

Discriminazioni sul lavoro per i lavoratori immigrati

Emanuele Galossi e Maria Mora

Ricercatori Ires CGIL

Definizione di discriminazione



- ❑ **Costituisce discriminazione ogni comportamento che, direttamente o indirettamente, comporti una distinzione, esclusione, restrizione o preferenza basata sulla razza, il colore, l'ascendenza o l'origine nazionale o etnica, le convinzioni e le pratiche religiose, e che abbia lo scopo o l'effetto di distruggere o di compromettere il riconoscimento, il godimento o l'esercizio, in condizioni di parità, dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale e culturale e in ogni altro settore della vita pubblica. (Fonte: Articolo 41 comma 1 della legge n°40 del 06/03/1998)**

Chi subisce le discriminazioni?



- ❑ **Le persone vulnerabili alle discriminazioni etnico-religiose sono persone percepite come diverse per ragione di nazionalità, colore della pelle, di conoscenza linguistica, di comportamento vestitiario e simboli legati alle loro confessioni o appartenenze culturali (copricapi, kippa, velo islamico, vestiti tradizionali, turbanti, barbe lunghe, ecc), alle loro pratiche culturali e religiose (preghiere, feste, abitudini alimentari, ecc).**

- **Il termine discriminazione nel mondo del lavoro include ogni distinzione, esclusione o diversità di trattamento effettuata sulla base della razza, colore, sesso, appartenenza religiosa, appartenenza nazionale, opinione politica, appartenenza etnica o sociale che ha come conseguenza l'annullamento o l'alterazione del principio delle pari opportunità e pari trattamento nell'accesso al lavoro e nelle condizioni al lavoro e nelle condizioni nell'occupazione. (*art. 1. Convenzione Internazionale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro n°111. Adottata il 25 Giugno 1958, entrata in vigore il 15 Giugno 1960*).**

Le discriminazioni dirette multiple 1



Nazionalità/genere

- La doppia discriminazione subita dalle donne è, probabilmente, il tipo di discriminazione multipla più diffuso ed evidente
- Le donne sono concentrate ancora di più rispetto agli immigrati uomini, in pochi settori occupazionali. Il lavoro di cura e quello domestico rappresentano quasi l'unica possibilità di sbocco lavorativo per la maggioranza delle lavoratrici che hanno deciso di lasciare il proprio paese per lavorare in Italia.

Le discriminazioni dirette multiple 2



Nazionalità/ religione ed appartenenza etnica

- In molti settori sono stati riscontrati pregiudizi ad assumere lavoratori di religione musulmana. Con motivazioni quali il calo fisico che comporta per questi lavoratori il rispetto del Ramadan e per le ricadute sulla quantità e la qualità del lavoro svolto in quel periodo.
- A questo proposito, è interessante ricordare che attualmente in Italia le questioni relative alla tutela della libertà religiosa all'interno dei luoghi di lavoro per i lavoratori musulmani vengono stabilite a livello di contrattazione collettiva o di contrattazione individuale tra i lavoratori e i datori di lavoro.

Le discriminazioni dirette multiple 3



Nazionalità/ età

Questo tipo di discriminazione multipla è stata riscontrata in numerosi settori. Sembra, infatti, molto difficile ottenere un lavoro oltre una certa età (45-50 anni), soprattutto in assenza di qualifiche molto specializzate.

In particolare, nel caso di lavoratori stranieri, abbiamo già visto, come sia complicato riuscire a raggiungere alti livelli di inquadramento o di partecipare a corsi di formazione che permettano di specializzarsi. Entrare o rientrare nel mercato del lavoro, dopo una determinata età, per gli immigrati è dunque una impresa particolarmente ardua.

Le discriminazioni dirette multiple 4



Nazionalità/anzianità migratoria

I lavoratori stranieri che sono da meno tempo in Italia sembrano rappresentare una categoria più “vulnerabile” al rischio di discriminazione. La mancanza di conoscenza diretta del mercato del lavoro, la necessità di un rapido ritorno economico dell’investimento fatto per l’emigrazione e, soprattutto, la non padronanza della lingua sono fattori che contribuiscono ad aumentare le possibilità di essere discriminati.

Spesso i datori di lavoro tendono a preferire gli “ultimi arrivati”, proprio in virtù della loro maggiore “debolezza” contrattuale. In tale ottica, si perpetuano veri e propri fenomeni di *dumping* sociale, in cui i lavoratori con maggiore anzianità migratoria sono costretti a rincorrere al ribasso le nuove possibilità occupazionali.

Le discriminazioni dirette multiple 5



Nazionalità/condizione di soggiorno:

- ❑ La mancanza di un titolo di soggiorno valido impedisce al lavoratore di accedere a un lavoro regolare. Allo stesso modo, la condizione di lavoratore in nero, vincola di fatto la possibilità del lavoratore straniero di ottenere un Permesso di Soggiorno alla volontà del datore di lavoro di regolarizzare il rapporto di lavoro.
- ❑ I lavoratori stranieri con permessi di soggiorno di breve durata sono più vulnerabili alle discriminazioni per la paura di perdere il lavoro (soprattutto se non contano con particolari qualifiche). I lavoratori stranieri con i permessi più lunghi, con la carta di soggiorno o che hanno acquisito la cittadinanza si sentono molto meno ricattabili e hanno meno reticenze a cambiare lavoro o presentare una vertenza sindacale in caso di discriminazione.

Come individuare le discriminazioni (1)



Dal punto di vista metodologico esistono diverse **procedure per stabilire la presenza di discriminazione:**

- ***Stime statistiche indirette:*** il confronto delle statistiche sulle posizioni lavorative, le qualifiche e le condizioni dei gruppi minoritari in rapporto alla maggioranza, in quel caso le differenze che non possono spiegarsi per le qualifiche individuali segnano l'estensione della discriminazione.

- ***Inchieste e sondaggi:*** sondaggi alle aziende sulla preferenza di determinati candidati a parità di qualifiche; inchieste tra potenziali vittime di discriminazione razziale (si mette però problema della percezione del razzismo).

- ***Practice testing:*** sono le simulazioni realizzate da due candidati (uno autoctono e l'altro appartenente a una minoranza) che concorrono per accedere a uno stesso posto di lavoro, con il modello ideato dall'OIL e applicato anche alla ricerca realizzata nel 2003 in Italia. (*ILO, Manual for international comparative research on discrimination on the grounds of race and ethnic origin, Bovenkerk 1992*).

