



Obiettivo lavoro

**il processo di reclutamento e
selezione all'estero dei
lavoratori migranti**

novembre 2007

La ricerca è stata realizzata dall'Ires e diretta da Giovanna Altieri, con la collaborazione di Francesca Dota ed Emanuele Galossi.

Pur essendo la presente ricerca il frutto di un lavoro collettivo, la realizzazione dei singoli capitoli del testo è da attribuire nel seguente modo: capitoli 1, 3, 5 Emanuele Galossi; capitoli 2, 4, Francesca Dota; capitolo 6 Francesca Dota e Emanuele Galossi; capitolo 7 Giovanna Altieri, Francesca Dota e Emanuele Galossi.

Si ringrazia per la preziosa collaborazione il dott. Maurizio Mirri di Obiettivo Lavoro il cui apporto costante ha reso possibile la realizzazione della presente ricerca. Intendiamo, inoltre, ringraziare per la loro disponibilità e cortesia i referenti e responsabili di Obiettivo Lavoro contattati: Mirko Ariu, Giampaolo Bargnesi, Fabio Costa, Andrea Cuppini, Valentino Marchiori, Alina Matysh (KYLC), Roberto Meneghello, Elena Moro, Andrea Pasquin, Stefania Paternostro, Floriana Puscasu, Amabile Turcatel, Paolo Valente.

Un ringraziamento va anche al dottor Enzo Mattina per la sua disponibilità e per il contributo offerto nel corso del lavoro.

Inoltre, si ringraziano tutte le persone che hanno contribuito alla realizzazione dei focus group: Gianni Bocchieri, Carlos Brito, Giancarlo Brunetti, Enrico Cerutti, Machita Dornescu, Marinela Dornescu, Daniel Grigoriu, Betty Gutierrez, Beata Kedzierska, Domenico Petrocchi, Barbara Riposo, Beatrice Sannino, Rocco Spanò, Maria Spatacean.

Ma soprattutto vogliamo ringraziare tutte le lavoratrici e i lavoratori intervistati che hanno accettato di dare voce alla loro esperienza e sostanza al nostro lavoro.

INDICE

| | |
|---|----------------|
| Capitolo 1 | |
| Domanda d'immigrazione e pressione migratorie | pag. 5 |
| 1.1 Il quadro internazionale | pag. 5 |
| 1.2 Il contesto italiano | pag. 9 |
| 1.2.1 <i>Le principali caratteristiche e criticità dell'inserimento lavorativo degli immigrati</i> | pag. 10 |
| 1.2.2 <i>La stima dell'ingresso dei lavoratori stranieri nel mercato del lavoro italiano</i> | pag. 16 |
| Capitolo 2 | |
| Agenzie del lavoro e reclutamento all'estero: il caso di Obiettivo Lavoro | pag. 22 |
| Premessa | pag. 22 |
| 2.1 Il caso di Obiettivo Lavoro: metodologia e strumenti di indagine | pag. 24 |
| Capitolo 3 | |
| Il reclutamento all'estero di Obiettivo Lavoro: dimensioni e caratteristiche | pag. 31 |
| 3.1 Archiviazione dei dati: un sistema di monitoraggio e controllo | pag. 31 |
| 3.2 L'inserimento di lavoratori dall'estero: un quadro d'insieme | pag. 32 |
| 3.3 Il settore della sanità | pag. 35 |
| 3.4 Il settore dell'industria metalmeccanica, del legno e della gommoplastica | pag. 40 |
| 3.5 Il settore dell'edilizia | pag. 44 |
| Capitolo 4 | |
| Il processo di reclutamento e selezione all'estero dei lavoratori migranti: il caso delle infermiere | pag. 48 |
| Premessa | pag. 48 |
| 4.1 Attività di reclutamento e selezione di infermieri all'estero di OL: il caso del Perù | pag. 50 |
| 4.1.1 <i>Reclutamento e primi contatti con l'utenza</i> | pag. 51 |
| 4.1.2 <i>Rapporti istituzionali e partnership con attori locali</i> | pag. 51 |
| 4.1.3 <i>Attività di recruiting e selezione dei lavoratori</i> | pag. 53 |
| 4.1.4 <i>Sostegno alle pratiche burocratiche necessarie per la partenza e misure di supporto e di prima accoglienza in Italia</i> | pag. 54 |
| 4.1.5 <i>Accoglienza e supporto tecnico e logistico in Italia</i> | pag. 55 |
| 4.1.6 <i>Attività di formazione nei contesti di provenienza e di arrivo</i> | pag. 57 |
| 4.1.7 <i>Caratteristiche aziende utilizzatrici e condizioni di lavoro</i> | pag. 60 |
| 4.1.8 <i>Valutazione dell'efficienza del sistema di reclutamento effettuato in Perù</i> | pag. 63 |
| 4.2 Attività di reclutamento e selezione di infermieri all'estero di OL: il caso della Romania | pag. 67 |
| 4.2.1 <i>Reclutamento e primi contatti con l'utenza</i> | pag. 68 |
| 4.2.2 <i>Rapporti istituzionali e partnership con attori locali</i> | pag. 68 |
| 4.2.3 <i>Attività di recruiting e selezione dei lavoratori</i> | pag. 69 |
| 4.2.4 <i>Sostegno alle pratiche burocratiche necessarie per la partenza e misure di supporto e di prima accoglienza in Italia</i> | pag. 72 |
| 4.2.5 <i>Attività di formazione nei contesti di provenienza e di arrivo</i> | pag. 74 |
| 4.2.6 <i>Caratteristiche aziende utilizzatrici e condizioni di lavoro</i> | pag. 77 |

| | | |
|-------------------|--|-----------------|
| 4.2.7 | <i>Valutazione dell'efficienza del sistema di reclutamento effettuato in Romania</i> | pag. 79 |
| 4.2.8 | La professione infermieristica in Italia. | |
| | Alcune criticità dal punto di vista degli infermieri stranieri | pag. 81 |
| Capitolo 5 | | |
| | L'inserimento dei lavoratori del settore edile: il caso della Romania | pag. 87 |
| | Premessa | pag. 87 |
| 5.1 | Attività di reclutamento e selezione dei lavoratori | pag. 90 |
| 5.2 | Accoglienza e supporto tecnico e logistico in Italia | pag. 94 |
| 5.3 | Attività di formazione nei contesti di provenienza e di arrivo | pag. 97 |
| 5.4 | Caratteristiche aziende utilizzatrici e condizioni di lavoro | pag. 98 |
| Capitolo 6 | | |
| | Mercati potenziali: le strade possibili | pag. 105 |
| | Premessa | pag. 105 |
| 6.1 | Il caso Brasile e il caso Ucraina: l'attività di OL | pag. 107 |
| 6.2 | I rapporti di collaborazione strategici con partner e attori locali | pag. 110 |
| 6.3 | Le strategie di <i>recruiting</i> e selezione | pag. 112 |
| 6.4 | Le politiche promozionali | pag. 114 |
| 6.5 | Il supporto tecnico nel paese di origine | pag. 115 |
| 6.6 | L'attività di formazione | pag. 116 |
| 6.7 | La diversificazione dei profili reclutati. Una strategia possibile? | pag. 118 |
| 6.8 | La prelazione dei lavoratori formati all'estero (ex art. 23 dlgs 286/98) | pag. 120 |
| Capitolo 7 | | |
| | Il servizio di reclutamento all'estero: una valutazione del modello di Obiettivo Lavoro | pag. 135 |
| | Bibliografia | pag.149 |

CAPITOLO 1

Domanda d'immigrazione e pressione migratorie

1.1 Il quadro internazionale

L'Unione Europea alla fine del 2006, con la presenza sul suo territorio di oltre ventisette milioni di immigrati, è uno dei poli di migrazione più rilevanti al mondo. L'incidenza della popolazione immigrata sull'insieme della popolazione europea è di circa il 6% (ovvero più di un cittadino ogni venti abitanti). Questo valore, pur non essendo trascurabile, è appena la metà rispetto a quanto si riscontra negli Stati Uniti (10,3%), circa un terzo rispetto al Canada (17,4%) e poco meno di un quarto rispetto all'Australia (23,6%).

I paesi di "vecchia" e "nuova" migrazione

Nel corso degli ultimi anni, la media dei flussi d'entrata sembra che si sia stabilizzata e numerosi Stati membri, prima solo lambiti da questo fenomeno, si stanno scoprendo come paesi a forte vocazione immigratoria.

