



Istituto Ricerche
Economiche e Sociali
Via S.Teresa, 23 - 00198 Roma
Tel. (0039 06) 857971
Fax (0039 06) 85797234/210
<http://www.ires.it>

I LAVORATORI STRANIERI NEL SETTORE EDILE

II Rapporto IRES-FILLEA CGIL

Febbraio 2007

A cura di:

Emanuele Galossi

Maria Mora

INDICE

INTRODUZIONE – I PRINCIPALI RISULTATI DELL’INDAGINE.....	3
CAP. 1 - I LAVORATORI IMMIGRATI NEL SETTORE DELLE COSTRUZIONI.....	8
CAP. 2 - L’ANALISI DEI DATI FORNITI DELLA CNCE.....	14
CAP. 3 – I LAVORATORI IMMIGRATI E IL RISCHIO INFORTUNISTICO..	21
CAP. 4 - IL LAVORO NERO PER GLI IMMIGRATI IN EDILIZIA.....	25
CAP. 5 – I LAVORATORI STRANIERI E LE DISCRIMINAZIONI NEL SETTORE EDILE.....	35
CAP. 6 – LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E LA CONCERTAZIONE TERRITORIALE.....	47
CAP. 7 – I LAVORATORI STRANIERI E IL SINDACATO.....	56
BIBLIOGRAFIA.....	63
ALLEGATI.....	71

INTRODUZIONE – I PRINCIPALI RISULTATI DELL’INDAGINE

Questo rapporto costituisce la seconda fase di un lavoro di monitoraggio - iniziato nel 2005 e di durata triennale – sulle modalità di ingresso e la condizione lavorativa dei cittadini stranieri nel settore delle costruzioni¹.

La prima parte del rapporto è dedicata a un aggiornamento dei dati quantitativi raccolti nel precedente rapporto e afferenti alle seguenti sezioni: presenza dei lavoratori stranieri all’interno del settore, distribuzione territoriale, principali aree e paesi di provenienza, iscrizioni alla Cassa Edile, livelli di inquadramento, rischio infortunistico.

La seconda parte del rapporto è, invece, dedicata ad un’analisi di tipo qualitativo di alcune tematiche specifiche che, per la loro rilevanza, richiedono un maggiore approfondimento: il lavoro nero, le discriminazioni, la contrattazione collettiva.

Nell’ultimo capitolo infine il rapporto tra lavoratori stranieri e sindacato viene indagato sia da un punto di vista quantitativo, sia attraverso un’analisi di tipo qualitativo.

L’inserimento lavorativo degli stranieri assolve a due funzioni rispetto alle esigenze del mercato del lavoro italiano. Una funzione sostituiva, in quanto risponde alle esigenze di ricambio della popolazione in età attiva, rappresentando quindi un elemento necessario per compensare il deficit demografico e per riequilibrare il sistema pensionistico e contributivo². Una funzione complementare³, a fronte del progressivo “abbandono” da parte della popolazione autoctona di alcune attività lavorative ritenute ormai poco attraenti.

Analizzando la distribuzione dei lavoratori stranieri per settori⁴, si osserva, infatti, una maggiore concentrazione in alcuni comparti come l’edilizia, il commercio e il lavoro domestico, mentre la loro presenza è molto ridotta nei settori lavorativi più desiderati dai lavoratori autoctoni.

¹ Galossi E. e Mora M., *Lavoratori immigrati nel settore edile*, Ires 2005

² Cfr. Rapporto Eurostat 2005; ONU – Population Division, Department of Economic and Social Affairs, United Nations Secretariat, *Replacement Migration. Is it a Solution to Declining and Ageing populations?*, ESA/P/WP. 160, 21 March 2000; Dossier Caritas/Migrantes 2006; Zanfrini L., *Learning by programming in Secondo rapporto sui fabbisogni professionali delle imprese e la politica di programmazione dei flussi migratori*, Unioncamere-Fondazione ISMU, Angeli, Milano, 2001.

³ Venturini, Zanfrini, Frey, Guarini e Natale, citati da Strozza M., *Costi e benefici apportati dall’immigrazione alle economie nazionali: rassegna dei principali contributi nordamericani ed europei*, Working Paper n. 1, http://www.cestim.org/commissione_integrazione/working1_1.doc

⁴ Cfr. i dati sulle forze lavoro Istat, Dossier Caritas, Indagini Excelsior sulle previsioni occupazionali e i fabbisogni professionali delle imprese.

Questa crescente segmentazione del mercato del lavoro⁵ su base etnica o nazionale (alcuni autori usano il termine “eticizzazione del mercato del lavoro”⁶), è alimentata inoltre dall’importante ruolo svolto dai *network* su base nazionale o etnica per l’accesso dei migranti al mercato del lavoro. Questi *network*, efficaci nell’aiutare i lavoratori in cerca di occupazione, possono allo stesso tempo alimentare i processi di segmentazione confinando i lavoratori stranieri in quegli ambiti del mercato del lavoro “controllati” dalla comunità di riferimento⁷.

Il settore delle costruzioni continua a rappresentare uno dei maggiori settori di inserimento lavorativo della popolazione migrante presente in Italia, sia per l’elevata capacità di assorbimento di manodopera sia perché l’ingresso lavorativo ai livelli più bassi non richiede specifiche competenze. In base ai più recenti dati disponibili, circa il 17% degli stranieri che lavorano regolarmente in Italia lo fanno nel settore delle costruzioni⁸. Al 2006, i lavoratori stranieri rappresentavano il 12,6% del totale dei lavoratori impiegati all’interno del settore edile confermandosi in tal modo il *trend* di crescita di questi lavoratori all’interno del settore edile. Inoltre, mentre per il 2006 si registra un calo del 2,4 % del totale dei lavoratori impiegati in questo settore rispetto all’anno precedente, nel caso dei lavoratori stranieri si registra invece un aumento degli occupati di circa il 22%⁹.

Le figure professionali più richieste nel comparto sono i muratori e i manovali¹⁰. Le imprese che ricercano queste figure sono, nella stragrande maggioranza, aziende con meno di 50 dipendenti, disposte in circa il 60% dei casi a assumere persone senza esperienza specifica.

Questa tendenza appare confermata dalle iscrizioni alla Cassa Edile. Infatti, mentre nel 2004 i lavoratori stranieri rappresentavano il 18,6% sul totale dei 508.752 iscritti, nel 2005 il loro peso percentuale è aumentato, diventando il 21,6% dei 504.030 iscritti.

⁵ Zanfrini, L., op. cit; Perocco F. et al., *Lavoro e discriminazione razziale in Italia -Rapporto 2005*, Università Ca’ Foscari di Venezia, 2005; Lodigiani R. et al., *Complementare, sostitutivo, discriminato? Il lavoro immigrato in Lombardia tra programmazione dei flussi e funzionamento del mercato del lavoro*. ISMU, 2004

⁶ Con tutti i limiti che l’uso del concetto “etnico” ha in Italia come altrove, dove viene riferito talvolta alla nazionalità, alla religione, al colore della pelle, ecc. e talvolta a più categorie insieme.

⁷ Lodigiani R. et al., *op. cit.*, Zanfrini, L op. cit.

⁸ Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro, II trimestre 2006

⁹ *Ibidem*

¹⁰ Unioncamere, Rapporto Excelsior 2006.

I pochi dati riportati confermano come il settore edile continui a esprimere un fabbisogno di manodopera immigrata. Tuttavia, l'assorbimento di questa passa molte volte attraverso forme di sfruttamento, di scarsa sicurezza e di discriminazione ai danni dei lavoratori stranieri presenti nel settore.

Per quanto riguarda gli infortuni subiti dai lavoratori stranieri, sebbene nel corso del 2005 si sia registrato un calo generale rispetto all'anno precedente, il settore delle costruzioni continua a concentrare circa il 17% degli infortuni registrati tra i lavoratori immigrati. Nel caso specifico degli infortuni mortali, nonostante siano anche essi calati nel 2005, l'edilizia, con 38 lavoratori stranieri morti secondo i dati dell'Inail, continua ad avere un triste primato rispetto agli altri settori.

Come emerge chiaramente da questo rapporto, sono molteplici i fattori che incidono sul maggiore rischio infortunistico tra i lavoratori stranieri, ma questo dipende innanzitutto dai settori produttivi in cui avviene la loro collocazione e dalle diversità dei contesti locali di inserimento.

Un altro elemento caratterizzante del settore è l'elevata presenza di lavoro nero e sommerso. Nell'edilizia, come nell'agricoltura, sono molto rilevanti il ruolo del caporalato o il reclutamento di manodopera nei c.d. "smorzi", che permette alle aziende di reperire forza lavoro in bacini sempre più larghi, in violazione di tutte le norme di avviamento al lavoro, di collocamento e di previdenza. Accanto ai lavoratori completamente sprovvisti di un regolare contratto di lavoro troviamo un universo, apparentemente molto più vasto, di situazioni di irregolarità di diversa natura: sottoinquadramento, svolgimento di mansioni non previste dalla qualifica riportata sul contratto, pagamenti "fuori busta" o mancato pagamento del lavoro svolto, irregolarità contributive, mancata corrispondenza del TFR, appropriazione da parte del datore di lavoro dell'indennità di disoccupazione erogata dalla Cassa Edile, straordinari non pagati, utilizzo di contratti non adeguati.

In particolare, l'analisi dei fenomeni discriminatori presenti all'interno del settore edile costituisce un aspetto fondamentale per una più completa comprensione dell'inserimento della manodopera straniera nel mercato del lavoro. E' opinione generalizzata che, vista l'ampia presenza di lavoratori stranieri, all'interno del settore edile le discriminazioni verso questi lavoratori non siano ampiamente diffuse. Questi luoghi comuni cadono qualora si proceda a un'analisi ravvicinata e approfondita. Vengono allora riscontrati diversi tipi di discriminazioni all'accesso, nelle condizioni e

sul luogo di lavoro. Accanto a questi, emergono, inoltre, diversi processi di discriminazione multiple, risultato della combinazione di più condizioni di esposizione al rischio di discriminazione (nazionalità/sex: donna straniera; nazionalità/età: giovane straniero; ecc.)

Il rapporto indaga, infine, l'importanza della contrattazione collettiva - e più in generale del sindacato - nelle relazioni tra migranti e mercato del lavoro, con una particolare attenzione al settore edile.

Per quanto riguarda la contrattazione collettiva si rivela un basso grado di estensione degli argomenti relazionati con il lavoro immigrato nella trattazione contrattuale. Più specificamente, nei contratti nazionali, le materie maggiormente trattate sono la formazione, sia professionale che linguistica, il tema delle ferie, le attività di monitoraggio dei problemi e delle dinamiche del lavoro degli immigrati.

Quanto ai rapporti fra sindacato e lavoratori stranieri, si conferma la tendenza all'aumento del numero di iscritti registratisi nel corso degli ultimi anni. Ciò è particolarmente vero nel caso delle categorie edili, che, in corrispondenza con l'elevata presenza di manodopera straniera in questo settore vedono crescere in maniera esponenziale il numero dei loro iscritti stranieri.¹¹

Tuttavia, mentre quando si è in presenza di un contratto di lavoro regolare e stabile il tasso di sindacalizzazione dei lavoratori stranieri si attesta su livelli elevati, il rapporto fra sindacato e lavoratori appare compromesso e ostacolato dalla diffusione della precarietà, dalle condizioni generalizzate di instabilità giuridica e di ricatto psicologico dei lavoratori stranieri (frutto dello stretto legame fra lavoro e permesso di soggiorno) che sfavoriscono l'avvicinamento di questi lavoratori al sindacato.

In conclusione, continuando il monitoraggio iniziato l'anno passato, questo rapporto fotografa le dimensioni e le caratteristiche della manodopera straniera nel settore edile che, anche nel 2006, si conferma come uno dei settori con maggiori capacità di assorbimento di lavoratori stranieri.

Inoltre, attraverso l'approfondimento delle tematiche relative alle discriminazioni e al lavoro nero, il rapporto contribuisce alla più ampia riflessione sulle discriminazioni – promossa dall'Unione Europea attraverso la proclamazione del 2007 come anno europeo contro le

¹¹ Il 18% del totale dei lavoratori iscritti alla Fillea nel 2006 sono stranieri.

discriminazioni - e si iscrive all'interno della recente campagna " il rosso contro il nero"
promossa dalla CGIL.

CAP. 1 - I LAVORATORI IMMIGRATI NEL SETTORE DELLE COSTRUZIONI

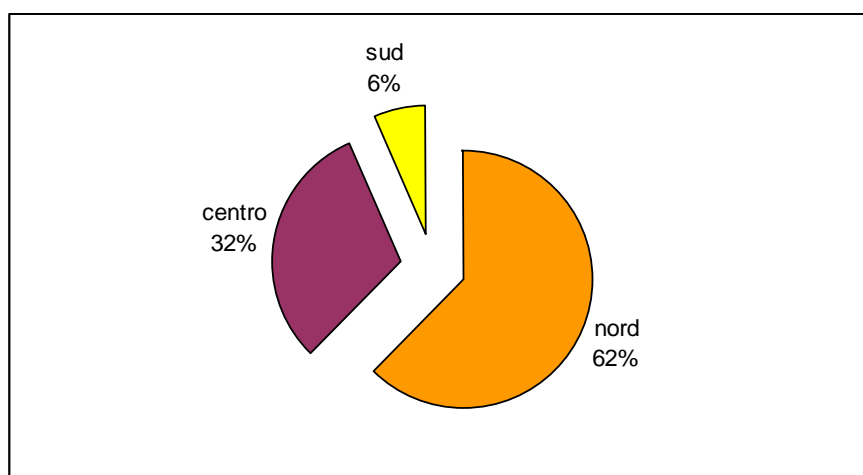
Emanuele Galossi

Secondo i dati sulle forze di lavoro dell'Istat, al II trimestre 2006¹² i lavoratori stranieri occupati in edilizia risultano essere complessivamente 239.950 di cui circa 188.000 sono dipendenti. Sempre secondo la stessa fonte la percentuale di lavoratori stranieri nel settore delle costruzioni è pari a circa il 12,6% del totale (il 16% se si prendono in considerazione i soli dipendenti).

Un dato interessante da segnalare riguarda la variazione percentuale registrata rispetto allo stesso periodo del 2005. Mentre complessivamente gli occupati in edilizia calano del 2,4%, per i lavoratori stranieri si assiste ad una crescita occupazionale del 22% circa (in particolare i valori per i dipendenti sono rispettivamente pari al 2,39% e al 18,2%).

L'articolazione territoriale è significativamente differente e vede una forte concentrazione di occupati edili stranieri soprattutto nelle regioni settentrionali.

Figura 1 - distribuzione territoriale dei lavoratori stranieri nel settore delle costruzioni



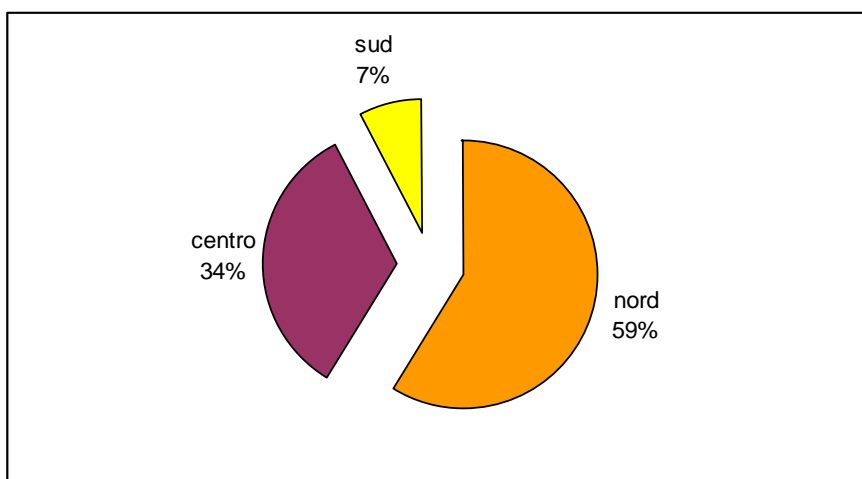
Fonte: elaborazione Ires su dati Istat 2006

¹² Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro, II trimestre 2006.

Il peso dei lavoratori immigrati nel Nord è, infatti, quasi il doppio di quelli delle regioni del Centro e circa dieci volte quelli del Mezzogiorno.

I valori non sembrano offrire cambiamenti sostanziali se vengono presi in considerazione i soli lavoratori dipendenti, ma offrono lo spunto per alcune considerazioni.

Figura 2 - distribuzione territoriale dei dipendenti stranieri nel settore delle costruzioni

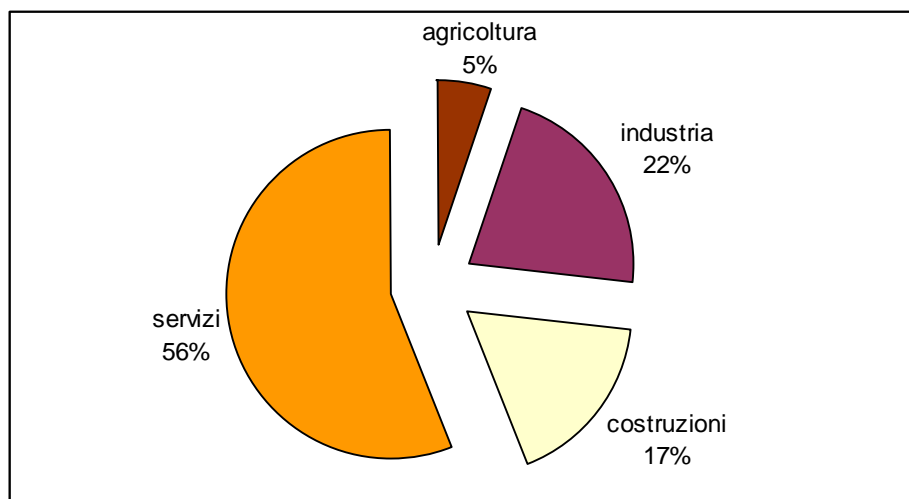


Fonte: elaborazione Ires su dati Istat 2006

Dal confronto delle prime due figure appare evidente come la maggioranza dei lavoratori stranieri autonomi nel comparto delle costruzioni sia presente nelle regioni settentrionali, mentre nel Centro e nel Mezzogiorno c'è una maggiore incidenza di lavoratori dipendenti.

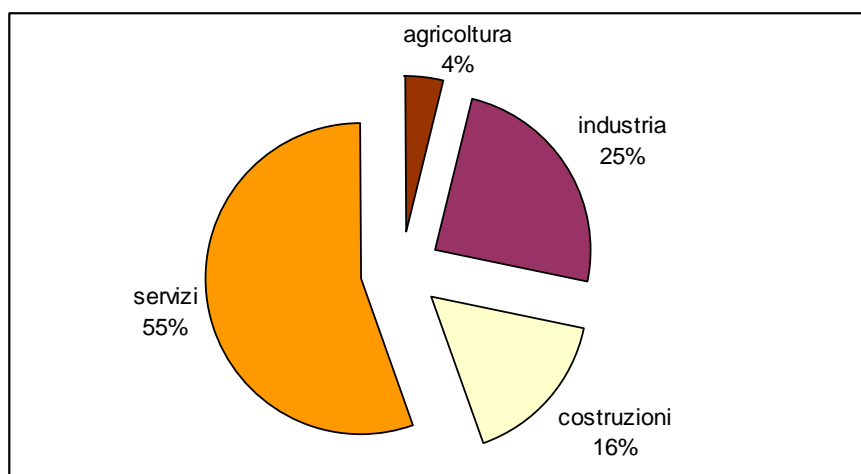
Rispetto all'incidenza degli occupati stranieri in edilizia sul complesso dei lavoratori stranieri presenti, va segnalato come il peso sia piuttosto significativo. Circa il 17% degli stranieri che lavorano in Italia lo fanno nel settore delle costruzioni (nello specifico i dipendenti rappresentano circa il 16%).

Figura - 3 Occupati stranieri per macrosettore



Fonte: elaborazione Ires su dati Istat 2006

Figura - 4 Dipendenti stranieri per macrosettore



Fonte: elaborazione Ires su dati Istat 2006

Un'altra fonte utile per fornire un quadro attuale dell'occupazione immigrata nel settore delle costruzioni è senza dubbio l'indagine Excelsior di Unioncamere¹³ ormai giunta alla nona edizione. I dati previsionali di assunzioni e cessazioni riguardano l'anno in corso e nel particolare del settore edile hanno previsto assunzioni di personale immigrato nel 2006 compreso tra un minimo di 18.870 lavoratori (pari al 18,6% del totale delle assunzioni del settore) e un massimo di 22.790 (pari al 22,4%)¹⁴. Di questi il

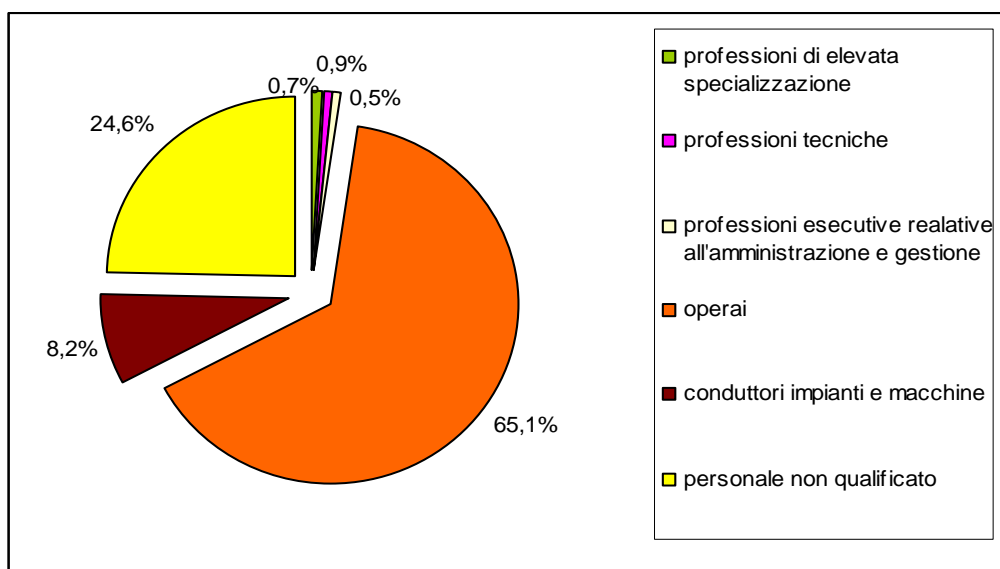
¹³ Unioncamere, Rapporto Excelsior 2006.

¹⁴ Le indicazioni di minimo e massimo sono da intendersi come previsione del numero di lavoratori immigrati per i quali le imprese hanno già deciso l'assunzione (minimo) e il numero di assunzioni di

71,2 % con necessità di formazione, il 32,5% con un'età fino ai 29 anni e il 37,3% senza avere alcuna esperienza specifica. Inoltre, rispetto ai lavoratori stagionali¹⁵ sono state previste 610 assunzioni (pari all'11,4% del totale delle assunzioni stagionali), tutte all'interno di microimprese o di piccole imprese (rispettivamente 530 nelle prime e 80 nelle seconde).

Per quanto riguarda le professioni è interessante notare la distribuzione quasi totalmente schiacciata verso le professioni operaie di produzione, con una parte significativa appannaggio della manodopera meno qualificata. La figura 5 ci permette di visualizzare l'incidenza delle professionalità più richieste per i lavoratori stranieri, ed evidenzia come l'offerta sia rivolta quasi esclusivamente a operai, lavoratori non qualificati e a conduttori di impianti e operatori di macchinari fissi e mobili. L'incidenza di professionalità più specializzate, tecniche o di impiegati esecutivi risulta essere poco significativa.

Figura 5 – Assunzioni per personale immigrato previste dalle imprese per grandi gruppi professionali (classificazione ISCO¹⁶) per il 2006



Fonte: elaborazione Ires su dati Unioncamere – Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2006

personale non comunitario per le quali le imprese non hanno escluso la possibilità, pur senza aver ancora deciso in tal senso (massimo).

¹⁵ Nell'ambito dell'indagine Excelsior sono stati considerati, per convenzione, i contratti stagionali con durata inferiore ai sei mesi.

¹⁶ La classificazione ISCO (International Standard Occupational Classification) è stata elaborata dall'International Labour Office (ILO) nel 1988 (vedi www.ilo.org).

In particolare, sono i muratori e i manovali le figure professionali più richieste nel comparto (rispettivamente circa il 35% per i primi e il 22% per i secondi). Le imprese che ricercano muratori sono nella stragrande maggioranza (oltre il 90%) aziende con meno di 50 dipendenti e per circa il 60% non richiedono un'esperienza specifica. Per quanto concerne i manovali le percentuali sono solo leggermente diverse nel primo caso (85,5%), mentre lo scarto appare più significativo in considerazione della seconda variabile, per cui le assunzioni previste che riguardano personale senza esperienza specifica sono pari al 31,3%.