Il differenziale retributivo



□ I differenziali di salario tra i lavoratori :

Retribuzione media annua lorda

* - Lavoratore dipendente	24.584	
* - Lavoratrice	20.105	(-18,2%)
* - Lavoratore giovane	18.564	(-24,5%)
* - Lavoratore nel Mezzogiorno	17.161	(-30,2%)
* - Lavoratore delle piccole imprese	15.200	(-38,2%)
* - Lavoratore immigrato	15.101	(-38,6%)

Un lavoratore immigrato guadagna in media circa – €9.400

Indicatori di discriminazione

- *Discriminazioni “prima del mercato”:*
 - Forme di discriminazione istituzionale
 - Riconoscimento diplomi e qualifiche
 - Possibilità di accesso ai servizi per l’impiego

Indicatori di discriminazione

- *Discriminazioni “sul mercato del lavoro”:*
 - Possibilità di accesso alla formazione e perfezionamento professionale
 - Discriminazione all’assunzione e accesso all’impiego
 - Segregazione occupazionale
 - Stabilità contrattuale, promozione e carriera
 - Accesso alla sicurezza sociale, previdenza e altri servizi sociali e per l’impiego
 - Discriminazione a sfondo razziale (datori di lavoro e colleghi)
 - Accesso alle organizzazioni di lavoratori e datoriali
 - Sicurezza sui luoghi di lavoro

L'inquadramento contrattuale



- La maggior parte dei lavoratori stranieri è inquadrata ai livelli più bassi, nonostante di fatto essi svolgano mansioni che, secondo quanto previsto nei rispettivi contratti collettivi applicati, appartenerebbero a livelli di inquadramento più alti. Il sottoinquadramento al momento dell'assunzione è dunque una delle discriminazioni più frequenti e unanimemente riconosciute.
- Si tratta di fenomeni di segregazione occupazionale verticale, ovvero, i lavoratori stranieri o appartenenti a minoranze etnico-religiose sono inquadrati nei livelli più bassi dei rispettivi settori, anche se tra di loro ci sono operai specializzati o molti di loro lavorano con la stessa azienda da diversi anni.

Il rispetto degli oneri contrattuali e le condizioni di lavoro



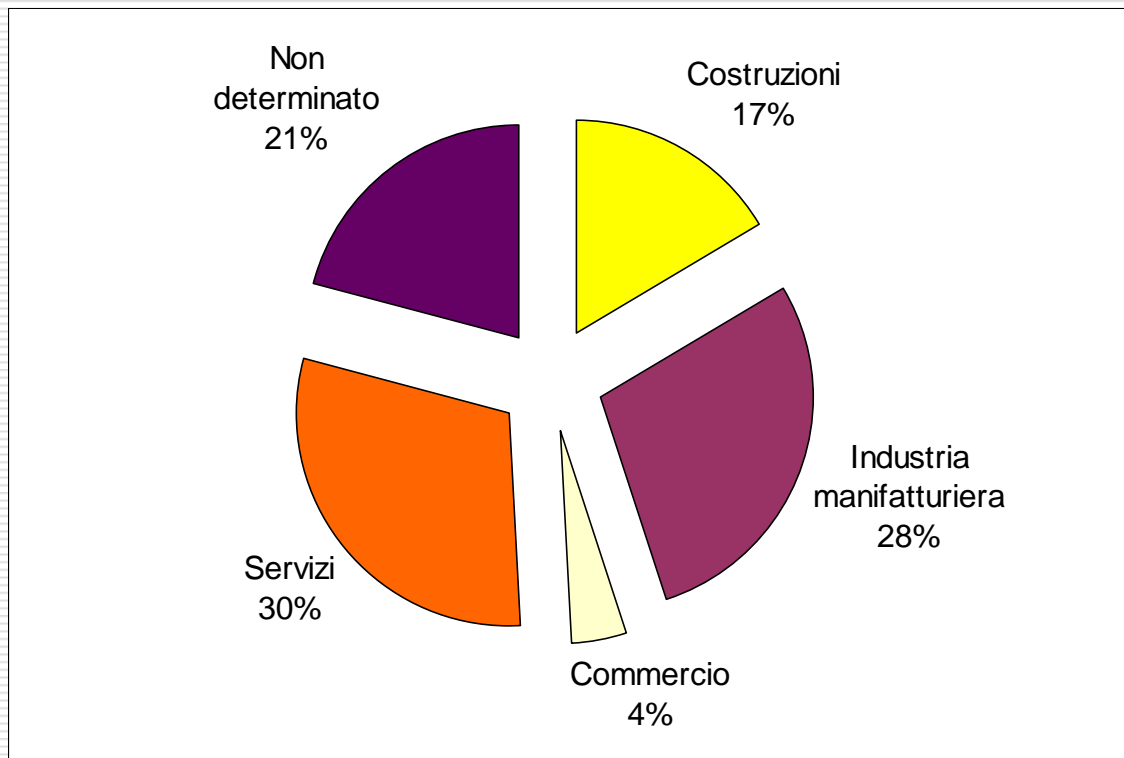
- Sul fronte delle tipologie di contratto, negli ultimi anni si è assistito ad una crescita nell'utilizzo di formule contrattuali flessibili, facendone in molti casi un uso indebito.
- Particolarmente soggetti alla consuetudine dell'orario straordinario paiono gli stranieri, i quali si dividono tra quanti ricercano questo tipo di opportunità e quanti sono per certi versi obbligati a svolgerla.

- ❑ È un dato di fatto che il tasso d'incidenti sul lavoro è più alto tra i lavoratori stranieri.
- ❑ Secondo i dati dell'Inail per il 2005, considerando Industria e Servizi abbiamo 70 infortuni ogni 1.000 lavoratori immigrati, contro 50 ogni 1.000 per i lavoratori nel complesso.

La sicurezza sul lavoro



La maggior parte degli infortuni ai danni di extracomunitari si concentra nelle industrie manifatturiere (il 27,7% dei casi, in particolare nell'industria dei metalli, che da sola raccoglie il 9,8% di infortuni accorsi ad extracomunitari) e nel settore delle Costruzioni (il 17,1%).



Fonte: Inail, Rapporto annuale sull'andamento infortunistico, 2007

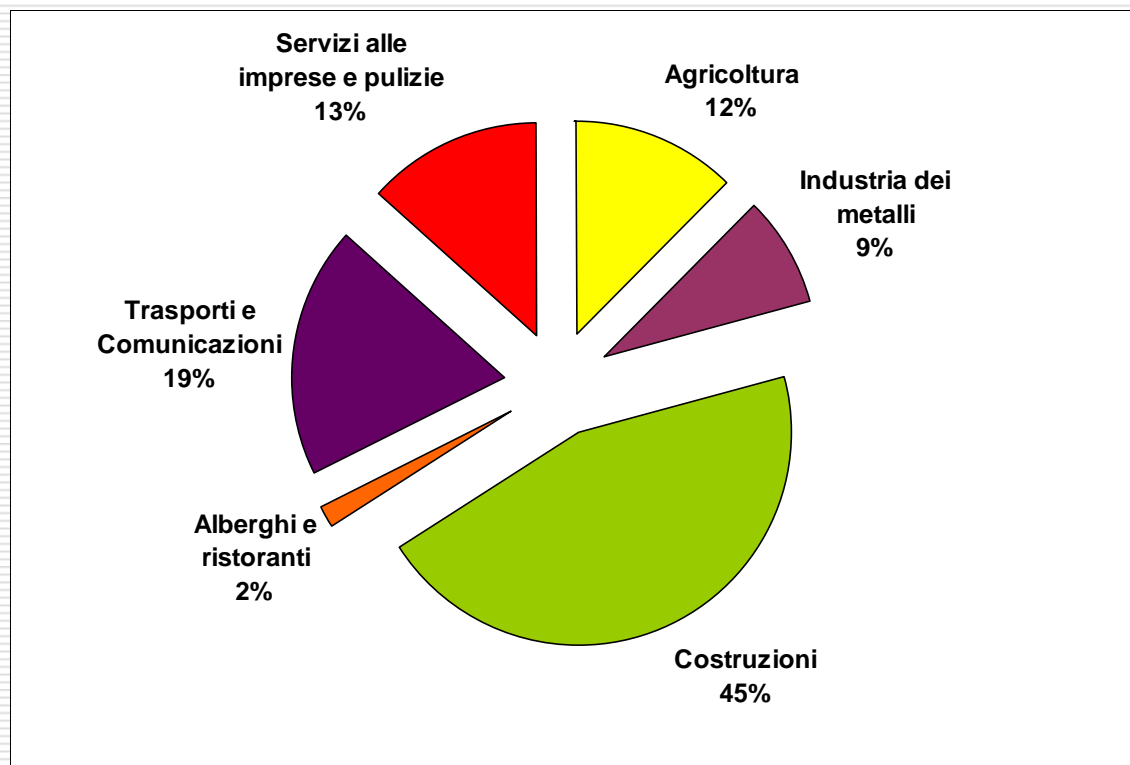
Il 12,1 % del totale degli infortuni accade ai danni degli immigrati.