Oggi in Europa convivono, infatti, le esperienze di paesi con una forte tradizione ad accogliere migranti (come Francia, Germania e Regno Unito) già avviati sulla strada di una effettiva politica di integrazione, e altri (come Italia, Spagna, Irlanda e Grecia) che si trovano ad affrontare tali problematiche solo da pochi anni.

In tal senso le statistiche dell'ultimo quinquennio mostrano un certo riequilibrio degli andamenti tra i paesi di vecchia e nuova immigrazione. In paesi come il Belgio, la Danimarca o i Paesi Bassi, la presenza straniera tra il 2001 e il 2005 è rimasta pressoché immutata, mentre in Germania si è registrata addirittura una diminuzione dello 0,6%. Al contrario, alcuni Paesi di nuova immigrazione continuano a registrare un incremento significativo. In Irlanda la presenza straniera nel corso degli ultimi cinque anni è quasi raddoppiata (un incremento del 73%), in Spagna, nello stesso periodo, la crescita è stata del 155%, mentre in Italia e nella repubblica Ceca l'aumento è stato di quasi il 60%.

Le aree di provenienza

Per quanto concerne le aree di provenienza, oltre ad un notevole flusso intra-continentale (specialmente dalla Turchia e dai paesi dell'Est), sono l'Africa e l'Asia i continenti che più partecipano a determinare i flussi d'entrata.

In particolare, la maggioranza degli stranieri presenti nel nostro continente sono cittadini di altri paesi europei (57%), siano essi membri dell'Unione o meno. Alcuni paesi come Lussemburgo (86,1%), Irlanda (65,5%) e Belgio (65,5%) hanno una fortissima presenza di immigrazione comunitaria; altri paesi, invece, sono caratterizzati da una presenza quasi esclusivamente non comunitaria: è il caso dell'Italia (89,1%), dell'Austria (86,1%) e della Grecia (86%). Per quanto concerne l'immigrazione non comunitaria il continente da cui proviene il maggior numero di stranieri risulta essere ancora l'Africa, con oltre 3 milioni di presenze, circa il 16% del totale, mentre l'Asia rappresenta, con oltre due milioni di residenti, circa l'11%. Meno rilevante il peso degli immigrati provenienti dalle Americhe (5,6%) e dall'Oceania (0,7%). Naturalmente ognuna di queste aggregazioni racchiude al suo interno realtà molto differenti.

È opportuno segnalare alcune tra le comunità straniere con una più spiccata propensione all'emigrazione nel nostro continente. Tra queste spicca, ad esempio, quella turca che rappresenta il 13,4% della popolazione straniera complessiva (in tal senso va peraltro ricordato che più dei tre quarti dei turchi residenti in Europa vivono in Germania¹).

Molto rilevante è, peraltro, il ruolo della popolazione del Maghreb, una delle comunità straniere che vanta il più antico insediamento. La maggioranza di queste comunità vive in Francia (96,9%): in questo caso tale concentrazione è da ricollegarsi ad antichi vincoli di tipo coloniale. Comunque, i cittadini provenienti dall'area maghrebina si sono stanziati, ormai, in molti paesi dell'Unione come ad esempio l'Italia, la Spagna e i Paesi Bassi.

A partire dagli anni Novanta, inoltre, a causa degli sconvolgimenti politici, in alcuni casi sfociati in eventi bellici, che hanno coinvolto gli Stati nell'orbita dell'ex Unione Sovietica e dei Balcani, un peso sempre maggiore è stato rivestito dagli europei dell'Est. Tra le comunità dell'Estremo Oriente, infine, una delle più rilevanti dal punto di vista numerico è quella cinese.

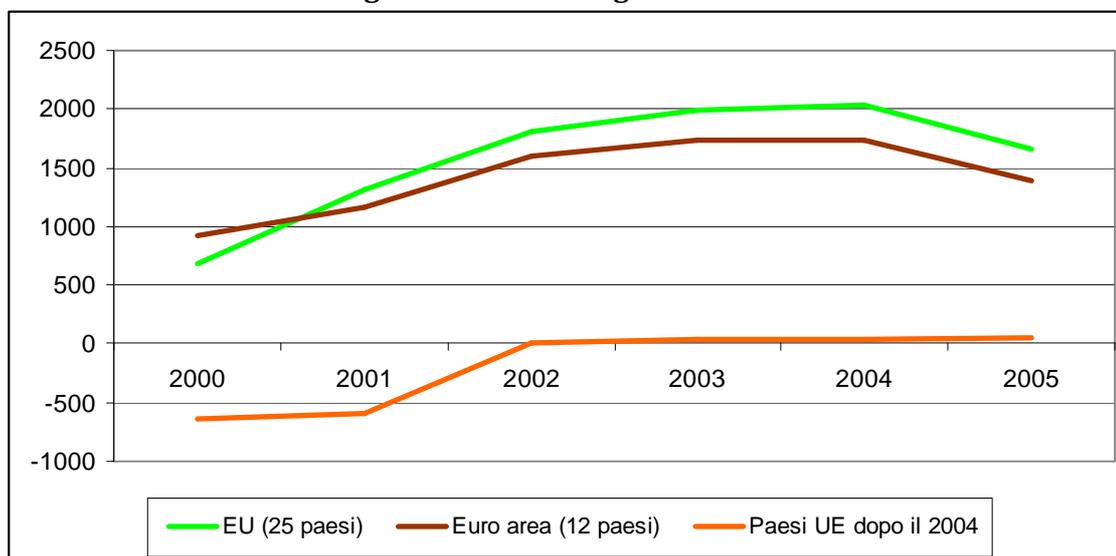
¹ Il fenomeno da ricondurre agli accordi tra i due paesi siglati negli anni Sessanta sull'immigrazione da lavoro

Il saldo migratorio

Appare interessante, inoltre, analizzare il saldo migratorio dei diversi paesi europei. In tal senso è possibile verificare quali siano i paesi maggiormente predisposti all'immigrazione e quali, invece, siano a più orientati alla emigrazione.

Dalla lettura dei dati emerge, innanzitutto, una sostanziale frenata della crescita del saldo migratorio nel 2005. Dopo anni di aumenti molto significativi - soprattutto all'inizio del decennio - si evidenzia un progressivo rallentamento dopo il 2002 e un inversione di tendenza al giro di boa del primo quinquennio. Indubbiamente, su tali dinamiche ha influito il peso delle migrazioni provenienti dai paesi entrati a far parte dell'Unione Europea dopo il 2004. In particolare grazie alla figura 1 abbiamo modo di verificare il cambiamento del saldo migratorio intercorso sui dodici paesi neocomunitari nel corso degli ultimi cinque anni.

Figura 1 - Il saldo migratorio



Fonte: Eurostat yearbook 2006

I flussi migratori per motivi di lavoro

Il ruolo giocato dagli immigrati nel mercato del lavoro europeo è indubbiamente significativo e, nonostante la recessione economica che ha caratterizzato gli ultimi anni, gli ingressi di stranieri con permesso di lavoro sono in costante aumento. Inoltre, il progressivo invecchiamento della popolazione europea comporterà negli anni a venire una conseguente riduzione della popolazione attiva. Nel medio termine ciò comporterà che in alcuni settori si evidenzieranno carenze di lavoratori difficili da colmare col solo mercato interno.