Per quanto riguarda i livelli di formazione¹⁷ richiesti, le imprese per le nuove assunzioni privilegiano soprattutto la qualifica professionale (51,1%), mentre è meno richiesto il titolo di istruzione secondario o post secondario (20,1%) e solo marginalmente il diploma universitario (0,6%).

Dalla lettura dei dati appare, dunque, chiara la tendenza ad assumere manodopera straniera in ruoli e attività a bassa qualifica. Se, di fatto, le possibilità per un lavoratore immigrato di crescere professionalmente appaiono piuttosto ridotte, il criterio con cui vengono programmate le assunzioni sembrano quasi “costringere” gli stranieri a svolgere le professioni meno qualificate ed interessanti. Come già emerso da altri studi¹⁸, infatti, la mobilità verticale appannaggio dei lavoratori immigrati del settore è un fenomeno estremamente raro. In tal senso, si scorgono gli indizi di una condizione di “segregazione occupazionale verticale”, che blocca i lavoratori stranieri in occupazioni con livelli di responsabilità minimi e in posizioni subalterne, senza poter aspirare ad un incremento di qualifica e ad un conseguenziale miglioramento delle condizioni lavorative.

¹⁷ In questo caso ci avvaliamo dell'indicatore di formazione integrata equivalente (livello formativo equivalente) elaborato dall'indagine Excelsior e in grado di esprimere sinteticamente il livello di competenza conseguito attraverso percorsi scolastici ed esperienze professionali. L'idea alla base della costruzione di livelli formativi equivalenti ai livelli di istruzione formali è semplice: una stessa professione può sfruttare una competenza complessiva che deriva sia da un percorso di studi istituzionale sia da un percorso di acquisizione degli strumenti necessari all'esercizio della professione derivante dall'esperienza. I due percorsi di acquisizione della competenza non sono equivalenti in se stessi, ma in relazione al punto di arrivo. In questo senso, non è possibile dire che un dato periodo di esperienza è, in generale, equivalente ad un dato periodo di istruzione, ma è possibile dire che conduce ad una analoga formazione, necessaria per svolgere, ad un certo livello, una precisa professione e che entra a pieno titolo a definire il tipo di professione in oggetto. L'integrazione dei due dati relativi all'istruzione e all'esperienza esprime pertanto in modo più adeguato il fabbisogno formativo dichiarato dalle imprese.

¹⁸ Cfr. E. Galossi e M. Mora, *Lavoratori immigrati nel settore edile*, 2004 pp. 13-18

Il differenziale retributivo

Sulla base dei dati ISTAT, contenuti nel Rapporto annuale 2004 e nell'Annuario statistico 2005, riguardanti le retribuzioni registrate negli archivi amministrativi utilizzati dalla rilevazione OROS (Occupazione, Retribuzioni e Oneri Sociali), è possibile analizzare il differenziale tra le retribuzioni dei lavoratori non comunitari e quelle dei dipendenti italiani.

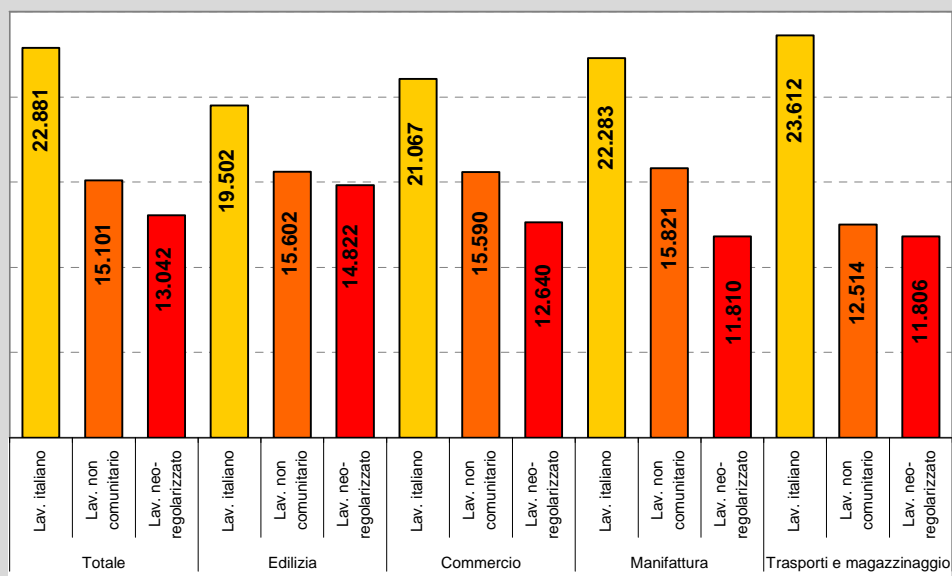
Nel corso del periodo 2001-2003, in Italia, il differenziale tra la media nazionale dei salari di fatto e la media delle retribuzioni dei lavoratori non comunitari è cresciuto, passando da 31 a 34 punti percentuali di differenza.

In particolare, considerando le attività economiche in cui è maggiormente presente la mano d'opera immigrata vengono poste in evidenza le diverse dinamiche e lo scostamento dalla media di tutti i settori:

- Industria manifatturiera: nel 2001 il gap tra un lavoratore italiano e uno straniero era del 25%, mentre nel 2003 sale al 29%; crescendo un punto in più rispetto all'andamento medio nazionale.
- Edilizia: in questo caso il differenziale è aumentato di 3 punti percentuali, passando dal 17% del 2001 al 20% del 2003. Commercio: la dinamica di questo settore appare più "spinta", incrementando il divario di ben 8 punti percentuali (dal 18% del 2001 al 26% del 2003).
- Trasporti e magazzinaggio: in questo settore la retribuzione di un lavoratore straniero è quasi la metà (47%) di un collega italiano. Tale percentuale è rimasta invariata dal 2001.

Sempre attraverso i dati ISTAT, è possibile suddividere i differenziali retributivi con i lavoratori italiani tra i non comunitari presenti prima della regolarizzazione del 2002 e gli immigrati regolarizzati solo successivamente, (vedi figura 6). Dal confronto del livello retributivo medio delle due tipologie di lavoratori immigrati, risulta un evidente scostamento delle retribuzioni medie ancor più marcato per i neo-regolarizzati.

Figura 11 - Retribuzione media annua lorda in euro per tipologie di lavoratori e per settori – Anno 2003



Fonte: elaborazione Ires su dati Istat

Le mansioni ed i profili lavorativi in cui si muovono i lavoratori immigrati si mostrano sostanzialmente "congelati". Il mancato avanzamento dalle qualifiche professionali di base, con cui entrano nelle imprese, è evidenziato proprio dallo stesso livello della retribuzione, che mediamente non supera il livello delle retribuzioni degli operai e addirittura delle "occupazioni non specializzate": l'ISTAT definisce al 33% il differenziale negativo tra il salario reale di un "occupato non specializzato" rispetto alla media. La retribuzione media di un lavoratore italiano è pari a 22.881 euro, mentre la retribuzione media di un lavoratore non comunitario è pari a 15.101 euro e quella di un lavoratore immigrato neo-regolarizzato è di 13.042 euro.

CAP. 2 - L'ANALISI DEI DATI FORNITI DELLA CNCE

Emanuele Galossi

I lavoratori stranieri iscritti alla Cassa Edile risultano essere nel 2005 oltre 106.000 per una percentuale pari al 21,6% del totale degli iscritti (504.030). Nel corso degli ultimi sei anni il loro numero è più che quadruplicato ed è evidente come l'incremento maggiore sia avvenuto in concomitanza della regolarizzazione del 2001/2002. In particolare, nel corso dell'ultimo anno censito la crescita di iscritti stranieri alle casse edili è stata di circa 12.000 unità a fronte di un calo degli iscritti complessivi (-40722). Nella figura 6 abbiamo provato a rimarcare l'andamento della crescita dei lavoratori immigrati nel corso degli anni e la loro ripartizione per area territoriale. In particolar modo, appare indiscutibile il "peso" delle regioni del Nord rispetto alla presenza di lavoratori stranieri. Nel Nord Ovest si passa dagli 11.548 iscritti del 1999 agli oltre 55.000 del 2005, con un'incidenza sul totale degli iscritti che passa dal 9,5% al 30,1%; nel Nord Est, invece, i 6.048 iscritti del 1999 diventano 25.057 sei anni dopo e l'incidenza passa dal 9,2% a oltre il 28,5%.

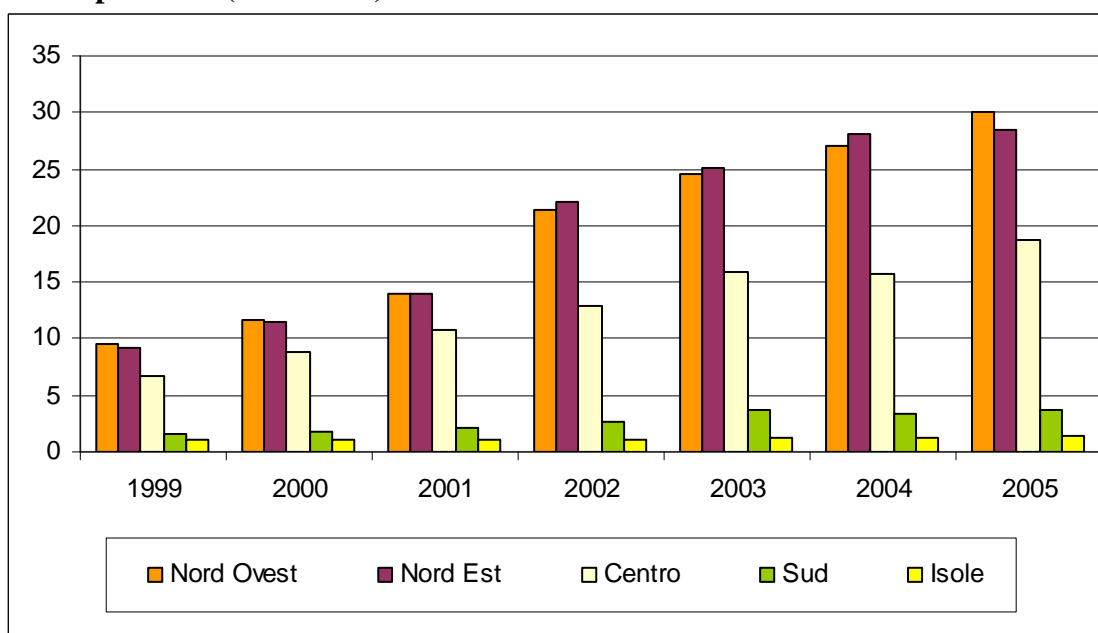
Va peraltro segnalata, ancora una volta, la bassa percentuale di lavoratori immigrati che sono iscritti alla Cassa Edile nelle regioni del Mezzogiorno: nel Sud risultano affiliati solo 2.666 (circa mille in meno rispetto al 2004) lavoratori non comunitari su 70.378 per una percentuale di 3,8 punti, nelle Isole gli iscritti si riducono addirittura a 592 su 41.225 per una incidenza che supera di poco l'1,4%.

In tal senso, è importante sottolineare come nel corso dell'ultimo anno gli iscritti complessivi alle casse edili del Mezzogiorno siano calati in maniera drastica, riducendo di oltre 13.000 unità il loro peso.

Se, dunque, la tendenza per i lavoratori stranieri a lavorare nel settore delle costruzioni appare consolidato — ed è giustificato in parte dalla crescita *tout court* del settore e in parte dalla regolarizzazione avvenuta negli scorsi anni — è importante osservare che tale crescita sia disarmonica e che le regioni meridionali sembrano essere più impermeabili alla immigrazione di manodopera edile¹⁹.

¹⁹ È, peraltro, opportuno evidenziare che i dati forniti dalla CNCE non si riferiscono alla totalità delle Casse presenti sul territorio (i dati sono disponibili per 83 Casse presenti nella banca dati APE), inoltre, vista la sostanziale differenza di iscrizioni, è possibile ipotizzare che nel Mezzogiorno esista una "sacca" di sommerso che ovviamente sfugge alla banca dati della CNCE. Ciò potrebbe provocare una certa distorsione nella elaborazione dei dati.

Fig. 6: Percentuale dei lavoratori stranieri iscritti alla Cassa Edile sul totale degli iscritti per Area (1999-2005)

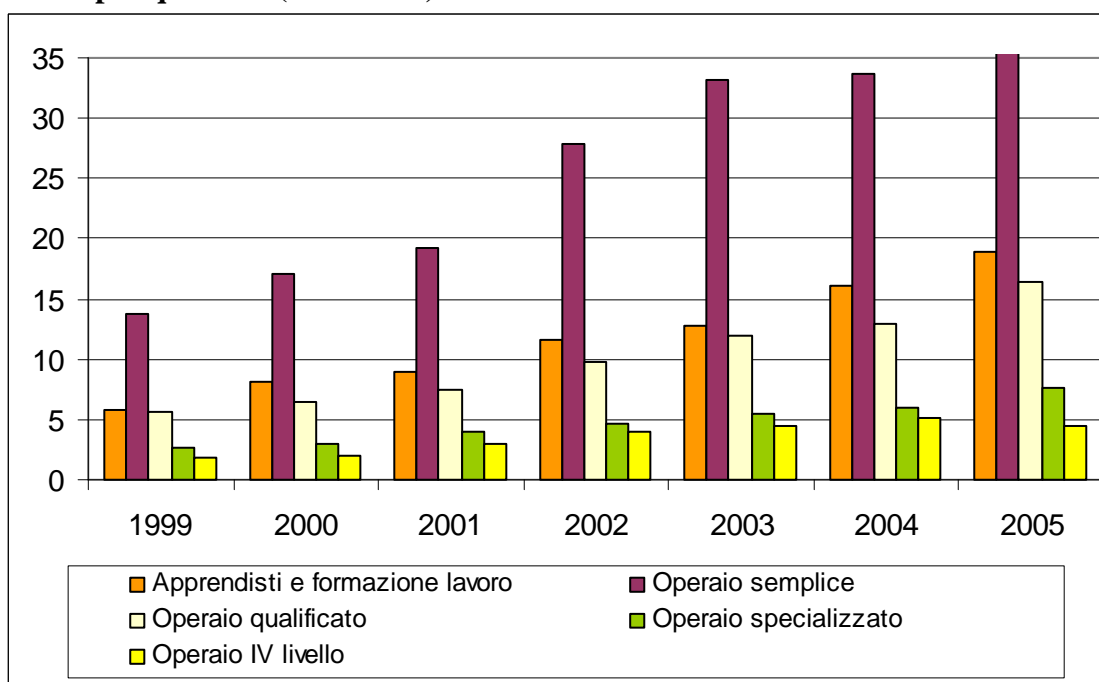


Fonte: elaborazione IRES su dati CNCE (2006)

Per quanto concerne le qualifiche, la tendenza evidenziata nella serie storica appare chiaramente indirizzata verso una crescita delle attività a minor apporto qualitativo della manodopera. L'aumento oltremodo significativo degli operai comuni, ma anche degli apprendisti (gli operai stranieri con tali qualifiche sono più che quadruplicati nel corso dei sei anni presi in considerazione) evidenzia come il lavoratore immigrato sia utilizzato soprattutto nelle mansioni più dure e meno retribuite. L'incremento degli operai qualificati e di quelli specializzati è, invece, più contenuto: circa il 275% nel primo caso e 219% nel secondo (sempre nell'arco dei sei anni). È interessante, notare come nel corso dell'ultimo anno censito le crescite più significative riguardino gli apprendisti (24%), gli operai qualificati (27%) e gli operai specializzati (24%).

Gli operai stranieri di IV livello, invece, - a fronte di una crescita complessiva - sono calati nel corso del 2005 di circa mille unità e risultano "pesare" per il 4,4% sul totale degli iscritti con tale qualifica.

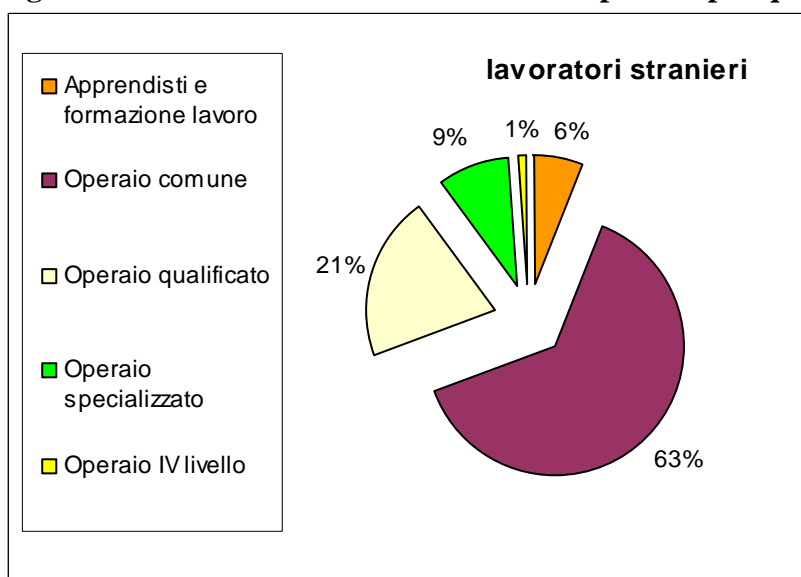
Fig. 7: Percentuale dei lavoratori stranieri iscritti alla Cassa Edile sul totale degli iscritti per qualifica (1999-2005)

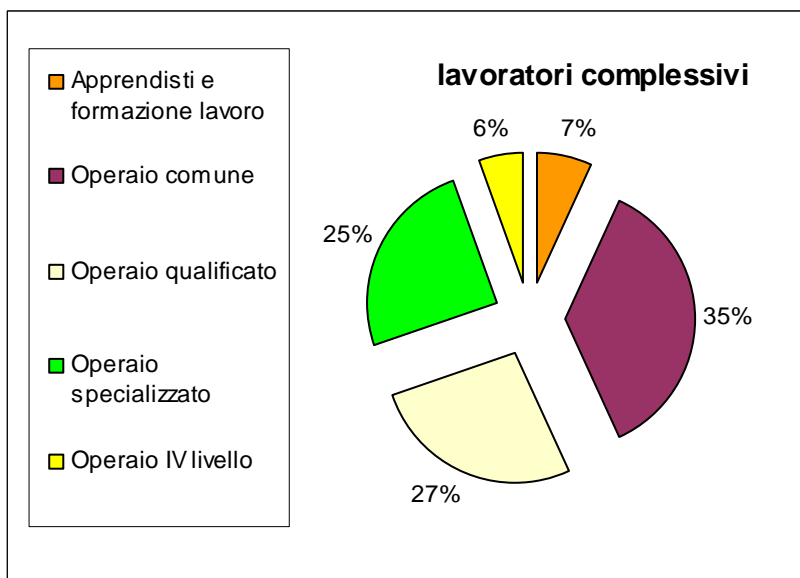


Fonte: elaborazione IRES su dati CNCE (2006)

Nella figura 8 si pongono a confronto le diverse distribuzioni delle qualifiche che compongono, da un lato, il mondo del lavoro edile immigrato e, dall'altro, il comparto delle costruzioni nel suo complesso.

Fig. 8: Lavoratori stranieri e lavoratori complessivi per qualifica (2005)





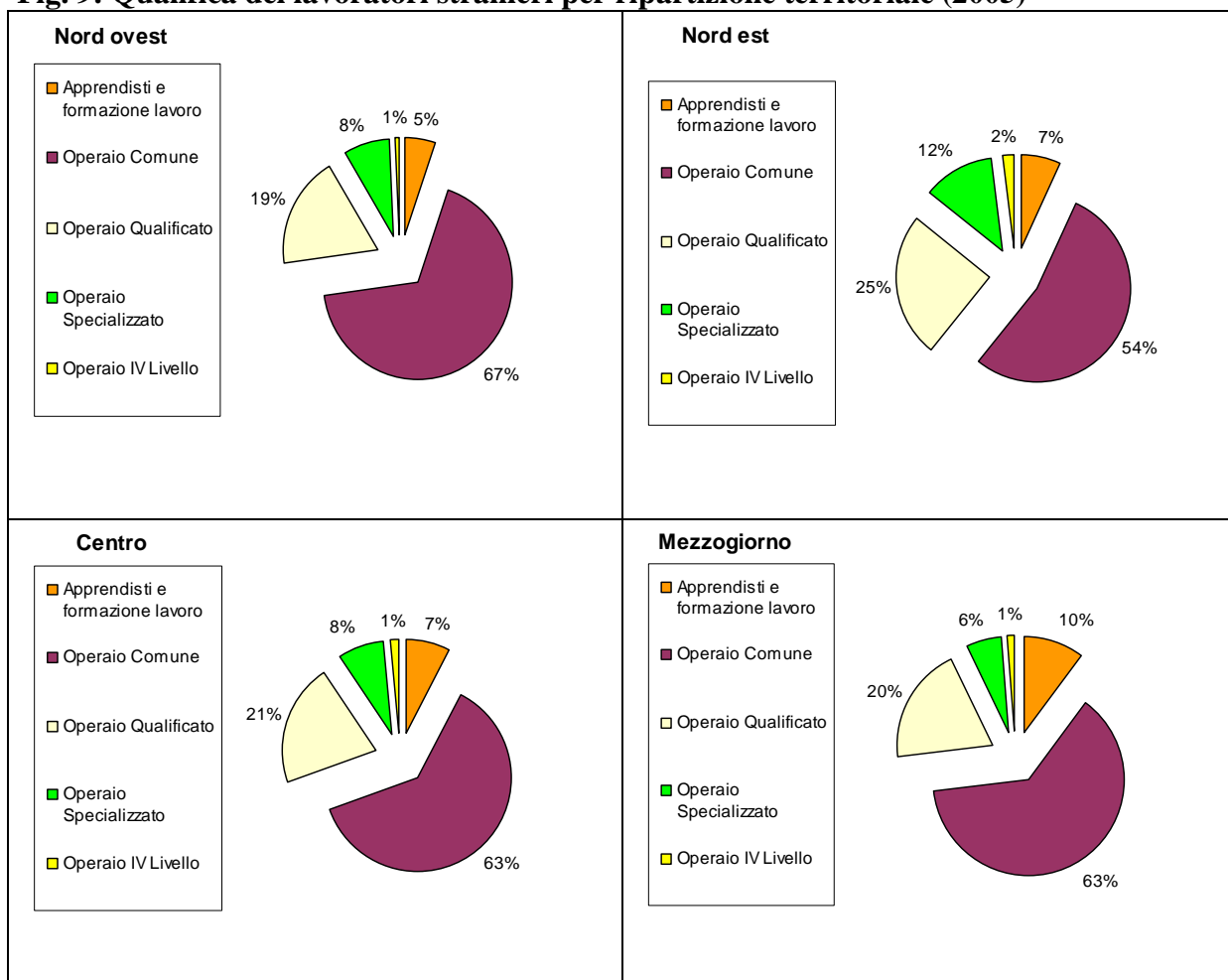
Fonte: elaborazione IRES su dati CNCE (2006)

Da questa fotografia appare ancor più chiaro l'utilizzo della manodopera straniera in attività maggiormente dequalificate, il 63% degli stranieri nel 2005 ha lavorato come operaio comune rispetto al 35% dei lavoratori totali, inoltre, gli operai specializzati e di IV livello rappresentano il 10% della forza lavoro straniera a fronte del 31% della forza lavoro complessiva.

Un ulteriore approfondimento nella lettura dei dati CNCE ci consente di analizzare l'occupazione straniera per ripartizione territoriale. In tal senso è possibile avere un quadro preciso dell'articolazione della forza lavoro edile immigrata nelle grandi macro-aree italiane.

Innanzitutto ci sembra opportuno riportare la suddivisione del "peso" per qualifica svolta dalla forza lavoro immigrata nelle diverse ripartizioni. Le prossime figure ci chiariscono meglio quali sono le tipologie di attività che i lavoratori edili stranieri conducono nel territorio italiano.

