	1,9
Repubblica Ceca	1	0	0	1	0,9
Romania	2	1	0	3	2,8
Santo Domingo	1	0	0	1	0,9
Senegal	2	0	0	2	1,9
Sierra Leone	4	0	0	4	3,7
Togo	0	1	0	1	0,9
Ucraina	1	2	0	3	2,8
Venezuela	1	0	0	1	0,9

Fonte: elaborazioni in base ai dati raccolti in una filiale Adecco del Nord Est.

Spicca subito che il gruppo più numeroso è formato dai ghanesi, con il 27,8%. Il secondo Paese di provenienza risulta essere il Burkina Faso con il 18,5%. A grande distanza si posizionano l'Albania, con l'8,3% e il Marocco, con il 5,6%.

3.3. I risultati dei questionari

Per comodità d'ora in avanti sarà chiamato "questionario 1" quello fornito dall'agenzia e "traccia 2" la traccia qualitativa.

Il questionario 1 è stato somministrato a 108 stranieri, 85 uomini e 23 donne, mentre la traccia 2 è stata sottoposta all'attenzione di 36 extracomunitari, 23 uomini e 13 donne.

Innanzitutto gli stranieri che sfruttano l'interinale per la ricerca di lavoro, risiedono in Italia da un periodo di 1-2 anni nel 29,5% dei casi. Il 23%, invece, si trova nel nostro Paese da 3-4 anni. Il terzo valore che risulta è addirittura inferiore ad un anno (12% dei casi). Si tratta, tutto sommato, di un'immigrazione abbastanza recente.

Tab.30- Periodo di presenza in Italia

Anni	Ottobr e	Novembr e	Dicembr e	Total	%
------	-------------	--------------	--------------	-------	---

meno di 1 anno	7	4	2	13	12
1-2 anni	22	7	3	32	29,5
3-4 anni	19	4	2	25	23
5-6 anni	8	3	1	12	11
7-8 anni	2	2	4	8	7,3
9-10 anni	9	1	0	10	9,1
Più di 10 anni	7	1	2	10	9,1
Totale	72	22	14	108	100

Fonte: elaborazioni dati questionario 1

La maggior parte dei permessi di soggiorno (ben il 69,4%) ha scadenza nel 2004. Il 6,5% degli intervistati, però, aveva il permesso che scadeva già negli ultimi mesi del 2003.

Tab.31- Scadenza dei permessi di soggiorno

Scadenza	Ottobre e	Novembr e	Dicembr e	Total	%
2003	6	1	0	7	6,5
2004	50	15	10	75	69,4
2005	9	3	2	14	13
2006	1	1	0	2	1,8
carta di soggiorno	6	2	2	10	9,3
Totale	72	22	14	108	100

Fonte: elaborazione dati questionario 1

Il motivo del 72,2% dei permessi di soggiorno è la ricerca di lavoro subordinato, seguito dal ricongiungimento familiare (12,1% dei casi).

Tab.32- Motivo del permesso di soggiorno

Motivi	Ottobr e	Novembr e	Dicembr e	Total	%
lavoro subordinato	56	12	10	78	72,2
lavoro autonomo	1	2	2	5	4,6
ricongiungimento	6	6	1	13	12,1
motivi umanitari	9	1	1	11	10,2
altro	0	1	0	1	0,9
Totale	72	22	14	108	100

Fonte: elaborazioni dati questionario 1

Anche i dati della Caritas riconoscono questi come i due principali motivi. Infatti, al 31.12.2002, sono stati rilasciati in Friuli Venezia Giulia 19.333 permessi di soggiorno per lavoro subordinato (cioè il 40% del totale dei permessi rilasciati in regione) e 17.490 (36,2%) permessi per motivi familiari⁹³.

Nella traccia 2 si è indagato per sapere quanti extracomunitari hanno approfittato dell'ultima regolarizzazione per entrare in Italia o legalizzare la loro posizione. Sono risultati essere il 50% degli intervistati. Successivamente si è cercato di capire se tutte le spese della procedura sono

⁹³ Fonte: Caritas 2003, pag.106.

state a carico del datore di lavoro, così come prevede la legge, oppure, in realtà, è stato l'extracomunitario a pagarsi tutto.

Dieci persone hanno detto di non aver pagato nulla personalmente, qualcuno l'ha riferito con grande orgoglio, come se si trattasse di un punto di merito. Otto stranieri (20%), però, hanno confessato di essersi dovuti sobbarcare le spese della procedura.

Un extracomunitario ha raccontato di essere entrato in Italia grazie all'assunzione di alcuni suoi connazionali. Ciò gli ha dato la possibilità di ottenere un permesso di soggiorno. E' anche vero, però, che i datori di lavoro gli fornivano uno stipendio molto basso e, inoltre, ha pagato lui direttamente tutto ciò che riguardava il permesso di soggiorno e la sua regolarizzazione.

Si è rivelato interessante un altro caso, che è stato riferito in maniera spontanea dai protagonisti. Un giorno sono entrate in agenzia tre persone, un uomo e due donne. Si trattava di due conviventi e della sorella di lei. L'uomo si trova in Italia già da alcuni anni, possiede un'abitazione e un lavoro. E' stato lui stesso a dire che, per far entrare le due sorelle nel nostro Paese e dare loro un permesso di soggiorno, le ha assunte come colf per due mesi facendo un contratto di lavoro fasullo perché non è mai stato attuato. Ciò ha permesso, però, alle due ragazze di trovarsi un'occupazione in nero e pagarsi così tutte le spese.

Queste due storie fanno emergere come le reti etniche⁹⁴ funzionino appieno anche in questo caso e non solo per quello che riguarda la ricerca di una casa in cui risiedere e di un posto di lavoro.

A questo punto è interessante cercare di capire qual è stato il primo lavoro che gli extracomunitari hanno svolto in Italia.

Tab.33- Prima esperienza lavorativa in Italia

Mansioni	Novembre e	Dicembr e	Total %	
operaio generico	6	5	11	30,6
colf/badante	5	2	7	19,4
magazziniere	2	2	4	11,1
muratore	3	1	4	11,1
operaio specializzato	3	0	3	8,3
pizzaiolo	1	2	3	5,6
operatore agricolo	0	2	2	2,8
meccanico	1	0	1	2,8
cameriere	1	0	1	8,3
Totale	22	14	36	100

Fonte: elaborazioni dati traccia 2

Si tratta, nel 30,6%, di mansioni come operaio generico e, nel 19,4% dei casi, di lavori come colf o badante. Al valore 11,1% troviamo magazzinieri e muratori. Sono tutte mansioni di basso livello. Ciò conferma la letteratura in merito: gli stranieri svolgono, per lo più, lavori di vera e propria manovalanza, scarsamente qualificati e vanno a ricoprire tutte quelle mansioni che gli italiani, oggi, tendono a non voler svolgere. Solitamente gli extracomunitari occupano posti di lavoro caratterizzati dalle condizioni più dure e che richiedono maggiore sforzo fisico, resistenza e disponibilità ad effettuare ore di lavoro straordinario⁹⁵. Il più delle volte

⁹⁴ Si tratta di connazionali già insediati e che fungono da ponte tra il Paese di origine e quello di destinazione. Costituiscono anche un valido supporto soprattutto nei primi anni di soggiorno.

⁹⁵ Fonte: IRES-Fvg 2000, pag. 61.

l'accettazione da parte degli immigrati dei cosiddetti "lavori umili" è legata all'aspettativa di riuscire a guadagnare molti soldi in tempi brevi e di mandare in patria una cifra consistente di denaro⁹⁶.