Gli infortuni ai lavoratori stranieri seguono una tendenza opposta al dato nazionale, segnando, nel 2007, un aumento del 3,7% rispetto all'anno precedente, contro una diminuzione dell'1,5% degli infortuni nel complesso.

Gli infortuni mortali



- Una morte bianca su dieci (11,4% del totale) è quella di un immigrato.



Fonte: Inail, Rapporto annuale sull'andamento infortunistico, 2007

Nel 2005

Per i lavoratori stranieri: 110.782 infortuni denunciati, di cui 138 mortali.

Nel 2006

Gli infortuni mortali occorsi ai lavoratori stranieri sono stati 162 (il 12,4% del totale).

Nel 2007

In edilizia una persona su sei era immigrato, esattamente come lo scorso anno, a conferma che gli stranieri sono i più colpiti. Su 235 vittime, il 16,60% (39 persone) era un lavoratore straniero.

La percezione delle discriminazioni



Difficoltà e complessità nella constatazione e valutazione di un comportamento discriminatorio.

Attributional ambiguity (i gruppi stigmatizzati vivono in un perenne stato di ambiguità riguardo all'attribuzione della responsabilità dei comportamenti discriminatori che ricevono)

Underreporting (non segnalazione di un episodio di discriminazione o attacco razziale da parte della vittima)

Underrecording (fenomeno in base al quale le persone addette alla registrazione di casi di discriminazione hanno una tendenza a sottovalutare la portata discriminatoria dell'evento).

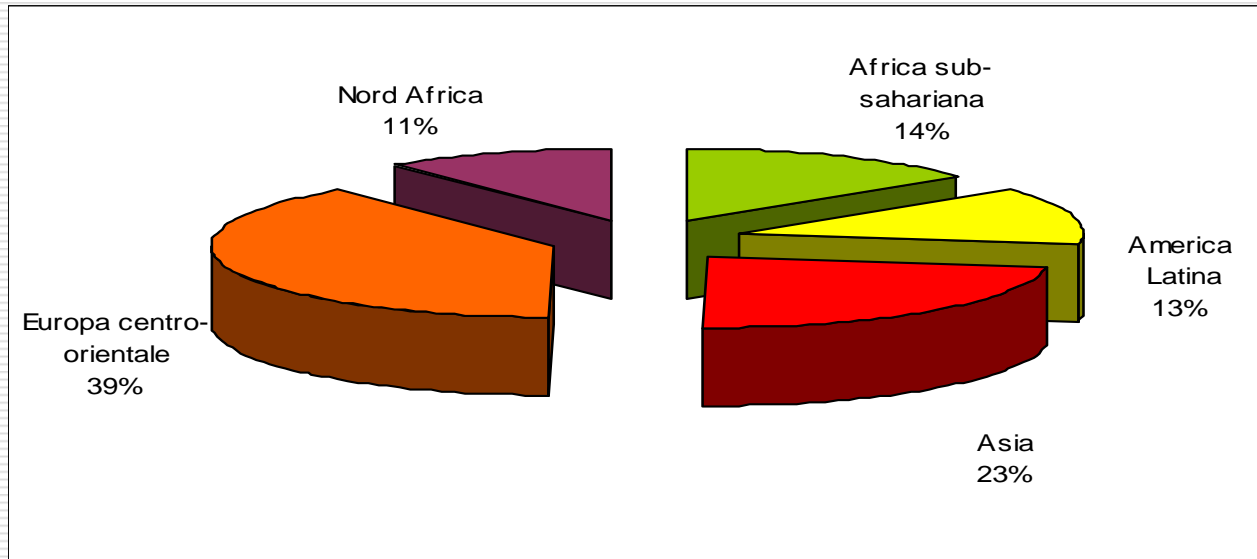
Personal group discrimination discrepancy (I gruppi etnici che più frequentemente sono soggetti ad atteggiamenti iniqui, basati molto spesso su stereotipi e luoghi comuni diffusi all'interno delle società, tendono maggiormente a mostrare le discrepanze che sussistono tra la discriminazione individuale e quella di gruppo)

Metodologia d'indagine



Complessivamente gli intervistati sono stati 951 (490 uomini e 461 donne) di 64 diverse nazionalità tra quelle più presenti sul territorio italiano.

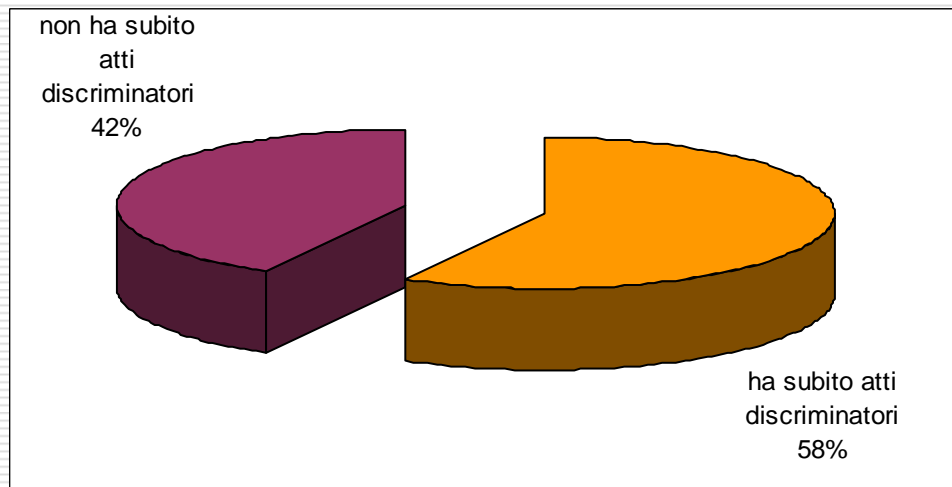
Il campione intervistato per macroarea di provenienza (valori percentuali)