Fig. 9: Qualifica dei lavoratori stranieri per ripartizione territoriale (2005)



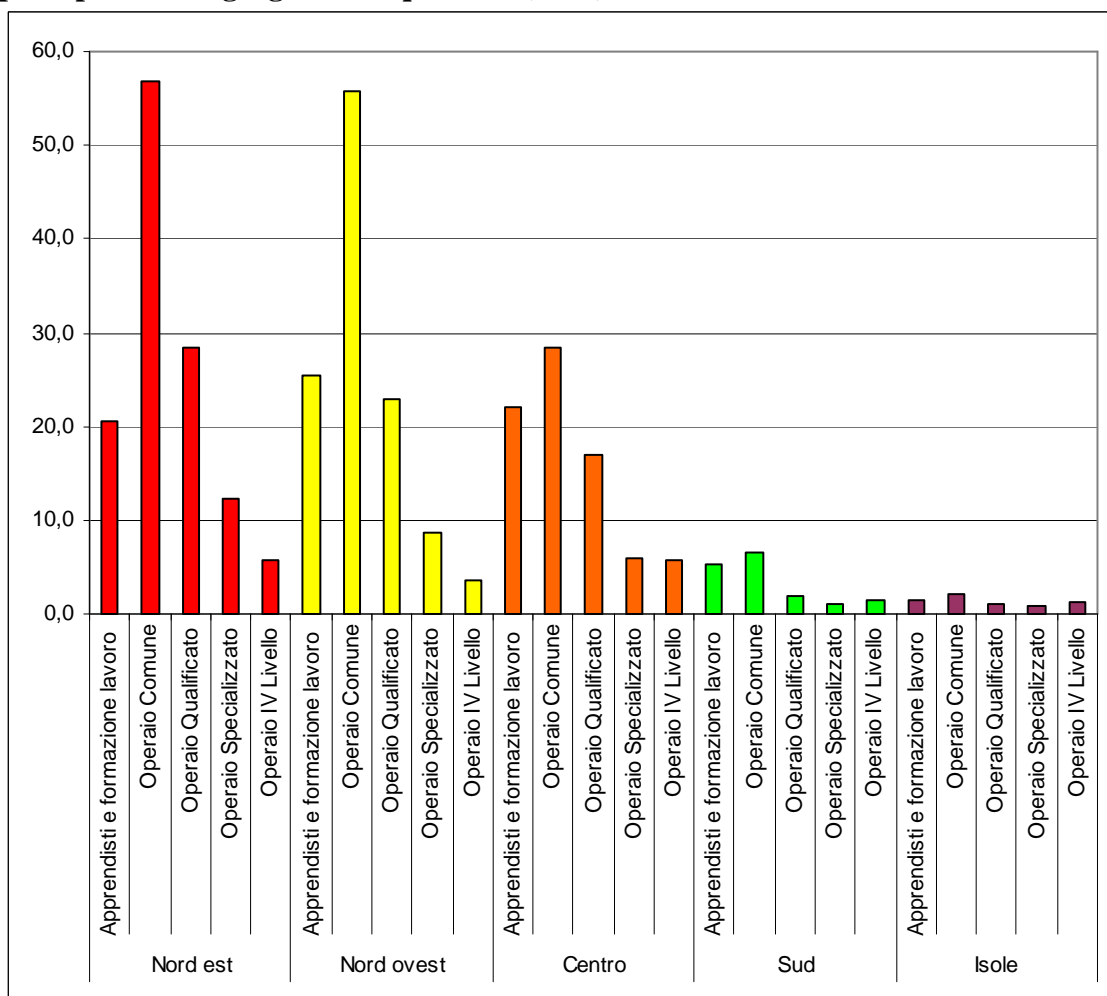
Fonte: elaborazione IRES su dati CNCE (2006)

Nel Nord Ovest ogni 100 lavoratori stranieri 67 sono impiegati come operai comuni, 19 come operai qualificati, 8 come operai specializzati e solo 1 come operaio di IV livello. Nel Nord Est la situazione assume tratti piuttosto diversi, la percentuale della manodopera specializzata, infatti, risulta essere più consistente: gli operai qualificati sono il 25%, quelli specializzati il 12% e gli operai di IV livello sono il 2%. Le percentuali con cui si articola la forza lavoro immigrata nelle regioni del Centro e del Mezzogiorno (i dati del Sud e delle Isole sono stati aggregati), sono piuttosto simili: la maggior parte della manodopera è impiegata con le mansioni di operaio comune (entrambe al 63%), mentre gli operai qualificati oscillano tra il 21% e il 20%, nel Centro, poi, gli operai specializzati risultano essere percentualmente più presenti (ma solo di 2 punti percentuali). In entrambe le realtà territoriali va segnalato che solo 1

operaio su 100 è di IV livello, mentre le qualifiche di apprendisti o in contratti di formazione lavoro sono più utilizzati nel Mezzogiorno.

A conclusione di questa parte della ricerca ci sembra interessante evidenziare l'incidenza del lavoro straniero su quello complessivo attraverso le variabili della qualifica lavorativa e della ripartizione geografica.

Fig. 10: L'incidenza della forza lavoro immigrata sulla forza lavoro complessiva per ripartizione geografica e qualifica (2005)



Fonte: elaborazione IRES su dati CNCE (2006)

La figura 10 ci offre una serie di interessanti spunti d'analisi, innanzitutto appare evidente come nel Mezzogiorno (in questo caso disaggregato tra Sud e Isole) l'incidenza del lavoro straniero nel settore sia assolutamente marginale (la stessa percentuale degli operai comuni è pari rispettivamente al 6,6% e al 2%); per quanto riguarda le mansioni di apprendisti il peso percentualmente più alto è da registrarsi nel Nord Ovest (25%

circa) e nel Centro (poco più del 22%). Il dato maggiormente interessante riguarda però la qualifica di operaio comune: in questo caso in entrambe le ripartizioni del Nord la prevalenza numerica dei lavoratori è immigrata. Nel Nord Ovest di oltre cinque punti percentuali, nel Nord Est addirittura di quasi 7 punti, vale a dire che nel nord della nostra penisola 1 operaio comune su 2 è immigrato. La ripartizione del Centro con percentuali che si attestano attorno al 28%, appare ancora lontana dalle dinamiche che stanno interessando il Nord d'Italia.

Inoltre, la figura ci fornisce il dato riferito agli operai qualificati e a quelli specializzati, ed appare evidente come l'incidenza della manodopera immigrata sia inversamente proporzionale all'aumentare delle qualifiche professionali. La scarsa incidenza degli operai qualificati rispetto a quelli comuni è indiscutibile, ed appare ancora più chiaro se parliamo di operai specializzati. Per quanto concerne le ripartizioni territoriali è ancora il Nord ad utilizzare il maggior numero di manodopera ad alta qualifica (in special modo il Nord Est con il 12,4% di operai specializzati e 5,7% di IV livello contro l'8,8% e il 3,5% del Nord Ovest). Nel Mezzogiorno l'incidenza diventa ancor più bassa, fino a diventare quasi insignificante con circa 1 operaio ogni 100 ad avere la qualifica di specializzato. Tali indicazioni vengono ulteriormente confermate anche dai dati che prendono in considerazione gli operai di IV livello.

CAP. 3 – I LAVORATORI IMMIGRATI E IL RISCHIO INFORTUNISTICO

Maria Mora

I dati che riguardano gli infortuni sul lavoro risultano spesso “imperfetti” per numerosi motivi. Ad esempio, in molti casi, se gli infortuni sono di lieve entità non vengono denunciati, soprattutto se il datore di lavoro tende ad avere un atteggiamento intimidatorio o di copertura delle responsabilità. Nel caso delle piccole aziende, inoltre, può accadere che, i lavoratori vengano spinti a denunciare la loro assenza dal lavoro dovuta ad un infortunio come normale malattia. Tutto ciò è certamente accentuato nei casi in cui i lavoratori sono immigrati.

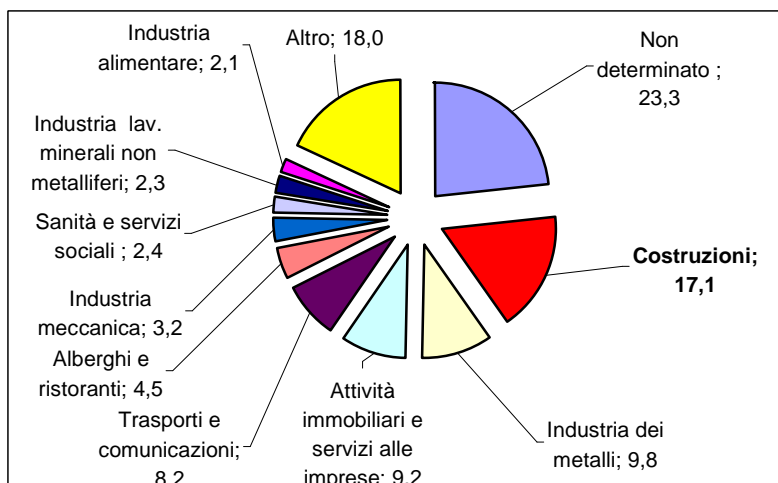
Inoltre, bisogna ricordare che, anche se in questo capitolo abbiamo scelto di usare i termini “lavoratori stranieri” e “lavoratori immigrati” i dati sugli infortuni non riguardano i lavoratori non comunitari, ma coloro che sono nati all'estero, termine generico che include gli italiani rimpatriati.

Dalla banca dati dell'INAIL, emerge che gli infortuni accorsi agli immigrati sono stati 113.553 nel 2005, e rappresentano il 12,6% del totale degli infortuni. Di questi, gli infortuni mortali sono stati 142 (27 infortuni mortali in meno rispetto al 2004). Sembra essersi stabilizzata la crescita degli infortuni che ha caratterizzato gli anni precedenti, in concomitanza alla stabilizzazione del numero di assicurati INAIL stranieri, che nel 2005 ha raggiunto quota 1,9 milioni, una cifra che è quasi raddoppiata negli ultimi cinque anni.

Gli infortuni ai lavoratori stranieri sono diminuiti del 5,1% rispetto al 2004, ma questo calo è in parte da attribuire all'entrata nell'Unione Europea di 10 nuovi paesi, le cui denunce all'INAIL non si conteggiano più nell'aggregato. Difatti, rendendo omogeneo il dato del 2005 con quello dell'anno precedente, ovvero considerando anche gli infortuni ai nuovi lavoratori comunitari, la diminuzione è solo del 2,8%.

In merito alla suddivisione in settori, quasi la metà degli infortuni accorsi a lavoratori stranieri avviene nelle industrie manifatturiere (27,7%), in particolare nell'industria dei metalli, che da sola raccoglie il 9,8% di infortuni e nel settore delle Costruzioni (17,1%).

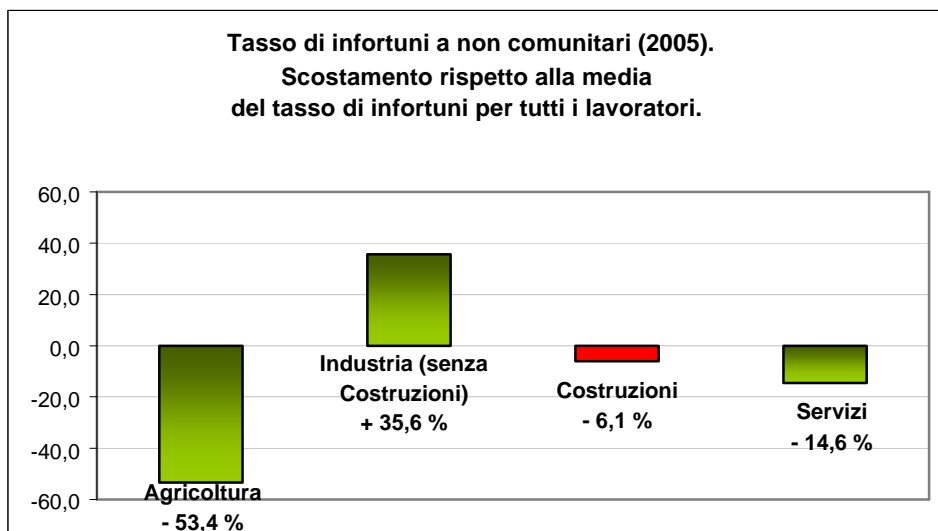
Figura 12 - Infortuni a lavoratori stranieri 2005



Fonte: elaborazione Ires su dati Inail 2005

Nel settore delle Costruzioni, caratterizzato da una forte presenza di lavoro irregolare, e quindi da una minore propensione a denunciare gli infortuni, il tasso di infortuni per gli immigrati si scosta di poco rispetto alla media complessiva (-6,1%), segno della gravità estrema delle condizioni in cui sono costretti a lavorare.

Figura 13 – Tasso di infortuni a lavoratori non comunitari 2005. Scostamento rispetto alla media del tasso di infortuni per tutti i lavoratori.



Fonte: elaborazione Ires su dati Inail 2005. Caritas 2005

Per quanto riguarda gli infortuni mortali sul lavoro, nel corso del 2005 il settore delle costruzioni ha registrato 38 morti tra i lavoratori immigrati, 11 in meno rispetto all'anno precedente, ma pur sempre al primo posto tra i diversi settori.

Tabella 1 – Incidenti mortali per settore, 2003, 2004, 2005

SETTORE DI ATTIVITA' ECONOMICA	INCIDENTI MORTALI		
	2003	2004	2005
Agrindustria	1	-	-
Pesca	-	-	-
Estrazione di minerali	3	1	2
Industrie manifatturiere	46	46	31
Elettricità, gas, acqua	-	-	-
Costruzioni	44	49	38
Commercio	9	1	7
Alberghi e ristoranti	1	3	3
Trasporti e comunicazioni	22	22	27
Intermediazione finanziaria	-	-	-
Attività immobiliari e servizi alle imprese	14	15	12
Pubblica Amministrazione	-	-	-
Istruzione	-	-	-
Sanità e servizi sociali	2	2	1
Altri servizi pubblici	2	3	-

Fonte: Inail

Secondo i dati dell'INAIL, su 263 vittime mortali nel settore nel 2005, circa il 15% era un lavoratore straniero.

Dai dati diffusi dalla Fillea, differenti da quelli dell'INAIL, risulta che una vittima su cinque era immigrata. Secondo questi dati, su 191 vittime, il 19% (36) era un lavoratore straniero, e metà delle vittime era piuttosto giovane, tra 26 e 35 anni. La maggior parte di queste vittime lavorava al Nord (23), seguito dalle regioni del Centro (10) ed infine da quelle del Sud e delle Isole (3).

Per i lavoratori immigrati le malattie professionali seguono un andamento opposto a quello degli infortuni, ovvero continuano a crescere per tutto l'ultimo quinquennio, passando da 676 nel 2001 a 1069 nel 2005. Un fenomeno in ascesa che coinvolge particolarmente i lavoratori non qualificati nei settori delle Costruzioni, dei Metalli, dei Servizi alle imprese, dei Trasporti e in Agricoltura.

L'ipoacusia (diminuzione della capacità uditiva) è la malattia più denunciata (il 24% dei casi), seguono le affezioni dei dischi intervertebrali (10%) e la tendinite (9%).

La presenza di un maggior numero di infortuni tra i lavoratori stranieri, dipende innanzitutto dalla loro collocazione nei settori produttivi e dalle diversità dei contesti locali. In generale risulta che i lavoratori sono più esposti al pericolo dove prevale l'attività industriale; di contro sono più al sicuro nelle realtà dove è diffuso il terziario.

Emerge infatti una convergenza per la quale i lavoratori immigrati sono maggiormente presenti nelle attività più rischiose, e all'interno delle suddette attività questi lavoratori presentano un rischio più elevato rispetto a tutti i lavoratori in generale.

Analizzando poi le cause di infortunio, vediamo che queste dipendono dalle caratteristiche stesse del lavoro, quali appunto lavorare a grandi altezze, utilizzare macchine per il sollevamento, materiale elettrico e apparecchi manuali.

Questi lavoratori sono inoltre esposti a molti rischi per la propria salute: manipolazione di carichi pesanti ed ingombranti, esposizione a elevati livelli di rumore e vibrazioni ed esposizione a sostanze pericolose. Tra tutti i materiali l'amianto è quello più rischioso (il cui suo utilizzo è attualmente vietato in Italia) così come la polvere di asbesto, presente nell'aria durante i lavori di manutenzione, ristrutturazione e demolizione.

Infine, vogliamo ricordare ancora una volta alcuni dei fattori che incidono sulla maggiore possibilità di subire un infortunio per i lavoratori immigrati:

- Sono spesso impegnati nelle attività definite come delle "3 D": *Dirty, Dangerous and Demanding jobs*²⁰, o come possono essere tradotte in italiano²¹, le "5 P": *precari, pesanti, pericolosi, poco pagati, penalizzati socialmente*.
- Probabile differenza nella percezione del rischio.
- Problemi di comprensione linguistica.
- Reale difficoltà di formazione/informazione sulle misure di sicurezza.
- Situazioni di vita extralavorativa che gravano sul benessere psicofisico dell'individuo.

A questi elementi se ne aggiungono altri che contribuiscono all'accentuarsi del rischio infortunistico, come la giovane età e la scarsa esperienza di alcuni lavoratori, i turni di notte, il lavoro "nero" e la maggiore possibilità di essere impiegati in aziende nelle quali sono poco attivi strumenti, organismi e politiche per la sicurezza.

²⁰ Abella, M.I., Park, Y. e Bohning, W.R., *Adjustments to labour shortages and foreign workers in the Republic of Korea*, International Migration Papers, 1, ILO, Geneva 1995.

²¹ Carchedi F., Mottura G., Pugliese E. (a cura di), *Il lavoro servile e le nuove schiavitù*, Franco Angeli, Milano, 2002.

CAP. 4 - IL LAVORO NERO PER GLI IMMIGRATI IN EDILIZIA²²

Emanuele Galossi

Il dato sulla presenza dei lavoratori stranieri nell'economia sommersa è particolarmente significativo - l'incidenza degli immigrati sul totale dei lavoratori in nero accertati è cresciuta dal 20% del biennio 2000-2001 al 33% del 2002 - e la dinamica a partire dagli anni Novanta sembra essere di costante crescita. I dati alla fine del 2002 registravano una presenza di lavoratori stranieri irregolari pari a circa il 15-17% del totale del lavoro irregolare²³.

In particolare, nel settore edile una recente ricerca del Cresme su dati Istat ha stimato che nel 2005 la presenza di lavoratori stranieri irregolari era pari al 22,2%²⁴.

Quando si fa riferimento agli "stranieri irregolari sul lavoro", si comprendono in un unico aggregato tre distinte fattispecie²⁵:

1) stranieri illegalmente presenti sul territorio italiano, ovvero non in possesso di un permesso di soggiorno valido (o perché entrato clandestinamente, oppure per la scadenza del permesso di soggiorno);

2) stranieri dotati di un regolare permesso di soggiorno, la cui tipologia non consente però l'inserimento nel mercato del lavoro regolare (ad esempio chi entra con un permesso turistico e lo utilizza per la ricerca di un lavoro);

3) stranieri dotati di permesso di soggiorno valido anche ai fini dell'inserimento nel mercato del lavoro, i quali, però, risultano occupati irregolarmente²⁶.

²² Questo capitolo è tratto da un'indagine più ampia realizzata da E. Galossi e R. Zelinotti nel quadro della campagna CGIL *Il Rosso contro il Nero*.

²³ Cfr. B. Anastasia, S. Bragato, M. Rasera, *Il lavoro nero degli immigrati. Una lettura delle divergenze tra regolarità della presenza in Italia e regolarità contributiva del lavoro svolto*, paper presentato nel workshop "Le cifre dell'economia sommersa ed il loro utilizzo: un'analisi delle differenze territoriali in Italia, Napoli, 17 marzo 2004.

²⁴ Cfr. Rapporto della Filca Cisl, *I lavoratori immigrati nel settore delle costruzioni*, Roma 2006 p. 46

²⁵ La classificazione utilizzata è simile a quella proposta dall'Istat come base metodologica per la stima degli stranieri occupati non regolari, ampiamente illustrata in Baldassarini (2001b) e ritenuta idonea a sfruttare le fonti di informazioni disponibili.

²⁶ Cfr. Anastasia B., Sestito P. (2003), *Il lavoro degli immigrati e l'economia sommersa, relazione presentata al convegno della Fondazione Cesifin su "L'incidenza economica dell'immigrazione"*, Firenze, 11-12 dicembre 2003.

Per gli stranieri soggiornanti illegalmente la via del lavoro nero è l'unica percorribile. Anzi la presenza di un'economia sommersa radicata costituisce un fattore determinante di attrazione per l'immigrato clandestino che per l'appunto sopporta i costi (pagamento ai trafficanti) e i rischi di un viaggio avventuroso sapendo che potrà trovare lavoro una volta giunto nel paese di destinazione²⁷. La seconda tipologia di lavoratori sommersi, in genere, ha le caratteristiche di una presenza temporanea. Il visto turistico viene utilizzato, come detto, per entrare in contatto con il mercato del lavoro italiano, ma una volta scaduto, rimane spesso nella condizione di irregolarità sia dal punto di vista della presenza che del lavoro²⁸. La terza fattispecie è costituita da coloro i quali pur soggiornando legalmente in Italia non hanno un regolare rapporto di lavoro. La dimensione di questa tipologia di lavoratore è particolarmente significativa, tanto che l'INPS ne stimava circa 400.000 nel corso del 2002²⁹.

Dal lato delle imprese, le ragioni del ricorso al lavoro sommerso possono essere ritrovate nel minor costo del lavoro e nei vantaggi legati alla mancanza di un regolare contratto di lavoro (ad esempio la possibilità di interrompere il rapporto di lavoro in qualsiasi momento e per qualsiasi motivo). Ciò è riscontrabile soprattutto in alcuni settori, come quello edile, caratterizzati da bassa produttività del lavoro e per i quali la produzione non può essere trasferita in Paesi in cui la disponibilità di manodopera è maggiore e i costi di lavoro più bassi. Dal lato dei lavoratori il fatto di lavorare in nero, a volte, significa guadagnare di più che lavorare in regola. Tale comportamento, però, non è tanto frutto di un orientamento opportunistico, quanto dovuto all'incidenza di vari fattori: primo fra tutti il fatto di essere clandestini che non lascia altra scelta che quella di ingrossare le fila del sommerso; la proliferazione di attività ad alta intensità di lavoro dequalificato, bassa produttività e scarsa visibilità in cui sono prevalentemente inseriti; la precarietà lavorativa che costringe a cambiare frequentemente lavoro e che, di fatto,

²⁷ Cfr. E. Reyneri, *Immigrazione ed economia sommersa*, in *Stato e Mercato* n° 53, 1998

²⁸ La legge "Turco-Napolitano" del 1998 aveva introdotto il concetto di straniero in cerca di lavoro attraverso il meccanismo dello *sponsor*, ma dopo le modifiche introdotte dalla "Bossi-Fini", il ricorso al visto turistico per coprire il reale obiettivo della ricerca di un lavoro sembrerebbe essere di fatto una delle poche vie percorribili dai cittadini non comunitari che intendono cercare lavoro in Italia (Anastasia B., Sestito P., 2003)

²⁹ Dal confronto tra i dati INPS 2003 (contribuenti) e quelli dell'Istat (stranieri con permesso di soggiorno con possibilità di lavorare), si registra una differenza di circa 400.000 unità. Va, peraltro, precisato che tale quota andrebbe depurata da una componente inattiva e da un'altra di disoccupazione reale.

limita la possibilità di cercarne un altro regolare; le politiche sociali poco volte ad integrare e favorire un insediamento permanente³⁰.

In definitiva, se dal lato della domanda (le imprese) conviene mantenere il lavoratore immigrato in una condizione “debole” (ovvero il più possibile precario) e senza tutele e protezioni (soprattutto in settori in cui il lavoro nero è strutturale), dal lato dell’offerta quanto più il lavoratore è “debole” tanto più avrà difficoltà ad inserirsi nel tessuto sociale del paese d’arrivo.

L’indagine di campo

Nella nostra indagine le aree su cui abbiamo focalizzato l’attenzione sono la provincia di Bari (in particolare è stato fatto un *focus group* con muratori e manovali marocchini a Santeramo) e nella provincia di Roma (Tivoli e Bagni di Tivoli) dove abbiamo intervistato soprattutto lavoratori rumeni e albanesi.

Tra i nostri interlocutori c’è chi è presente in Italia da molti anni e chi, invece, è arrivato solo da pochi mesi.

Per quanto riguarda l’accesso al lavoro, sembra che non esista una vera “selezione”, l’unica caratteristica sembra essere la loro facile individuabilità nei luoghi di concentrazione (cosiddetti “smorzi”) del cosiddetto mercato delle braccia e la flessibilità che li costringe ad accettare qualsiasi lavoro nel settore dell’edilizia e in alcuni casi a “riciclarci” in quello dell’agricoltura.

N. (muratore albanese), *“Il lavoro l’ho trovato allo “smorzo”... allo smorzo ci sono solo stranieri...”*.

“Quando non trovo lavoro vado in campagna...li raccolgo olive, uva ... altra frutta...”

D. (muratore rumeno), *“Mi sveglio alle 5,30... vado in un bar a fare colazione e aspetto qualcuno che passa a prendermi per lavorare... se ho la giornata prenotata me la prendo comoda...”*

³⁰ Ad esempio la legge “Bossi-Fini” ha soppresso la facoltà di riscattare i contributi previdenziali versati per gli immigrati che desiderassero tornare nel paese d’origine anche dopo solo pochi anni di lavoro in Italia.

L'altro sistema di accesso è quello legato al ruolo della "rete informale"³¹, che viene spesso utilizzata dagli stessi imprenditori alla ricerca di manodopera affidabile.

F. (muratore marocchino) *"A lavoro il capo mi ha chiesto di portare qualcuno che conoscessi e di cui ci si potesse fidare... ho portato mio fratello e un mio amico..."*.