Ma quanto durano queste prime esperienze? Perché terminano?

Tab.34- Durata della prima esperienza di lavoro

Mesi	Novembre e	Dicembr e	Total	%
1-2 mesi	1	0	1	2,8
3-4 mesi	5	3	8	22,2
5-6 mesi	2	1	3	8,3
7-8 mesi	2	1	3	8,3
9-12 mesi	9	5	14	38,9
13-24 mesi	2	2	4	11,1
più di 25 mesi	1	2	3	8,3
Totale	22	14	36	100

Fonte: elaborazione dati traccia 2

Il primo lavoro viene mantenuto per circa un anno (38,9%). Al secondo posto troviamo, invece, una durata di 3-4 mesi (22,2%). A grande distanza si collocano assunzioni anche più lunghe. Nell'11,1% dei casi il lavoro viene mantenuto per ben due anni. Solo il 2,8% ha un contratto inferiore ai due mesi.

Tab.35- Motivo della cessazione del primo impiego

	Novembr e	Dicembr e	Total	%
cambio di lavoro	7	4	11	30,6
distanza da casa	2	1	3	8,3
fine contratto	8	5	13	36,1
paga bassa	1	1	2	5,6
trasferimento	4	3	7	19,4
Totale	22	14	36	100

Fonte: elaborazione dati traccia 2

Il primo impiego termina, nel 36,1% dei casi, per la conclusione di un contratto a cui non segue un rinnovo. Fortunatamente il 30,6% degli intervistati ha semplicemente cambiato lavoro, passando ad un posto con migliori condizioni. Il 19,4% dice di essersi trasferito, di solito in seguito alla proposta di qualche connazionale. Il 5,6% abbandona il primo impiego perché insoddisfatto della paga.

Un dato degno di essere menzionato è che, di 36 intervistati, 15 hanno ammesso che il primo impiego si è concretizzato in un lavoro in nero. Di questi, il 53,3% l'ha svolto al Nord (più precisamente si tratta del 50% degli uomini e del 66,7% delle donne), il 46,7% ha svolto un'attività non in regola al Sud. Vi sono compresi il restante 50% degli uomini e il 33,3% delle donne.

⁹⁶ Fonte: IRES-Fvg 2000, pag. 63.

In sintesi, dei 15 soggetti che hanno ammesso di aver lavorato in nero, l'80% erano uomini e il 20% donne.

C'è anche da notare che, la quota di irregolari è abbastanza equilibrata tra il Nord e il Sud Italia. Si tratta, quindi, di una pratica diffusa in tutto il territorio nazionale, senza forti distinzioni.

Tab.36- Il lavoro irregolare

Lavoro irregolare	extracom. maschi	% extra. m.	extracom. femmine	% extra. f.	Total tot.	%
Nord Italia	6	50	2	66,7	8	53,3
Sud Italia	6	50	1	33,3	7	46,7
Totale	12	100	3	100	15	100

Fonte: elaborazione dati traccia 2

Ora analizziamo quanti lavori hanno cambiato gli extracomunitari.

Tab.37- Numero di lavori svolti

	Numero di lavori e	Total %
1	8	7,4
2	10	9,3
3	35	32,4
4	25	23,1
5	12	11,1
più di 5	18	16,7
Totale	108	100

Fonte: elaborazione dati questionario 1

Il 32,4% degli intervistati ha svolto 3 lavori diversi, il 23,1% ha avuto 4 occupazioni, il 16,7% ha cambiato lavoro più di 5 volte. Il 7,4% ha svolto un'unica attività.

Un altro aspetto che è stato approfondito riguarda le conoscenze linguistiche e scolastiche degli extracomunitari.

Tab.38- Titolo di studio⁹⁷

Titolo di studio	Ottobre e	Novembr e	Dicembr e	Total	%
Licenza elementare	45	2	2	49	45,4
Licenza media	13	10	8	31	28,7
Diploma	11	6	3	20	18,5
Laurea	3	4	1	8	7,4
Totale	72	22	14	108	100

Fonte: elaborazione dati questionario 1

⁹⁷ Sono state omesse dalla tabella le voci che avevano come valore "zero".

Quasi la metà di coloro che si sono presentati in filiale è in possesso di un titolo di scuola elementare (45,4%). Il 28,7% ha conseguito il diploma di scuola media inferiore. Il 18,5% possiede un diploma di scuola superiore e il 7,4% ha conseguito la laurea.

Solo due persone di quel 25,9% in possesso di un diploma o di una laurea hanno detto di essersi interessata per sapere se il proprio titolo di studio avesse valore anche in Italia ed entrambe stanno attendendo che venga loro riconosciuto.

L'IRES-Fvg afferma che un problema ricorrente per gli immigrati è quello di vedersi riconosciuto il titolo di studio. Le difficoltà esistenti in Italia per il riconoscimento del valore di una laurea ottenuta in un Paese straniero sono notevoli. Spesso queste difficoltà hanno come immediata conseguenza quella di negare la possibilità di percorsi professionali medio-alti⁹⁸. Difficilmente, quindi, gli immigrati trovano un impiego coerente con gli studi conseguiti, essi vengono quasi sempre relegati agli ultimi posti della scala dei mestieri⁹⁹.

Dal questionario 1 è risultato che il 49,3% degli intervistati sa parlare in inglese e il 38% conosce il francese. Il restante 12,7% non ha indicato la conoscenza di nessuna lingua straniera. Non serve che si ricordi il fatto che sapersi esprimere in italiano è fondamentale per uno straniero, non solo perché questo lo agevola rispetto agli altri nella ricerca di lavoro, ma soprattutto perché risulta indispensabile nella quotidianità.

Tranne casi sporadici, infatti, gli immigrati giungono in Italia senza conoscere la lingua italiana. La barriera della lingua, ovviamente, è molto forte soprattutto all'inizio, al primo impatto con la nuova realtà, ma di solito continua durante tutto il percorso d'inserimento e di integrazione. Anzi, è stato rilevato dall'IRES-Fvg che a diversi immigrati, nonostante l'ormai lunga permanenza in Italia, manchi un dominio sufficiente della lingua nazionale, in particolare nelle donne. La mancata acquisizione della lingua nei primi tempi sembra poi portare, con il passare del tempo, a vedere sempre più ridotte le possibilità di apprendimento e quasi ad una rinuncia degli stessi immigrati. Si arriva, a questo punto, ad apprendere solo quel tanto che basta a sopravvivere nel Paese straniero¹⁰⁰. Le conseguenze del mancato o parziale superamento della barriera linguistica sono pesantissime: impossibilità di comprendere correttamente e possedere una serie d'informazioni; limiti all'accesso e all'utilizzo di servizi sociali, sanitari, assistenziali; elevatissimo rischio d'incorrere in incidenti sul lavoro; difficoltà ad avviare relazioni umane al di fuori della propria comunità nazionale. Queste conseguenze delineano chiaramente come la barriera linguistica precluda la possibilità di realizzare un effettivo processo d'inserimento e integrazione. La lingua è una chiave d'accesso imprescindibile e si pone dunque agli immigrati come un ostacolo fondamentale che deve essere superato¹⁰¹.

Tab.39- Livello di conoscenza dell'italiano

	v.a	%
insufficiente	2	5,6
sufficiente	6	16,7
discreto	12	33,3
buono	13	36,1
ottimo	3	8,3
Totale	36	100

⁹⁸ Fonte: IRES-Fvg 2000, pag. 88.

⁹⁹ Fonte: IRES-Fvg 2000, pag. 63.

¹⁰⁰ Fonte: IRES-Fvg 2000, pag. 51.