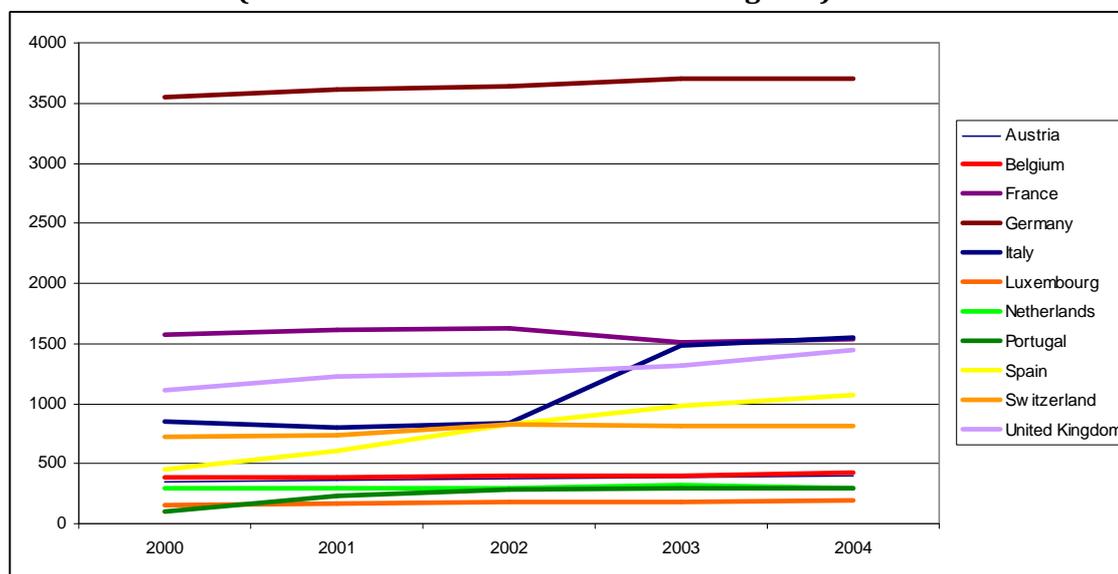
Eppure nonostante questo, è emerso da alcuni studi dell'OCSE² che nella maggior parte dei paesi europei i tassi di disoccupazione degli stranieri sono circa il doppio di quelli della popolazione autoctona. Tra le ragioni di questo fenomeno vi sono le limitazioni all'impiego di lavoratori immigrati vigenti in alcuni paesi, che contribuiscono a concentrarli nelle attività meno remunerative e più esposte al rischio della disoccupazione.

La figura 2 mostra come la forza lavoro immigrata sia strutturale alla maggior parte dei paesi europei; oltre a paesi come la Germania (in cui lo stock di lavoratori stranieri presenti è pari al 9%), la Svizzera (oltre il 20% della forza lavoro è straniera), l'Austria (più del 10% dei lavoratori è immigrato) e per forza di cose il Lussemburgo, ormai anche paesi di più recente immigrazione come la Spagna, l'Italia, la Grecia e il Portogallo sono sempre più "dipendenti" dalla forza lavoro immigrata.

La forza lavoro immigrata si mostra, peraltro, in crescita non in tutti i paesi europei: Italia, Spagna e Regno Unito si segnalano come paesi in cui il peso dei lavoratori immigrati sul totale è in continuo aumento. Numerosi altri paesi, tra cui Francia e Germania si segnalano con variazioni di crescita più basse o addirittura negative.

² Cfr. gli atti della conferenza "The Economic and Social Aspects of Migration" organizzata dalla Commissione Europea e l'oe.cd a Brussels, il 21-22 Gennaio 2003.

Figura 2
Forza lavoro straniera nei maggiori paesi europei
(serie storica 2000-2005. Valori in migliaia)



Fonte: OECD – SOPEMI 2006

1.2 Il contesto italiano

Secondo le ultime stime del “Dossier Statistico Immigrazione” 2007 della Caritas la popolazione straniera soggiornante legalmente alla fine del 2006 era di 3.690.052 persone.

L'Italia è caratterizzata da una dimensione policentrica dell'immigrazione, infatti i cittadini stranieri regolarmente soggiornanti nella penisola, a tutto il 2005, provenivano da ben 191 Stati diversi, Per avere un quadro ancora più chiaro, si può dire che l'80% degli immigrati è composto da almeno 30 nazionalità diverse. Si tratta di un dato costante negli anni, che sembra ormai caratterizzare in maniera strutturale l'immigrazione e che induce a definire tale modello migratorio sui generis; soprattutto se rapportato ad un contesto mondiale nel quale sono pochi i paesi nei quali si assiste ad una tale diversificazione di nazionalità.

A fronte di questo spiccato policentrismo migratorio, in Italia si assiste, contestualmente, ad un fenomeno per cui Romania, Albania e Marocco (che insieme superano il 33% del totale dei soggiornanti) rappresentano le principali Aree da cui partono flussi intensi e, ormai, piuttosto radicati.

Tabella 1: Soggiornanti stranieri (2005)

| Paesi | % |
|--------------|----------|
| Romania | 11,9 |
| Albania | 11,3 |
| Marocco | 10,3 |
| Ucraina | 5,2 |
| Cina pop. | 4,9 |
| Filippine | 3,4 |
| Polonia | 3,2 |
| Tunisia | 2,7 |
| India | 2,3 |
| Serbia | 2,2 |
| Perù | 2,2 |
| Ecuador | 2,1 |

Fonte : Dossier Statistico Immigrazione Caritas/Migrantes.
Elaborazioni su dati del Ministero degli Interni

1.2.1 Le principali caratteristiche e criticità dell'inserimento lavorativo degli immigrati

Appare ormai evidente che il fabbisogno di lavoratori immigrati ha assunto carattere strutturale e crescente a causa dell'insufficienza delle forze lavoro locali a soddisfare la forte domanda di manodopera. Appare, altrettanto chiaro che l'inserimento nel mercato del lavoro degli immigrati è avvenuto e avviene, nella maggior parte dei casi, fuori dai meccanismi previste dal T.U. sull'immigrazione. La cosiddetta "sanatoria" del 2003 (a seguito della legge 189/02) di circa 700.000 stranieri, e l'ampliamento delle quote d'ingresso a seguito dei decreto flussi del 2006 di quanti hanno presentato regolare domanda per ottenere il permesso di soggiorno ma non sono rientrati nelle precedenti quote previste, sono solo alcuni esempi di un sistema d'ingresso in cui i meccanismi risultano essere troppo rigidi e inefficaci.

In tale contesto, vi sono dei settori produttivi che, più di altri, sembrano essere il naturale sbocco lavorativo per la manodopera immigrata. I lavori stagionali in agricoltura vengono svolti con l'apporto determinante degli stranieri, ciò avviene anche in edilizia, nel settore turistico e in alcuni comparti dell'industria, settori divenuti poco attrattivi per i lavoratori locali. Questi comparti raccolgono circa un terzo delle assunzioni annuali, mentre un altro terzo è d'appannaggio del lavoro di

cura o della collaborazione domestica. La presenza di donne straniere in questo settore è estremamente diffusa in tutta la penisola con una forte concentrazione nei grandi poli urbani (Roma e Milano in primis), e senza di loro l'intero sistema del welfare riguardo all'assistenza di anziani, bambini e malati entrerebbe probabilmente in crisi.

È, peraltro, interessante notare come a differenza di quanto avviene in altri paesi europei, il fabbisogno di lavoratori immigrati si riferisce in modo specifico alle attività e agli impieghi di bassa qualifica. Ciò, probabilmente, è dovuto anche al fatto che negli anni Novanta non è stata la qualità a caratterizzare l'evoluzione del sistema produttivo italiano e che neppure gli autoctoni che hanno conseguito alte specializzazioni sono poi riusciti a trovare opportunità lavorative qualificate³.

Sesso, età, istruzione

Gli occupati stranieri in Italia risultano essere prevalentemente maschi (63,2%) e di età compresa tra i 30 ed i 40 anni (71,0% appartengono alle classi di età 25-34 e 35-44, in proporzioni pressoché uguali, e solo il 3,0% ha più di 55 anni). Per quanto riguarda il livello di istruzione, essi dispongono per oltre la metà dei casi di una laurea (11,6%) oppure di un diploma (38,6%) e per circa un terzo (34,8%) hanno condotto studi secondari inferiori.

La distribuzione territoriale dei lavoratori immigrati rispecchia la tipica dualità del mercato del lavoro italiano, evidenziando una forte concentrazione - intorno all'85-90% - nelle Regioni del Centro-Nord. Considerando più nel dettaglio la ripartizione territoriale, spicca la più forte prevalenza di occupati maschi rispetto alle femmine al Nord (66% contro 34% rispettivamente) e, al contrario, il recupero delle lavoratrici al Sud (56% contro 44%). Oltre a questo, relativamente al titolo di studio, i lavoratori diplomati al Nord sono in proporzione maggiore che altrove; in termini più significativi, le percentuali di occupati con livello di istruzione minore sono molto più elevate al Sud (43,3% in possesso di licenza media, 25,7% con licenza elementare oppure senza titoli).

³ De Marco M., Pittau F., *Indice di inserimento lavorativo*, in Cnel, *Indici di integrazione degli immigrati in Italia*, IV Rapporto, marzo 2006.