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

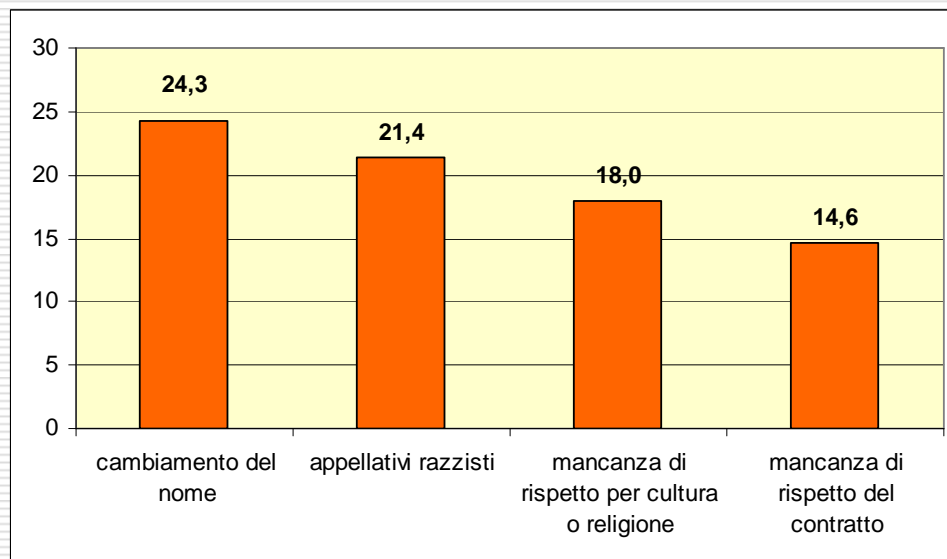
Le interviste sono state effettuate in modo casuale in diversi luoghi di aggregazione e di lavoro: luoghi di ritrovo all'aperto, mercati, luoghi di svago, centri commerciali, negozi etnici, associazioni e centri culturali, centri di servizi per immigrati, luoghi di lavoro o di reclutamento al lavoro, centri servizi, luoghi di culto, centri di formazione.

Atteggiamenti discriminatori sul posto di lavoro



Pur sentendosi integrati e apprezzati, subiscono atti discriminatori

Il 58% degli intervistati ha subito atti percepiti come discriminatori

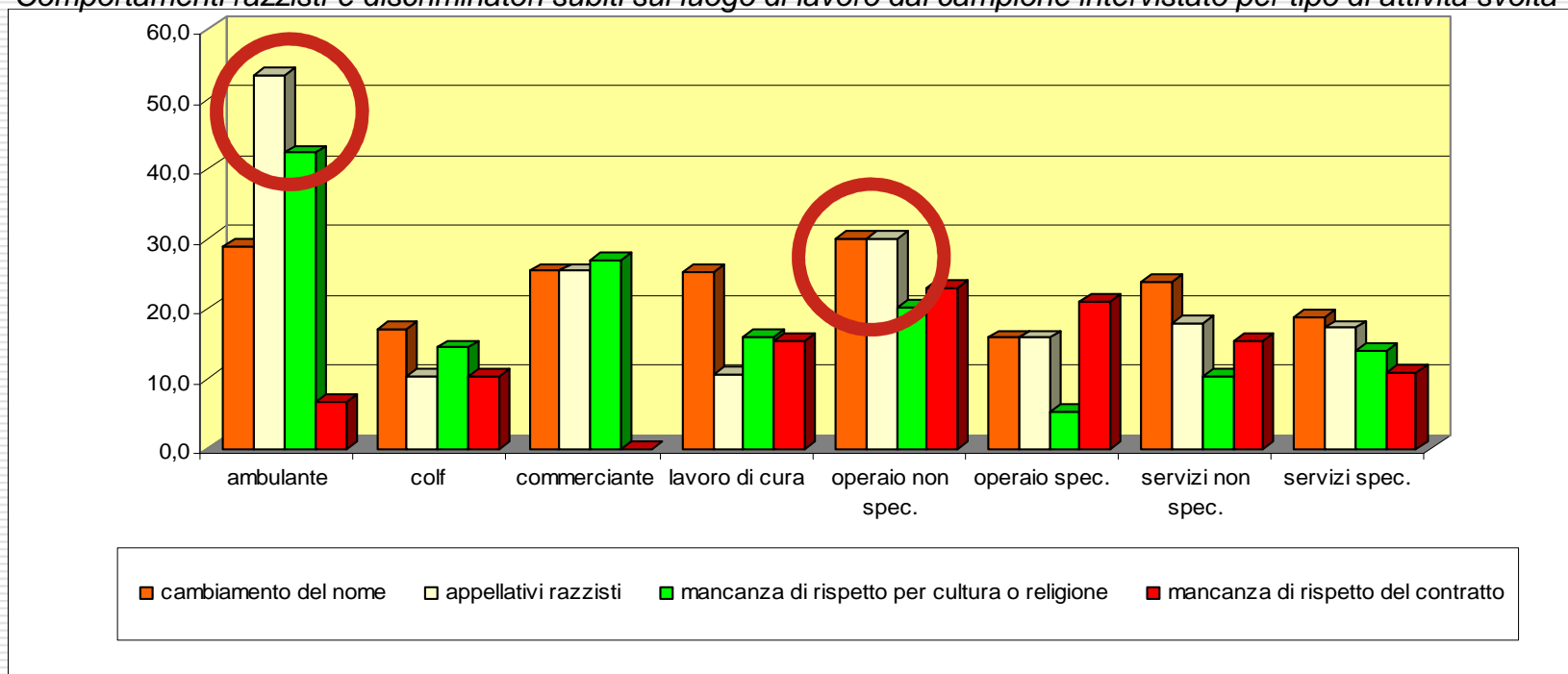


Tra questi il 24,3% delle risposte ha indicato un atteggiamento discriminatorio legato allo storpiamento o cambiamento del nome, il 21,4% ha indicato di essere stato apostrofato con appellativi razzisti, il 18% ha denunciato la mancanza di rispetto per la propria religione o la cultura e il 14,6 % la mancanza di rispetto del contratto o rapporto di lavoro.