¹⁰¹ Fonte: IRES-Fvg 2000, pag. 52.

Fonte: elaborazioni dati traccia 2

I dati sono confortanti. Ben il 36,1% parla un buon italiano. Si esprime correttamente, senza grosse difficoltà nel formulare le frasi, e comprende con facilità ciò che viene detto. Il 33,3% parla in modo discreto e solo il 5,6% presenta gravi problemi sia nell'espressione della lingua sia nella comprensione. Inoltre, il 58,3% degli intervistati è anche in grado di leggere e scrivere in italiano.

Dei 108 extracomunitari entrati in agenzia nei tre mesi, 100 erano disoccupati (92,6%). Solo 8 erano impiegati presso qualche azienda (7,4%). Di questi, 5 cercavano un lavoro a tempo indeterminato o comunque più stabile; uno, invece, voleva un impiego legato agli studi svolti; uno cercava un ambiente più pulito; l'ultimo voleva di nuovo lavorare con contratti a termine perché questo gli permetteva di gestirsi meglio (soprattutto a causa dei frequenti rientri in patria).

Per quanto riguarda i disoccupati¹⁰², il 24,3% di essi lo erano da un mese, il 21,2% da meno di un mese. Il 18,2% lo era da due mesi. Si tratta di periodi brevi, anche questo è un dato positivo

Tab.40- Periodo di disoccupazione

Mesi	v.a	%
meno di 1	7	21,2
1 mese	8	24,3
2 mesi	6	18,2
3 mesi	1	3
4 mesi	4	12,1
5 mesi	1	3
6 mesi	1	3
7 mesi	2	6,1
8 mesi	1	3
9 mesi	2	6,1
Totale	33	100

Fonte: elaborazione dati traccia 2

Il 12,1%, però, è disoccupato da 4 mesi e il 6,1% da 7 mesi. Allo stesso valore corrispondono anche 9 mesi di disoccupazione. E' stato chiesto agli extracomunitari, quindi, chi li aiuta in questi periodi tra un lavoro e l'altro.

Tab.41- Chi li mantiene?

	v.a	%
amico	5	15,2
cognato	1	3
coinquilini	13	39,4
fratello	3	9,1
genitori	1	3

¹⁰² Questi dati sono tratti dalla traccia 2, rivolto a 36 soggetti. Tre sono provvisti di un'occupazione e 33 sono disoccupati.

marito	8	24,2
moglie	2	6,1
Totale	33	100

Fonte: elaborazione dati questionario 2

Il 39,4% viene aiutato dagli stessi coinquilini, nei periodi di disoccupazione. Infatti, spesso, sono proprio loro che si attivano per trovare un lavoro al disoccupato. La maggior parte degli stranieri arrivano all'agenzia interinale in gruppetti di tre o quattro proprio per questo. Di solito è solo uno di loro a doversi iscrivere. Gli altri lo accompagnano per aiutarlo. Infatti, quanto prima il disoccupato troverà un lavoro, tanto prima potrà pagare la sua quota nelle spese comuni.

Il 24,2% vengono mantenute dal marito, il 15,2% dagli amici.

Ora che abbiamo chiarito la situazione attuale degli stranieri, analizziamo che cosa chiedono ad una società di fornitura di lavoro temporaneo. Nonostante il 60% degli intervistati non possieda la patente e si sposti solo con il motorino, il 50% cerca un lavoro che si trovi nella provincia. La motivazione è sempre la stessa: gli extracomunitari preferiscono cambiare casa, piuttosto che rinunciare all'opportunità di un lavoro. Il 48,4%, invece, preferisce che l'impiego sia in città. Solo il 2% dice di essere disposto ad accettare un'occupazione in regione o addirittura all'estero. Questi dati suggeriscono che, in realtà, l'immigrato ha intenzione, per quanto possibile, di non spostarsi più di tanto dal territorio.

Il 76,8% degli intervistati non esprime preferenze per quello che riguarda l'orario di lavoro. Il 13% richiede un lavoro full time, il 9,2% preferisce lavori su turni perché consentono paghe più alte. Solo l'1% ha richiesto un'occupazione part time¹⁰³.

Il 91% non esprime preferenze neppure per quello che riguarda il tipo di contratto. Si ricorda a questo punto che il questionario 1 offre varie possibilità: rapporto di lavoro temporaneo, indeterminato, collaborazione. Solo il restante 9% ha richiesto un contratto a tempo indeterminato. In realtà, questo significa che a questo 9% verranno fatte proposte in cui l'azienda utilizzatrice non ha bisogno di più personale per un semplice picco di lavoro, ma sta cercando qualcuno da assumere. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo gli permette di valutare il lavoratore interinale con più calma e, soprattutto, sul posto di lavoro.

Ora, però, diventa interessante analizzare un altro aspetto: quante persone trovano lavoro attraverso le agenzie interinali? E' stato possibile osservare ciò nel corso dello stage. Sono stati avviati al lavoro 38 candidati, 36 italiani e solo 2 extracomunitari. Si tratta di una notevole differenza.

Ogni 100 soggetti che si presentano nella società di fornitura di lavoro temporaneo in cui è stato portato avanti il progetto, 24,5 sono extracomunitari. Il problema è che ogni 100 contratti conclusi, solo 5,3 riguardano degli stranieri. Il personale dell'agenzia interinale ha assicurato che negli altri mesi questo valore era più alto, ma la crisi che ha investito le aziende nell'ultimo periodo del 2003 ha drasticamente ridotto il numero di contratti. E' vero, però, che si è verificata una maggior difficoltà di inserimento anche per gli italiani, in questo lasso di tempo. Ciò permette di ipotizzare che, anche se in altri momenti le quote degli avviamenti sono state più alte sia tra gli extracomunitari sia tra gli italiani, è possibile che il rapporto di 5,3 ogni 100 non cambi, ma che si parli solo di più consistenti valori assoluti.

3.4. Conclusioni

¹⁰³ Questi dati derivano dal questionario 1.

L'obiettivo della ricerca era quello di riuscire a fotografare una realtà: chi è l'extracomunitario medio che entra in una società di lavoro temporaneo, qual è il suo profilo.

Dai dati raccolti, risulta che lo straniero che si rivolge alle agenzie interinali è, di solito, maschio, tra i 25 e i 29 anni, sposato, ma con la famiglia ancora in patria. L'immigrato, nella maggior parte dei casi, proviene dal Ghana e risiede in Italia da circa 1-2 anni. Possiede un permesso di soggiorno per lavoro subordinato che scadrà nel 2004. E' in possesso della licenza elementare ed è in grado di parlare inglese. Si esprime bene in italiano, sa anche leggere e scrivere in questa lingua. La sua prima esperienza lavorativa è stata come operaio generico ed è durata dai 9 ai 12 mesi. Ha svolto tre lavori diversi. Attualmente è disoccupato da circa un mese e sa che, se il problema si prolungherà, potrà contare sul sostegno economico dei suoi coinquilini.

Che cosa chiede l'extracomunitario ad un'agenzia interinale? Un lavoro che si trovi nella provincia, senza particolari pretese né per quello che riguarda l'orario di lavoro né per il tipo di contratto.

I dati ci dicono, però, che solo una piccola parte di coloro che scelgono l'interinale troverà un'occupazione.

Capitolo quattro

Il caso di Rauscedo¹⁰⁴

4.1. La situazione economica dell'area

Rauscedo, costituito da circa 1.250 abitanti, è un paese situato nella provincia di Pordenone, in Friuli Venezia Giulia.