Macro-settori economici

In termini di macro-settori economici di occupazione, i dati della “Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro” ISTAT del IV trimestre 2006 evidenziano come il settore dei servizi occupi il 55% degli stranieri in Italia, il settore industriale il 41% (24% per l’industria in senso stretto e 17,6% per le costruzioni), mentre l’agricoltura solo il 4%. Tale distinzione tra settori economici assume incidenze ancora diverse nelle tre ripartizioni geografiche del Paese. Ad esempio, mentre l’agricoltura interessa al Nord e al Centro solo il 3-4% degli occupati stranieri, nel Mezzogiorno coinvolge il 13% di questi. Discorso analogo per l’industria, poco ricettiva al Sud lo è sempre più nel passaggio dal Centro al Nord.

Tipo di professione e modalità di lavoro

Più del 60% degli occupati stranieri sono artigiani, operai ed agricoltori oppure esercita una professione definibile come “personale non qualificato”. Un ulteriore 30% svolge una lavoro da “addetto alla vendita ed ai servizi personali” o “addetti agli impianti”. Al restante 10% sono attribuibili posizioni professionali di livello superiore comprese tra quella degli impiegati, dirigenti ed imprenditori.

Riguardo alla posizione professionale, un po’ meno di tre quarti di tutti gli occupati stranieri sarebbero dipendenti permanenti; la parte restata si ripartirebbe tra dipendenti con contratti a termine (11,3%) e soprattutto lavoratori indipendenti (15,4%). Il 54% del totale dei lavoratori si concentrerebbe in una tipologia di orario di lavoro a tempo pieno ed al Nord, dove è maggiormente esercitata l’attività industriale. Il part-time è nel complesso solo marginalmente sfruttato, e comunque molto di più al Nord (9,9% del totale degli occupati stranieri) rispetto al Centro (5,3%) ed al Sud (2,0%).

La segmentazione del mercato del lavoro

Un elemento comune a tutti i modelli di inserimento che vedremo più avanti è, come sottolineato da numerosi autori,⁴ la crescente segmentazione del mercato del lavoro su base etnica o nazionale (alcuni autori usano il termine “eticizzazione”⁵ o stratificazione razziale del mercato del lavoro). Analizzando la distribuzione dei lavoratori stranieri per settori⁶, si osserva una maggiore concentrazione in alcuni comparti come quello dell’edilizia, del commercio e del lavoro domestico. Mentre la loro presenza è più ridotta nei settori lavorativi più appetibili ai lavoratori autoctoni. Questa suddivisione, che tenderebbe a sostenere le tesi di una immigrazione complementare⁷, dal punto vista lavorativo, a quella autoctona dipende da diversi fattori tra cui la composizione della domanda e dell’offerta. Inoltre, non risulta indifferente l’incidenza dei network su base nazionale o etnica che, sebbene efficaci nell’aiutare i lavoratori in cerca di occupazione, possono allo stesso tempo alimentare i processi di segmentazione confinando i lavoratori stranieri a quei ambiti del mercato del lavoro “controllati” dalla comunità di riferimento⁸. Le caratteristiche del mercato del lavoro e la sua, ormai, forte “eticizzazione”, le enormi difficoltà degli stranieri a vedersi riconosciuto il proprio titolo di studio e le proprie competenze professionali, la mancanza di canali di accesso a segmenti del mercato maggiormente qualificati e retribuiti, contribuiscono fortemente a relegare i lavoratori stranieri nelle fasce più basse del mercato del lavoro.

In sintesi, la presenza di lavoratori stranieri è cresciuta essenzialmente nei settori dove per inserirsi ai livelli più bassi, non bisogna possedere particolari qualifiche. Settori, peraltro, che non portano a particolari qualifiche e riconoscimenti.

⁴ Morrone A., Pugliese E., Sgritta G., *Gli immigrati nella provincia di Roma. Rapporto 2005*, Franco Angeli, 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; 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

⁵ 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.

⁶ Morrone A., Pugliese E., Sgritta G. *op. cit.*

⁷ Venturini A., Zanfrini L., Frey L., Guarini R. e Natale M., 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

⁸ Lodigiani R. et al., *op. cit.*, Zanfrini L., *op. cit.*

In questo modo si viene a creare una vera e propria segmentazione del mercato occupazionale, per cui i lavoratori stranieri immigrati in Italia si trovano a svolgere soprattutto determinate attività poco qualificate, in settori ben determinati, e vengono di fatto esclusi da una fetta del mercato del lavoro riservata esclusivamente agli italiani. I lavoratori stranieri non possono entrare in competizione con i lavoratori italiani, ma più che altro li sostituiscono in quei settori nei quali le generazioni più giovani non sono più interessate a lavorare. Gli immigrati, inoltre, sono impiegati in attività poco qualificate, spesso sottodimensionate rispetto al titolo di studio, con una evidente disparità in termini di retribuzione, possibilità di avanzamento, eccetera. In definitiva, si può parlare di segregazione occupazionale verticale.

Infine, una breve considerazione sulla presenza straniera nella Pubblica Amministrazione. Nella fattispecie di questo settore si può parlare di una vera e propria discriminazione di tipo istituzionale, poiché la normativa stabilisce che per partecipare ai concorsi pubblici bisogna avere la cittadinanza italiana. In questo modo sono di fatto esclusi tutti gli immigrati che vorrebbero svolgere la loro attività nell'alveo della Pubblica Amministrazione (come ad esempio gli infermieri).

Gli stranieri in somministrazione

La componente straniera è in crescita anche tra i lavoratori interinali. Nel 2006 il numero di lavoratori interinali assicurati presso l'INAIL⁹ è stato pari a 508.328, di questi ben 103.281 erano immigrati. In termini percentuali la componente di lavoratori stranieri è passata dal 18,6% del 2005 al 20,3% del 2006. Se guardiamo alla composizione per genere, il lavoro interinale interessa soprattutto gli uomini, che rappresentano il 63,8% del totale. Tuttavia, va segnalato che se consideriamo separatamente gli stranieri comunitari, tra questi ultimi la componente femminile sale al 56,8%; tra gli stranieri non comunitari, invece, la percentuale della componente femminile scende al di sotto della media complessiva, attestandosi al 34% circa.

L'impiego di lavoratori interinali stranieri riguarda in particolare il settore industriale (25,9%), ciò spiega anche la maggior incidenza della quota maschile. Valori molto elevati rispetto al totale si riscontrano nell'industria conciaria (43,2%) e del legno (38,9%), nell'industria dei metalli (33,4%), nel comparto della gomma (30,2%) e nell'industria di trasformazione (28,2%). Valori compresi tra il 25% e il 20% interessano l'industria alimentare, l'industria meccanica, il comparto estrattivo e quello tessile. Molto significativa la percentuale di interinali stranieri inseriti nel comparto delle costruzioni (25,3%).

Nei Servizi l'utilizzo di lavoratori interinali immigrati è meno diffuso (13,3%) se confrontato con l'industria. La quota più rilevante riguarda il comparto della sanità e dell'assistenza sociale (28,9%) e il comparto alberghiero e della ristorazione (21,7%). L'inserimento settoriale dei lavoratori stranieri mostra, peraltro, che l'impiego dei lavoratori immigrati nel segmento della somministrazione è indirizzato soprattutto a profili professionali più specializzati.

Infine, la distribuzione territoriale riflette il prevalente impiego di lavoratori interinali stranieri nell'industria. Infatti, le aree del Paese nelle quali è maggiore la componente straniera tra gli interinali sono il Nord-est e il Nord-Ovest: in particolar modo le regioni del Trentino Alto Adige (40% circa), del Veneto (31% circa) e del Friuli Venezia Giulia (30,8%); seguono la Lombardia (22,5%) e l'Emilia Romagna (23% circa). Al Centro, invece, l'unica regione a più alta concentrazione di lavoratori interinali stranieri è costituita dalle Marche (25,8%).