Inoltre, quando all'anzianità migratoria non si è accompagnato un percorso di inserimento nei circuiti legali del lavoro e non si è acquisito alcun tipo di specializzazione si viene discriminati e soppiantati dai nuovi flussi migratori che viziano il mercato del lavoro nero con una politica del ribasso.

Anche in questo settore, come nell'agricoltura, è rilevante il ruolo del caporalato che garantisce alle aziende il reclutamento di forza lavoro in bacini sempre più larghi, in violazione di tutte le norme di avviamento al lavoro, di collocamento e di previdenza.

Per quanto riguarda invece le procedure istituzionali di accesso al lavoro unanimemente è stata affermata l'inadeguatezza del sistema pubblico e dei Centri per l'Impiego.

In definitiva, possiamo dire che l'edilizia e l'agricoltura – ambiti principali della cosiddetta "segregazione occupazionale orizzontale"³² – sono strettamente legate poiché oltre a condividere modalità di accesso e condizioni di lavoro particolarmente difficili, la saltuarietà lavorativa che caratterizza entrambe, spinge gli immigrati ad avere una maggiore flessibilità nel passare dal lavoro agricolo a quello edile e viceversa.

B. (muratore marocchino), *"In un mese riesco a lavorare 13/15 giorni... se il mese è buono anche 20..."*.

Come nel caso dei braccianti, peraltro, i lavoratori edili non sfuggono al destino di una "segregazione occupazionale verticale", in quanto vengono quasi sempre occupati nelle mansioni di più bassa qualifica.

E. (muratore pakistano), *"Lavoro da otto anni nella stessa azienda e non sono mai passato dal primo livello (...) ho iniziato col livello 1 e morirò col livello 1"*.

Chi lavora nei cantieri, non è necessariamente arrivato in Italia da poco o con poca formazione, spesso si tratta di persone che si sono stabilite già da parecchi anni e che nel

³¹ Cfr. M. Ambrosini, *La fatica di integrarsi: immigrati e lavoro in Italia*, Il Mulino, Bologna 2001

³² Concentrazione dell'occupazione di un determinato gruppo in un ristretto numero di settori e professioni.

corso della loro esperienza lavorativa in Italia o nel paese d'origine hanno maturato elevate competenze e qualifiche.

È, ad esempio, il caso di B., lavoratore rumeno, che pur avendo raggiunto un livello 7 prima di venire in Italia, in cinque anni di lavoro a Roma non ha mai superato il secondo livello.

“Tutta la vita ho lavorato, però quello che non lo riconosce mi assume a un altro livello, e io perdo ogni giorno un po' di soldi... l'ingegnere ha detto non mi frega, non mi interessa. Mi ha fatto un contratto di seconda qualifica, anche se io ho la settima....”

Il sottoinquadramento al momento dell'assunzione è una delle “distorsioni” contrattuali più frequenti e unanimemente riconosciute in questo settore.

S. (muratore albanese), *“Sono sempre rimasto a livello 1... non ti danno altra qualifica, o lasci l'impresa o resti al primo livello”*.

Accanto al problema del sottoinquadramento dei lavoratori migranti rispetto alle loro reali capacità, un'ulteriore problematica è identificabile nella pratica di far svolgere ai lavoratori stranieri delle mansioni non contemplate dalla qualifica riportata sul contratto di lavoro firmato. Capita di frequente, infatti, che parte dei lavoratori immigrati svolgano lavori specialistici anche se sono assunti come operai comuni.

B. (muratore rumeno), *“Nel mio paese ero gruista e anche qui faccio lo stesso lavoro... però ho sempre avuto dei contratti da primo livello...”*

I. (muratore rumeno), *“Come quando uno dice, senti c'è da portare su quel sacco di calcinacci. Tu lo porti su, e magari l'italiano fa un'altra cosa... quello è un lavoro pesante. Oppure quando arriva un camion che deve scaricare qualcosa ed è ora di pranzo, magari ti dicono, tu alzati e vai a scaricare.”*

Rispetto alla remunerazione, il lavoro sul campo ha evidenziato, innanzitutto, una forte discriminazione tra chi lavora con un contratto e chi ne è sprovvisto e considerando l'alto tasso d'irregolarità del settore, va considerato come uno dei principali problemi con cui si scontrano i lavoratori stranieri. Va, peraltro, sottolineato come il lavoro nero sia stato “sperimentato”, almeno per un periodo di tempo, da tutti gli intervistati durante il loro percorso lavorativo. Per i lavoratori totalmente in nero, la paga giornaliera si aggira attorno ai 40/45 euro nella provincia di Roma, fino ad arrivare

ad alcuni casi nella provincia di Bari a non più di 3 euro l'ora.

N. (muratore albanese), *“Lavoro tra le otto e le dieci ore al giorno...(c'è una pausa per il pranzo non considerata nel conteggio delle ore n.d.r.) e guadagno più o meno 40/45 euro al giorno...”*

Y. (muratore marocchino), *“Mi capita spesso di lavorare anche per 3 euro all'ora... e il lavoro è molto duro... lavoriamo anche 10 ore di seguito...”*

B. (muratore marocchino), *“Difficilmente riesco a mandare dei soldi a mia madre e mio fratello (in Marocco n.d.r.) ...”*

Anche nel settore edile, poi, non sono rari i casi in cui a fine lavoro non si viene pagati.

S. (muratore rumeno), *“Dopo un po' gli ho detto di pagarmi per favore, che non avevo più soldi ... Mi ha risposto che mi avrebbe pagato...dopo tre mesi mi ha detto che non mi doveva pagare”.*

N. (muratore albanese), *“Due o tre volte mi è capitato che dopo aver lavorato non sono stato pagato...”.*

Nel caso di lavoratori con un contratto, inoltre, si sono riscontrate frequenti irregolarità contributive o mancati pagamenti dei lavori svolti. Questo problema scaturisce dall'esistenza di un'enorme zona di “lavoro grigio” presente in questo settore, in cui frequentemente viene richiesto ai lavoratori stranieri di lavorare più ore di quelle registrate sul contratto. Queste ore di lavoro straordinario non vengono contabilizzate come tali, ma pagate “fuori busta” o non corrisposte affatto. Questo tipo di richiesta viene effettuata in maggior misura ai lavoratori stranieri che, sia per motivi economici, sia per il timore di perdere il lavoro, tendono spesso ad accettare tali richieste senza troppa resistenza. Lo stesso meccanismo agisce anche nel caso dello svolgimento di mansioni non previste dal contratto o nel mancato pagamento delle ferie. Sono stati inoltre riscontrati diversi casi di irregolarità sostanziali nel Trattamento di fine rapporto (TFR), spesso non corrisposto ai lavoratori .

S. (muratore albanese), *“...se fai due ore a volte ti pagano un'ora di straordinario (...) non possiamo dire mai no perché l'Italia adesso è piena di stranieri e se tu non lo*

vuoi fare può darsi che domani trovano un'altra persona perciò si deve accettare di fare quello che dice il datore di lavoro”.

B. (muratore marocchino), *“Le ferie non sei pagato. Se il datore di lavoro è una brava persona allora a Natale o ad Agosto da qualcosa agli operai perché le cose sono andate bene...”*

Chi è in Italia da più tempo e ha avuto contatti con il sindacato, poi, ci offre delle considerazioni particolarmente interessanti sulle diverse forme di irregolarità presenti nel settore.

D. (muratore rumeno), *“Anche se vengono assunti non li pagano regolarmente, non pagano il contributo per cassa edile e neanche per la pensione, li licenziano dopo un mese o due. Loro pensano di essere in regola ma di fatto non lo sono perché sono licenziati, ma non lo sanno...c'è un po' di sfruttamento... e questo è uguale per tutti, però per gli immigrati c'è un altro fattore.... cioè nonostante che c'è il cantiere, magari per sei mesi loro li assumono, li mantengono un mese o due in regola e poi li licenziano e continuano a lavorare nel cantiere senza essere con i documenti a posto ovvero senza pagare i contributi anche il contributo per la cassa edile. Perché la cassa edile serve come ammortizzatore sociale e nelle giornate di pioggia...”*

Sembra, che l'appropriazione da parte del datore di lavoro dell'indennità di disoccupazione erogata dalla Cassa Edile, sia ormai una pratica piuttosto diffusa. Ciò, ci dicono, che avvenga sia attraverso lo stratagemma di mettere l'indirizzo della ditta e non quello del lavoratore nella documentazione presentata all'organo paritetico, sia attraverso forme di vero e proprio ricatto fondato sulla leva del rinnovo del permesso di soggiorno.

S. (muratore albanese), *“Quando arriva il permesso di soggiorno mi licenziano, quindi divento di nuovo disoccupato e mi arriva la cassa edile, ogni tre o quattro mesi... però poi quei soldi li devo dare a lui...”*

Le condizioni di lavoro nei cantieri che ci sono state descritte sono molto dure e molto rischiose per la sicurezza dei lavoratori, in special modo per chi è sprovvisto di contratto. La mattina si inizia a lavorare molto presto dopo aver atteso allo “smorzo” una chiamata. La giornata di lavoro dura, normalmente, tra le otto e le dieci ore intervallate da una breve pausa per il pranzo. L'impressione che si è ricavata dalle

interviste è che i lavori più faticosi o con maggiori rischi siano affidati con maggiore frequenza ai lavoratori stranieri. È un dato di fatto però che il tasso d'incidenti sul lavoro è più alto tra i lavoratori stranieri³³.

B. (muratore marocchino), *“Se c'è da lavorare su un balcone o fuori da una finestra lo faccio sempre io...”*.

N. (muratore albanese), *“Quando ho iniziato a lavorare non mi hanno spiegato niente... mi dicevano solo fai questo, fai quello...non c'è nessuna attenzione per la sicurezza... nessuno mi ha mai detto cosa devo fare per evitare di farmi male...”*

B. (muratore marocchino), *“Mi è capitato di vedere dei ragazzi che si sono fatti male mentre lavoravano, chi si è rotto una mano, chi un piede... al padrone non gliene importa... al massimo gli da cento euro e gli dice di andarsi a curare...”*

Dal lato della domanda (imprese) appare evidente come l'opportunità di usufruire di manodopera a più basso costo e fornita di una maggiore flessibilità rispetto a quella autoctona finisca per far propendere gli imprenditori verso l'assunzione di lavoratori immigrati.

Possiamo, dunque, ipotizzare che, in conseguenza del costo del lavoro regolare, delle competenze richieste e anche della normativa vigente, le imprese maggiori tendano ad assumere un numero ridotto di personale a tempo indeterminato e altamente qualificato. Per effettuare le commesse più consistenti le imprese si avvalgono della collaborazione di aziende molto più piccole, spesso a livello artigianale, che fanno ricorso al lavoro precario e al lavoro nero. Queste aziende minori stabiliscono contratti per brevi periodi, in qualche caso anche a giornata, con manovali e personale semi-specializzato rivolgendosi, come detto, ad un mercato del lavoro informale. Ad aggravare il fattore di debolezza dimensionale delle imprese contribuisce il sistema degli appalti pubblici che vengono acquisiti spesso al massimo ribasso.

In sostanza, le grandi imprese che si aggiudicano gli appalti e, per rientrare nei costi, si affidano ai subappalti e quindi ad imprese più piccole. Queste ultime si trovano in condizioni di difficile sostenibilità economica e per ammortizzare i costi, tagliano su salari e sicurezza impiegando manodopera straniera, in special modo irregolare e clandestina. I lavoratori immigrati, dunque, sembrano andare a riempire tutti quei settori

³³ E. Galossi, M. Mora, *op. cit*

in cui vi è carenza di manodopera, visto che le imprese fondano la propria competitività sulla compressione del costo del lavoro e la rapidità di risposta alla domanda.

N. (muratore albanese), *“Una volta lavoravo per un padrone che lavorava per un altro (subappalto n.d.r.)... a un certo punto ho sentito urlare che c'erano i controlli... mi hanno detto di nascondermi da qualche parte e di uscire solo quando mi avrebbero chiamato... non ero solo io eravamo in quindici e sono rimasti solo in cinque... dopo un paio d'ore siamo usciti e abbiamo ripreso a lavorare... non ci hanno visto... nessuno si è accorto di niente... L'Italia s'è trovata una miniera d'oro con la manodopera straniera... sono persone che sono arrivate gratis e che lavorano sottopagate...”*.

Il ruolo del sindacato appare quanto mai delicato. Infatti, se è vero che nelle imprese in cui si registra un buon tasso di sindacalizzazione, c'è maggiore consapevolezza dei propri diritti e le condizioni contrattuali e di lavoro sono migliori, riducendo le possibilità di proliferazione di forme di lavoro irregolare; è altrettanto vero che nelle imprese a basso tasso di sindacalizzazione, si apre una problematica di duplice natura: da un lato è emerso nel corso della nostra indagine, una forte difficoltà del sindacato (giustificata dall'eccessiva frammentazione del panorama delle imprese, nonché dalla diffusione del sistema di appalti e subappalti) a raggiungere in modo capillare le realtà imprenditoriali irregolari, dall'altro la scarsa consapevolezza, da parte dei lavoratori, della possibilità di rivendicare i propri diritti attraverso l'azione sindacale. Non va, peraltro, dimenticato che il lavoratore illegalmente soggiornante non ha la percezione di poter accedere ad alcuna forma di tutela o garanzia.

B. (muratore marocchino), *“Sento che non ho le forze per denunciare... sono senza documenti... ho paura...”*

Nel corso delle nostre interviste, inoltre, è emersa una certa diffidenza, soprattutto da parte dei lavoratori provenienti dall'Europa orientale, per le organizzazioni sindacali in genere. Proprio per ovviare a questa diffidenza, sembrerebbe che il sindacato abbia scelto di includere fra i delegati anche lavoratori stranieri.

Inoltre, un altro aspetto sintomatico che vale la pena riportare in questo contributo è relativo all'efficacia di alcuni strumenti di lotta all'irregolarità, come ad esempio il Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC).

D. (muratore rumeno), *“Il DURC, se c’è una ditta con trenta persone e solo due sono regolari viene rilasciato lo stesso...”*

Per concludere è interessante sottolineare come paradossalmente i datori di lavoro possano rischiare meno assumendo irregolarmente un lavoratore straniero presente illegalmente piuttosto che uno con regolare permesso di soggiorno visto che è meno probabile che un immigrato clandestino si rivolga a sindacati, ispettori del lavoro o ad altre istituzioni avanzando richieste di migliori condizioni di lavoro. Spesso la sensazione è stata quella di trovarsi in un contesto in cui non esistono regole, in cui le istituzioni, pur rendendosi conto della situazione, sono incapaci di agire e di dare delle risposte efficaci. La risposta, assolutamente condivisa da parte di tutti gli intervistati, sul ruolo delle istituzioni è, infatti, di una loro totale assenza.

Non di meno gli immigrati regolarmente residenti sono facilmente ricattabili dai datori di lavoro poiché per rinnovare periodicamente il permesso di soggiorno devono necessariamente essere titolari di un contratto di lavoro. Specialmente nei settori dove i controlli sono più deficitari i datori di lavoro sottoscrivono contratti di breve durata con i lavoratori stranieri in occasione del rinnovo del permesso di soggiorno in cambio dell'accettazione di una situazione di lavoro irregolare nonché di condizioni lavorative particolarmente vessatorie.

CAP. 5 – I LAVORATORI STRANIERI E LE DISCRIMINAZIONI NEL SETTORE EDILE³⁴

Maria Mora

La descrizione dell'inserimento degli stranieri nel mercato del lavoro italiano non può prescindere dallo studio dei processi discriminatori a cui sono sottoposti i lavoratori stranieri, altrimenti l'analisi di questo processo rimarrebbe assolutamente incompleta. Le tematiche legate alla discriminazione verso i lavoratori stranieri nell'accesso e sul luogo di lavoro costituiscono un aspetto fondamentale per comprendere come il mondo del lavoro si confronta con l'esistenza di un'importante presenza straniera.

Mentre è noto che il mercato del lavoro italiano, soprattutto in settori come quello edile, assorbe e necessita continuamente di nuova manodopera immigrata³⁵, meno note sono le condizioni lavorative e contrattuali effettive dei lavoratori stranieri, e tanto meno sono conosciute, se non genericamente attraverso singoli episodi di cronaca o esperienze dirette, le discriminazioni e i fenomeni di razzismo sperimentati, spesso in silenzio, da questi lavoratori.

L'importanza di questo tipo di approccio, risiede nella convinzione e nell'evidenza che il percorso di integrazione dei nuovi cittadini passa obbligatoriamente attraverso un corretto inserimento lavorativo, che deve avvenire nel pieno rispetto delle pari opportunità e rispondere a una chiara scelta di reprimere i fenomeni di lavoro nero e sommerso, di tutelare i lavoratori sotto ogni aspetto, di arginare i processi di *brain waste*, attraverso il riconoscimento delle qualifiche e l'accesso alla mobilità verticale.

I diversi fenomeni di discriminazione legati al mondo del lavoro si possono manifestare sotto molteplici forme: discriminazioni all'accesso, nelle condizioni e sul luogo di lavoro, nei percorsi professionali. La prima forma può essere ricondotta, oltre che alle molteplici barriere di carattere legale, alle forti reticenze che ci sono ancora oggi nel "permettere" agli immigrati l'accesso a posti di lavoro dove c'è un'elevata offerta autoctona, nonché ai lavori di maggiore prestigio o ad elevata qualificazione. Infatti, la

³⁴ Questo capitolo è tratto da una indagine più ampia realizzata nel quadro del progetto EQUAL LEADER – Lavoro e occupazione senza discriminazioni etniche e religiose.

³⁵ Zanfrini, L., "Learning by programming" in *Secondo rapporto sui fabbisogni professionali delle imprese e la politica di programmazione dei flussi migratori*, Unioncamere-Fondazione ISMU, Angeli, Milano, 2001

maggior parte degli stranieri, anche se dispone di un elevato “capitale umano”³⁶, viene inserita ai livelli più bassi del mercato del lavoro.

Vi è poi il capitolo delle discriminazioni che si producono nelle condizioni e sul luogo di lavoro. In Italia, esse sembrano rispondere a un più complessivo processo di segmentazione e precarizzazione del mercato del lavoro che, a contatto con una categoria di manodopera più “vulnerabile”, quale è quella rappresentata dai lavoratori stranieri, concorre all’allentamento delle tutele corrispondenti al lavoro dipendente.

Infine c’è la discriminazione nei percorsi professionali che, oltre ad essere anch’essa espressione dei fenomeni appena evocati, costituisce un processo nel quale entrano pesantemente in gioco le reticenze della società autoctona verso un autentico sistema di pari opportunità.

Inoltre, non possiamo dimenticare anche l’alto grado di vulnerabilità al ricatto che deriva dall’aver un permesso di soggiorno legato ad un contratto di lavoro. Questo può avere delle ripercussioni su tutti i lavoratori stranieri, sia per quelli che già hanno un regolare contratto di lavoro ma devono mantenerlo, sia per quelli che non lo hanno ma sperano in una emersione (nel caso abbiano il permesso di soggiorno) o in una regolarizzazione (se non hanno i titoli di soggiorno).

Innanzitutto riteniamo utile per l’analisi delle discriminazioni nel settore edile fare una prima tipologizzazione dei lavoratori stranieri occupati, combinando la loro posizione rispetto al soggiorno (legale/illegale) con quella sul mercato del lavoro (regolare/irregolare). Queste circostanze, da sole o combinate fra loro, incidono direttamente sulla tipologia o grado delle discriminazioni, così come sulla ricattabilità o meno del lavoratore di fronte a queste circostanze.

Nel contesto italiano, diversi autori³⁷ hanno provato a schematizzare queste tipologie nel seguente modo: i legali regolari, i legali irregolari, gli illegali irregolari.

La quarta categoria, ovvero, gli illegali regolari, non viene presa in considerazione giacché è formalmente impossibile che un lavoratore senza un valido titolo di soggiorno possa svolgere una attività lavorativa regolare.

³⁶ Per capitale umano si intende il sapere messo in campo dalle persone, che include istruzione, competenze, percorsi professionali e qualità personali.

³⁷ sintetizzati da Strozza M., *Costi e benefici apportati dall’immigrazione alle economie nazionali: rassegna dei principali contributi nordamericani ed europei*, Working Paper n. 1, http://www.cestim.org/commissione_integrazione/working1_1.doc

Discriminazioni nell'accesso al lavoro

Nel settore edile l'elevata domanda e presenza di lavoratori stranieri incide direttamente sul tipo di discriminazioni riscontrate al suo interno.

Rispetto alle discriminazioni nell'accesso al lavoro non emergono particolari reticenze all'impiego di lavoratori stranieri. L'elevata offerta di manodopera immigrata e il fatto che questo settore sia ormai poco attraente per i lavoratori autoctoni ha sicuramente favorito l'ingresso di lavoratori stranieri. Il settore edile rappresenta uno sbocco lavorativo privilegiato per molti neo-arrivati, dati i pochi requisiti generalmente richiesti, ma d'altro canto, sebbene si osservi un progressivo allontanamento della manodopera autoctona da questo settore, questo processo non è completamente imputabile a una mancanza di reale interesse. Esiste, infatti, un certo effetto *dumping* derivato dal fatto che molti datori di lavoro considerano più vantaggioso l'impiego di lavoratori stranieri.

Per quanto riguarda la discriminazione all'accesso, le procedure per il reclutamento di manodopera in questo settore pongono diversi problemi dal momento che usano meccanismi per il reperimento di lavoratori molto legati alle reti di conoscenza. Le reti di conoscenza all'interno di una comunità possono fare in questo modo da barriera all'ingresso di altri lavoratori non appartenenti a quella rete. Quando una azienda ha bisogno di un lavoratore si rivolge di solito ai suoi stessi dipendenti per far girare la voce tra i conoscenti. Questo meccanismo funziona, in ogni caso, allo stesso modo per il reclutamento di lavoratori autoctoni e per gli stranieri.

L'utilizzo sistematico dei *network* nel processo d'incontro fra domanda e offerta lavorativa contribuisce ad alimentare i fenomeni di segmentazione del mercato del lavoro. Siamo così di fronte a un fenomeno di "segregazione occupazionale orizzontale" che vede alcune comunità concentrate in pochi settori ed occupazioni. Attualmente in molte zone d'Italia è emblematico il caso della comunità rumena con un'altissima concentrazione di lavoratori nel settore edile. Il ruolo dei *network* è fondamentale in questo processo giacché, per esempio, un lavoratore rumeno in cerca di occupazione che usa come canale di ricerca prevalente le sue reti di conoscenze, verrà quasi sicuramente indirizzato verso il settore edile. Questa segregazione, che può in un primo momento rappresentare un vantaggio per quei lavoratori appartenenti alle comunità più radicate nel settore delle costruzioni, comporta una discriminazione diretta nell'accesso al lavoro

per i lavoratori appartenenti ad altre comunità. Questi lavoratori, non avendo accesso alle reti di conoscenza che fungono di tramite tra l'offerta e la domanda rimangono praticamente esclusi da questo settore.

A questo fenomeno di "segregazione occupazionale orizzontale" sembra contribuire anche l'immagine che le diverse comunità di stranieri hanno all'interno del settore. Un aspetto che è emerso durante il lavoro di campo è la percezione delle diverse comunità come un "tutt'uno" al loro interno. Nelle valutazioni raccolte durante tutta la fase d'indagine sembrano infatti trovare spazio delle visioni "positive" o "negative" riferite ad alcune specifiche comunità.

La nazionalità che vanta un'immagine più positiva è indubbiamente quella rumena, mentre sono percepite con connotazioni più negative quella albanese e quella marocchina, considerate da gran parte degli intervistati come nazionalità che "creano più problemi" o "non hanno voglia di lavorare". Probabilmente, nella costruzione di questa visione, gioca un ruolo importante la maggiore anzianità di presenza di queste comunità sul territorio italiano. Infatti, marocchini e albanesi sono stati tra i primi ad inserirsi nel settore dell'edilizia, e in virtù di questa maggiore anzianità condividono una maggiore conoscenza delle regole del settore. Proprio da questa conoscenza e dalla consapevolezza deriva un più alto tasso di rivendicazione e di richiesta di rispetto di regole e diritti considerati ormai come acquisiti.

Al contrario, la comunità rumena, non solo appare caratterizzata da una minore anzianità migratoria, ma inoltre, come dimostra l'ultima regolarizzazione³⁸, da una maggiore e continua presenza di nuovi arrivi. La costante disponibilità di nuovi lavoratori permette di mantenere basso il costo del "lavoro rumeno" e libera sul mercato del lavoro nuove presenze che, in quanto bisognose di un immediato inserimento lavorativo che permetta loro un veloce ritorno dell'investimento economico sostenuto per la partenza, sono "disposti a tutto" pur di lavorare, risultando in tal modo più "vulnerabili" e facilmente ricattabili. Proprio quest'ultima caratteristica, insieme al "non creare problemi", costituiscono secondo molti testimoni interpellati in questa ricerca le caratteristiche più richieste dai datori di lavoro nel settore edile.