Il 90% dell'economia di questo paese dipende dalle viti¹⁰⁵. Si trova qui, infatti, il più grosso complesso vivaistico-viticolo del mondo. La tecnica dell'innesto venne insegnata alla popolazione locale da un caporale piemontese¹⁰⁶. Da questo momento, cominciano a sorgere tanti piccoli imprenditori che producono i loro innesti in concorrenza con gli altri¹⁰⁷. Attorno al 1915 si sente parlare dei primi casi di fillossera¹⁰⁸ presenti anche in questa regione. E' la Cassa Rurale dei Prestiti di S. Giorgio della Richinvelda (di cui Rauscedo è una frazione) a mettere a disposizione, da questo momento in avanti, le barbatelle innestate¹⁰⁹.

¹⁰⁴ Le informazioni qui esposte derivano da sette interviste fatte a interlocutori privilegiati: un socio-imprenditore dei VCR, un amministratore dei VCR, un parroco dell'area, un lavoratore stagionale italiano e tre lavoratori extracomunitari (due polacchi e una rumena).

¹⁰⁵ Fonte: S. Lenarduzzi, pag. 85.

¹⁰⁶ In realtà le testimonianze divergono abbastanza su questo punto: c'è anche chi sostiene che si trattasse di un militare padovano, veronese o addirittura pugliese. Altri ancora ritengono che sia stato un abitante di Rauscedo che, dopo aver compiuto un viaggio in Francia, abbia trasmesso quanto appreso all'estero ai propri paesani.

¹⁰⁷ Il processo di lavorazione delle viti è piuttosto lungo. Inizialmente si innesta la vite europea con quella americana (procedimento assolutamente necessario dopo che la fillossera ha cominciato ad attecchire anche in Italia). Successivamente si mette la vite nella paraffina a 82°C, viene quindi immersa nell'acqua perché la paraffina si asciughi. Con questa sostanza si protegge il punto d'innesto, favorendo anche la saldatura tra le due viti. Dopo essere stati paraffinati gli innesti-talea vengono riposti in cassette. Su ogni strato viene sparsa della segatura bagnata, così da mantenere umidi le barbatelle nell'attesa che si crei il callo d'innesto. Quando quest'ultimo comincia a formarsi, gli innesti vengono portati in una serra d'ambientamento, dove rimangono 12-13 giorni. Questo ambiente viene arieggiato di giorno e chiuso di notte cosicché le barbatelle si abituino gradualmente all'aria esterna. Trascorso il tempo necessario, viene operata una seconda paraffinatura. Viene quindi steso il film plastico sul terreno. Esso possiede dei fori che consentono il trapianto degli innesti, che per tutta l'estate verranno curati in modo che crescano nelle condizioni migliori. In novembre vengono estirpati e avviene la cernita all'interno della Cooperativa (Cf. S. Lenarduzzi, pag. 68.).

¹⁰⁸ La fillossera è una malattia che intacca le radici della vite uccidendola. Dopo diversi studi e ricerche è stato scoperto che il vitigno americano non viene attaccato da questa malattia e così è iniziato l'innesto tra le viti americani e quelle europee.

¹⁰⁹ Fonte: S. Lenarduzzi, pag. 25.

I VCR (Vivai Cooperativi Rauscedo) nascono nel 1933. In quell'anno furono realizzati tre milioni di innesti, oggi si parla di circa trentacinque milioni di innesti l'anno.

Nel 1967 nasce il Centro sperimentale dei VCR con programmi di selezione clonale in collaborazione con gli Istituti di ricerca del settore vitivinicolo.

I VCR sono una realtà che dà lavoro ai 230 soci¹¹⁰ di cui sono composti, ai familiari degli imprenditori che molto spesso cooperano con l'azienda, e ai tanti dipendenti che provengono da Rauscedo e dai paesi vicini. Se si vuole quantificare quest'ultimo dato, bisogna distinguere tra coloro che sono assunti direttamente dai VCR e coloro che, invece, vengono assunti dai soci. I primi hanno impiegato, nel 2003, circa settanta stagionali stranieri e altrettanti stagionali italiani. In generale, inoltre, si può parlare di dipendenti quasi esclusivamente femminili, sia tra i nativi che tra gli immigrati. E' possibile stimare una proporzione di circa il 75% a favore delle donne, sia tra i lavoratori italiani che tra gli immigrati (questo dato è ugualmente valido sia per i VCR che per i dipendenti dei soci).

Tab.42- Assunzioni di stagionali italiani ed extracomunitari nei VCR

	Assunz. VCR	
		%
Stagionali italiani	70	50
Stagionali extracomunitari	70	50
Totale	140	100

Fonte: elaborazione dati VCR

Per quanto riguarda, invece, le assunzioni effettuate dai soci, queste sono decisamente più consistenti e soprattutto a netto favore degli stranieri. Bisogna inoltre sottolineare che, in questo caso, si ha a che fare con contratti stagionali oppure a termine. Nessun dipendente viene assunto a tempo indeterminato, sia tra gli italiani che tra gli extracomunitari.

Tab.43- Assunzioni di italiani ed extracomunitari da parte dei soci VCR tra il 2001 e il 2003

	2001	%	2002	%	2003	%
Assunz. italiani	1.600	39,02	1.700	37,78	1.800	37,5
Assunz. extracomunitari	2.500	60,98	2.800	62,22	3.000	62,5
Totale	4.100	100	4.500	100	4.800	100

¹¹⁰ La Cooperativa risulta satura ormai, è quindi difficile che si apra ad altri soci e ciò perché lo statuto che la regola prevede che, per far parte dei VCR, si debba essere nati a Rauscedo.

Fonte: elaborazione dati Coldiretti

I risultati sono decisamente interessanti. Certo, negli anni è aumentato sia l'utilizzo di dipendenti locali che immigrati, ma si nota che la quota di assunzioni di italiani è leggermente scesa tra il 2001 e il 2003 (-1,5 punti percentuali), mentre è aumentata la quota di contratti per gli extracomunitari di 1,7 punti percentuali rispetto al 2001. Come si vede, gli esiti di questi ultimi tre anni parlano di un costante utilizzo a favore degli stranieri e, soprattutto, di un utilizzo che, da questi pochi dati, sembra destinato ad aumentare nel tempo.

4.2. Extracomunitari al lavoro

Da circa quattro anni la Cooperativa ha iniziato ad impiegare in modo consistente extracomunitari. Nel 2003, in particolare questo fenomeno risulta più marcato del solito. Si tratta soprattutto di rumeni¹¹¹.

“Sì, prima, ma pochi. Adesso invece ce n'è una marea. Ci sono tantissimi extracomunitari.

Ce n'è da tutte le parti.”

(lavoratore stagionale italiano)

Si trovano impiegati in questa realtà addirittura più extracomunitari che italiani. Il motivo è la mancanza di manodopera locale, si tratta ormai di una necessità. Infatti, negli ultimi anni l'azienda è notevolmente cresciuta, ciò ha portato, come scelta obbligata, il dover assumere sempre più personale. In parte questo bisogno è stato soddisfatto dalla popolazione locale, ma ciò non era sufficiente. Ci si è dovuti affidare anche ad altre risorse umane, quelle straniere appunto.

“C'è mancanza di manodopera locale. L'azienda, negli ultimi cinque o sei anni ha raddoppiato se non quasi triplicato il fatturato...quindi ha avuto un'espansione... soprattutto di produzione...E' stato necessario assumere molta manodopera che qui non si sarebbe riuscita a reperire. Gli extracomunitari sono stati il motore giusto per poter fare questa espansione.”