Ambulanti e operai si sentono i più discriminati



Comportamenti razzisti e discriminatori subiti sul luogo di lavoro dal campione intervistato per tipo di attività svolta

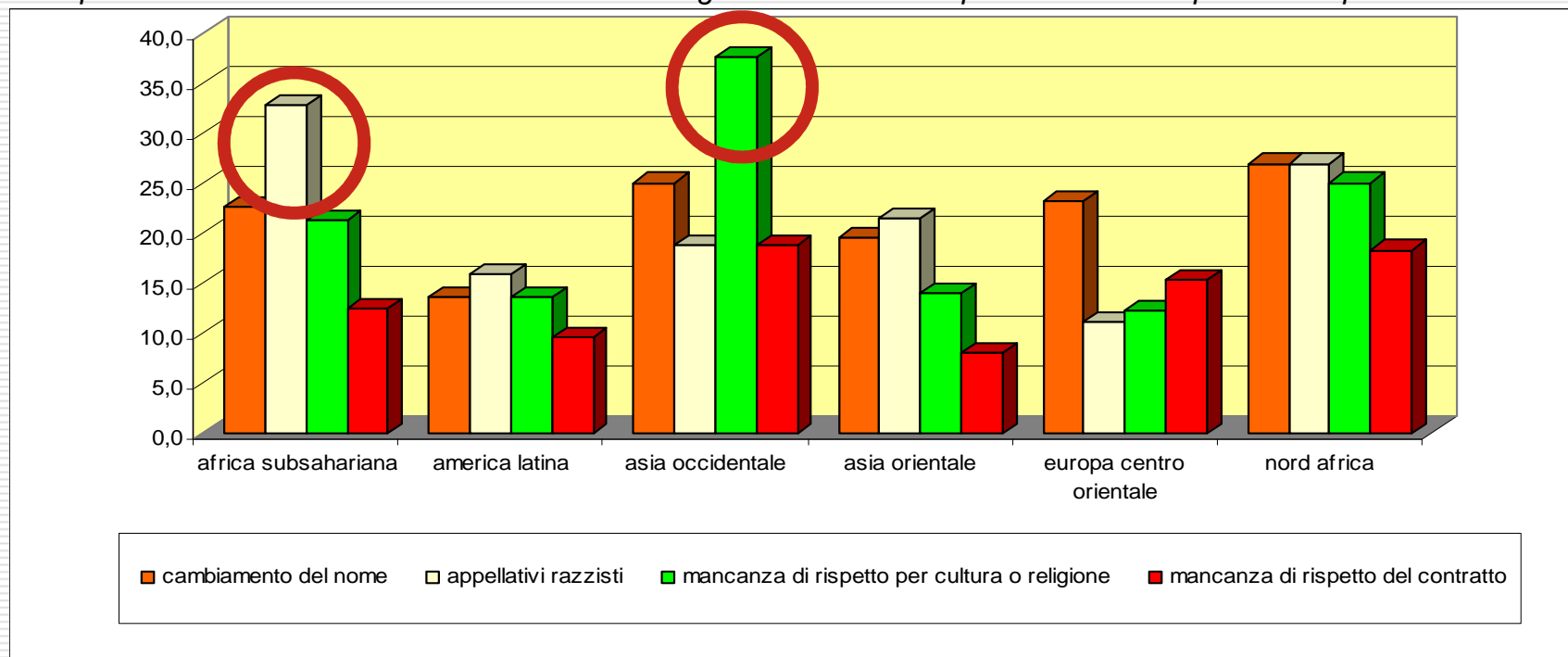


I venditori ambulanti sono i lavoratori a maggior rischio di discriminazione, oltre il 40% delle loro risposte indicano che hanno subito o subiscono atti che denotano una mancanza di rispetto verso la loro cultura e oltre il 50% che sono appellati con epiteti di carattere razzista. Dopo di loro, la categoria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

Religione e razzismo le discriminazioni più evidenti



Comportamenti razzisti e discriminatori subiti sul luogo di lavoro dal campione intervistato per area di provenienza

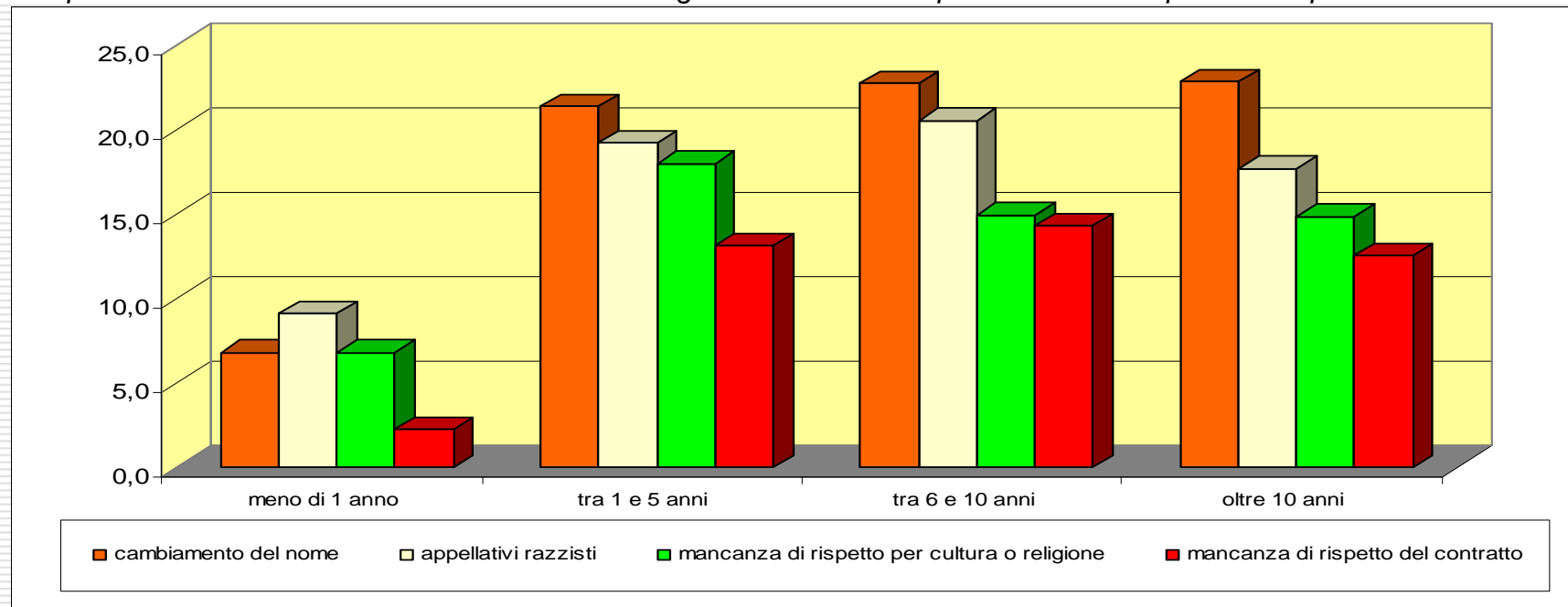


Rispetto alle aree di provenienza, in percentuale chi si dichiara maggiormente colpito da comportamenti razzisti o discriminatori sono i lavoratori che vengono dai paesi dell'Asia occidentale, soprattutto per quanto riguarda il mancato rispetto della loro cultura o religione. Mentre i lavoratori provenienti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

Più passa il tempo più pesano le discriminazioni



Comportamenti razzisti e discriminatori subiti sul luogo di lavoro dal campione intervistato per anni di permanenza in Italia