In particolare, per quanto riguarda il lavoro irregolare, già trattato nel capitolo precedente, ricordiamo solo un altro conosciuto meccanismo di accesso al lavoro: il

³⁸ ISTAT, "Gli stranieri in Italia: gli effetti dell'ultima regolarizzazione", Statistiche in Breve, 15 dicembre 2005.

reclutamento periodico di lavoratori nei punti conosciuti come “smorzi”³⁹, dove la presenza di lavoratori stranieri è pressoché totale.

Abbiamo, comunque, riscontrato che nei casi in cui il lavoratore abbia una forte specializzazione tende a fare riferimento anche ad altri tipi di canali per la ricerca di un lavoro, come i Servizi per l’impiego, gli annunci sui giornali o una sorta di “porta a porta” andando nei diversi cantieri a chiedere se hanno bisogno di un lavoratore con le sue caratteristiche.

Ai fini dell’assunzione, non sembra, in ogni caso, essere necessaria l’esperienza pregressa nel settore, anche se nella maggior parte dei casi viene valutata positivamente. Altrettanto, il livello di conoscenza della lingua italiana non sembra essere rilevante nella scelta di un lavoratore.

Discriminazioni nelle condizioni lavorative

L’inquadramento

Per quanto riguarda la discriminazione nelle condizioni lavorative cominceremo per analizzare l’inquadramento del lavoratore nell’azienda. Nel settore dell’edilizia, nel momento dell’accesso al lavoro, una valutazione positiva dovuta al fatto di avere una precedente esperienza lavorativa nel settore, non si traduce tuttavia in una valorizzazione di quella esperienza giacché, al momento del inquadramento e della stesura del contratto, non vengono di solito riconosciute le qualifiche precedenti, siano esse maturate in Italia o nel paese d’origine.

Il sottoinquadramento al momento dell’assunzione è una delle discriminazioni più frequenti e unanimemente riconosciute in questo settore.

Nel corso della ricerca, alla domanda fatta ai lavoratori edili stranieri se gli capitava a volte di dover svolgere delle mansioni non contemplate dal suo contratto di lavoro la risposta è stata sempre affermativa.

Questo tipo di problematica, anche se non viene sempre identificata come una discriminazione, è ampiamente riconosciuta da tutti i soggetti intervistati. Come lo è, inoltre, il fatto che sono i lavoratori stranieri a svolgere i lavori considerati più duri o pesanti all’interno del cantiere.

Si tratta di fenomeni di “segregazione occupazionale verticale”, i lavoratori stranieri

³⁹ In riferimento ai punti di vendita di materiale edile che di solito si trovano nelle vicinanze dei luoghi di raccolta dei lavoratori edili irregolari.

sono inquadrati nei livelli più bassi del settore, anche se tra di loro ci sono molti operai specializzati o sono diversi anni che lavorano per lo stesso datore di lavoro .

Si profila in questo modo una situazione analoga a quella che altre ricerche hanno indicato con riferimento al mercato del lavoro in generale⁴⁰. La mobilità verticale tra i lavoratori stranieri è molto scarsa e anche se molti di loro svolgono delle mansioni specializzate, il loro inquadramento rimane, nella maggior parte dei casi, ai livelli più bassi.

La remunerazione

In questi casi, il mancato pagamento o le sostanziali differenze remunerative rispetto a chi è in regola sono situazioni abituali. Nel caso in cui il lavoratore è senza un valido titolo di soggiorno, non solo il lavoratore è maggiormente esposto a discriminazioni sul luogo di lavoro, ma non può neppure usufruire delle possibilità di tutela offerte dai sindacati, organizzati finora solo per far fronte alle difficoltà incontrate dai lavoratori stranieri regolarmente soggiornanti in Italia. Nel caso di lavoratori con contratto regolare, si sono riscontrate frequenti irregolarità contributive o mancati pagamenti dei lavori svolti.

Come già evidenziato in precedenza, questo problema scaturisce dall'esistenza di un'enorme zona di lavoro grigio presente in questo settore, in cui frequentemente viene richiesto ai lavoratori stranieri di lavorare più ore di quelle registrate sul contratto.

La formazione professionale

La formazione è un'altro dei punti dolenti in cui emerge con chiarezza una discriminazione dei lavoratori stranieri nel settore edile. Sebbene esistano diversi enti di formazione professionale, la presenza dei lavoratori stranieri all'interno dei corsi è quasi nulla. Non si tratta neanche in questo caso di una discriminazione diretta, giacché nessun tipo di ostacolo formale o barriera impedisce a priori l'accesso alla formazione. Le difficoltà sono piuttosto legate alla durata (diversi mesi) dei corsi e al fatto che questi non sono remunerati. Da un lato, con la attuale normativa, il permesso di soggiorno di un lavoratore straniero è legato al contratto di lavoro, dall'altro, difficilmente un

⁴⁰ Perocco F. et al., *Lavoro e discriminazione razziale in Italia -Rapporto 2005* , Università Ca' Foscari di Venezia, 2005

lavoratore straniero si può permettere di assistere a un corso di diversi mesi senza remunerazione, non disponendo solitamente di una rete di sostegno in grado di aiutarlo economicamente durante questo periodo.

Sicurezza sul lavoro

Per quanto riguarda la formazione sulla sicurezza in cantiere che le aziende edili sono tenute a realizzare, i lavoratori hanno raramente dichiarato di aver ricevuto questo tipo di formazione, mentre l'azienda intervistata ha assicurato di ottemperare a quest'obbligo. Tra i lavoratori, sembra essere diffusa la convinzione che il grado di sicurezza sul lavoro dipenda in realtà, non tanto da una politica chiara delle aziende, quanto da loro stessi, dal senso o concetto di sicurezza che ognuno di loro ha. È un dato di fatto però, come abbiamo visto, che il tasso d'incidenti sul lavoro è più alto tra i lavoratori stranieri. È interessante sottolineare che tutti i rappresentanti sindacali contattati per la ricerca concordano nel segnalare che esiste una grande differenza, per quanto riguarda il rispetto delle misure di sicurezza, tra i cantieri sindacalizzati e quelli che non lo sono.

Va inoltre ricordato che l'alto tasso di lavoro irregolare o sommerso nel settore edile, soprattutto tra i lavoratori stranieri, incide direttamente sul tipo di protezioni sociali a cui questi lavoratori hanno accesso.

Discriminazioni dirette multiple

Solo negli ultimi anni si è iniziato a riflettere sul concetto di discriminazione multipla o discriminazione incrociata, indispensabile per capire le conseguenze della combinazione di più condizioni di esposizione al rischio di discriminazione.

Come segnala la ricerca europea sulla discriminazione multipla del progetto "Antenne"⁴¹, ci possono essere diverse interpretazioni di questo fenomeno.

Una prima lettura associa il fenomeno della discriminazione multipla ad una "pluriappartenenza", ovvero al fatto che lo stesso soggetto viene osservato come appartenente a più gruppi sociali.

Un'altra interpretazione, invece, afferma che la discriminazione multipla non è un

⁴¹ Progetto Antenne. Antidiscrimination European networks, Rapporto di ricerca sulla discriminazione multipla, Modena 2001-2002

fenomeno che riguarda il singolo individuo o il singolo gruppo sociale, ma è data dal fatto che la società complessiva crea molte forme diverse di discriminazione, che coinvolgono individui e gruppi diversi.

Nel corso della nostra indagine si sono riscontrati diversi processi di discriminazione multipla sia sull'accesso al lavoro che sul luogo di lavoro.

- Nazionalità/genere: nel caso del settore edile la presenza femminile è circa l'1%. In Italia il lavoro in questo settore continua ad essere considerato prettamente "maschile" per l'incidenza del lavoro fisico e la pesantezza del lavoro.

- Nazionalità/ religione ed appartenenza etnica: sono stati riscontrati pregiudizi ad assumere lavoratori che praticano la religione musulmana. Nel caso dell'edilizia rispetto al calo fisico che comporta per questi lavoratori il rispetto del Ramadan⁴² 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.

- Nazionalità/disabilità: nell'edilizia, la presenza di una invalidità psico-fisica costituisce tradizionalmente un forte ostacolo all'inserimento lavorativo, giustificata (dai sindacati e dai datori di lavoro) dalla particolare pesantezza e durezza delle mansioni da svolgere in cantiere.

- Nazionalità/ età: nel settore delle costruzioni diventa assai difficile ottenere un lavoro oltre una certa età (45-50 anni), soprattutto in assenza di qualifiche molto specializzate. Nel caso di lavoratori stranieri, che, come abbiamo visto, stentano a raggiungere i livelli più alti di inquadramento, questo problema è particolarmente rilevante.

- Nazionalità/anzianità migratoria: Un altro elemento, che sembra incidere direttamente sull'esposizione alla discriminazione sul luogo di lavoro, è l'anzianità della presenza in

⁴² Nono mese del calendario musulmano in cui si pratica il digiuno dall'alba al tramonto.

Italia. I lavoratori che sono da meno tempo in Italia e che hanno una minore padronanza della lingua e una minore conoscenza del mercato del lavoro nonché dei propri diritti rappresentano senza dubbio una categoria a maggior rischio di discriminazione.

- Nazionalità/condizione di soggiorno: la mancanza di un titolo di soggiorno valido impedisce al lavoratore di accedere a un lavoro regolare. I lavoratori senza un valido titolo di soggiorno sono quelli più esposti a discriminazioni o episodi di ricatto da parte del loro datore di lavoro. 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. Tuttavia, come confermato dai lavoratori e da diversi testimoni intervistati nel corso della ricerca, l'irregolarità del soggiorno non impedisce l'accesso al lavoro nel settore edile. Ovviamente, però, li rende sovrapposti a forme di ricatto, sfruttamento e discriminazione.

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), al quale è legato il loro Permesso di soggiorno. I lavoratori con una maggiore stabilità di soggiorno (quelli 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.

Discriminazioni e razzismo-xenofobia sul luogo di lavoro

L'autore di molestie a sfondo razziale sul posto di lavoro può essere sia un superiore sia un collega. Anche in questo caso, la ricerca ha permesso di evidenziare episodi di questo tipo nel settore edile.

Le interviste hanno permesso di evidenziare l'esistenza di episodi di razzismo e xenofobia all'interno dei cantieri, anche se, come vedremo più avanti, questi non sono percepiti come tali da nessuna delle parti coinvolte: lavoratori, datori di lavoro, sindacato. I casi più comuni riguardano l'utilizzo, da parte di altri lavoratori, di epiteti o frasi di carattere indubbiamente razzista- xenofobo verso i lavoratori stranieri.

Nella maggior parte dei casi questi vengono descritti come episodici e sporadici, ma in alcuni casi si ripetono in modo continuo e reiterato. Si tratta perlopiù dell'uso di

appellativi razzisti o di “scherzi” a chiaro sfondo razzista-xenofobo.

Per quanto riguarda invece il tema del razzismo, tutti gli intervistati mostrano una percezione molto simile: il razzismo come tale non esiste nei cantieri, e quando eventualmente si manifesta si tratta di episodi sporadici. Non ha un carattere generale, ma dipende dalle singole persone che si incontrano. In ogni caso, non viene considerato come “vero razzismo”, bensì, come scherzi o battute che possono fare riferimento all’origine nazionale, al colore della pelle o al fatto di non parlare bene l’italiano. Insomma, gli episodi di razzismo sono considerate scherzi “tipici” di un ambiente “poco formale” come quello edile.

Per quanto concerne gli episodi di razzismo e xenofobia, sebbene la loro esistenza sia stata esplicitamente ammessa da quasi tutti gli intervistati, è emersa una mancata consapevolezza di questi fenomeni come razzisti. In linea di principio, tali affermazioni possono discendere da varie posizioni intellettuali, tendenti a negare la presenza di un fenomeno scomodo e politicamente sensibile, che portano a rifiutare di fare fronte a una situazione che ancora una volta pone l’accento sulla condizione di straniero piuttosto che di cittadino fra gli altri. Tra i lavoratori stranieri molte volte sembra prevalere un desiderio di normalità che spinge a cercare di dimostrare una “riuscita” integrazione. Più prosaicamente, la negazione della propria condizione di vittima, di insulti e atteggiamenti razzisti e xenofobi può invece discendere dal desiderio di non trovarsi al centro di polemiche e azioni legali che possano intaccare il proprio inserimento lavorativo e tutti gli altri aspetti della vita quotidiana.

Alcune considerazioni conclusive

Attraverso le interviste realizzate, è emerso un quadro estremamente complesso delle discriminazioni sperimentate dai lavoratori stranieri impiegati nel settore edile.

In parte, tali discriminazione sembrano afferire concretamente all’origine nazionale del lavoratore. E’ il caso ad esempio di una discriminazione positiva sperimentata dai lavoratori rumeni in questo settore, e di una discriminazione negativa sofferta invece dai lavoratori magrebini e albanesi.

In parte però, tali discriminazioni, sembrano trarre origine dalla possibilità esistente, per i datori di lavoro, di disporre di una manodopera che, per la propria situazione amministrativa, appare ancora poco incline a rivendicazioni e richieste di rispetto degli

obblighi contrattuali. Lavoratori senza permesso di soggiorno, o lavoratori ancora poco consapevoli dei propri diritti, o comunque disposti a barattarli in cambio di un immediato ritorno economico, sembrano essere particolarmente esposti a pratiche discriminatorie centrate soprattutto su una de-qualificazione delle competenze, mancato versamento dei contributi a fini pensionistici, non ottenimento del T.F.R..

Molti testimoni considerano questo comparto scevro di discriminazioni verso gli stranieri, e giustificano questa asserzione con i dati sull'ampio numero di lavoratori stranieri all'interno del settore edile. Inoltre, non attribuiscono i problemi sollevati precedentemente (condizioni di lavoro svantaggiate, mancato rispetto dei termini contrattuali, sottoinquadramento, ...) a meccanismi di discriminazione nei confronti degli stranieri, quanto invece alla reiterazione di pratiche di sfruttamento precedentemente sperimentate da lavoratori italiani provenienti, ad esempio, dal Mezzogiorno. Così facendo continuano a non riconoscere il carattere discriminatorio di alcune pratiche, riconducendo queste alla più vasta sfera dei problemi che caratterizzano il mercato dell'edilizia.

D'altro canto, i lavoratori intervistati percepiscono la maggior parte delle discriminazioni finora segnalate come tali. Percepiscono molto chiaramente di essere sistematicamente inquadrati nei livelli più bassi, non hanno dubbi sul fatto di svolgere i compiti più duri e di costituire una categoria particolarmente vulnerabile e maggiormente soggetta ai ricatti di quanto non lo siano i loro colleghi italiani.

I rappresentanti sindacali intervistati considerano che la "conoscenza dei propri diritti" costituisce lo strumento di lotta più efficace per limitare o almeno contenere i diversi problemi con cui devono confrontarsi gli stranieri nel settore edile. Secondo questa stessa logica, i soggetti più vulnerabili risultano essere i lavoratori di cantieri non sindacalizzati o di cantieri irregolari. Sono ritenuti, inoltre, soggetti vulnerabili i lavoratori senza permesso di soggiorno che non sono assolutamente tutelati e hanno moltissime limitazioni nel rivolgersi al sindacato.

Tutti i rappresentanti sindacali intervistati o contattati nel corso della presente ricerca concordano sul fatto che da parte dei lavoratori stranieri, soprattutto fra quelli provenienti dall'Europa centro-orientale, vi è una sostanziale diffidenza nei confronti del sindacato. Proprio per ovviare a questa diffidenza, il sindacato ha scelto di cominciare ad includere fra i delegati anche lavoratori stranieri. Questa misura, secondo gran parte degli intervistati, non toglie che un delegato sindacale italiano competente

debba comunque avere un atteggiamento e una professionalità in grado di superare questa eventuale diffidenza iniziale.

Non dobbiamo dimenticare però, che la consapevolezza e l'esercizio dei propri diritti possono essere raggiunti solo in un ambiente istituzionale e normativo orientato e attento senza mezze misure alle pari opportunità.

CAP. 6 – LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E LA CONCERTAZIONE TERRITORIALE⁴³

Salvo Leonardi

Fra i piani regolativi che variamente concorrono alla determinazione del regime di tutele che riguardano i lavoratori stranieri, un capitolo a parte va dedicato alla contrattazione collettiva e, più in generale, alle relazioni industriali. E' in quest'ambito, infatti, che possono porsi alcune delle condizioni primarie affinché l'insieme delle norme anti-discriminatorie predisposte dal legislatore comunitario e nazionale acquisiscano un sufficiente grado di effettività. Norme anti-discriminatorie delle quali, si intende, l'autonomia collettiva può ulteriormente declinare l'impiego e il completamento⁴⁴.

Gli studi che in Italia hanno specificamente trattato questa materia sono rimasti finora sporadici. Monografie giuridiche e indagini sociologiche si sono prevalentemente dedicate - com'era del resto comprensibile - a tutti quei profili che ineriscono ai problemi di inserimento ed integrazione dei cittadini migranti nella società italiana⁴⁵.

A eccezione di alcune ricerche territoriali, meritoriamente promosse da qualche struttura sindacale⁴⁶, le indagini nazionali e multisettoriali sulla contrattazione collettiva in tema di lavoro degli immigrati stranieri sono state essenzialmente tre. Il primo, in ordine di tempo, è stato quello condotto per la Cgil da Alì Baba Faye⁴⁷, che costituì un

43 Questo capitolo, a cura di Salvo Leonardi, costituisce un estratto di un più ampio lavoro di imminente pubblicazione, in B. Veneziani (a cura di), Cacucci, Bari, 2007.

44 «La contrattazione - si legge in un recente documento sindacale - dovrà porsi l'obiettivo di garantire l'esercizio dei diritti insieme all'applicazione dei contratti, il rispetto delle leggi e degli accordi, dovrà cioè dare al sindacato e ai lavoratori strumenti efficaci di lotta contro le nuove illegalità del lavoro e le ricorrenti discriminazioni»; *Appunti per il seminario sulle politiche generali e contrattuali per l'immigrazione*, cit.

45 fra gli altri Caritas (2005), *Immigrazione: Dossier Statistico 2004*, Nuova Anterem; E. Pugliese (2002), *L'Italia tra migrazioni internazionali e migrazioni interne*, Il Mulino, Bologna; G. Zincone (a cura di) (2001), *Secondo Rapporto sull'integrazione degli immigrati in Italia*, Il Mulino, Bologna; M. Ambrosini (2001), *La fatica di integrarsi*, Il Mulino, Bologna; A. Dal Lago (1999), *Non-persone. L'esclusione dei migranti in una società globale*, Feltrinelli, Milano; M. Barbagli (1998), *Immigrazione e criminalità in Italia*, Il Mulino, Bologna; C. Bonifazi (1998), *L'immigrazione straniera in Italia*, Il Mulino, Bologna; E. Reyneri, G. Scidà (a cura di) (1996), *Immigrati e lavoro in Italia*, F. Angeli, Milano; M.I. Macioti, E. Pugliese (1991), *Gli immigrati in Italia*, Laterza, Bari.

46 G. Mottura, P. Pinto (1996), *Immigrazione e cambiamento sociale. Strategie sindacali e lavoro straniero in Italia*, Ediesse, Roma; G. Mottura (a cura di) (1992), *L'arcipelago immigrazione*, Ediesse, Roma; G. Mottura (2000), *Immigrati e sindacato*, in Pugliese (a cura di), *Rapporto immigrazione. Lavoro, sindacato, società*, Ediesse, Roma.

47 A. Faye (1990), *Lavoro e non solo: un bilancio dell'esperienza contrattuale per gli im-migrati 1986-1995*, Materiali Rassegna Sindacale.

primo tentativo di bilancio dell'esperienza contrattuale per gli immigrati nel periodo compreso fra il 1986 e il 1995. A quella ricerca ha fatto seguito il secondo rapporto Ires sull'immigrazione⁴⁸, con un ampio capitolo dedicato agli sviluppi contrattuali avvenuti fra il 1996 ed il 2002⁴⁹. L'ultimo e più aggiornato contributo è, per il momento, quello contenuto nel dossier Caritas del 2004, a cura di un ex dirigente della Cisl, Franco Bentivogli⁵⁰.

Ognuno di questi lavori si interseca con una diversa fase del fenomeno di crescita della presenza straniera nella società e nel mercato del lavoro italiano. E ciò con riguardo sia al profilo statistico e socio-demografico, sia a quello della regolazione giuridica, latamente intesa.

La ricerca di Faye, prima nel suo genere in Italia, giungeva a ridosso del primo vigoroso impulso della presenza di forza lavoro straniera nel sistema produttivo nazionale.

La successiva indagine dell'Ires, che del lavoro di Faye intendeva essere l'aggiornamento, si innesta su un periodo che anche contrattualmente inizia a risentire dell'importante innovazione normativa, intervenuta nel frattempo col varo della l. n. 40/1998 e del seguente Testo Unico del 1998. Di quella legge, che si applica «ai cittadini di Stati non appartenenti all'UE e agli apolidi», ci limitiamo a richiamare molto sommariamente una serie di principi e diritti fondamentali di chiara derivazione costituzionale⁵¹, quali: la garanzia dei diritti civili della persona attribuiti al cittadino italiano; il principio di non discriminazione - intesa come «distinzione, esclusione, restrizione o preferenza» - per motivi di razza, colore, ascendenza o origine etnica, convinzioni o pratiche religiose; il principio generale di «parità di trattamento del lavoratore immigrato con i lavoratori italiani e comunitari»; l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a condizioni non «inferiori a quelle stabilite dai contratti nazionali applicabili»; l'obbligo del datore di lavoro a rispettare «il trattamento retributivo e assicurativo previsto dalle leggi vigenti e dai contratti collettivi nazionali di lavoro di

48 S. Leonardi, G. Mottura (a cura di) (2002), *Immigrazione e sindacato*, Ediesse, Roma, 2002.

49 G. D'Aloia, S. Leonardi (2002), *Il lavoro degli immigrati nella contrattazione collettiva e nella concertazione territoriale*, in Leonardi, Mottura (a cura di) (2002), *Immigrazione e sindacato*, Ediesse.

50 F. Bentivogli (2005), *I diritti degli immigrati nella contrattazione collettiva*, in Caritas, *Immigrazione: dossier statistico 2004*.

⁵¹ Titolo III, intitolato «Disciplina del lavoro» e nel Capo IV «Disposizioni sull'integrazione sociale, sulle discriminazioni e istituzione del fondo per le politiche migratorie».

categoria comunque applicabili»; l'applicabilità dell'art. 36 Cost. almeno per la parte economica.

Il terzo contributo, quello contenuto nel Rapporto Caritas 2004, giunge a cavallo di una nuova fase in cui - alla più vasta sanatoria mai realizzata nel paese⁵² - si accompagna l'ampliamento dell'Unione europea a 10 nuovi Stati membri, con gli effetti di una nuova e assai più inclusiva perimetrazione della cittadinanza comunitaria, coi suoi conseguenti corollari di status giuridico. La nozione di *lavoratore extracomunitario*, ampiamente ricorrente nei testi contrattuali, muta - ma solo in parte - le sue connotazioni legate alla provenienza nazionale. Le presenze più numerose, in Italia, rimangono - con la sola significativa eccezione della Polonia - quelle dei rumeni, dei magrebini, dei sud-americani, degli asiatici di estremo oriente, degli africani sub-sahariani.

Gli ultimi anni sono anche quelli in cui prendono corpo e si dispiegano i primi effetti della l. n. 189/2002. Gli orientamenti prevalenti in seno al governo di centro-destra sono andati in una direzione che accentua, da un lato, il carattere proibizionistico della politica migratoria; dall'altro, attraverso l'istituzione del contratto di soggiorno, la riproduzione continua della precarietà dei regolari.

Lo zelo proibizionista di questi ultimi anni ha avuto la conseguenza di produrre un forte aumento delle espulsioni, dei respingimenti alle frontiere, nonché dei contestatissimi fermi negli appositi centri di raccolta (CPT), anche delle persone che avrebbero avuto diritto all'asilo o alla protezione sociale⁵³.

Come si è già avuto modo di dire⁵⁴, troppo spesso e con troppa facilità ci si dimentica che i *regolari* di oggi sono tutti (o quasi) passati per le forche caudine della tanto esecrata clandestinità, e che quindi la distinzione fra buoni e cattivi - vale a dire fra regolari e irregolari - altro non è se non un mero e assai prevedibile frutto di contingenti e ipocrite politiche pubbliche dell'immigrazione⁵⁵.

⁵² Dal 1986 vi sono state in Italia a ben cinque sanatorie. Quella che è seguita all'attuazione della l. n. 189/2002, entrata in vigore il 10 settembre 2002, è stata la più grande. Erano state stimate 350.000 domande, ne sono arrivate oltre 700.000. Ad oggi soltanto il 10% dei richiedenti ha ottenuto il permesso di soggiorno. Le domande di regolarizzazione presentate sono state in Italia 702.156, di cui: 341.121 per lavoro aziendale, 361.035 per lavoro domestico.

⁵³ S. Palidda, 2001, *Dieci spunti su immigrazione, politica e diritto*, in Quale Giustizia, 4.