(un amministratore dei VCR)

Si assumono molti immigrati anche perché ci si può rivolgere, dati i contratti stagionali, solo ad un certo tipo di persone. Difficilmente i giovani resterebbero nei Vivai, anche se accettassero una proposta di lavoro simile, per più di una stagione. I limiti temporali imposti da questo genere di occupazione comportano anche gravi difficoltà nel reperire personale. Una conseguenza di questo genere di lavoro è che gli italiani garantiscono poca affidabilità nel tempo. L'età media delle persone autoctone impiegate è piuttosto alta. Si tratta per lo più di donne, casalinghe che apportano, grazie all'impiego nei Vivai, altre entrate in famiglia oppure pensionate che continuano a lavorare per “arrotondare” il budget. Sono però entrate economiche non indispensabili per il nucleo familiare, che non sono di solito destinate alla sopravvivenza del gruppo. Ciò comporta che difficilmente l'italiano accetti di svolgere i lavori

¹¹¹ Si tratta della comunità straniera più consistente a Rauscedo. Il dato risulta interessante se si tiene conto che i primi rumeni hanno cominciato ad arrivare in questa zona solo quattro anni fa e ora hanno già quantitativamente superato tutte le altre comunità di immigrati.

più duri previsti dai Vivai (il lavoro estivo nei campi, per esempio), e in quei periodi preferisca rimanere a casa.

Il lavoro estivo, infatti, prevede il trapianto degli innesti nel terreno e la pulizia del campo dalle eventuali erbacce. Quest'ultimo è un problema parzialmente risolto grazie al film plastico che viene posto sul terreno prima del trapianto delle barbatelle e che consente di ridurre questo genere di fastidi. In questo periodo gli innesti vengono periodicamente tagliati per consentire un maggior arieggiamento, perché maturino e non prendano malattie. Il lavoro viene svolto all'aria aperta, sotto il sole anche nelle ore più calde, continuamente piegati verso il terreno. Oggi ci sono particolari macchine che consentono all'agricoltore di trattare gli innesti stando seduto a pochi centimetri da terra, con un parasole che consente al lavoratore di rimanere parzialmente all'ombra. Se è vero che i maggiori disagi di un tempo sono andati riducendosi fortemente, non sono ancora completamente scomparsi.

La massima concentrazione di lavoratori si ha tra novembre e dicembre, quando tutti gli imprenditori impiegano i loro operai all'interno della Cooperativa per la cernita. In questa fase, infatti, ogni socio porta le proprie barbatelle all'interno dei Vivai. Qui, esse vengono messe tutte insieme, in altre parole non sono più differenziate in base al socio da cui provengono, appartengono alla Cooperativa. Le barbatelle vengono divise in prima e seconda scelta, a seconda delle loro caratteristiche ed in base alla qualità. Anche i dipendenti dei vari soci sono impiegati all'interno dei VCR in questa fase delicata, per ritornare poi a lavorare esclusivamente per il proprio datore una volta conclusasi la cernita¹¹².

Per quanto riguarda i Paesi di provenienza, si tratta, nella maggioranza, di immigrati che giungono dai Paesi dell'Est (rumeni, cecoslovacchi, moldavi, russi, polacchi), dall'area balcanica (albanesi, ucraini, slavi), pochi sono africani (di solito si tratta di Algerini) soprattutto quest'anno. Ciò è dovuto, forse, anche al fatto che gli imprenditori che fanno parte dei VCR preferiscono assumere persone dell'Est e tendono a non volere albanesi e algerini.

“Sono molto graditi come lavoratori (i rumeni, ndr.). Sono miti abbastanza, lavorano, sono sostanzialmente onesti...e poi c'è anche l'aspetto della lingua, che il rumeno riesce a parlare italiano rapidamente, insomma, perché c'è assonanza tra le due lingue
(..). C'è stato un periodo in cui abbiamo avuto parecchi africani...i quali non sono dei grandissimi lavoratori...c'hanno un'indolenza congenita che mal si amalgama con i nostri ritmi (...). L'albanese ha un carattere tremendo. Tra i lavoratori è anche il più

¹¹² Fonte: S. Lenarduzzi, pag. 68.

sveglio, ma è sveglio sempre e tenta anche di mettere una sua supremazia su tutti gli altri.”

(un amministratore dei VCR)

Questi, infatti, secondo i soci, avanzano troppe pretese e litigano tra di loro. Ad esempio, è accaduto un diverbio piuttosto forte tra due algerini di fronte al bar del paese e la gente ne parla ancora.

“Ci sono piccole faide. Io mi ricordo solo che il giorno dopo che ero venuto, c’è stato un accoltellamento di fronte al bar...ma altre cose no.”

(un parroco dell’area)

“Delle liti tra immigrati sì, tra loro, tra albanesi e albanesi ci son aspetti di cronaca nera quanto si vuole insomma. Ci sono state anche in piazza qui un paio di coltellate,

ma tutto tra loro.”

(un amministratore dei VCR)

I dipendenti italiani sostengono di aver visto più di un litigio tra gli extracomunitari e i soci dei Vivai dovuto al fatto che gli stranieri non *“amano tanto essere comandati e scattano per niente”*, soprattutto gli albanesi.

I problemi che gli immigrati hanno dovuto affrontare riguardano soprattutto la lingua, la difficoltà di comprendere come dover svolgere il lavoro.

“L’anno passato c’è stato tanto problema lingua, adesso meno.”

(un immigrato polacco)

“Si parla anche insomma. Cerchiamo di capirci in qualche modo.”

(un lavoratore stagionale italiano)

Le difficoltà linguistiche aumentano, inoltre, anche per la presenza del friulano, frequentemente usato non solo nei rapporti amicali, ma anche nell’ambiente di lavoro. L’IRES-Fvg sostiene che *“in particolari occasioni, il friulano può essere impiegato dai nativi anche per impedire agli stranieri la comprensione della comunicazione”*¹¹³.

Un’iniziativa non trascurabile è quella che hanno attivato i VCR dal 2003. Sono dei corsi di italiano base (dal 2003 c’è anche il corso avanzato) per i lavoratori immigrati.

“Perché abbiamo fatto il corso (di italiano, ndr.) qua, non so se sai. Ci hanno fatto

¹¹³ Fonte: IRES-Fvg 2000, pag. 52.

fare un corso. Si fa anche quest'anno. Hanno iniziato l'anno scorso con un corso base e quest'anno hanno fatto corso base e corso per avanzati."
(un'immigrata rumena)

I Vivai hanno indubbi interessi nell'attuare attività simili. Diventa più facile comprendersi, anche per quanto riguarda le spiegazioni su come svolgere il lavoro.

"Gli dicevo come fare le cose, gli chiedevo se aveva capito e lui faceva di sì con la testa, ma non aveva capito niente. Dicono di sì perché hanno paura che se dicono di no, uno poi li licenzia. Questo soprattutto con gli africani."
(un amministratore dei VCR)

Il problema della lingua diventa anche il motivo per cui gli extracomunitari, nei momenti di pausa dell'attività, preferiscono rimanere con i propri connazionali. Difficilmente si mescolano con gli altri immigrati o con gli italiani, pur avendo ammesso di essere stati accolti da questi in maniera positiva, *"da amici"*.

"Ci hanno aiutati tanto. Si son dati da fare per farci inserire (...). Con la gente è andata bene perché siamo latini, secondo me ci assomigliamo da tanti punti di vista."
(un'immigrata rumena)

Nonostante ciò, al di fuori dell'orario di lavoro, gli italiani non intrattengono quasi mai rapporti personali con gli extracomunitari.