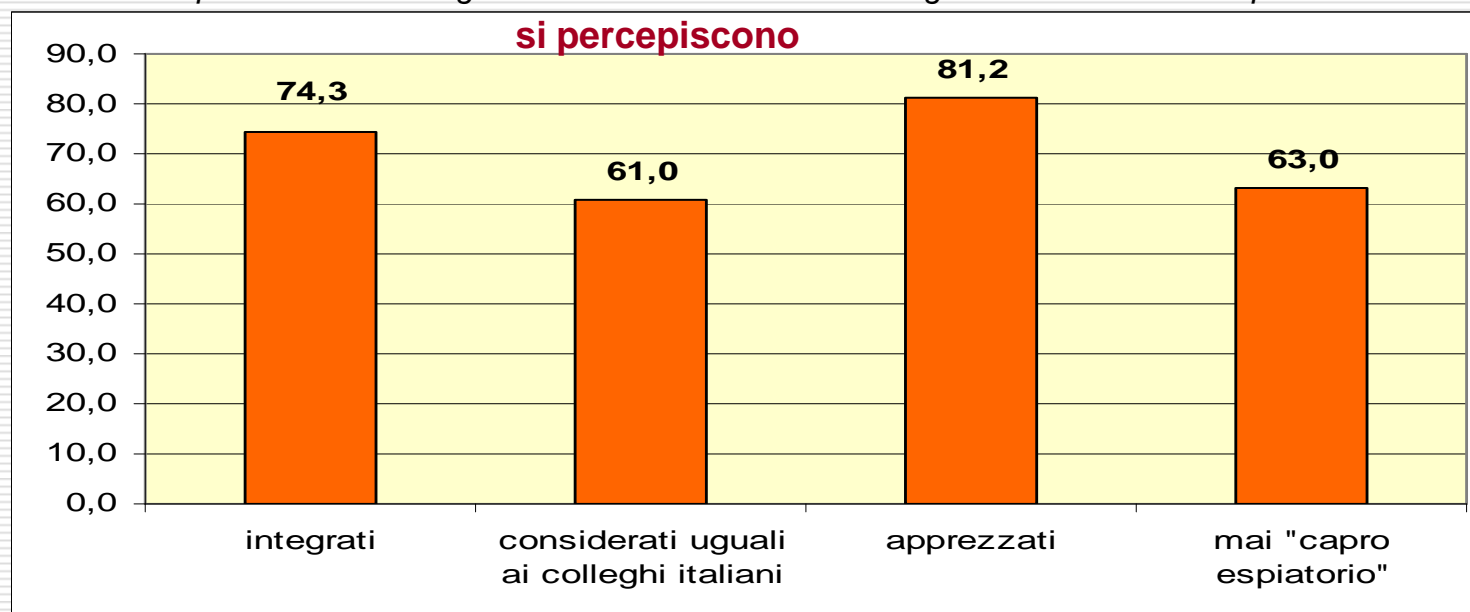


Il dato che emerge è particolarmente interessante ed evidenzia come ci sia una sostanziale differenza tra chi è in Italia da meno di un anno e gli altri. Questo “scatto” è spiegabile in due modi: da un lato, è probabile che nel lasso di tempo compreso tra 1 e 5 anni di permanenza i lavoratori prendano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

Relazioni e integrazione con colleghi di lavoro e imprese



Lavoratori dipendenti secondo gli indicatori di relazionalità e integrazione all'interno del posto di lavoro



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

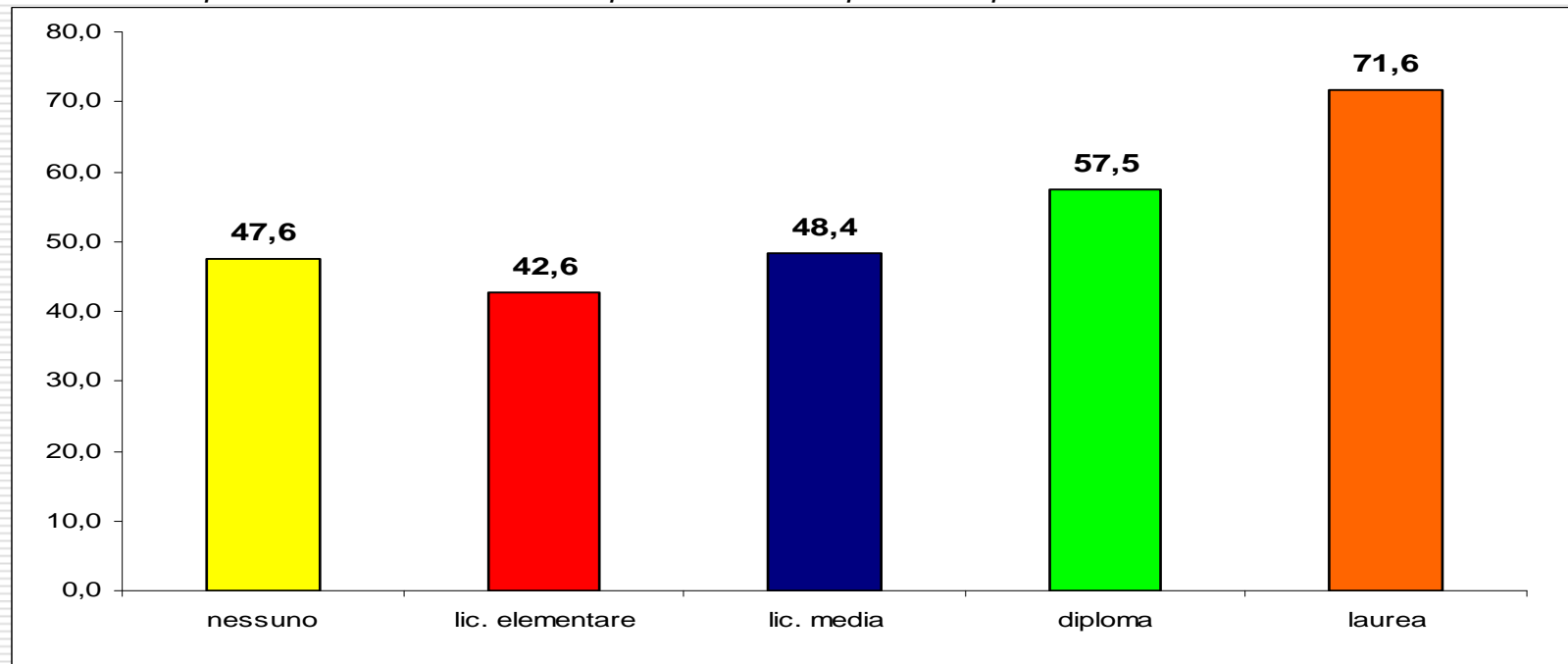
Si sentono dequalificati

- ❑ Sono soprattutto le donne (discriminazione multipla) a lamentarsi di essere occupate in lavori dequalificanti (lavoro di cura e domestico). Il 60% dichiara che l'attuale occupazione non corrisponde alle loro capacità reali (la percentuale degli uomini si attesta, invece, al 48,1%).
- ❑ Il fenomeno della dequalificazione è percepito in maniera più forte da chi lavora in Italia da meno tempo e con meno tutele. In particolare, l'80% di chi è in Italia da meno di un anno e il 61% di chi vi è da meno di cinque, svolge un'attività che ritiene inappropriata alle proprie capacità; tale percezione è molto sentita da chi non ha alcun documento di soggiorno (il 69,3%) e da chi lavora in nero (il 68,9%).
- ❑ Attività poco qualificate come l'ambulantato e il lavoro domestico sono quelle che più evidenziano lo scollamento tra le capacità/competenze dei lavoratori e il lavoro effettivamente svolto. In tal senso, questo tipo di occupazioni rivestono spesso l'unica opportunità per un migrante giunto in Italia da poco e senza documenti di soggiorno, che ha come prima esigenza quella legata alla propria sopravvivenza e al "recupero" dell'investimento fatto per emigrare.