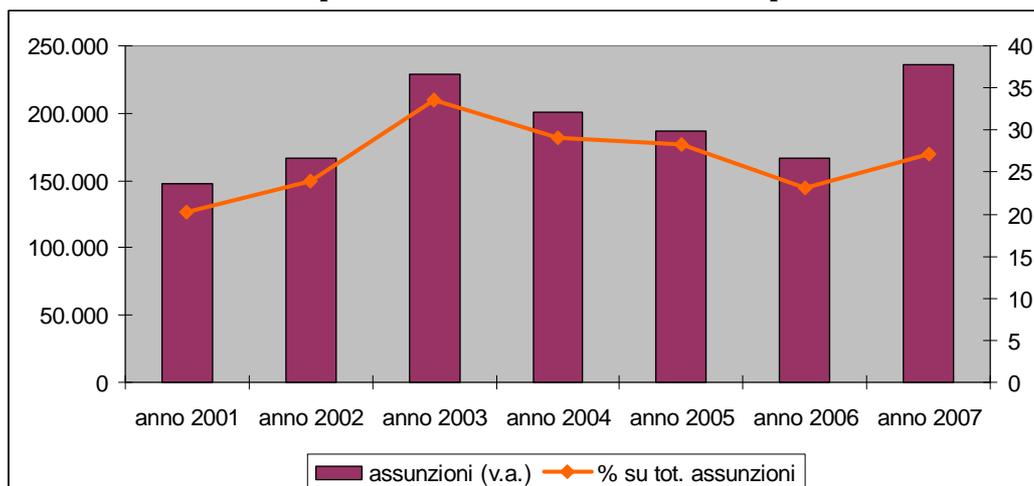
⁹ Osservatorio Ebitemp, 2007, *Il lavoro interinale negli archivi Inail. Un aggiornamento del quadro statistico*

1.2.2 La stima dell'ingresso dei lavoratori stranieri nel mercato del lavoro italiano

Le difficoltà di reperimento di manodopera sono state spesso collegate alla diversa entità della richiesta di lavoratori di origine non comunitaria, intesa come leva da attivare per affrontare e risolvere possibili tensioni sul mercato del lavoro a livello locale o situazioni riconducibili a motivazioni di ordine diverso (picchi produttivi, professioni poco "appetibili", ecc.).

Dopo un triennio durante il quale la domanda di personale immigrato è sembrata in rallentamento, le previsioni di assunzione riferite a questa componente del mercato del lavoro tornano a crescere in misura consistente. Il rapporto Excelsior 2007 sui fabbisogni professionali e formativi delle imprese italiane nell'industria e nei servizi, infatti, evidenzia come le imprese segnalano un fabbisogno che varia da un minimo di 160.000 unità (+51,3% rispetto al 2006) a un'ipotesi massima di quasi 228.000 unità (+40,2% rispetto all'anno precedente). Si tratta di un incremento rilevante non solo in termini assoluti ma anche relativi, posto che le assunzioni previste di lavoratori immigrati potrebbero rappresentare nel 2007 fino al 27,2% delle entrate complessive (erano pari al 23,3% nel 2006 e al 28,2% nel 2005).

Figura 3
Dinamica delle assunzioni di lavoratori immigrati alle dipendenze e loro incidenza percentuale sulle assunzioni complessive



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2007

Il fabbisogno occupazionale ed il fabbisogno di manodopera straniera

I dati Excelsior confermano ancora una volta il carattere strutturale del lavoro immigrato, con una incidenza sul totale delle assunzioni programmate superiore anche alla corrispondente incidenza della manodopera immigrata sulla popolazione attiva. In particolare, la quota di imprese che prevedono assunzioni di personale immigrato nel 2007 è pari al 25,3% di quelle che assumono (superiore sia al 18,1% del 2006, sia al 24,1% del 2005) e, quindi, al 6,5% di tutte le imprese con almeno un dipendente. Per quanto riguarda la composizione settoriale, il dato sale al 30,8% nelle costruzioni ed è pari al 28,7% nell'industria, mentre risulta inferiore alla media nei servizi (21,8%). Si tratta, dunque, di dati coerenti con il ruolo che l'Italia ha assunto nello scenario migratorio internazionale, trasformandosi nel giro di pochi anni in uno dei principali paesi importatori di manodopera ma che lasciano aperte tutta una serie di questioni che attengono alla dimensione "qualitativa" più che a quella "quantitativa" del fenomeno e che trovano negli orientamenti della domanda di lavoro una delle variabili strategiche.

I settori dove si concentra il maggior numero di assunzioni di non comunitari, sia che si consideri la stima di minima o quella di massima, sono dunque le Costruzioni e l'Industria in senso stretto (in particolare quella della Gomma e delle Materie plastiche e quelle metalmeccaniche). Per quanto riguarda i Servizi, come abbiamo visto, il dato è leggermente più basso e la richiesta più forte si concentra nel settore alberghiero e in quello sanitario.

Alcune considerazioni si possono fare anche in base alla classe dimensionale delle imprese che assumono. Nel caso delle unità produttive di piccolissime dimensioni (meno di 10 dipendenti), la stima di minima è alquanto simile a quella di massima, circostanza indicativa del carattere strutturale che l'immigrazione ha assunto per questa componente del tessuto imprenditoriale italiano, per la quale vi è ragione di ritenere che il ricorso al lavoro immigrato rappresenti, in alcuni casi, una strategia per contenere i costi di produzione o, in altri casi, una modalità per superare le difficoltà di reclutamento di talune figure professionali, attratte dalle aziende di maggiori dimensioni. Nel caso di queste ultime, invece, e in particolare delle imprese con almeno 250 dipendenti, la stima di massima è pari a circa tre volte quella di minima, indicativa di un approccio tendenzialmente più "universalistico" nella gestione delle risorse umane, laddove l'utilizzo di manodopera d'origine straniera non è escluso in linea di principio ma non rappresenta neppure una componente determinante delle strategie occupazionali, tenuto conto che il livello di strutturazione organizzativa impedisce un utilizzo "disinvolto" delle risorse umane e che le difficoltà di reclutamento sono indubbiamente meno avvertite.

Tabella 2
Assunzioni previste dalle imprese per il 2007 di personale immigrato per settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale

| | Totale assunzioni di personale immigrato 2007* | | | | di cui su valore minimo: (valori %) | | |
|---|--|----------------------|----------------|----------------------|-------------------------------------|----------------|----------------------------|
| | Minimo (v.a.) | % su tot. assunzioni | Massimo (v.a.) | % su tot. assunzioni | con necessità formazione | fino a 29 anni | senza esperienza specifica |
| TOTALE | 159.600 | 19,0 | 227.570 | 27,1 | 75,7 | 32,7 | 50,2 |
| INDUSTRIA | 74.860 | 22,7 | 93.370 | 28,4 | 77,9 | 34,1 | 46,1 |
| <i>Industria in senso stretto</i> | 43.690 | 21,2 | 55.410 | 26,9 | 83,7 | 37,0 | 51,9 |
| Estrazione di minerali | 460 | 18,7 | 560 | 22,7 | 63,9 | 29,1 | 55,4 |
| Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco | 4.920 | 19,4 | 5.950 | 23,4 | 75,8 | 40,2 | 61,7 |
| Industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature | 5.680 | 22,5 | 6.620 | 26,2 | 77,4 | 33,6 | 44,1 |
| Industrie del legno e del mobile | 4.010 | 25,6 | 4.740 | 30,3 | 87,7 | 36,5 | 48,9 |
| Industrie della carta, della stampa ed editoria | 1.310 | 16,4 | 1.510 | 18,9 | 88,2 | 52,7 | 61,3 |
| Industrie chimiche e petrolifere | 1.080 | 11,2 | 1.630 | 17,0 | 84,1 | 36,0 | 61,5 |
| - di cui: <i>Industria farmaceutica</i> | 220 | 7,8 | 490 | 17,3 | 95,0 | 56,6 | 51,6 |
| Industrie della gomma e delle materie plastiche | 2.230 | 23,8 | 3.050 | 32,6 | 85,9 | 32,8 | 67,6 |
| Industrie dei minerali non metalliferi | 2.060 | 21,5 | 2.360 | 24,6 | 82,6 | 35,6 | 57,8 |
| Industrie dei metalli | 11.580 | 28,1 | 14.150 | 34,3 | 85,8 | 34,0 | 46,1 |
| Industrie meccaniche e dei mezzi di trasporto | 6.350 | 18,3 | 8.870 | 25,6 | 88,1 | 42,4 | 42,6 |
| - di cui: <i>Industria aeronautica</i> | 60 | 3,7 | 80 | 5,0 | 98,4 | 37,7 | 19,7 |
| - di cui: <i>Fabbricazione autoveicoli e altri mezzi di trasporto</i> | 1.890 | 19,6 | 2.850 | 29,5 | 90,5 | 58,1 | 44,6 |
| Industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali | 2.920 | 15,7 | 4.420 | 23,8 | 93,3 | 37,6 | 65,0 |
| - di cui: <i>Componenti e apparecchiature elettroniche</i> | 430 | 12,5 | 630 | 18,6 | 94,6 | 57,6 | 64,2 |
| Ind. beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere | 760 | 21,8 | 930 | 26,7 | 60,8 | 32,0 | 76,9 |
| Produzione e distribuzione di energia, gas e acqua | 340 | 11,5 | 630 | 21,1 | 78,2 | 44,2 | 70,3 |
| Costruzioni | 31.170 | 25,4 | 37.960 | 30,9 | 69,7 | 30,1 | 38,0 |
| SERVIZI | 84.740 | 16,6 | 134.210 | 26,3 | 73,7 | 31,4 | 53,8 |
| Commercio al dettaglio | 6.230 | 8,2 | 9.850 | 12,9 | 80,0 | 46,0 | 61,9 |
| Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli | 2.740 | 16,0 | 3.090 | 18,1 | 83,1 | 54,8 | 65,4 |
| Commercio all'ingrosso | 4.450 | 12,6 | 6.100 | 17,3 | 61,8 | 29,5 | 46,5 |
| Alberghi, ristoranti e servizi turistici | 26.090 | 24,7 | 36.990 | 35,0 | 64,9 | 37,3 | 49,8 |
| - di cui: <i>Alberghi e servizi turistici</i> | 9.260 | 25,1 | 13.060 | 35,3 | 57,0 | 27,9 | 42,7 |
| Trasporti e attività postali | 9.740 | 18,5 | 15.290 | 29,0 | 69,5 | 19,4 | 46,6 |
| - di cui: <i>Trasporto-movimentazione merci e logistica</i> | 8.290 | 24,1 | 12.620 | 36,7 | 70,3 | 19,0 | 45,9 |
| Informatica e telecomunicazioni | 1.930 | 8,6 | 2.510 | 11,2 | 80,7 | 46,7 | 43,4 |
| Servizi avanzati alle imprese | 4.080 | 11,2 | 5.740 | 15,8 | 79,0 | 25,6 | 64,6 |
| Credito, assicurazioni e servizi finanziari | 1.130 | 4,6 | 1.830 | 7,5 | 73,0 | 37,1 | 54,9 |
| Servizi operativi alle imprese e alle persone | 13.170 | 25,2 | 27.110 | 51,8 | 85,5 | 20,3 | 69,8 |
| Istruzione e servizi formativi privati | 870 | 11,3 | 1.070 | 14,0 | 60,1 | 9,1 | 32,3 |
| Sanità e servizi sanitari privati | 7.110 | 20,4 | 14.890 | 42,8 | 86,1 | 11,3 | 35,2 |
| Altri servizi alle persone | 6.270 | 18,3 | 8.700 | 25,4 | 70,0 | 46,1 | 58,0 |
| - di cui: <i>Attività radiotelevisive e dello spettacolo</i> | 780 | 14,0 | 910 | 16,5 | 45,8 | 28,4 | 57,7 |
| Studi professionali | 950 | 8,4 | 1.040 | 9,2 | 91,7 | 49,6 | 36,1 |
| RIPARTIZIONE TERRITORIALE | | | | | | | |
| Nord Ovest | 44.810 | 19,0 | 65.000 | 27,5 | 79,0 | 31,0 | 53,8 |
| Nord Est | 46.240 | 22,5 | 68.080 | 33,2 | 75,8 | 30,8 | 50,5 |
| Centro | 37.030 | 21,3 | 51.890 | 29,9 | 74,7 | 33,7 | 50,8 |
| Sud e Isole | 31.520 | 14,0 | 42.610 | 19,0 | 72,0 | 36,5 | 43,9 |
| CLASSE DIMENSIONALE | | | | | | | |
| 1-9 dipendenti | 77.720 | 22,0 | 86.730 | 24,6 | 72,8 | 39,9 | 48,6 |
| 10-49 dipendenti | 38.930 | 23,2 | 48.890 | 29,1 | 70,8 | 27,7 | 44,4 |
| 50-249 dipendenti | 22.910 | 17,9 | 39.880 | 31,2 | 79,9 | 20,6 | 55,8 |
| 250-499 dipendenti | 5.920 | 13,0 | 13.760 | 30,2 | 86,7 | 26,5 | 60,0 |
| 500 dipendenti e oltre | 14.120 | 9,7 | 38.330 | 26,5 | 93,9 | 28,8 | 62,0 |

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2007

I profili professionali richiesti

L'esame dei singoli profili professionali riferiti alle assunzioni di personale non comunitario (tabella 3) ci consente di leggere con più chiarezza gli orientamenti della domanda nei confronti del lavoro immigrato.

In primo luogo è possibile constatare che la propensione ad assumere personale non comunitario aumenta a mano a mano che dai profili di livello più elevato (a partire da quello dirigenziale, dove ci troviamo di fronte a una risicata incidenza del 3,6%) si passa a quelli esecutivi, per raggiungere i valori massimi nell'ultimo gruppo professionale, quello del personale non qualificato, dove quelle di stranieri rappresentano quasi un'assunzione su due (teniamo conto, però, che stiamo parlando della stima di massima, che peraltro sembra la più idonea a fare luce sugli orientamenti culturali dei datori di lavoro, a prescindere dal numero di assunzioni di stranieri che poi verranno effettivamente realizzate).

Vale tuttavia evidenziare che, rispetto all'anno precedente, l'incidenza delle assunzioni di stranieri è rimasta pressoché invariata solo in corrispondenza del personale non qualificato ma si è invece significativamente ridotta in quasi tutti gli altri gruppi (tenuto conto che, nel complesso, l'incidenza delle assunzioni di personale straniero ha perso circa cinque punti percentuali), passando dal 5,9% al 3,6% per le qualifiche dirigenziali; dal 9,3% al 6,4% per le professioni intellettuali e altamente specializzate; dal 13,4% all'8,4% per quelle tecniche; dal 12,2% al 7,6% per le professioni esecutive relative all'amministrazione e gestione; dal 30,6% al 22,8% per quelle relative alle vendite e ai servizi alle famiglie; dal 32% al 24,6% per gli operai specializzati; dal 31,9% al 25,3% per i conduttori di impianti. Come risultato di questa redistribuzione, le assunzioni di personale non qualificato, che lo scorso anno rappresentavano il 27% delle assunzioni totali di stranieri, nell'ultima rilevazione arrivano a coprire il 31% del valore massimo di assunzioni stimato (e addirittura il 41%, se si considera solo il terziario).

Tabella 3
Assunzioni di personale non comunitario previste dalle imprese per il 2006
per grandi gruppi professionali e professioni più richieste¹ per ciascun
gruppo.