"Qualche volta sì, nelle loro festicciole che fanno. Qualche volta invitano, ma vanno poco
(gli italiani, ndr.) *perché, ecco, c'è il problema lingua."*
(un parroco dell'area)

E' evidente che c'è ancora una bassa partecipazione da parte degli stranieri in tutte le forme di azioni collettive destrutturate degli italiani¹¹⁴. Allo stesso tempo, però, con gli stranieri di altri Paesi ed in particolare di altre aree geografico-culturali, le difficoltà sembrano maggiori che con gli italiani, sia per motivi linguistici, ma soprattutto culturali. Esiste probabilmente una certa rivalità tra le comunità etniche¹¹⁵.

Altri gravi problemi sono legati al fatto di possedere un contratto stagionale. Hanno difficoltà a trovare abitazioni in affitto perché i padroni di casa, sapendo che l'immigrato rimane in Italia solo alcuni mesi l'anno, preferiscono cercare altri affittuari che garantiscano maggior stabilità e continuità nei pagamenti. Allo stesso tempo, pur volendo acquistare un immobile o un'auto, difficilmente una banca concederà loro un prestito su una base così precaria.

Gli stranieri sono, per lo più, ancora celibi o nubili. Sono pochi quelli sposati e ancora meno quelli che hanno la famiglia in Italia. Questi ultimi, in ogni caso, non vivono di solito a Rauscedo, ma nei paesi limitrofi. Molti, infatti, trovano abitazione nelle località vicine.

"Sono pochi quelli che hanno la famiglia qui e quelli che ce l'hanno sono quelli che

¹¹⁴ Fonte: IRES-Fvg 2000, pag. 92.

¹¹⁵ Fonte: IRES-Fvg 2000, pag. 93.

effettivamente vorrebbero forse rimanere per sempre. Quando si cominciano a portare

marito e moglie le cose si stabilizzano un po'."

(un amministratore dei VCR)

Si può osservare come la famiglia assuma caratteristiche particolari nei processi migratori. Può essere attraverso l'emigrazione di qualche suo componente che la famiglia affronta situazioni di crisi, come la povertà. L'emigrazione può diventare, in questo caso, l'unica soluzione per garantire il benessere del gruppo che rimane. Il progetto migratorio diventa quindi una precisa strategia familiare, una forma di assicurazione sulla sopravvivenza dei suoi membri¹¹⁶.

4.3. Problemi di regolazione

Gli immigrati vengono a conoscenza della realtà dei VCR generalmente grazie a qualche collega o amico italiano che ne parla oppure grazie ai connazionali che, tornati nel Paese di provenienza per le ferie, raccontano del proprio lavoro. Lo stesso IRES-Fvg conferma che, molto spesso, è un amico italiano o un conoscente che, fornendo delle semplici indicazioni, può influire in modo positivo e determinante su eventuali esiti occupazionali degli extracomunitari. Delle semplici informazioni possono far arrivare la persona giusta al momento giusto nel posto giusto. I canali informali avviati dagli autoctoni costituiscono inoltre una garanzia per il datore di lavoro in termini di referenze sulla persona che si intende assumere¹¹⁷.

"La selezione (degli immigrati, ndr.) praticamente non c'è, se non quella parentale. Mia sorella, mio cugino, mio fratello...che poi sono tutti cugini, fratelli e sorelle e nella realtà dopo saranno quello che saranno."

(un amministratore dei VCR)

Tornando ad occuparci della realtà di Rauscedo bisogna dire che tutti gli stranieri qui impiegati sono in possesso di regolare permesso di soggiorno o perché l'hanno già ottenuto precedentemente o perché utilizzano le quote previste per legge e vengono successivamente presi alle dipendenze dai VCR.

"Dopo sono anche tutti regolari perché è un rischio grosso se dovessero prendere così avventizi senza regola perché possono farsi male, credo che siano tutti regolari perché vedo che passano sempre attraverso la Coltivatori Diretti per i permessi. Credo che sia così anche perché non credo che convenga rischiare."

(un parroco dell'area)

"Io assumo solo immigrati con permessi di soggiorno. Non voglio avere rogne."

(un imprenditore-socio dei VCR)

Gli extracomunitari, pur essendo accolti pacificamente dagli autoctoni, non sono in realtà visti di buon occhio. A causa loro, gli italiani sostengono di avere più difficoltà a trovare lavoro anche perché, se lo straniero viene assunto per un lungo periodo (nove mesi), gli autoctoni verranno impiegati solo nei momenti in cui è maggiore l'attività, ossia circa cinque-sei mesi l'anno.

"Tante volte si parla con i colleghi che ci sono tutti questi stranieri. Diciamo che per

¹¹⁶ Fonte: IRES-Fvg 2000, pag. 21.

¹¹⁷ Fonte: IRES-Fvg 2000, pag. 106.

colpa loro noi facciamo fatica a trovar lavoro. Si fa più fatica, insomma. Ci dà molto fastidio questa cosa.

(un lavoratore stagionale italiano)

E' interessante notare la contraddizione tra i VCR, che sostengono di non riuscire a trovare personale italiano per periodi più lunghi dei soliti cinque mesi l'anno, a causa dei lavori pesanti che vengono svolti durante l'estate e ignorati dagli autoctoni, e i dipendenti nativi che sostengono di non riuscire a lavorare per una quantità maggiore di tempo a causa della presenza degli immigrati. L'osservatorio della Fondazione Nord Est, che dal 1999 effettua monitoraggi sulle opinioni della società in merito al rapporto tra immigrazione e cittadinanza in Europa sostiene che, al quesito "gli immigrati costituiscono una minaccia per l'occupazione", si sono rivelati d'accordo nel 2002 circa un italiano su tre (29,2%), su una media europea del 35,8%. Un dato positivo è che il valore italiano è calato del 3,1% rispetto ai due anni precedenti¹¹⁸.

In realtà, per quanto riguarda Rauscedo, le recriminazioni dei lavoratori autoctoni si limitano ad una posizione ideologica. Quasi nessuno di loro andrebbe concretamente a svolgere i lavori nei campi. C'è la convinzione radicata che, se non ci fossero così tanti stranieri, molto probabilmente nei Vivai si vedrebbero più facce italiane.

Un altro aspetto che i locali non accettano riguarda le paghe. Molti di essi, infatti, non approvano che gli immigrati vengano pagati come loro. Ciò è dovuto ai vantaggi che gli extracomunitari già ricevono. Non si devono neppure preoccupare per l'affitto o l'acquisto di una casa che viene data, di solito, dal datore di lavoro.

"Gli danno la casa, gli danno questo, gli danno quello. E magari li pagano come noi anche, che hanno già tutto loro. Pagano gli stessi soldi a noi e loro uguale."

(un lavoratore stagionale italiano)

Per quanto riguarda gli alloggi, si tratta per lo più di immobili che gli imprenditori soci dei Vivai acquistano appositamente per farli abitare ai propri dipendenti stranieri¹¹⁹. Precisamente per questi motivi, gli italiani ritengono che sarebbe giusto, nei loro confronti, ottenere almeno un beneficio economico maggiore, visto che tutti gli altri vantaggi sembrano essere appannaggio degli extracomunitari.

"Molti imprenditori, quando ci sono case sfitte, le comprano, le mettono a posto per metterci dentro i loro operai."

(un amministratore dei VCR)

"Il fatto di avere gli operai a cui danno un alloggio è anche un'occasione per mantenere un buon rapporto, anche perché uno dei problemi dell'emigrante è trovar casa."

(un parroco dell'area)

¹¹⁸ Fonte: Caritas 2003, pag. 193.

¹¹⁹ I VCR mettono a disposizione due appartamenti per i nuovi arrivati, che hanno quindi nove mesi di tempo per trovare un altro alloggio per l'anno successivo.