⁵⁴ D'aloia, Leonardi 1996, *op. cit.*

⁵⁵ Dal Lago 1999, *op. cit.* In una recente nota congiunta redatta da Cgil, Cisl e Uil si legge: «Un luogo comune che deve essere assolutamente dimenticato è il contrasto all'immigrazione clandestina, dal momento che l'immigrazione potrebbe definirsi *clandestina* a fronte di un flusso legale, organizzato e

Tutti e tre gli studi che abbiamo poc' anzi menzionato convergono nel rilevare un grado di estensione modesto nella trattazione contrattuale di argomenti legati alla presenza di forza lavoro straniera. All'interno dello stesso sindacato si ammette che «l'esperienza contrattuale fatta è risultata poco influente». Un limite che avrebbe riguardato tutti i livelli - nazionale e aziendale di categoria, ma anche territoriale - in cui si articola il sistema italiano delle relazioni industriali.

Riassumendo l'esito della sua indagine su immigrazione e contrattazione collettiva, Ali Baba Faye giungeva alla conclusione che: «La contrattazione aziendale non è ancora diffusa in maniera omogenea nel paese e quella nazionale di categoria non è in grado, o non lo è stata finora, di affrontare il tema del lavoro immigrato con le dovute specificità». Nella presentazione di quella ricerca, G. Sateriale rilevava come gli immigrati non comunitari costituissero per le relazioni industriali italiane nient'altro che una sorta di «quarta fascia» debole del mercato del lavoro, alla stregua di lavoratrici, portatori di handicap e giovani. Una analogia ripresa da Franco Bentivogli in suo recente articolo sulla solidarietà nei contratti di lavoro.

I due lavori successivi - quello dell'Ires e quello della Caritas - hanno entrambi rilevato un timido incremento quantitativo del numero di accordi, e con speciale riguardo alla contrattazione nazionale di settore.

Nei vari livelli di contrattazione, le materie relative alla condizione specifica dei lavoratori immigrati riguardano:

- formazione linguistica e, in misura inferiore, professionale;
- ferie continuative;
- permessi particolari per ricorrenze religiose;
- miglioramento condizioni di inserimento lavorativo e integrazione sociale (casa, trasporti, ecc.);

pianificato che invece non esiste. L'immigrato non ha scelta, o è clandestino o rimane al suo paese. E siccome sappiamo che è velleitario ogni tentativo di impedire il fenomeno migratorio, occorre porsi il problema di come attrezzare percorsi di regolarizzazione (...). A nostro parere, la scelta obbligata da perseguire è quella di un profondo cambiamento dei meccanismi che permettono l'arrivo legale nel nostro Paese di lavoratori stranieri, nel senso di permettere realmente l'incontro tra la domanda ed offerta di lavoro, separando l'obbligo al contratto di lavoro dalla condizione preventiva di possedere un permesso di soggiorno. La cosa sarebbe possibile introducendo un sistema più flessibile di regolarizzazione attraverso l'istituzione di un permesso temporaneo di 6 mesi per ricerca occupazione così come auspicato da un documento del Parlamento Europeo di Strasburgo. Un'altra scelta chiave è quella della integrazione, inclusione sociale, culturale e civile (...).

- monitoraggio dei flussi nel mercato del lavoro settoriale e sulla legislazione in materia;
- chiamata o richiamo alle armi in patria;
- malattia contratta durante ritorno in patria e modalità di certificazione-informazione del datore di lavoro;
- tutela delle pari opportunità per i lavoratori appartenenti alle categorie deboli: quindi, insieme a portatori di handicap, donne e giovani, immigrati;
- impegno delle parti per la piena attuazione delle leggi che garantiscono la permanenza (o anche la cittadinanza) degli immigrati nel nostro paese, come condizione per sottrarli alle condizioni di sfruttamento;
- informazione ai lavoratori in più lingue e delegati stranieri;
- vitto e alloggio per i lavoratori extracomunitari assunti.

Le materie maggiormente trattate nei *contratti nazionali*, sono in larga misura la formazione, sia professionale che linguistica (oltre la metà dei contratti censiti), il tema delle ferie (attraverso la possibilità di fruire di periodi lunghi e permessi accorpati), le attività di monitoraggio dei problemi e delle dinamiche del lavoro degli immigrati (circa un quarto).

Nella *contrattazione aziendale* la materia maggiormente trattata riguarda le ferie (la possibilità di fruire di 4 settimane consecutive).

Nella *contrattazione territoriale* – svolta nei settori dell'agricoltura, dell'edilizia, del commercio e del turismo, nell'artigianato – le materie maggiormente trattate tornano a essere i corsi di lingua e la formazione, insieme alle attività di monitoraggio, spesso all'interno di osservatori bilaterali. Si tenga conto che nella contrattazione nazionale e aziendale, le formulazioni relative alle pari opportunità, all'agevolazione dell'integrazione dei lavoratori immigrati (anche per quanto concerne casa e trasporti), hanno largamente il carattere programmatico e politico proprio delle dichiarazioni di intenti.

Nella *concertazione territoriale* – il cui dispiegamento tende sempre più a discendere dal crescente numero di attribuzioni che il legislatore riconosce a Regione e altri Enti locali - assumono rilievo anche le azioni a sostegno dell'occupazione dei lavoratori immigrati. Sul terreno della formazione, come anche delle azioni per favorire l'integrazione dei lavoratori immigrati (sia per quanto concerne i problemi abitativi che le misure a sostegno dell'occupazione), la concertazione territoriale - nonostante il numero

limitato di esperienze censite e i problemi denunciati dagli osservatori intervistati - sembra essere il terreno su cui fin qui si sono costruite alcune fra le esperienze più significative.

Rari, infine, i riferimenti all'emersione del lavoro sommerso e irregolare, nonché alla lotta alle discriminazioni.

Posto ciò, una spiegazione di carattere politico-giuridica riguarda il fatto che, a seguito del nuovo assetto normativo introdotto dal T.U. del 1998, si sia affermata - anche nelle parti sociali - una accezione contrattuale del lavoro immigrato del tutto «normalizzata». D'ora in poi è infatti la legge dello stato a sancire l'inderogabilità di una serie di principi cardine della civiltà giuridica, quali il rispetto dei diritti fondamentali della persona, il diritto di non discriminazione, la parità di trattamento del lavoratore immigrato con i lavoratori italiani e comunitari; il trattamento retributivo e assicurativo previsto dalle leggi vigenti e dai contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria comunque applicabili.

L'assenza di una visibilità specifica del lavoro immigrato nel quadro regolativo offerto dall'accordo negoziale fra le parti potrebbe quindi scaturire dalla sua completa e inderogabile parificazione compiuta solennemente dal legislatore. Nel rapporto di lavoro - per lo meno nell'ambito di quanto è rimesso alle disponibilità negoziali delle parti - ogni ulteriore specificazione in tema di immigrazione rischierebbe di risultare ridondante. Ed è per questo, probabilmente, che le rare trattazioni contrattuali si limitano ad alcune scarse - ma non per questo irrilevanti - specifiche sul godimento delle ferie e l'apprendimento della lingua italiana.

Tale cornice legislativa assume una precisa e convinta declinazione politico-contrattuale laddove il sindacato sceglie di accostarsi al tema del lavoro immigrato nell'ambito di una strategia complessivamente inclusiva dei diritti e della cittadinanza del lavoro, a prescindere da alcune connotazioni che attengono alle caratteristiche soggettive dei prestatori (genere, condizione anagrafica, nazionalità appunto). Una testimonianza di tale politica l'abbiamo riscontrata nell'azione dell'insieme dei gruppi dirigenti della Cgil. Questa organizzazione è infatti contraria alla differenziazione del rapporto di lavoro per caratteristiche soggettive, quali l'età, il sesso, la provenienza nazionale, l'eventuale grado di disagio sociale. Da questo punto di vista, l'approccio teorico qui descritto può iscriversi in quell'idea di universalismo - che i francesi chiamerebbero «repubblicana» - secondo la quale «i diritti individuali costituiscono la

migliore risposta, la sola in realtà, ai rischi di discriminazione apportati da tutte le categorizzazioni delle persone effettuate in base a un particolarismo culturale o ad altro. In questa prospettiva, l'esistenza di una sfera pubblica neutra che riconosce solo gli individui, costituisce una garanzia di protezione, di eguaglianza e di libertà per le persone»⁵⁶.

A ciò può aggiungersi un'ulteriore considerazione. La vasta presenza di lavoro immigrato in determinati comparti e segmenti del mercato del lavoro fa sì che sia lo stesso contratto collettivo ad assolvere al compito di tutelare il lavoro immigrato, senza alcuna distinzione esplicita di nazionalità e provenienza. Basti pensare ai contratti nazionali delle collaboratrici domestiche, a anche a quello delle imprese di pulizia o della ristorazione, in cui la percentuale di forza lavoro immigrata è elevatissima.

Di contro, per un approccio «radicale» alla filosofia delle azioni positive in favore dei lavoratori non comunitari, si sono mosse quelle parti dell'associazionismo cattolico e del sindacato (Cisl e Uil) che qualche anno fa hanno firmato il controverso «Patto di Milano lavoro». Qui la logica è stata in sostanza quella di «trattare in modo giuridicamente differenziato chi - economicamente e socialmente - risulta soggettivamente differenziato». I fautori di quell'intesa sostengono un'interpretazione «meno formalistica» e - a loro dire - «non mistificatoria» del principio di uguaglianza, giustificando l'impiego di requisiti soggettivi legati anche alla provenienza, nello spirito dell'equità e delle *Affirmative actions* verso soggetti deboli del mercato del lavoro milanese⁵⁷. Un'impostazione giudicata dalla Cgil in netto contrasto coi principi di parità di trattamento e non discriminazione sanciti dalla nostra Costituzione e oggi mutuati da legislazione e giurisprudenza, anche in base a fonti comunitarie e internazionali (Oil) del diritto sociale. La parità di trattamento è infatti un principio che protegge contemporaneamente l'immigrato dagli abusi a cui lo espone la sua intrinseca debolezza economico-sociale, ma anche il cittadino italiano, diversamente esposto al costante rischio di *dumping* sociale condotto ai suoi danni⁵⁸. «Il Patto - è stato oltretutto rilevato - finirebbe per introdurre regole peggiorative per il lavoratore extracomunitario proprio in quei settori di mercato nei quali (per la minor presenza di manodopera italiana) ha

56 M. Wieviorka, *La differenza culturale: una prospettiva sociologica*, Laterza, Bari 2002

57 M. Biagi, *Il Patto Milano Lavoro: un'intesa pilota*, in *Dir. rel. ind.*, n. 2. 2000

58 F. Scarpelli, *Il Patto Milano Lavoro: le ragioni del dissenso*, in *Dir. rel. ind.*, n. 2. 2000

maggior forza contrattuale e quindi maggior probabilità di ottenere una effettiva parità di trattamento»⁵⁹.

Detto ciò, non v'è dubbio che la scarsa diffusione di clausole contrattuali relative alla specificità della condizione di lavoro e di vita dei lavoratori immigrati, tradisca *anche* una difficoltà e un limite della capacità del sindacato di tradurre in azione concreta il pur rilevante sforzo messo in atto per tentare di rappresentare, offrire tutela, integrare al proprio interno i lavoratori immigrati. Se da un lato è certamente vero che sono la legge e l'azione generale del sindacato a predisporre una cornice normativa e organizzativa di protezione e di tutela - sulla base del principio di non discriminazione e parità dei diritti - dall'altro è evidente come la presenza delle materie citate in alcuni accordi e non in altri, pur relativi a settori e territori ad alta intensità di lavoro extracomunitario, indichi comunque una diversità di approcci in seno alle organizzazioni sindacali. Vi sono infatti casi in cui, come è stato autorevolmente rilevato: «la differenza di trattamento tocca alcuni aspetti attinenti l'identità culturale e personale dell'immigrato; basti pensare al giorno in cui deve cadere il riposo settimanale. In questi casi - proseguono M.G. Garofalo e McBritton - la differenza di trattamento non tocca il funzionamento delle regole del mercato; promuovere un'eguaglianza che non è omologazione forzata, trae legittimazione dalla ragionevole finalità di non eguagliare situazioni differenti; le differenze di trattamento che mirino a soddisfare simili bisogni (...) non possono essere considerate in violazione del principio di parità»⁶⁰. Ed è proprio la contrattazione collettiva che, a tal riguardo, può duttilmente coniugare universalità delle tutele e specificazioni plausibili di trattamento. Anche in tema di lavoro non comunitario si ripropone il tradizionale schema che regola nel nostro ordinamento il rapporto fra legge e contratto collettivo di lavoro; definita una comune piattaforma di diritti e tutele inderogabili, restano importanti istituti da precisare e integrare - in senso evidentemente migliorativo - ad opera del contratto collettivo di lavoro; sia esso nazionale che di secondo livello.

La tutela contrattuale costituisce un segmento - seppure di assoluto rilievo - ma non la totalità delle politiche di rappresentanza complessivamente poste in essere dal sindacato in favore dei lavoratori immigrati. Come abbiamo potuto constatare nelle

59 F. Scarpelli, op. cit.

60 M.G. Garofalo, M.McBritton, *Immigrazione e lavoro*, in Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, Ediesse, n°3, 2000

realtà maggiormente connotate dall'insediamento di lavoratori stranieri - aree di lavoro stagionale in agricoltura o nel turismo, alcuni distretti industriali del centro e del nord-est, alcune grandi aree metropolitane - il sindacato tende sempre più a qualificare il suo impegno specifico, attraverso la messa in campo di una serie di iniziative territoriali propedeutiche, o comunque contestuali, alle misure regolative di tutela di derivazione strettamente contrattuale. In tale sforzo rientrano misure organizzative e di *membership* quali:

- le campagne di informazione nel territorio e nei luoghi di lavoro (sensibilizzazione con volantini, camper dei diritti, traduzione in più lingue di leggi, contratti, guide);
- un'azione sempre più specializzata delle strutture dei servizi (patronati e uffici vertenze) e l'apertura di appositi sportelli territoriali per l'assistenza e consulenza degli immigrati sui permessi di soggiorno, i rinnovi, gli sponsor, i ricongiungimenti familiari, le politiche sociali e abitative;
- la tutela vertenziale in casi di discriminazione collettiva per i motivi vietati dalla legge Turco-Napolitano;
- l'impegno per una effettiva parità di trattamento previdenziale e pensionistico coi lavoratori italiani;
- il riconoscimento di diritti politici all'elettorato attivo e passivo, a cominciare dalle amministrazioni locali;
- le campagne di sindacalizzazione;
- la costituzione di Coordinamenti e Osservatori *ad hoc*; l'istituzione del *delegato sociale*;
- l'organizzazione - anche insieme ad altre istituzioni preposte - di corsi di lingua italiana;
- la messa a disposizione delle proprie sedi come spazi di socializzazione e familiarizzazione.

Da questo punto di vista, le esperienze di concertazione a livello territoriale e le stesse iniziative del sindacato di organizzazione di questi lavoratori, possono rappresentare un terreno dal quale ci si possono attendere dei risultati anche maggiori di quelli possibili all'interno dell'azione contrattuale vera e propria.

CAP. 7 – I LAVORATORI STRANIERI E IL SINDACATO

Salvo Leonardi e Maria Mora

Un ulteriore e obiettivo elemento di criticità su cui porre la nostra attenzione, attiene alle tradizionali difficoltà incontrate dal movimento sindacale nell'esercitare la rappresentanza sociale e negoziale delle aree del mercato del lavoro maggiormente connotate dalla precarietà dei rapporti giuridici e dalla debolezza politica di quelli sociali. La condizione tipica dei lavoratori stranieri costituisce di norma un precipitato di condizioni - sia oggettive che soggettive - di precarietà: rapporti di lavoro atipici e/o sottoinquadri, presso aziende di piccole dimensioni, prevalentemente in settori e comparti strutturalmente connotati da elevata mobilità, dispersione territoriale, stagionalità (edilizia, agricoltura, ristorazione, turismo), e dal lavoro nero; *soprattutto* dal lavoro nero. L'analisi di Ambrosini⁶¹ sulle tipologie contrattuali e professionali della manodopera straniera rileva come, in rapporto alle caratteristiche assunte dal nostro mercato del lavoro, tale presenza si connota per essere più atipica del pur crescente tasso di atipicità dei locali (specie a termine: 48,5% degli avviamenti); con modalità «pre-moderne» nell'assunzione e nella prosecuzione dei rapporti di lavoro, questi ultimi basati paternalisticamente sui requisiti di *affidabilità, docilità, deferenza*; nella totale assenza di tutela per la condizione dei (lavoratori) clandestini.

Appare chiaro dunque che un quadro così altamente connotato dalla diffusione del precariato, con condizioni generalizzate di instabilità giuridica e di ricatto psicologico nei confronti dei lavoratori, risulti del tutto sfavorevole alla scelta individuale di affidarsi durevolmente in attività sindacali⁶². Dove però il rapporto di lavoro si svolge regolarmente e in condizioni di relativa stabilità, il tasso di sindacalizzazione fra gli immigrati non comunitari si assesta – secondo le stime effettuate da Mottura (Rapporto Ires immigrazione) – su livelli ragguardevoli; un 45% circa, superiore di una decina di punti rispetto al tasso medio nazionale.

Come nelle grandi fasi di ascesa del movimento sindacale, i lavoratori stranieri sembrano assumere piena consapevolezza della forza sociale del collettivo sulla fragilità di una individualità isolata e frammentata. Tutta la storia del sindacalismo internazionale è infatti

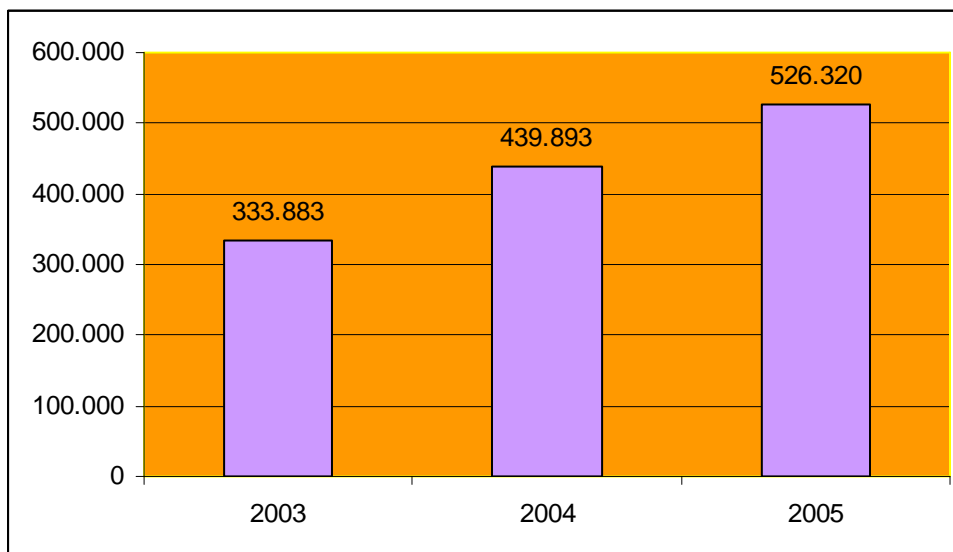
61 M. Ambrosini, *La fatica di integrarsi*, Il Mulino, Bologna 2001

62 S. Leonardi, *Lavoro, sindacato e classi sociali*, in Riv. giur. lav., n. 2. 2001

intrisa dal «valore del gruppo», del collettivo, e - secondo la lezione di Tannenbaum⁶³ richiamata da Gian Primo Cella⁶⁴ - dall'esplicito «ripudio dell'individualismo» e delle sue ideologie.

Concretamente, i lavoratori stranieri iscritti alle tre maggiori confederazioni sindacali italiane erano, alla fine del 2005, pari a 526.320.

Figura 14 - Lavoratori stranieri iscritti alle tre confederazioni sindacali nel 2005



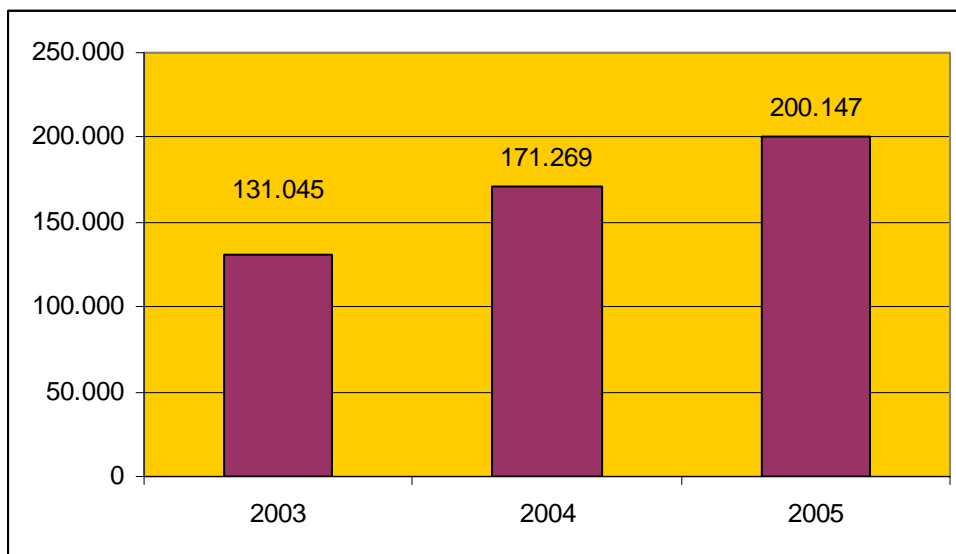
Fonte: elaborazione Ires su dati CGIL, CISL e UIL

Di questi 200.417 gli iscritti alla CGIL, 213.022 alla CISL e 112.881 alla UIL. Tutte e tre le confederazioni hanno visto tra il 2003 e il 2005 un aumento considerevole dei loro iscritti stranieri, che rappresentano in media circa il 9% del totale degli iscritti.

63 F. Tannenbaum, *Una filosofia del sindacato*, Edizioni Lavoro, 1951.

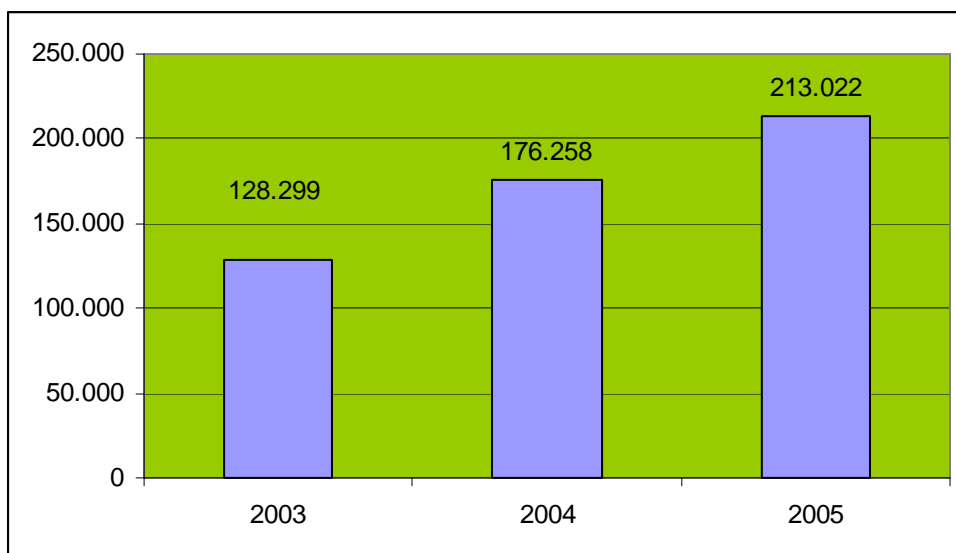
64 G.P. Cella, *Il sindacato*, Laterza, Bari 1999.