| Professioni | Assunzioni 2006 | % assunzioni sul totale | di cui (% assunzioni extracomunitari) | | |
|--|-----------------|-------------------------|---------------------------------------|----------------------------|--------------------------|
| | | | imprese meno 50 dipendenti | senza esperienza specifica | di difficile reperimento |
| Dirigenti e direttori | 60 | 3,6 | 15,8 | 73,7 | 29,8 |
| Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione | 1.850 | 6,4 | 61,3 | 36,6 | 3,2 |
| Professioni tecniche | 6.710 | 8,4 | 40,5 | 53,1 | 6,6 |
| <i>Infermieri professionali</i> | 2.700 | 61,9 | 11,0 | 85,7 | 0,8 |
| Professioni esecutive relative all'amministr. e gestione | 4.940 | 7,6 | 55,5 | 20,6 | 16,5 |
| <i>Addetti alla reception, alle informazioni e al call center</i> | 1.140 | 9,0 | 41,0 | 27,7 | 7,3 |
| <i>Impiegati addetti alla gestione del magazzino</i> | 1.000 | 17,6 | 48,4 | 18,3 | 6,9 |
| Professioni relative alle vendite e ai serv. per le famiglie | 39.110 | 22,8 | 47,5 | 32,4 | 7,8 |
| <i>Camerieri, baristi, operatori di mensa e assimilati</i> | 15.880 | 31,4 | 60,7 | 28,1 | 7,8 |
| <i>Addetti alle vendite, commessi e cassieri di negozio</i> | 9.960 | 14,1 | 32,8 | 17,6 | 9,8 |
| <i>Assistenti socio-sanitari presso istituzioni</i> | 6.700 | 49,9 | 12,1 | 47,8 | 1,4 |
| <i>Cuochi e affini</i> | 3.230 | 19,6 | 80,7 | 51,9 | 11,4 |
| <i>Parrucchieri, barbieri, estetiste e affini</i> | 1.980 | 18,6 | 100,0 | 60,0 | 11,2 |
| Operai specializzati | 34.390 | 24,6 | 78,4 | 50,3 | 8,0 |
| <i>Addetti all'edilizia: muratori</i> | 7.800 | 25,5 | 90,2 | 50,9 | 11,6 |
| <i>Carpentieri in metallo</i> | 2.480 | 31,5 | 76,8 | 40,1 | 3,5 |
| <i>Installatori di tubazioni e idraulici</i> | 2.200 | 18,3 | 96,1 | 57,5 | 4,5 |
| <i>Addetti alla costruz. e riparaz. utensili e prodotti metallici</i> | 1.650 | 26,2 | 66,0 | 50,9 | 4,2 |
| <i>Meccanici e riparatori di macchinari agricoli o industriali</i> | 1.650 | 23,9 | 71,2 | 52,3 | 9,3 |
| <i>Falegnami, ebanisti e costruttori mobili e altri art. in legno</i> | 1.580 | 27,0 | 91,8 | 71,9 | 6,5 |
| <i>Installatori impianti elettrici e elettricisti</i> | 1.420 | 12,7 | 80,4 | 27,5 | 4,4 |
| <i>Carpentieri in legno e affini</i> | 1.160 | 18,9 | 58,4 | 51,9 | 10,9 |
| Conduttori di impianti, operatori di macchinari fissi e mobili, operai di montaggio industriale | 24.650 | 25,3 | 56,0 | 33,5 | 4,3 |
| <i>Conducenti di autocarri pesanti e camion</i> | 5.980 | 23,4 | 75,0 | 27,3 | 2,3 |
| <i>Addetti alle macchine utensili: metalli</i> | 2.580 | 29,5 | 24,8 | 32,1 | 1,6 |
| <i>Assemblatori di macchinari meccanici</i> | 2.160 | 36,1 | 23,9 | 35,6 | 3,0 |
| <i>Addetti alle linee, macchine e assemblatori (nac)</i> | 1.970 | 32,5 | 60,3 | 18,2 | 5,7 |
| <i>Addetti alle macchine per la lavorazione di prodotti in plastica</i> | 1.410 | 42,0 | 40,2 | 32,4 | 4,7 |
| <i>Conduttori di macchine per movimento terra e affini</i> | 1.390 | 24,1 | 86,4 | 67,4 | 6,6 |
| Personale non qualificato | 50.620 | 45,4 | 33,8 | 24,4 | 6,9 |
| <i>Addetti alle pulizie</i> | 26.270 | 65,3 | 19,2 | 23,2 | 3,5 |
| <i>Addetti al carico / scarico delle merci</i> | 11.320 | 39,5 | 28,1 | 25,1 | 6,8 |
| <i>Manovali nel settore delle costruzioni edili</i> | 4.890 | 36,1 | 85,5 | 31,3 | 16,4 |
| <i>Manovali industriali e addetti all'assemblaggio elementare</i> | 1.800 | 27,5 | 54,2 | 30,2 | 9,0 |
| <i>Addetti alle pulizie negli alberghi ed altri esercizi</i> | 1.510 | 38,0 | 92,3 | 27,2 | 24,3 |
| <i>Netturbin</i> | 1.410 | 40,2 | 3,7 | 7,9 | 0,9 |
| <i>Addetti all'imballaggio</i> | 1.020 | 29,7 | 59,8 | 24,5 | 18,8 |
| Totale | 162.330 | 23,3 | 51,2 | 34,4 | 7,2 |

(1) Professioni con almeno 1.000 assunzioni previste all'interno dei grandi gruppi professionali della classificazione ISCO

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2006

Manodopera immigrata qualificata

Comunque, l'immagine dell'immigrato occupato in lavori privi di alcuna qualificazione si presenta fuorviante, basti pensare che, nell'ambito del comparto industriale, addirittura l'80% delle assunzioni programmate riguardano operai specializzati e conduttori di impianti e macchinari, in circa la metà dei casi (mediamente) soggette al requisito dell'esperienza nello stesso o in altro settore. Come si è sopra accennato, si tratta di una domanda che, fatta salva la possibilità di essere soddisfatta grazie a percorsi di mobilità interaziendale, reclama politiche di programmazione degli ingressi decisamente ricentrate sugli aspetti "qualitativi" e non solo meramente quantitativi dei contingenti da ammettere (tenuto conto, in particolare, che la formazione prevista è in questi casi quasi sempre unicamente in affiancamento). Risulta dunque pienamente confermata l'ipotesi secondo la quale, una volta escluse le professioni socio-assistenziali, industria e terziario registrano l'egemonia di due differenti modelli di utilizzo del lavoro immigrato: nel primo caso la domanda è concentrata sulle professionalità di tipo "operaio"; nel secondo equamente suddivisa tra le professioni di servizio alle persone (in particolare di tipo assistenziale, oltre che nel campo delle vendite e della ristorazione) e quelle prive di qualificazione (in particolare mansioni di pulizia e affini).

Molte delle professioni di impiego dei lavoratori immigrati implicano tuttavia una loro dequalificazione, attestata in primo luogo dalla difficoltà per costoro di mettere a frutto i propri capitali formativi.

Le ragioni sono molteplici e riguardano non solo la presenza di pregiudizi e discriminazioni nei loro confronti ma anche: la competenza linguistica, la scarsa coerenza tra le credenziali formative e i posti di lavoro in corrispondenza dei quali si concentra la domanda di lavoro immigrato, oltre che la difficile trasferibilità dei titoli di studio in contesti nazionali diversi, non solo per ragioni formali, ma anche sostanziali.

CAPITOLO 2

Agenzie del lavoro e reclutamento all'estero: il caso di Obiettivo Lavoro

Premessa

In seguito all'introduzione della nuova normativa sul lavoro (L.30/2003), il campo d'azione delle agenzie per il lavoro si è ampliato notevolmente, sia in relazione alla tipologia di attività di competenza, che rispetto agli specifici target di mercato interessati. In modo particolare, le modifiche avvenute in ambito normativo hanno aperto nuove opportunità di sviluppo e di crescita alle agenzie fornitrici, che a tal fine possono puntare sulla diversificazione dei servizi offerti alla propria clientela (imprese utilizzatrici e lavoratori). Infatti, il superamento dell'obbligo dell'esclusività dell'oggetto sociale, reso possibile dalla riforma del 2003, ha permesso alle agenzie di offrire al cliente una pluralità di servizi che vanno dalla somministrazione a tempo determinato allo *staff leasing* (in tutti i settori consentiti), dalla selezione e reclutamento all'intermediazione, fino all'*outplacement*¹⁰.

In questo nuovo scenario, le agenzie costituiscono sempre più dei soggetti polifunzionali in grado di rispondere alle diversificate esigenze delle aziende e di supportare i lavoratori ad ogni *step* dell'inserimento lavorativo. Inoltre, va aggiunto che il mercato del lavoro in somministrazione presenta una serie di caratteristiche che ne favoriscono l'attivazione di processi di internazionalizzazione, poiché i servizi al personale rispondono a bisogni omogenei delle imprese utilizzatrici, che non mutano al variare del contesto territoriale di riferimento¹¹. Di conseguenza, la scelta del grado di internazionalizzazione rappresenta un'ulteriore possibilità di differenziazione per le agenzie, che possono muoversi sui mercati internazionali sia per offrire le proprie attività di servizio e consulenza alle imprese locali, che per il reclutamento di figure professionali carenti sul mercato del lavoro italiano. La maggior parte delle agenzie attive sul territorio nazionale ha attuato con gradi diversi "strategie di esplorazione" dei mercati esteri, indirizzate prevalentemente alla sperimentazione di attività di reclutamento e selezione dei profili professionali

¹⁰ Consiglio S., Moschera L., 2005, *Le Agenzie per il lavoro. Comportamenti strategici, assetti organizzativi e dinamiche evolutive*, Ebitemp, p. 101.

¹¹ *Ibidem*, *op. cit.*, p. 112.

maggiormente richiesti dalle imprese italiane. Con questa finalità, diverse agenzie, sia grandi multinazionali che italiane, hanno iniziato ad investire nell'Europa dell'Est, in Ucraina, Russia e America Latina, con l'apertura di uffici di rappresentanza e filiali¹², allo scopo di reclutare figure professionali difficilmente reperibili nel nostro mercato; pertanto, sembrerebbe che nei contesti internazionali le filiali estere delle agenzie italiane funzionino più come canale di reclutamento di lavoratori, che come strategia per entrare in nuovi mercati¹³. Sebbene, secondo alcune valutazioni, sul fronte delle strategie di internazionalizzazione le agenzie italiane evidenzino ancora una scarsissima propensione ad affacciarsi su mercati diversi da quello nazionale¹⁴; va evidenziato che alcune Agenzie per il lavoro si sono conquistate un ruolo di primo piano nel reclutamento di determinate qualifiche professionali, costituendo, sempre più, un canale di ingresso privilegiato per i lavoratori immigrati in possesso di tali qualifiche.