I laureati si sentono più dequalificati



Lavoratori dipendenti che si sentono occupati in attività dequalificanti per titolo di studio



Quasi 7 laureati su 10 sono occupati in lavori che percepiscono come dequalificanti, e lo stesso vale per oltre il 57% dei diplomati. Sono, dunque, i lavoratori con i titoli di studio più bassi a percepire una sostanziale corrispondenza tra le loro competenze e il lavoro che svolgono. In tal senso, è rintracciabile il fenomeno della cosiddetta “segregazione occupazionale” che descrive come il mercato del lavoro italiano sia piuttosto rigido nell’inserimento dei lavoratori stranieri (anche per i più formati), relegandoli di fatto solo in alcune tipologie occupazionali lasciate “vacanti” dai lavoratori autoctoni.

Carriera professionale: ferma o molto lenta

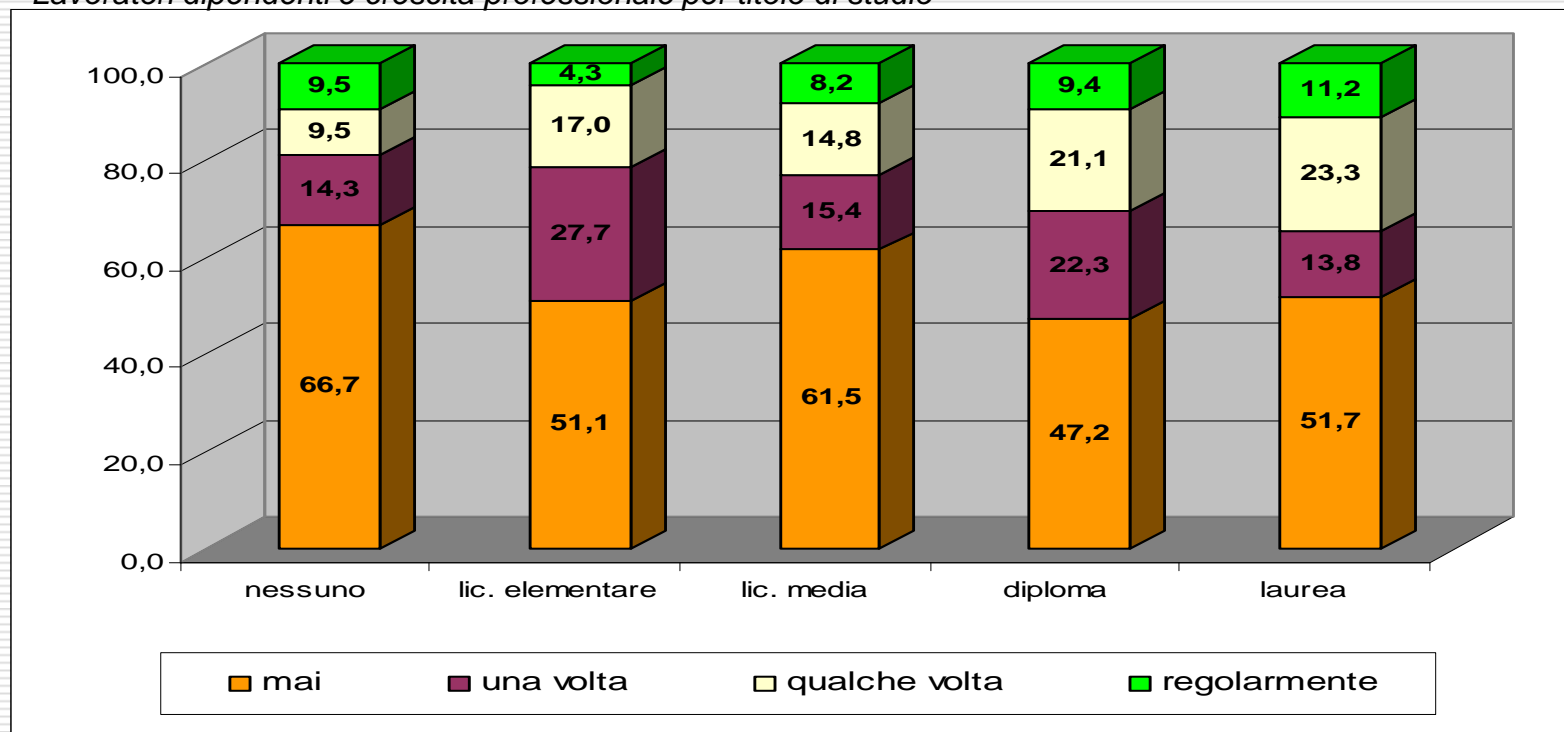


- Oltre il 52% dei lavoratori dipendenti intervistati non ha mai aumentato il suo livello o qualifica professionale, circa il 40% lo ha fatto una sola volta o qualche volta, e solo il 9% è cresciuto regolarmente.
- Sono le donne più degli uomini a sentirsi maggiormente discriminate: oltre il 56% non ha mai migliorato la propria qualifica e solo il 6% lo ha fatto regolarmente (mentre per gli uomini le rispettive percentuali sono pari al 49% e a circa il 12%).
- Il profilo del lavoratore che ha percepito maggiormente questa forma di discriminazione (ovvero che non è mai cresciuto professionalmente) descrive un giovane tra i 18 e i 25 anni, con una permanenza in Italia inferiore ai 5 anni, che lavora senza avere alcun contratto ed è attualmente senza permesso di soggiorno o con un permesso inferiore ad 1 anno.