Figura 15 - Iscritti stranieri alla CGIL 2003-2005



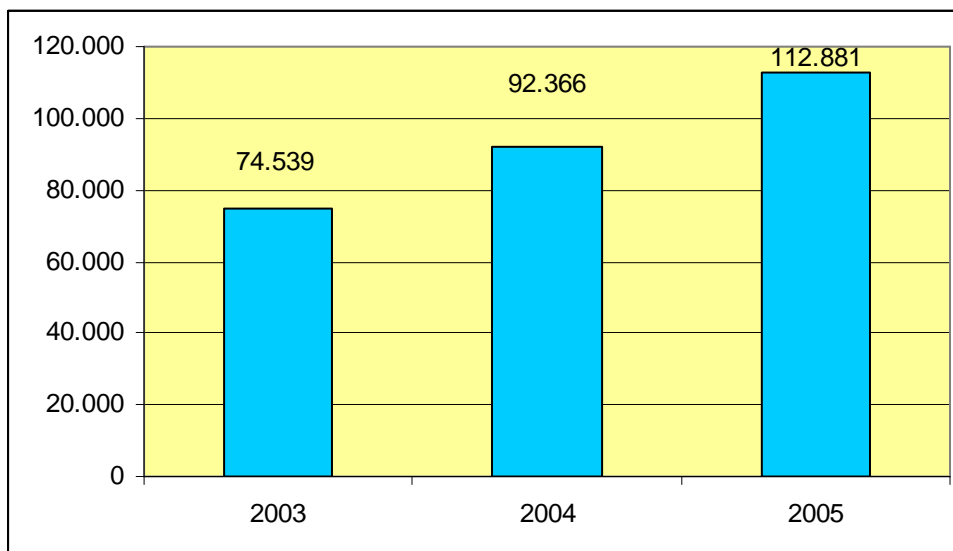
Fonte: elaborazione Ires su dati CGIL

Figura 16 - Iscritti stranieri alla CISL 2003-2005



Fonte: elaborazione Ires su dati CISL

Figura 17 - Iscritti stranieri alla UIL 2003-2005



Fonte: elaborazione Ires su dati UIL

Per il 2006, e concentrandoci sul settore edile, siamo in grado di fornire il dato della sola Cgil. A settembre di quest'anno, infatti, il totale di iscritti stranieri alla Fillea CGIL è di 58.049, rispetto ai 39.336 registrati a marzo del 2005. La regione che registra il maggior numero di affiliati è la Lombardia con 15.066 lavoratori stranieri iscritti, seguita da Emilia Romagna con 8.997 e il Veneto con 5.898.

Tabella 2 – Lavoratori iscritti alla Fillea Cgil per regione

REGIONE	Totale iscritti	Totale stranieri	% lavoratori stranieri sul totale
V. Aosta	1.194	242	20,27%
Piemonte	18.543	5.022	27,08%
Liguria	9.744	3.177	32,60%
Lombardia	57.754	15.066	26,09%
Trentino	5.736	267	4,65%
Alto Adige	3.165	630	19,91%
Friuli	7.473	1.839	24,61%
Veneto	20.750	5.898	28,42%

Emilia	33.536	8.997	26,83%
Toscana	25.349	5.564	21,95%
Marche	9.147	1.708	18,67%
Umbria	11.185	2.711	24,24%
Lazio	22.135	4.761	21,51%
Campania	17.356	348	2,01%
Abruzzo	9.543	934	9,79%
Molise	2.992	80	2,67%
Puglia	15.640	263	1,68%
Basilicata	6.561	52	0,79%
Calabria	9.768	263	2,69%
Sicilia	20.179	184	0,91%
Sardegna	8.279	43	0,52%
TOTALE	316.029	58.049	18,37%

Fonte: Fillea CGIL

Come abbiamo visto, i lavoratori stranieri rappresentano in media più del 18% degli iscritti alla Fillea. Le regioni con una più alta percentuale di lavoratori immigrati sul totale degli iscritti sono la Liguria (32%), il Veneto (28%) ed il Piemonte (27%).

In complesso, nelle regioni del Nord i lavoratori stranieri iscritti alla Fillea sono il 26,05% del totale degli iscritti, mentre nel Centro rappresentano il 21,74%, e il 2,40% nel Sud e nelle Isole.

Più specificamente, il numero di lavoratori stranieri iscritti alla Fillea nel nord è pari a 41.138 unità, che rappresentano più del 70% del totale. Il numero di affiliati al Centro è circa un terzo di quelli iscritti al nord, ma la percentuale rispetto al totale degli iscritti è inferiore di soli 4 punti. Infatti, la minore presenza di immigrati iscritti al sindacato nel centro Italia corrisponde a un minor numero complessivo di iscritti.

Al Sud e nelle Isole, la situazione è sostanzialmente diversa. Mentre il numero totale di affiliati al sindacato è di 90.318, la percentuale dei lavoratori immigrati si riduce, come abbiamo visto, a poco più del 2%. Questo calo è senz'altro attribuibile ad una presenza più ridotta di lavoratori stranieri nel settore edile in queste due aree, ma probabilmente queste cifre nascondono anche non trascurabili sacche di "lavoro nero". Inoltre non va trascurata la forte presenza della Filca Cisl, che in questa zona ha registrato circa mille

iscritti in più (3.262 contro 2.203)⁶⁵.

Per quanto riguarda le province, quelle con il maggior numero di iscritti stranieri alla Fillea sono Milano, Roma, Torino, Perugia e Firenze.

Tabella 2 – Lavoratori iscritti alla Fillea CGIL per provincia

Provincia	Totale iscritti	Totale stranieri	% stranieri su totale iscritti
Milano	12.094	4.153	34,34%
Roma	15.347	4.053	26,41%
Torino	7.815	2.590	33,14%
Perugia	9.980	2.483	24,88%
Firenze	7.024	2.056	29,27%

Fonte: dati Fillea CGIL

Nel già citato 3° rapporto Ires su immigrazione e discriminazione nei luoghi di lavoro⁶⁶ vi è un capitolo dedicato alla partecipazione sindacale e al giudizio espresso dai migranti nei riguardi del sindacato e delle sue politiche. La sindacalizzazione si conferma effettivamente alta, sopra la media nazionale non appena il rapporto di lavoro raggiunge un minimo di regolarità e stabilizzazione⁶⁷. La partecipazione “attiva” cresce con l’età del lavoratore e negli uomini è assai più accentuata che fra le donne, che però sono in maggioranza impiegate in settori tradizionalmente a bassa sindacalizzazione. L’attivismo è maggiore fra i lavoratori musulmani, assai più che fra quelli cattolici e dell’Europa orientale. Malgrado gli elevati livelli di affiliazione, il giudizio sui sindacati è tutt’altro che indulgente. La condotta dei delegati aziendali risulta mediamente più apprezzata di quella delle organizzazioni, a cui si imputano gli scarsi risultati conseguiti, più che la mancanza di impegno e buona volontà. Una denuncia che rivelerebbe un certo grado di maturazione politica poiché non riguarda l’ambito specifico delle azioni rivolte a sostegno degli immigrati, bensì l’insieme delle condizioni lavorative. Sono invece i delegati aziendali a non riporre l’adeguata attenzione ai fabbisogni specifici dei colleghi immigrati. I giudizi più critici contro i delegati sindacali si riscontrano in

⁶⁵ Cfr. Filca, op.cit.

⁶⁶ A. Bernardotti, G. Mottura (a cura di) (2003), Immigrazione e sindacato. Lavoro, discriminazione, rappresentanza, Ires/Ediesse.

⁶⁷ Addirittura il 72% nelle aziende di un campione che in ciò sembra risentire eccessivamente del canale infra-sindacale con cui è stato effettuato il sondaggio.

agricoltura, mentre quelli rivolti alle organizzazioni sono più frequenti nell'industria. I latinoamericani assai più caustici degli immigrati dall'Africa sub-sahariana e dal subcontinente indiano. Al sindacato si chiede un impegno maggiore per paghe migliori (48%), ferie lunghe per i ritorni in patria (29%), maggiore stabilità lavorativa (24,3%).

Un'indagine più recente è stata realizzata dal "Dossier Caritas/ Migrantes" in collaborazione con il Master in "Immigrati e Rifugiati" dell'Università "La Sapienza" di Roma. L'indagine riguardava fondamentalmente le strutture sindacali (CGIL, CISL e UIL) provinciali che si occupano di immigrazione ed è stata elaborata attraverso interviste ai responsabili di questi uffici. I principali elementi emersi sono:

- si tratta per lo più di uffici formalmente strutturati e, nella maggior parte dei casi le persone responsabili hanno una esperienza media di quattro anni di lavoro nel settore.
- I rapporti con le associazioni d'immigrati presenti nei diversi territori sembrano essere piuttosto soddisfacenti, anche se ci sono ancora molti spazi per migliorare le possibili sinergie.
- I livelli di adesione ai sindacati sono percepiti come buoni per la maggior parte dei settori, anche se rimangono ancora molto ostici il settore dell'agricoltura e quello del lavoro domestico. Senza dimenticare gli stranieri senza permesso di soggiorno per cui è molto difficile l'avvicinamento al sindacato.
- Le "lamentele" degli immigrati più frequenti riguardano l'inosservanza delle tutele contrattuali, la composizione della busta paga e il pagamento dei contributi.
- Altri problemi non strettamente legati alle condizioni di lavoro per cui i lavoratori stranieri si rivolgono al sindacato sono: il permesso di soggiorno, il ricongiungimento familiare, i temi dell'alloggio e degli affitti, i mutui.

BIBLIOGRAFIA

AITA V., DE VITO A., *Il tempo della raccolta tra Campania e Puglia*, in Raimondi F., Ricciardi M., (a cura di), *Lavoro migrante. Esperienza e prospettiva*, Derive Approdi, 2004

ALTIERI G., GALOSSI E., MORA M., *Lavoratori non comunitari e lavoro in somministrazione a tempo determinato*, Collana dell'Osservatorio Centro Studi, 2006

ALTIERI G., OTERI C., *Il lavoro interinale come sistema. Bilancio di un quinquennio*, Ediesse, Roma, 2004

AMBROSINI M., *La fatica di integrarsi: immigrati e lavoro in Italia*, Il Mulino, Bologna 2001

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

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

BARBAGLI M., *Immigrazione e criminalità in Italia*, Il Mulino, Bologna, 1998

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

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

CAPOLINO T., COLOMBO A., (a cura di), *Migrazioni globali, interazioni locali*, ed. Il Mulino, 2005

CARCHEDI F., (a cura di), *La risorsa inaspettata. Lavoro e formazione degli immigrati nell'Europa mediterranea*, Ediesse, Roma, 1999

CARCHEDI F., MOTTURA G., PUGLIESE E., (a cura di), *Il lavoro servile e le nuove schiavitù*, Franco Angeli. Milano, 2002

COLOMBO A., SCIORTINO G., (a cura di), *Esclusi ed assimilati*, Bologna, Il Mulino, 2002

CONSIGLIO S., MOSCHERA L., *Le società di fornitura di lavoro temporaneo in Italia, Organizzazione e performance*, Franco Angeli, Milano, 2001

DAL LAGO A., *Non-persone. L'esclusione dei migranti in una società globale*, Feltrinelli, Milano, 1999.

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

- LEONARDI S.**, *Bilateralità e servizi, quale ruolo per il sindacato*, Ediesse, 2005
- LEONARDI S., MOTTURA G.**, (a cura di), *Immigrazione e sindacato*, Ediesse, Roma, 2002
- LA ROSA M., ZANFRINI L.**, (a cura di), *Percorsi migratori tra reti etniche, istituzioni e mercato del lavoro*, Franco Angeli, Milano, 2003
- MACIOTI M. I., PUGLIESE E.**, *Gli immigrati in Italia*, Laterza, Bari, 1991.
- MOTTURA G.**, (a cura di), *L'arcipelago immigrazione. Caratteristiche e modelli migratori dei lavoratori stranieri in Italia*, Ediesse, Roma, 1992
- MOTTURA G., PINTO P.**, *Immigrazione e cambiamento sociale. Strategie sindacali e lavoro straniero in Italia*, Ediesse, Roma, 1996.
- ORTONA G.**, *Economia del comportamento xenofobo*, Torino, Utet, 2001
- PALIDDA R., TIMPANARO D., AVOLA M., BRIULOTTA T., RECUPERO L.**, *L'altra faccia del lavoro: un'indagine sul lavoro irregolare nell'area del calatino*, Audax, Caltagirone, 2001
- PUGLIESE E.**, *L'Italia tra migrazioni internazionali e migrazioni interne*, Il Mulino, Bologna, 2002
- REYNERI E.**, *Migrants Involvement In Irregular Employment In The Mediterranean Countries Of The European Union*, Ginevra, 2001
- REYNERI E.**, *Sociologia del mercato del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 2002
- REYNERI E., MINARDI., SCIDDA' G.**, (a cura di), *Immigrati e lavoro in Italia*, Franco Angeli, Milano, 1997
- REYNERI E. SCIDÀ G.**, (a cura di) *Immigrati e lavoro in Italia*, F. Angeli, Milano, 1996
- RIVERA A.**, *Estranei e nemici. Discriminazioni e violenza razzista in Italia*, DeriveApprodi, 2004
- SCIORTINO G.**, *Razzisti razionali? Atteggiamenti degli imprenditori e dei lavoratori autoctoni sull'immigrazione*, in Bruni, 1994, pp. 127-153
- TANNENBAUM F.**, *Una filosofia del sindacato*, Edizioni Lavoro, 1951.
- WIEVIORKA M.**, *La differenza culturale: una prospettiva sociologica*, Laterza, Bari, 2002.

RICERCHE

ANASTASIA, B., BRAGATO, S., RASERA, M., *Il lavoro nero degli immigrati. Una lettura delle divergenze tra regolarità della presenza in Italia e regolarità contributiva del lavoro svolto*, paper presentato nel workshop “Le cifre dell’economia sommersa ed il loro utilizzo: un’analisi delle differenze territoriali in Italia, Napoli, 17 marzo 2004.

A.A.V.V., *La discriminazione dei lavoratori immigrati in Italia.* ILO, 2003

ALLASINO E., REYNERI E., VENTURINI A., ZINCONE G., *La discriminazione dei lavoratori immigrati nel mercato del lavoro in Italia*, International Migration Papers 67 – I, ILO, 2004

AMBROSIANI M., *Delle reti e oltre: processi migratori, legami sociali e istituzioni*, Working papers del Dipartimento di studi sociali e politici, Università degli studi di Milano, 2006

ANASTASIA B., BRAGATO S., RASERA M., *Il lavoro nero degli immigrati. Una lettura delle divergenze tra regolarità della presenza in Italia e regolarità contributiva del lavoro svolto*, paper presentato nel workshop “Le cifre dell’economia sommersa ed il loro utilizzo: un’analisi delle differenze territoriali in Italia, Napoli, 17 marzo 2004.

BALLESTRERO M. V., *Lavoro subordinato e discriminazione fondata sulla cittadinanza*, in *Lavoro e discriminazione*, Atti del XI Congresso A.I.D.L.A.S.S., Milano, 1996

BASSO P., PEROCCO F., *Sindacato e Razzismo in Italia*, Università di Venezia

BENCINI C., CERRETELLI S., *Rapporto Alternativo sulla discriminazione in Italia 2004*, ENAR

BENTIVOGLI F., *I diritti degli immigrati nella contrattazione collettiva*, in Caritas, *Immigrazione: dossier statistico 2004*.

BERNADOTTI A., MOTTURA G., (a cura di) *Immigrazione e sindacato. Lavoro, discriminazione, rappresentanza*, Ires/Ediesse, 2003.

BERNARDOTTI A., MOTTURA G., III Rapporto Ires Immigrazione e Sindacato, Ediesse 2004

BERNARDOTTI A., MOTTURA G., IV Rapporto Ires Immigrazione e Sindacato, Ediesse 2006

BOVENKERK, F., *Testing discrimination in natural experiments: A manual for international comparative research on discrimination on the grounds of “race” and ethnic origin*, Ginevra, ILO, 1992

BOVENKERK F. et al.: *Discrimination against migrant workers and ethnic minorities in access to employment in the Netherlands*, International Migration Papers 4, Geneva, ILO , 1995.

BRANDOLINI A., CIPOLLONE P., e ROSOLIA A., *Le condizioni di lavoro degli immigrati in Italia*, Servizio Studi Banca d'Italia, 2005.

CARITAS MIGRANTES, *Immigrazione*, XV Dossier Caritas, IDOS 2005

CARITAS MIGRANTES, *Immigrazione*, XVI Dossier Caritas, IDOS 2006

CENSIS, *Un nuovo ciclo del sommerso. Supporto conoscitivo ai servizi per l'impiego*, Roma, 2005

CENSIS PER OSSERVATORIO IMMIGRAZIONE SUD, *Le imprese e la manodopera immigrata* - Roma, settembre 2004 – sintesi di ricerca

CERRETELLI S., (a cura di), *Rapporto Alternativo 2003, Italia*, Rapporto finanziato dalla Commissione Europea, DG Occupazione e Affari, ENAR, 2003

CNEL, *Indici di integrazione degli immigrati in Italia. IV rapporto*, marzo 2006.

COMMISSIONE EUROPEA Occupazione & Affari Sociali, *Uguaglianza e non discriminazione. Rapporto annuale*, Ufficio della pubblicazioni ufficiali dell'Unione Europea, Lussemburgo, 2004, www.europa.eu.int

COMMISSIONE PER L'INTEGRAZIONE DEGLI IMMIGRATI-ISPO, *L'atteggiamento degli italiani nei confronti degli immigrati*, 2000

CONSIGLIO D'EUROPA *Commissione europea contro il razzismo e l'intolleranza. Secondo rapporto sull'Italia*, Strasburgo, 2001, www.coe.int

CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO, *I lavoratori stagionali immigrati in Italia*, Roma, 11 Febbraio 2002

CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO, *Le iniziative per contrastare il razzismo, l'intolleranza, la xenofobia, la discriminazione nel mondo del lavoro. Le attività delle forze sociali in Italia*, Rapporto preliminare dell'indagine, Roma, 2001

CONVENZIONE OIL C111 sulla discriminazione (impiego e professione), 1958

D'ALOIA G., LEONARDI S., *Il lavoro degli immigrati nella contrattazione collettiva e nella concertazione territoriale*, in Leonardi, Mottura (a cura di) (2002), *Immigrazione e sindacato*, Ediesse 2002.

EUMC, *Relazione Annuale dell'Osservatorio Europeo dei fenomeni di razzismo e xenofobia*, 2005

EUROPEAN COMMISSION AGAINST RACISM AND INTOLERANCE, *Second Report on Italy*, Strasburgo, 2002

EUROPEAN MONITORING CENTRE ON RACISM AND XENOPHOBIA, *Racism and Xenophobia in the EU Member States. Trends, developments and good practice*, Annual Report 2005

FILLEA, *Il colore dei diritti*, Secondo Dossier Fillea Cgil sul lavoro ed immigrati in edilizia, 2004.

FREY L., LIVRAGHI R., VENTURINI A., RIGHI A., e TRONTI L., *The jobs and effects of migrant workers in Italy: Three essays*, International Migration Papers II, Ginevra, 2005

GALOSSI E., MORA M., *Lavoratori immigrati nel settore edile*, Ires 2005

GALOSSI E., ZELINOTTI R., *Il fenomeno del lavoro irregolare tra i lavoratori stranieri*, paper in fase di pubblicazione, www.ires.it

ILO, *La discriminazione dei lavoratori immigrati nel mercato del lavoro in Italia*, (a cura di) Employment Department dell'International Labour Office, settembre 2003

ILO, *La discriminazione dei lavoratori immigrati nel mercato del lavoro in Italia*, settembre 2003

ILO, *Time for equality at work*, 2003

ISTAT, *Gli stranieri in Italia: effetti dell'ultima regolarizzazione, 2005*, reperibile su www.istat.it

ISTAT, *La popolazione straniera residente in Italia, 2006*, reperibile su www.istat.it

LEONARDI S., MOTTURA G., *Il Rapporto Ires Immigrazione e Sindacato*, Ediesse, 2002.

MOTTURA G., *Immigrati e sindacato*, in Pugliese (a cura di), *Rapporto immigrazione. Lavoro, sindacato, società*, Ediesse, Roma, 2000.

NAPPI S., *Il lavoro degli extracomunitari*, Università degli Studi del Sannio, Benevento, 2005

OIL, *Primo rapporto globale dell'Organizzazione internazionale del Lavoro sulla discriminazione sul lavoro*, 2003

PEROCCO F. et al., *Lavoro e discriminazione razziale in Italia -Rapporto 2005*, Università Ca' Foscari di Venezia, 2005.

PITTAU F., SPAGNOLO A., (a cura di), *Immigrati e rischio infortunistico in Italia*, Istituto Italiano di Medicina Sociale, 2003

PROGETTO ANTENNE., Antidiscrimination European networks, Rapporto di ricerca sulla discriminazione multipla, Modena, 2001-2002

PUGLIESE E., (a cura di), *I Rapporto immigrazione. Lavoro, sindacato, società*, Ires-Ediesse, 2000.

REYNERI E., *Gli immigrati nel mercato del lavoro italiano*, in Gruppo di ricerca di Fieri, *La discriminazione dei lavoratori immigrati nel mercato del lavoro in Italia*, "International Migration Papers", ILO, Ginevra, 2003

STROZZA M., (a cura di), *Costi e benefici apportati dall'immigrazione alle economie nazionali: rassegna dei principali contributi nordamericani ed europei*, Working Paper n. 1.

ZANFRINI L., *Learning by programming in Secondo rapporto sui fabbisogni professionali delle imprese e la politica di programmazione dei flussi migratori*, Unioncamere-Fondazione ISMU, Angeli, Milano, 2001.

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

ZINCONE G., (a cura di), *Secondo rapporto sull'integrazione degli immigrati in Italia*, Bologna, Il Mulino, 2001

RIVISTE

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

AMBROSINI M., *Oltre l'integrazione subalterna. La questione della valorizzazione della risorsa-immigrati*, in *Studi emigrazione*, XXXVIII, 141, marzo, pp. 2-30, 2001

ANASTASIA B., *Slalom tra i numeri. Il caso degli extracomunitari occupati: una stima in dieci mosse*, in *Economia e Società regionale*, n.1, 2003

BONIFAZI C., CHIRI S., *Il lavoro degli immigrati in Italia*, in *La questione agraria*, n. 1, 2001

BRAGATO S., OCCARI F., VALENTINI M., *Problemi di contabilità statistica dei lavoratori extracomunitari*, in *Economia e Società regionale*, n. 4, 2002

CARUSO B., *Le politiche d'immigrazione in Italia ed in Europa: più Stato e meno Mercato?*, in *Dir. merc. lav.*, pp. 285- 316, 2000

- CHALOFF J.**, *Il lavoro stagionale degli immigrati in Italia*, in *Gli Stranieri* n. 3, pp. 268-278, 2002
- FAYE A.**, *Lavoro e non solo: un bilancio dell'esperienza contrattuale per gli immigrati 1986-1995*, *Materiali Rassegna Sindacale*, 1990
- GAROFALO M.G., McBRITTON M.**, *Immigrazione e lavoro: note al T.U. 25 luglio 1998*, n. 286, in *Riv. Giur. Lav.*, p. 498, 2000
- GAROFALO M.G., McBRITTON M.**, *Immigrazione e lavoro* in *Riv. Giur. Lav.* n°3, p. 513, 2000
- LAMBERTUCCI P.**, *I lavoratori extracomunitari immigrati. La disciplina del rapporto di lavoro e la garanzia dei diritti*, in *Arg. Dir. Lav.*, p.130, 1995
- LEONARDI S.**, *Lavoro, sindacato e classi sociali*, in *Riv. giur. lav.*, n. 2., 2001
- LIVI BACCI M.**, *Immigrazione: nuova legge, ma quale politica?*, in *il Mulino*, n. 5, p. 903, 2002
- LO FARO A.**, *Immigrazione, lavoro, cittadinanza* in *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, pp. 285-57, 1997
- NERI L., GUARISO A.**, *La legge Bossi-Fini sull'immigrazione: le innovazioni in materia di lavoro*, in *Riv. Giur. Dir. Lav.* p.239, 2002
- PAGGI M.**, *Prime note sulla nuova disciplina dei flussi migratori*, in *Diritto Immigrazione Cittadinanza*, n.3, p.22, 2002
- PALIDDA S.**, *Dieci spunti su immigrazione, politica e diritto*, in *Quale giustizia*, n°4, p.677, 2001.
- PEPINO L.**, *La legge Bossi-Fini, appunti su immigrazione e democrazia*, in *Diritto Immigrazione Cittadinanza*, n.3, p.9, 2002
- PUGLIESE E.**, *Immigrazione, lavoro e diritti di cittadinanza*, in *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 2004
- REYNERI E.**, *Immigrazione ed economia sommersa*, in *Stato e Mercato* n° 53, 1998
- REYNERI E.**, *Immigrazione ed economia sommersa nell'Europa meridionale*, in *Studi Emigrazione*, n. 153, 2004
- TURSI A.**, *Il lavoro degli immigrati nella legge Bossi-Fini: diritto comparato e politiche comunitarie*, in "Rivista delle Politiche Sociali", n.3, pp. 91-120, 2004
- ZANFRINI L.**, *La discriminazione nel mercato del lavoro*, in *Fondazione Cariplo-Ismu*, quinto rapporto sulle migrazioni 1999, franco angeli, Milano, 2000

SITI INTERNET

ASGI - Associazione Studi Giuridici sull'Immigrazione: www.asgi.it

CARITAS Italiana: www.caritasitaliana.it

CESTIM - Centro Studi Immigrazione ONLUS di Verona ("Cestim on-line - Sito di documentazione dei fenomeni migratori"): www.cestim.org oppure www.cestim.it

FIERI - Forum internazionale ed europeo di studi sull'immigrazione: www.fieri.it

IDOS – Centro Studi e Ricerche Immigrazione: www.dossierimmigrazione.it

ISTAT - www.demo.istat.it

ISMU – Fondazione: www.ismu.org

www.stop-discrimination.info

www.stranieri.it

www.stranierinitalia.it

www.aiel.it

www.coe.int

www.europa.eu.int

www.centrostudisintesi.com

ALLEGATI

Le normative contrattuali per gli immigrati nei contratti nazionali

CCNL EDILI INDUSTRIA

20 Maggio 2004

Art. 40. Aspettativa

Dopo il primo comma inserire il seguente

Nel caso di necessità di uscita e rientro dell'operaio dal territorio nazionale, il periodo di aspettativa può essere concesso in misura frazionata con durata minima per ciascun periodo di due settimane. Il viaggio di andata e ritorno deve essere comprovato dalle opportune documentazioni.