“Li collocano nelle case che hanno comprato.”
(un lavoratore stagionale italiano)

E' raro che qualche immigrato si stabilizzi definitivamente a Rauscedo, quasi tutti tornano ai Paesi di provenienza nei momenti di inattività. Ciò è dovuto anche al fatto che, possedendo un permesso di soggiorno per lavoro stagionale, sono costretti a tornare in patria dato che le leggi italiane non permettono di fare diversamente.

“Qua abbiamo una o due famiglie che hanno comprato, albanesi, quindi hanno comprato casa, ma poi ce ne sono dislocati in una decina di locali che rimangono qui solo dei mesi. Poi ci sono rumeni...sì, che vivono qui stagionalmente.”
(un parroco dell'area)

Si organizzano, per lo più, con delle corriere per venire in Italia o tornare a lavorare in questa zona. Altri, invece, partono in macchina con i connazionali. Essendo agevolati su alcuni aspetti fondamentali come quello dell'abitazione, gli immigrati non si rivolgono alle associazioni o alla parrocchia per chiedere aiuti di qualunque genere.

“Quelli che vengono a chiedere aiuti non sono quelli che lavorano qua, sono i soliti che vanno in giro a vendere roba, ma non quelli che vivono...hanno la loro...sì.”
(un parroco dell'area)

Gli stranieri devono poi affrontare problemi legati alla criminalità anche alle dogane. Si tratta di situazioni spiacevoli che l'immigrato deve subire per poter entrare in Italia. Per uno stagionale, che passa attraverso il confine più volte, può trasformarsi davvero in una condizione incresciosa.

“Beh, quella ragazza che si mangiava quest'anno insieme che era rumena diceva che devono avere il passaporto per venire in Italia e devono dargli la mazzetta lì alla dogana, almeno cinquanta euro di mazzetta, perché altrimenti i doganieri non li fanno passare oppure gli aprono le valigie e se trovano qualche capo di biancheria che gli piace, devono darli a quelli della dogana per farli passare più altri cinquanta euro.”
(un lavoratore stagionale italiano)

4.4. Prospettive

L'idea generale degli stranieri è quella di andare a lavorare a Rauscedo per alcuni anni e mettere così da parte ciò che consentirà loro una certa agiatezza nel Paese di origine. Tutti i progetti e gli obiettivi personali sono comunque rivolti lì.

“L'extracomunitario viene qui con l'obiettivo di lavorare molto, spendere poco, portare a casa più soldi possibile...In qualche anno riescono a racimolare i soldi necessari per acquistarsi una casa in Romania o migliorare o ristrutturare la casa che hanno o pagare l'Università ai figli.”

(un amministratore dei VCR)

Secondo una ricerca svolta tra luglio e dicembre 2002 dall'Unità Psicosociale e di Integrazione culturale dell'Organizzazione Internazionale per le Migrazioni, tra gli obiettivi della partenza degli immigrati, troviamo al terzo posto "fare un po' di soldi e poi rientrare". Sebbene, quindi, il 51,7% dei 360 extracomunitari intervistati, avesse ammesso di volersi stabilire in Italia indefinitamente, ben il 33,3% sostiene, invece, di voler tornare nel proprio Paese¹²⁰. Ciò conferma un fatto: si è sentito raramente che qualche immigrato si sia licenziato dai VCR per andare a svolgere un lavoro più continuativo e che garantisca una certa stabilità in Italia.

"Alcune facce le vedo, che le vedo già da tre anni che circolano qua, ma sa... non riesco a ricordare di tutti, non sono a conoscenza se qualcuno ha trovato un altro lavoro. Anche perché girando per le case...quando stanno lavorando nelle stanze vedo le solite facce nelle solite famiglie, però non mi risulta, anche perché non è facile trovare lavoro altrove."
(un parroco dell'area)

"No, anche perché credo che uno che ha un lavoro qua se lo tiene da conto."
(un imprenditore-socio dei VCR)

Gli extracomunitari sostengono che il fatto di lavorare solo stagionalmente risponde pienamente alle loro esigenze. Consente loro di poter aiutare economicamente la famiglia rimasta in patria e, allo stesso tempo, di non dover risiedere definitivamente in Italia, non dover tagliare i ponti con la propria realtà, gente e cultura¹²¹. Ciò converge pienamente con i desideri degli abitanti di Rauscedo e dei paesi vicini. I VCR, invece, sostengono che preferirebbero un più stabile insediamento nel territorio così da avere la garanzia di lavorare ogni anno con le stesse persone. L'obiettivo è quello di ridurre al minimo il turn over, in modo da evitare di dover addestrare, ad ogni nuova stagione, altro personale. C'è anche da dire che, l'extracomunitario in possesso di un permesso di soggiorno stagionale accetta impieghi stagionali perché è difficile, per lui, riuscire ad ottenere un posto più stabile a causa delle poche quote per contratti a tempo determinato o indeterminato. E' più facile accedere alle quote per contratti stagionali.

"Anche perché per passare da un contratto stagionale ad un contratto a tempo determinato è molto difficile perché non ci sono quote. Per gli stagionali ci sono quote, non dico a volontà, ma ce n'è. Si riesce a reperir quote. Per altri tipi di contratto, invece, è molto difficile."
(un amministratore dei VCR)

"Capita che qualcuno trovi di meglio, ma è molta fatica perché per trovare un altro lavoro bisogna che esca dal contratto della stagionalità."

¹²⁰ Fonte: Caritas 2003, pag. 201.

¹²¹ Sono maggiormente gli albanesi che tendono a voler restare in Italia e che arrivano qui con la famiglia.

(un parroco dell'area)

“Mi piacerebbe trovare un lavoro a più lungo termine...però non lo so, sono sempre stagionale. Purtroppo ci sono difficoltà abbastanza per avere un altro tipo di contratto.”
(un'immigrata rumena)

Allegati

ALLEGATO 1- Il questionario fornito dalla società interinale Adecco¹²²

SESSO: F M

DATA DI NAZIONALITA':
NASCITA:

¹²² In questo caso, sono state riportate solo le parti del questionario rilevanti al fine della ricerca, tralasciando le altre.

DISPONIBILITA' GEOGRAFICA: CITTA' PROVINCIA REGIONE TERRITORIO ITALIA ED ESTERO NAZIONALE

DISPONIBILITA' ORARIA: PART TIME FULL TIME TURNI TOTALE DISPONIBILITA'

PATENTE: SI NO

MEZZO DI TRASPORTO: SI NO QUALE?

PER QUALE TIPO DI CONTRATTO SI RENDE DISPONIBILE: TEMPO DETERMINATO/TEMPORANEO TEMPO INDETERMINATO COLLABORAZIONE /CONSULENZA STAGE

TITOLO DI STUDIO: ELEMENTARI MEDIE QUALIFICA/ ATTESTATO ACCADEMICO LAUREA MASTER

CONOSCENZE LINGUISTICHE:

PERMESSO DI SOGGIORNO: SI NO VALIDO FINO AL: MOTIVI:

ALLEGATO 2. La traccia qualitativa.

DA QUANTO TEMPO SI TROVA IN ITALIA?

QUAL È IL MOTIVO DEL PERMESSO DI SOGGIORNO?

QUANDO SCADE IL PERMESSO DI SOGGIORNO?

QUALI SONO STATE LE SUE PRIME ESPERIENZE LAVORATIVE?

QUANTO SONO DURATE?

PERCHÉ SONO FINITE?

COME È VENUTO A CONOSCENZA DEL LAVORO INTERINALE?

SI È GIÀ RIVOLTO A DELLE AGENZIE DI LAVORO INTERINALE PRIMA?