Il titolo di studio non conta per la carriera professionale



Lavoratori dipendenti e crescita professionale per titolo di studio



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

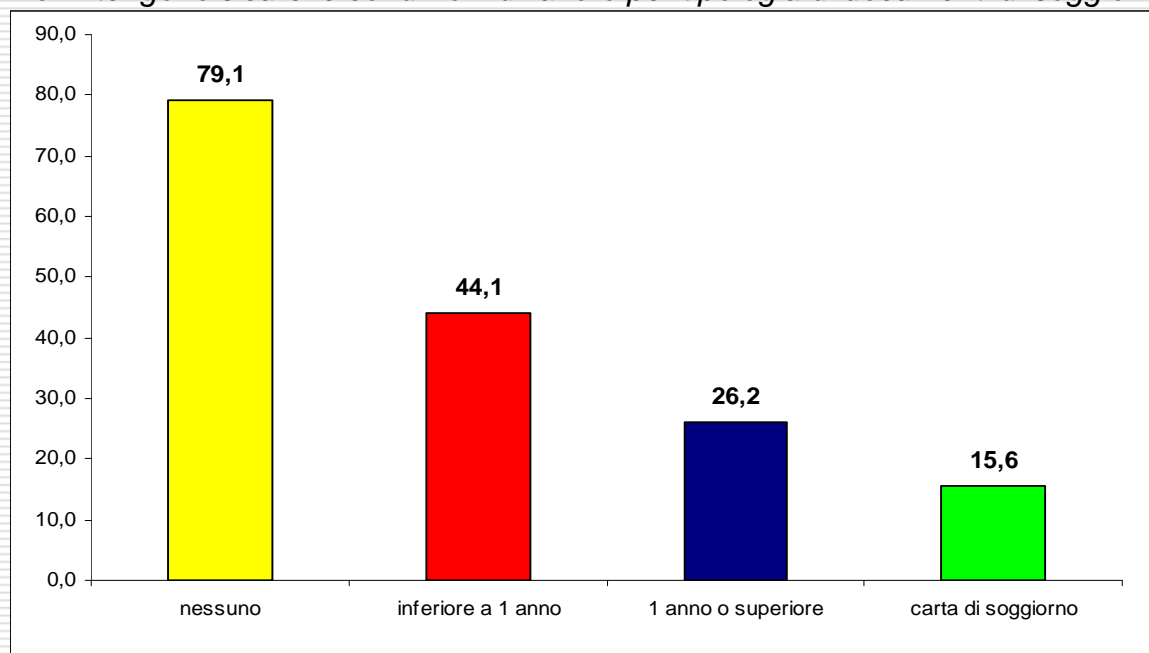
La ragione ancora una volta è da ritrovare nel tipo di attività che sono maggiormente appannaggio dei lavoratori immigrati. Lavori a bassa qualifica, in cui conta di più l'esperienza e, soprattutto, la fiducia (del datore di lavoro) maturata con il tempo che una effettiva buona formazione.

Chi è senza permesso di soggiorno corre più rischi



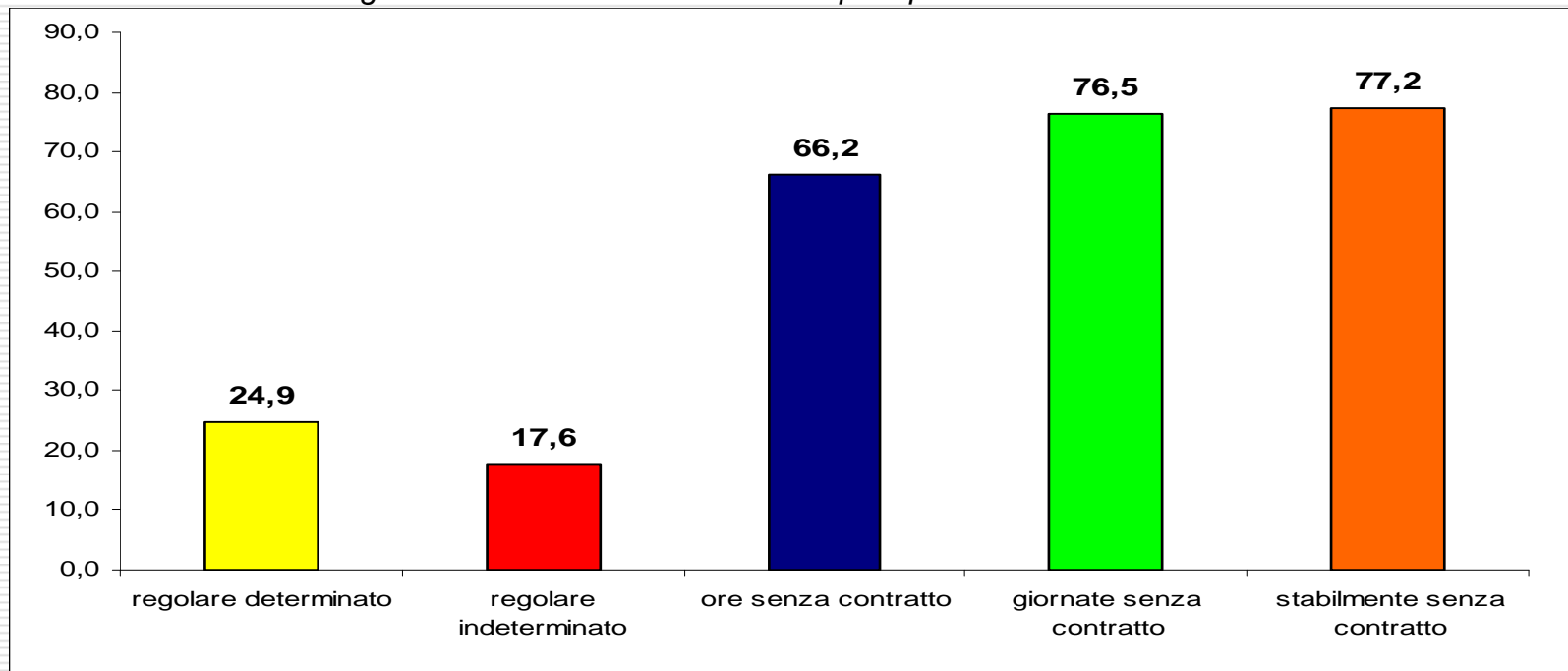
- ❑ Il 40% dei lavoratori dipendenti intervistati non ritiene sicure le sue condizioni di lavoro.
- ❑ Le donne (62,3%) si dichiarano più sicure di quanto non facciano gli uomini (57,2%).
- ❑ Quasi 8 persone su 10 che lavorano in Italia senza permesso di soggiorno, ritengono di non avere adeguate protezioni contro infortuni e incidenti sul lavoro.

Lavoratori che non ritengono sicure le condizioni di lavoro per tipologia di documenti di soggiorno



Chi lavora in nero corre più rischi

Lavoratori che non ritengono sicure le condizioni di lavoro per tipo di contratto



Sono i lavoratori con contratto a tempo indeterminato coloro che si sentono maggiormente tutelati contro infortuni e malattie sul luogo di lavoro, mentre chi lavora in nero avverte molto di più la percezione del rischio.

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

Conclusioni



La percezione delle discriminazioni da parte dei lavoratori stranieri sembra più bassa rispetto alle difficoltà reali che incontrano nel mondo del lavoro.

Gli immigrati sono animati da uno spirito positivo costretto a fare i conti con la realtà.

Le discriminazioni sono legate anche a fenomeni strutturali:

- Il *dumping* sociale
- L'immaturità delle imprese che fondano la competitività sulla compressione del costo del lavoro
- La percentuale di lavoro sommerso tra le più alte in Europa
- La doppia discriminazione per le donne

Allarmante il dato per cui quasi 6 lavoratori su 10 hanno dichiarato di subire o aver subito atti di carattere razzista sul luogo di lavoro.

Come superare le discriminazioni?

È necessario intervenire a livello:

- Culturale (scuola)
- Legislativo (riforma T.U., diritti di cittadinanza, welfare)
- Sindacale contrattuale (serve una “scossa” per quanto riguarda salari, rischio infortuni e segregazione occupazionale)