E' possibile cumulare, compatibilmente con le necessità tecnico-organizzative dell'azienda, il periodo di aspettativa con le ferie ed i riposi annui.

Art. 92. Formazione professionale

Il piano formativo degli Enti scuola dovrà essere articolato sui seguenti assi di intervento (PROTOCOLLO SULLA FORMAZIONE):

- *Formazione per l'impiegabilità*

Istruzione e formazione professionale

Formazione per l'inserimento di disoccupati adulti

Formazione professionalizzante integrativa

- *Formazione per la progressione professionale*

Formazione per l'apprendistato

Formazione continua

Formazione a catalogo per un percorso professionale

- *Formazione per la sicurezza*

Su tali assi di intervento l'attività degli Enti territoriali dovrà essere orientata, in coerenza con i profili professionali effettivamente presenti nella organizzazione produttiva del settore e con i fabbisogni formativi determinati dall'innovazione tecnologica, normativa e di processo produttivo, secondo tipologie formative standard

predisposte dal Formedil nazionale, tenendo presente la catalogazione delle esperienze già realizzate.

Il Piano generale delle attività sarà predisposto nei limiti della disponibilità finanziaria dell'esercizio, portato a conoscenza delle Organizzazioni territoriali prima della sua approvazione e successivamente trasmesso al Formedil nazionale ed al Formedil regionale.

Le attività di formazione saranno rivolte di massima a:

- giovani inoccupati o disoccupati da avviare al lavoro nel settore, ivi compresi i lavoratori extracomunitari;
- giovani neo diplomati e neolaureati;
- giovani titolari di contratti di apprendistato (formazione esterna) o formazione- lavoro (formazione teorica);
- personale (operai, impiegati, tecnici e quadri) dipendente da imprese;
- manodopera femminile per facilitarne l'inserimento nel settore;
- lavoratori in mobilità;
- lavoratori in disoccupazione;
- lavoratori in Cig.

**PROTOCOLLO DI INTESA SULLA PIANIFICAZIONE DELLE LINEE
POLITICHE DEL SISTEMA FORMATIVO EDILE**

Formazione per l'inserimento degli adulti

- disoccupati e cassaintegrati (mobilità)

Le parti convengono che il sistema formativo edile debba sviluppare attività di formazione a carattere breve e flessibile da svolgersi nelle fasi di inattività di tali lavoratori.

- extracomunitari

Le parti inoltre convengono che il sistema formativo edile debba sviluppare attività di alfabetizzazione linguistica necessaria per l'integrazione sociale e lavorativa, di formazione di base e professionalizzante per tale categoria di lavoratori, in coerenza ove presenti, con eventuali accordi già siglati dalle parti in materia (titoli di prelazione art. 19 della legge n. 30 luglio 2002 n. 189).

A tal fine le parti concordano di istituire in via sperimentale, attraverso lo strumento della convenzione con i locali servizi per l'impiego, un'attività di supporto alla funzione incontro domanda – offerta di lavoro costituendo presso le scuole edili territoriali uno sportello informativo come stabilito all'art. del presente Ccnl.

CCNL EDILI ARTIGIANI

Roma, 1° ottobre 2004

Protocollo sull'inserimento della manodopera proveniente dai paesi extracomunitari nel settore dell'edilizia

Verificata la diffusa richiesta di reperire maestranze da destinare al comparto delle costruzioni, attualmente sempre meno disponibili sul mercato del lavoro nazionale;

nel rispetto della legislazione nazionale vigente sui flussi di migrazione dei lavoratori provenienti da paesi extracomunitari;

condividendo l'obiettivo di fronteggiare il fenomeno del lavoro sommerso, anche attraverso l'attivazione di iniziative congiunte nei confronti delle Istituzioni preposte;

nell'intento di sviluppare azioni comuni che possano coordinare e stimolare l'inserimento di manodopera nel settore, anche superando problematiche procedurali e condizionamenti logistici che rischiano di ostacolare tale collocamento;

le Parti

concordano di attivare iniziative idonee a facilitare le procedure per l'immigrazione di lavoratori extracomunitari, il loro inserimento civile, sociale ed alloggiativo, nonché la loro formazione,

A tal fine:

promuoveranno accordi con le rappresentanze di Paesi extracomunitari interessati al collocamento di lavoratori edili nel nostro Paese ed intese con i Ministeri, le Prefetture ed altre Istituzioni nazionali competenti, per definire procedure omogenee allo scopo di facilitare l'inserimento al lavoro delle suddette maestranze;

attiveranno un monitoraggio periodico delle richieste di manodopera sul territorio nazionale da parte delle imprese di costruzione allo scopo d'individuare in particolare:

localizzazione territoriale, tipologia professionale delle maestranze, specifici settori d'intervento, eventuale disponibilità sulle fattispecie dei contratti d'assunzione; definiranno altresì tempi, modalità e procedure d'inserimento e formazione professionale delle maestranze

**CCNL CEMENTO INDUSTRIA 5 marzo 2004
E PICCOLA INDUSTRIA 5 maggio 2004**

Art. 2. Sistema di relazioni industriali

A) Settore cemento

1. I risultati dei lavori del Comitato Paritetico Nazionale saranno oggetto di esame delle parti stipulanti in apposito incontro a livello nazionale nel corso del quale saranno altresì fornite, e costituiranno oggetto di specifico esame e di autonome valutazioni delle parti, **informazioni complessive riguardanti:**

- i dati di aggiornamento annuale sulla struttura del settore e i loro riflessi sull'occupazione;
- le previsioni annuali degli investimenti nel settore, classificati secondo le principali finalità perseguite e le loro localizzazioni per grandi aree geografiche nonché le eventuali ricadute occupazionali prevedibili;
- gli andamenti annuali dell'occupazione complessiva, ripartita per categoria, con specifico riferimento a quella giovanile e a quella femminile e ai problemi di inserimento dei lavoratori extracomunitari in applicazione delle norme di legge che li riguardano;
- le previsioni sui fabbisogni e sugli indirizzi di formazione professionale;
- i dati Istat sulla dinamica delle retribuzioni e del costo del lavoro;
- i dati anche comparativi sulla produttività e competitività del settore;
- gli andamenti aggregati a livello nazionale delle prestazioni di lavoro rese oltre l'orario ordinario, nonché delle assenze per malattia, infortunio sul lavoro, cassa integrazione guadagni e altre causali.

A richiesta di una delle parti, di comune accordo, allo scopo di ricercare posizioni comuni, potrà essere deciso di svolgere, avvalendosi del **Comitato Paritetico Nazionale** in sede istruttoria, approfondimenti su singoli temi oggetto di reciproca informazione e valutazione. Per specifici temi le parti potranno convenire di condurre approfondimenti alla presenza di rappresentanze pubbliche aventi competenza istituzionale e potestà decisoria.

CCNL LAPIDEI ARTIGIANI

Roma, 26 luglio 2000

Art. 26. Lavoratori immigrati

Compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive dell'impresa ed al fine di agevolare il ritorno temporaneo dei lavoratori immigrati nel Paese di provenienza, è facoltà dell'azienda, su richiesta scritta del singolo lavoratore da presentarsi, salvo gravi motivi familiari, con almeno trenta giorni di preavviso, consentire la fruizione, anche in un unico periodo, delle diverse opportunità di assenza retribuita contrattualmente previste.

Nel caso in cui queste non fossero sufficienti a coprire l'arco di tempo necessario di permanenza nel Paese di provenienza, possono essere concordati tra azienda e lavoratore, o la concessione di giorni di permesso non retribuito o l'effettuazione di eventuali recuperi in corso d'anno esenti da qualsiasi onere di maggiorazione contrattuale.

Qualora il rapporto di lavoro dovesse risolversi prima dell'effettuazione dei suddetti recuperi, l'azienda tratterà l'importo corrispondente al mancato recupero dalle competenze dovute al lavoratore.

Art. 8. Formazione professionale

Le parti riconoscono l'importanza che assume la formazione ai fini qualitativi e quantitativi dell'occupazione anche in relazione all'esigenza di fornire un'adeguata risposta ai mutamenti tecnologici ed organizzativi del settore di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei.

All'interno di questo quadro le parti opereranno affinché le politiche formative elaborate in sede legislativa ed amministrativa risultino coerenti al comune obiettivo di una sempre maggiore valorizzazione delle potenzialità occupazionali del mercato del lavoro,

anche al fine di rendere più efficiente l'utilizzazione del fattore lavoro nei processi produttivi e di facilitare, nel contempo, l'incontro tra domande ed offerte.

Le parti individuano pertanto alcuni campi prioritari sui quali sviluppare l'impegno comune per garantire un percorso omogeneo su tutto il territorio nazionale.

Il confronto, da avviare nell'ambito della vigenza del CCNL, dovrà affrontare i problemi del settore attraverso l'approfondimento delle seguenti tematiche:

- ricerca fabbisogni formativi
- lavoratori extracomunitari
- formazione apprendisti
- formazione continua

Le parti firmatarie si impegnano ad aprire un confronto con il comitato di pilotaggio della ricerca sui fabbisogni formativi per sottolineare le esigenze e del settore in termini di approfondimenti relativi alle necessità formative ed occupazionali.

Si impegnano inoltre ad esaminare tutte le possibilità di collaborazione con gli istituti scolastici al fine di permettere un miglior inserimento di lavoratori extracomunitari anche attraverso programmi a livello regionale e/o locale mirati a fornire loro le competenze di base necessarie al corretto svolgimento dell'attività lavorativa.

Per quanto riguarda la formazione continua e quella dei lavoratori assunti con qualifica di apprendista si sottolinea la necessità di sviluppare con le istanze regionali, confederali e di categoria, le iniziative da prendere per garantire la corretta applicazione delle normative in materia.

**CCNL LATERIZI E MANUFATTI – INDUSTRIA 22 aprile 2004
E PICCOLA INDUSTRIA 5 Maggio 2004**

Dichiarazione comune

Le Parti si danno reciprocamente atto che le condizioni contrattuali di cui alle lettere A), B) e C) del presente articolo non si cumulano con diversi trattamenti già previsti allo stesso titolo a livello aziendale, ferme restando, ove esistenti, condizioni di miglior favore.

Art. 36. Tutela alle categorie dello svantaggio sociale e lavoratori immigrati

Le parti, nella condivisa opportunità di interventi di legge in favore delle categorie socialmente svantaggiate, in particolare i lavoratori immigrati, e altresì a sostegno del volontariato, impegnano le Direzioni aziendali a dedicare la loro attenzione per una efficace applicazione delle norme di tutela esistenti rendendo coerente la loro azione ed aggiornando i loro comportamenti alle disposizioni che sono introdotte per l'attuazione nell'ordinamento interno di direttive comunitarie concernenti le predette categorie.

Le parti, in particolare, impegnano le aziende a prendere in considerazione con la maggiore attenzione, compatibilmente con le proprie possibilità tecnico-organizzative il problema dell'inserimento nelle proprie strutture dei disabili riconosciuti invalidi civili ai sensi di legge in funzione della capacità lavorativa degli stessi, tenendo conto anche delle risultanze degli esami svolti a livello nazionale secondo quanto previsto al punto 1) del sistema di relazioni industriali.

Dichiarazione congiunta

Premesso che la materia relativa alle festività è regolata con legge dello Stato; che il presente C.C.N.L. regola gli istituti delle ferie e dei permessi per riduzione di orario di lavoro o ex festività; che la determinazione del momento di fruizione delle ferie o degli altri istituti resta prerogativa dell'organizzazione della singola impresa; considerato che nei settori dei laterizi e manufatti in calcestruzzo si registra un progressivo aumento della presenza di lavoratori immigrati extracomunitari; le Parti convengono che, tenuto conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive

aziendali, possano favorevolmente essere prese in considerazione le richieste avanzate dai suddetti lavoratori, anche per il tramite delle RSU, per il godimento, anche in forma accorpata, di riposi o ferie legato alla loro specifica condizione ed alle conseguenti esigenze.

La parti si danno altresì atto che i permessi di cui all'art 37 (Permessi per lavoratori studenti) potranno essere richiesti di migliorare il livello di alfabetizzazione.

Art. 37. Permessi ai lavoratori studenti

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, le aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai commi successivi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico e svolti presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti.

I corsi di cui al comma precedente non potranno comunque avere una durata inferiore a 300 ore di insegnamento effettivo. Il lavoratore potrà richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore in un triennio, usufruibile anche in un solo anno.

Nell'arco di un anno potrà usufruire di permessi retribuiti il 3% dei lavoratori occupati nell'unità produttiva, compatibilmente con l'esigenza del regolare svolgimento dell'attività produttiva dello stabilimento.

Potrà comunque usufruire dei permessi retribuiti un lavoratore nelle unità produttive che occupino almeno 25 dipendenti.

Oltre ai destinatari della presente norma, così come individuati al 1 ° comma, potranno beneficiare dei permessi retribuiti di cui al 3° comma, ferme restando tutte le altre disposizioni, i lavoratori che frequentino i corsi sperimentali di recupero della scuola dell'obbligo. Per tali lavoratori le ore di permesso retribuito sono elevate fino ad un massimo di 200 ore in un triennio, usufruibili anche in un solo anno.

EDILI COOPERATIVE

Addì, 24 Maggio 2004, in Roma

Protocollo d'intesa per la qualificazione della manodopera proveniente dai Paesi stranieri da impiegare per la esecuzione delle c.d. "Grandi Opere".

Le Associazioni cooperative e le categorie Sindacali firmatarie il presente contratto prendono atto che il settore delle costruzioni manifesta l'esigenza di reperire maestranze qualificate ad oggi sempre più scarsamente disponibili nel mercato del lavoro nazionale.

Le Parti sottoscritte prendono atto che le maggiori cooperative nazionali lamentano una carenza di maestranze da utilizzare per assicurare il soddisfacimento delle domande di assunzione di manodopera per l'esecuzione delle cosiddette "Grandi Opere", intendendo per tali le infrastrutture e gli insediamenti produttivi strategici individuati a mezzo del programma approvato, in attuazione dell'art. 1, comma 1, della legge 21 dicembre 2001, n. 443, del CIPE con delibera 21/12/2003 ed inseriti nel DPEF 2004/2007.

Si riconosce quindi l'esigenza di immettere e mantenere nel settore delle costruzioni operatori e maestranze anche straniere, ovvero proveniente da paesi limitrofi, così come esemplificativamente indicato nella circolare n. 5 del 2004 del Ministero del Lavoro.

E' altresì necessario che tali lavoratori diventino nel tempo sempre più professionalizzati, considerato che imprese devono mantenere elevati e significativi standards di qualità, competitività e capacità organizzativa e gestionale nel mercato delle opere pubbliche.

Operativamente, le parti convengono che la preselezione, effettuata nei Paesi di origine dei lavoratori, sia accompagnata da una introduzione alla lingua italiana e da un primo orientamento finalizzato a fornire elementi di base di educazione civica, di contrattualistica e di normative del lavoro.

Art. 20. Lavoratori stranieri

Dopo il 2° comma, sono aggiunti i seguenti:

"A richiesta del lavoratore straniero, motivata dall'esigenza di rientro temporaneo nel paese di origine, le aziende si impegnano a riconoscere, compatibilmente alle esigenze produttive e organizzative, la fruizione continuativa delle ferie e dei riposi annui di cui all'art. 46-bis, fermo restando, anche per lo stesso lavoratore straniero, l'osservanza dei periodi collettivi di fruizione delle ferie e delle riduzioni d'orario stabilite per le aziende o per i cantieri.

A richiesta del lavoratore straniero, sempre per la motivazione di cui sopra e sempre compatibilmente alle esigenze produttive e organizzative, sarà possibile accorpare le ferie e i riposi annui, disponibili individualmente, al periodo estivo o invernale di chiusura collettiva dell'azienda o del cantiere.

Nei casi di cui sopra e in deroga a quanto stabilito nell'art. 46-bis, sesto comma, i riposi annui necessari a tali gestioni non saranno corrisposti alla scadenza di ciascun periodo di paga, ma unitamente alla retribuzione del mese di loro effettiva fruizione. Nel caso in cui, per sopravvenuti problemi organizzativi o produttivi ovvero personali del lavoratore interessato, venga meno la possibilità di cui allo o al 2° comma, si farà luogo al pagamento cumulativo dei riposi annui accantonati, in occasione della prima scadenza di paga utile."

CCNL EDILI PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA

Roma, 11 Giugno 2004

Allegato P

Protocollo sull'inserimento della manodopera proveniente dai paesi extracomunitari nel settore dell'edilizia

Verificata la diffusa richiesta di reperire maestranze da destinare al comparto delle costruzioni, attualmente sempre meno disponibili sul mercato del lavoro nazionale;

nel rispetto della legislazione nazionale vigente sui flussi di migrazione dei lavoratori provenienti da paesi extracomunitari;

condividendo l'obiettivo di fronteggiare il fenomeno del lavoro sommerso, anche attraverso l'attivazione di iniziative congiunte nei confronti delle Istituzioni preposte;

nell'intento di sviluppare azioni comuni che possano coordinare e stimolare l'inserimento di manodopera nel settore, anche superando problematiche procedurali e condizionamenti logistici che rischiano di ostacolare tale collocamento;

le Parti concordano di attivare iniziative idonee a facilitare le procedure per l'immigrazione di lavoratori extracomunitari, il loro inserimento anche alloggiativo, nonché la loro formazione.

A tal fine:

- promuoveranno accordi con le rappresentanze di Paesi extracomunitari interessati al collocamento di lavoratori edili nel nostro Paese ed intese con i Ministeri, le Prefetture ed altre Istituzioni nazionali competenti, per definire procedure omogenee allo scopo di facilitare l'inserimento al lavoro delle suddette maestranze;
- attiveranno un monitoraggio periodico delle richieste di manodopera sul territorio nazionale da parte delle imprese di costruzione allo scopo d'individuare in particolare:

localizzazione territoriale, tipologia professionale delle maestranze, specifici settori d'intervento, eventuale disponibilità sulle fatti specie dei contratti d'assunzione;

- definiranno altresì tempi, modalità e procedure d'inserimento e formazione professionale delle maestranze

Allegato O

Comitato nazionale di coordinamento delle iniziative di formazione professionale in edilizia.

Le parti, concordando sulla necessità di dare impulso al sistema dell'addestramento professionale quale strumento essenziale per la formazione di maestranze edili qualificate:

- Riconoscono la formazione professionale quale forma privilegiata di accesso al settore e opportunità per tutti i lavoratori dell'edilizia per migliorare la qualità del lavoro e le capacità tecnico-produttive delle imprese;
- Concordano sulla necessità di elaborare linee guida a livello nazionale con le quali indirizzare le offerte formative di settore;
- Convengono, inoltre, sull'opportunità di rivolgere iniziative di formazione mirate a diverse tipologie di lavoratori, con riferimento in particolare a:
 - lavoratori già inseriti nel settore;
 - giovani disoccupati e inoccupati da avviare al lavoro;
 - lavoratori provenienti da paesi extracomunitari;
 - giovani titolari di contratto d'apprendistato o d'inserimento;
 - manodopera femminile per incentivarne l'ingresso nel settore;
 - lavoratori in disoccupazione ed in mobilità.

CCNL LAPIDEI INDUSTRIA

Addì 13 maggio 2004 in Roma

Dichiarazione comune

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei paesi d'origine dei lavoratori stranieri, i Paesi non aderenti alla UE, le aziende accoglieranno, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, le richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di " assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo delle ferie e dei permessi retribuiti previsti dal vigente contratto.

CCNL LAPIDEI PICCOLA INDUSTRIA

Verona, 26 Maggio 2004

Dichiarazione comune

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei paesi d'origine dei lavoratori stranieri, i Paesi non aderenti alla UE, le aziende accoglieranno, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, le richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di " assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo delle ferie e dei permessi retribuiti previsti dal vigente contratto.

Art. 41. Categorie dello svantaggio sociale

Le parti, nella premessa delle particolari tipologie di lavorazioni esistenti nelle aziende del settore, nell'ambito degli incontri territoriali previsti dal sistema di relazioni industriali, rilevati i fabbisogni occupazionali e formativi, potranno promuovere e/o sostenere specifiche iniziative finalizzate all'inserimento lavorativo mirato, in particolare per il collocamento obbligatorio (492/68) e l'inserimento dei disabili (104/92). Le parti inoltre verificheranno nel caso di processi di ristrutturazione, il rispetto della quota per i lavoratori invalidi.

Le aziende riconosceranno ai lavoratori donatori d'organi, in particolare di midollo osseo, dei periodi non retribuiti per le fasi documentate di cura collegata alla donazione.

Art. 42. Lavoratori immigrati

Nell'ambito degli incontri territoriali previsti dal sistema di relazioni industriali le parti procederanno a verifiche periodiche sul flusso nel territorio di lavoratori immigrati, con particolare attenzione all'eventuale diffondersi del lavoro irregolare, sulle loro condizioni di lavoro e d'accoglienza e su eventuali specifiche esigenze formative. Le aziende, nel

rispetto delle esigenze tecniche e produttive, faciliteranno il ritorno in patria periodico e per gravi e/o documentati motivi familiari, anche attraverso la concessione di permessi non retribuiti.

Art. 44. Volontariato

Le imprese consentiranno, compatibilmente con le esigenze organizzative, ai lavoratori che facciano parte di organizzazioni iscritte ai registri di cui all'art. 6 della Legge 11.08.1991, n. 266 e svolgano documentata attività di volontariato in Italia di usufruire delle forme di flessibilità di orario e delle eventuali turnazioni concordate ed attuate nelle rispettive imprese. Ai lavoratori aderenti alle Organizzazioni non governative per la cooperazione internazionale all'estero sarà conservato il posto di lavoro per periodi di documentata e comprovata assenza.

Art. 45. Diritto allo studio

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali. In attuazione dell'art. 10 della legge 20.5.1970, n. 300, si conviene:

a) lavoratori studenti universitari

A tali lavoratori sarà concesso un giorno di permesso retribuito per ogni esame sostenuto.

Per gli esami di diploma universitario e di laurea i giorni di permesso retribuito sono elevati a quattro.

Ai lavoratori che nel corso dell'anno debbono sostenere esami potranno essere concessi a richiesta permessi non retribuiti sino a un massimo di 20 gg. l'anno.

b) lavoratori studenti di scuole medie superiori e di scuole professionali.

A tali lavoratori saranno concessi tanti giorni di permesso retribuito quanti sono i giorni degli esami di diploma.

Ai lavoratori predetti possono essere concessi permessi non retribuiti fino ad un massimo di 15 gg. nel corso dell'anno.

Ai lavoratori che nel corso dell'anno debbano sostenere gli esami di diploma, potranno essere concessi a richiesta permessi non retribuiti fino ad un massimo di 30 giorni.

Le aziende potranno richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, le aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai comma successivi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico e svolti presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti, permessi, comunque, non cumulabili con quelli non retribuiti di cui ai precedenti comma. I corsi di cui al comma precedente non potranno comunque avere una durata inferiore a 300 ore di insegnamento effettivo. Il lavoratore potrà richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore in un triennio, usufruibili anche in un solo anno.

Nell'arco di ogni anno potrà usufruire dei permessi retribuiti il 3% dei lavoratori occupati dall'azienda nell'unità produttiva, compatibilmente con l'esigenza del regolare svolgimento dell'attività produttiva. Potrà, comunque, usufruire dei permessi retribuiti almeno un lavoratore nelle unità produttive che occupano fino a 25 dipendenti.

Potranno beneficiare dei permessi retribuiti di cui al precedente comma, *ferme restando* tutte le altre disposizioni, anche i lavoratori che frequentino corsi di recupero della scuola d'obbligo ivi compresi i corsi di livello elementare, nonché i lavoratori extracomunitari per i corsi di alfabetizzazione. Per tali lavoratori le ore di permesso retribuite sono elevate fino ad un massimo di 200 in un triennio, usufruibili anche in un solo anno.

Il lavoratore dovrà presentare domanda scritta all'azienda almeno un mese prima dell'inizio del corso, specificando il tipo di corso, la durata, l'istituto

organizzatore.

Il lavoratore dovrà fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente i certificati di frequenza mensile con l'indicazione delle ore relative.

Nel caso in cui il numero dei richiedenti sia superiore al limite sopraindicato, sarà seguito l'ordine di precedenza delle domande ferma restando la valutazione delle esigenze di cui al comma 4° del presente protocollo.

Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in ore di sospensione o riduzione di orario, il lavoratore conserva il diritto alle integrazioni salariali a norma di legge e non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.