COME SI È TROVATO?

E' DISOCCUPATO?

SE SI', DA QUANTO?

CHI LA MANTIENE IN QUESTO CASO?

E' ENTRATO IN ITALIA IN SEGUITO ALLA REGOLARIZZAZIONE?

SE SI', HA DOVUTO PAGARE LEI?

Indice delle tabelle

Tab.1- Distribuzione delle filiali per regione (gennaio 2003)	7
Tab.2- Settore produttivo prevalente delle imprese clienti (2002)	10
Tab.3- Dimensione prevalente delle aziende clienti per regione (2002)	11
Tab.4- Le professioni maggiormente richieste dalle imprese utilizzatrici (2001)	11
Tab.5- Distribuzione per sesso e classi d'età dei lavoratori interinali (anni 1999-2002)	13
Tab.6- Motivazioni dei soggetti che si rivolgono alla filiale (2002)	14
Tab.7- Motivazioni di chi rifiuta una missione per regione (2002)	15
Tab.8- Le "conferme" in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in base alla natura del contratto originario (anni 1999-2001)	16
Tab.9- Immigrati soggiornanti per regione e aree geografiche (2002)	17
Tab.10- Incidenza % dei lavoratori extracomunitari sulle assunzioni complessive per settori lavorativi (2002)	18
Tab.11- Ripartizioni degli immigrati secondo l'indice di accesso alle assunzioni (2002)	19
Tab.12- Immigrazione irregolare: i risultati delle ispezioni aziendali (2002)	19
Tab.13- Immigrazione irregolare: i risultati delle ispezioni domestiche (2002)	20
Tab.14- Immigrazione irregolare: i risultati delle ispezione aziendali per regione (2002)	20
Tab.15- Occupazione e disoccupazione dei lavoratori stranieri (31.12.2002)	21
Tab.16- Lavoratori soggiornanti e istanze di regolarizzazione per lavoro presso le aziende (11.11.2002)	25
Tab.17- Domande di regolarizzazione: lavoratori dipendenti (11.11.2002)	25
Tab.18- Lavoratori soggiornanti e istanze di regolarizzazione per lavoro (2002)	26
Tab.19- Domande di regolarizzazione: lavoratori domestici (11.11.2002)	26
Tab.20- In che modo è stato reperito il personale immigrato (2001)	27
Tab.21- Il lavoratore immigrato ha la possibilità di fare una carriera lavorativa? (2001)	28
Tab.22- Aspetti positivi della presenza degli immigrati nel mercato del lavoro italiano (2001)	29
Tab.23- FRIULI V.G. Soggiornanti stranieri per provincia (1998-2002)	30
Tab.24- Previsioni di assunzioni totali e di personale extracomunitario nel 2001 e nel 2002, valori assoluti, variazioni percentuali e incidenza per macrosettore	31
Tab.25- Distribuzione per sesso	35
Tab.26- Iscritti italiani e stranieri in filiale nei tre mesi	35
Tab.27- Rapporto tra italiani e stranieri iscritti in agenzia	36
Tab.28- Distribuzione per età	36
Tab.29- Paesi di provenienza degli intervistati	37
Tab.30- Periodo di presenza in Italia	37
Tab.31- Scadenza dei permessi di soggiorno	38
Tab.32- Motivo del permesso di soggiorno	38
Tab.33- Prima esperienza lavorativa in Italia	39
Tab.34- Durata della prima esperienza di lavoro	39
Tab.35- Motivo della cessazione del primo impiego	40

Tab.36- Il lavoro irregolare	40
Tab.37- Numero di lavori svolti	40
Tab.38- Titolo di studio	41
Tab.39- Livello di conoscenza dell'italiano	42
Tab.40- Periodo di disoccupazione	42
Tab.41- Chi li mantiene?	43
Tab.42- Assunzioni di stagionali italiani ed extracomunitari a Rauscedo	46
Tab.43- Assunzioni di italiani ed extracomunitari da parte dei soci VCR tra il 2001 e il 2003	46

Bibliografia generale

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

ANASTASIA B., GAMBIZZA M., MAURIZIO D. e RASERA M., (2001), *Percorsi occupazionali dei lavoratori interinali: prime evidenze per il Veneto*, Ente Veneto Lavoro.

ANASTASIA B., GAMBIZZA M. E RASERA M., (Novembre 2000), *Extracomunitari al lavoro in Veneto: lo "status quaestionis"*, Veneto Lavoro.

BANELLI M. e TELLIA B., (2001), *Immigrazione: l'integrazione possibile. Rapporto finale*, InterMiGra.

BONIFAZI C., (1998), *L'immigrazione straniera in Italia*, Il Mulino.

CARITAS-MIGRANTES, *Dossier statistico immigrazione 2003*, Nuova Anterem.

CARITAS-MIGRANTES, *Il punto sulla regolarizzazione. Anticipazioni del Dossier Statistico Immigrazione 2003*, Roma.

CASTELLARIN A., *Immigrazione e lavoro. Il ruolo degli imprenditori nei processi di inserimento lavorativo e di integrazione sociale degli immigrati*, tesi di laurea.

CERVELLIN R., *Case agli immigrati*, tratto da IL GAZZETTINO, martedì 21 Ottobre 2003.

CONSIGLIO S. E MOSCHERA L., (2001), *Le società di fornitura di lavoro temporaneo in Italia*, Milano, FrancoAngeli.

DONDI G. (a cura di), (2003), *Il lavoro degli immigrati*, IPSOA.

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

FONDAZIONE NORD EST (a cura di), (2002), *Formare una professione o educare al lavoro? I fabbisogni professionali degli immigrati secondo gli imprenditori del Nord Est*, Roma.

IRES FVG (a cura di), (Febbraio 2003), *Annuario statistico dell'immigrazione in Friuli Venezia Giulia 2001-2002*, Udine.

IRES FVG (a cura di), (Marzo 2000) *Storie di ordinaria immigrazione – percorsi di integrazione familiare*, Udine.

IRES-CGIL, (Aprile 2003), *Terzo rapporto sul lavoro atipico in Italia: verso la stabilizzazione del precariato?*, a cura di Giovanna Altieri e Cristina Oteri.

LENARDUZZI S. (a cura di), (Maggio 2003), *Vit da tira su-Vin da gioldi (Vite da crescere- Vino da gustare)*, S.Giorgio della Richinvelda.

LEONARDI S. E MOTTURA G. (a cura di), (2002), *Immigrazione e sindacato. Lavoro, rappresentanza, contrattazione*, Ediesse.

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, (Febbraio 2003), *Monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro 2003*.

SBRACCIA A. E SAITTA P., (Settembre 2003), *Lavoro, identità e segregazione dei tunisini a Mazara del Vallo*, Roma.

TOFFOLETTO F., *Accesso semplice, non precario*, tratto da IL SOLE 24 ORE, lunedì 10 Novembre 2003.

VENETOLAVORO (a cura di), (Marzo 2003) *Osservatorio Veneto sul lavoro nero, elusione ed evasione contributiva. Attorno al lavoro sommerso in Veneto. Una ricognizione*, Venezia.

VENETOLAVORO (a cura di), *Il mercato del lavoro nel Veneto. Tendenze e politiche*, Rapporto 2003.

VICARELLI G., (1994), *Le mani invisibili*, Ediesse.

Siti consultati:

www.caritas.it

www.cestim.org

www.confinterim.it

www.governo.it

www.immigra.org

www.interinaleitalia.it

www.iresfvg.org

www.ires.it

www.manpower.it

www.sangiorgioinsieme.it

www.senato.it

www.venetolavoro.it