Attraverso strategie di internazionalizzazione e modelli di azione tesi a reclutare direttamente sui mercati esteri lavoratori con profili professionali richiesti dal mercato del lavoro italiano, come emerso anche da alcuni primi lavori¹⁵, si sono così create alcune premesse per innestare processi virtuosi e contrastare i rischi, sempre più difficili da governare, di ingressi clandestini di lavoratori stranieri. Le difficoltà legate alle barriere linguistiche, i vincoli normativi e le lungaggini burocratiche rendono, infatti, sempre più difficile l'ingresso regolare nel nostro Paese e nel mercato del lavoro.

¹² Ires, 2006, (Altieri G., Oteri C., Pedaci M.), *Dal lavoro interinale alla somministrazione di lavoro: primo monitoraggio su cosa cambia per le agenzie per il lavoro e per le imprese utilizzatrici*, Ebitemp Osservatorio Centro studi.

¹³ Consiglio S., Moschera L., 2005, op. cit., p. 112-113.

¹⁴ Questa indagine (cfr. Consiglio S., Moschera L., 2005, op. cit.) registra nel 2005 l'attivazione di vere e proprie strategie di internazionalizzazione da parte soltanto della Società Quanta e di Obiettivo Lavoro. La prima già nel 2001 era entrata nel mercato svizzero, attraverso Quanta Ressources Humaines S.A., fornendo tutti i servizi già proposti in Italia. La stessa agenzia attraverso la Quanta Resurse Umane in Romania, offre i servizi dell'agenzia al sistema industriale romeno; in particolare, alle imprese italiane che hanno delocalizzato in Romania e a quelle che, dall'Italia, ricercano profili professionali difficilmente reperibili sul nostro mercato del lavoro. Altrettanto viene segnalata l'attività di Obiettivo Lavoro sul territorio romeno con l'apertura di due società costituite e controllate con relativa autorizzazione dal Ministero locale ad operare nella R&S per l'estero e per il mercato locale così come per la somministrazione, funzionali al reclutamento di personale infermieristico per le strutture sanitarie italiane. (*Ibidem.*, 2005, op. cit. p. 112).

¹⁵ Ires, 2006, (Altieri G., Galossi E., Mora M.), *Lavoratori non comunitari e lavoro in somministrazione a tempo determinato*, p. 94.

D'altra parte, in questo contesto le attività attivate dalle Agenzie autorizzate, prima ancora di rappresentare un canale di ingresso regolare nel mercato del lavoro italiano, costituiscono una modalità di ingresso regolare nel nostro Paese.

2.1 Il caso di Obiettivo Lavoro: metodologia e strumenti di indagine

E' il caso di Obiettivo Lavoro¹⁶ che, dal 2002, ha attivato un servizio di reclutamento di figure professionali in diversi Paesi, primi fra tutti la Romania e il Perù; che hanno rappresentato due contesti di osservazione privilegiata del fenomeno di indagine, poiché in questi Paesi l'attività di reclutamento è ben strutturata e funziona pienamente già da diversi anni. Come si avrà modo di rilevare in seguito, l'attività di Obiettivo Lavoro in questi Paesi è diretta particolarmente alla selezione e al reclutamento di infermieri professionali e lavoratori edili¹⁷; sebbene le strategie di internazionalizzazione attivate da OL siano orientate anche al reclutamento di altre figure professionali (operai specializzati, addetti alla GDO ecc.).

Altri Paesi interessati dall'attività di Obiettivo Lavoro, almeno con riferimento al 2006¹⁸, sono la Polonia, la Slovacchia, la Moldavia, la Serbia, il Paraguay, la Germania, il Brasile e l'Ucraina. Per questi due ultimi Paesi, è stato predisposto un approfondimento qualitativo di carattere esplorativo, volto ad indagare le modalità organizzative e gestionali del servizio di reclutamento che, in queste realtà, è partito solo da qualche anno; tant'è che i primi lavoratori brasiliani ed ucraini, reclutati da OL, hanno iniziato ad arrivare in Italia soltanto nel corso dell'ultimo anno¹⁹. Di conseguenza, rispetto a queste due realtà-paese, l'interesse cognitivo è indirizzato soprattutto a comprendere le potenzialità espresse da questi contesti come possibili bacini di reclutamento di mano d'opera difficilmente reperibile in Italia (infermieri professionali, operai specializzati e artigiani, macellai della GDO ecc.). Dunque, vista la relativa strutturazione del servizio di reclutamento attivato in queste aree, questi

¹⁶ Obiettivo Lavoro è una delle più grandi società di fornitura in Italia interamente a capitale italiano, che ha nella propria compagine societaria imprese, cooperative e associazioni no profit (cfr. Sbordone F., Castaldi R., 2002, *Affittasi lavoratore*, Franco Angeli, Milano).

¹⁷ In modo particolare, in Perù l'attività di reclutamento riguarda strettamente infermieri professionali, in Romania, invece, oltre agli infermieri sono reclutati anche gli edili.

¹⁸ I dati sono stati estratti dagli archivi informatici di Obiettivo Lavoro e riguardano i lavoratori somministrati reclutati all'estero dall'Agenzia; per un approfondimento si rimanda al cap. 3 (*infra*).

¹⁹ Per una trattazione più approfondita si rimanda al cap. 6 (*infra*).

due contesti rappresentano una sorta di “laboratorio” a partire dal quale è possibile osservare le modalità di pianificazione e organizzazione dell’intero processo di reclutamento ancora *in fieri*.

Difatti, un obiettivo precipuo della presente indagine è quello di valutare i modelli di servizi e assistenza, attivati a favore dell’utenza immigrata nei diversi territori considerati e in relazione alle figure professionali coinvolte, in modo da rilevare le potenziali “buone prassi” costitutive del servizio di reclutamento di specifiche figure professionali. Dunque, ci si interroga sulle potenzialità dell’attività di servizio e accompagnamento fornita dall’Agenzia: e, quindi, se si tratta esclusivamente di servizi di supporto funzionali all’avviamento della singola missione di lavoro, ovvero possono rappresentare anche strumenti positivi per un più generale inserimento socio-lavorativo dei lavoratori stranieri in Italia.

Infatti, la presenza di lavoratori stranieri nel segmento dell’interinale²⁰, a prescindere che siano stati reclutati all’estero, implica una riflessione circa le potenzialità che questo istituto può esplicare non solo in termini di *job placement*, ma in generale come fattore di inserimento regolare dei lavoratori stranieri nel mercato del lavoro e nel contesto italiano *tout court*. A questo proposito, è utile sottolineare il ruolo che le agenzie possono svolgere per favorire l’emersione del lavoro irregolare, ciò è tanto più vero se si tratta di reclutamento all’estero, attraverso il quale è possibile ridurre e ridimensionare l’attività delle organizzazioni illegali che gestiscono, al di fuori di ogni regola, la “tratta” dei lavoratori stranieri.

Dunque, partendo dall’esperienza maturata da Obiettivo Lavoro nel campo, si avrà modo di giungere a delle valutazioni complessive circa la funzionalità del reclutamento all’estero, attraverso l’individuazione dei punti di forza del servizio, in termini di vantaggi offerti ai lavoratori e alle imprese utilizzatrici, ed eventuali aspetti critici, sia legati alla normativa sull’immigrazione che alle lunghe procedure burocratiche, che di fatto “rallentano” l’efficienza delle Agenzie nei tempi di risposta alle imprese.

L’indagine è stata organizzata in due principali attività. In primo luogo, è stata condotta un’analisi secondaria dei dati relativi all’utenza immigrata reclutata all’estero da OL (cfr. cap. 3), utile a ricostruire complessivamente l’universo di indagine. In questa fase sono state elaborate informazioni inerenti a:

²⁰ L’incidenza degli stranieri sul totale dei lavoratori interinali ha raggiunto il 20,3% nel 2006; per approfondimenti si veda: Osservatorio Ebitemp, 2007, *Il lavoro interinale negli archivi Inail. Un aggiornamento del quadro statistico al 2006*.

- le principali caratteristiche socio-anagrafiche dei lavoratori (genere, età, nazionalità, settore di inserimento, durata media dei contratti di somministrazione, ecc.);
- la durata media dei contratti e la localizzazione delle aziende utilizzatrici;
- le assunzioni per settore di inserimento delle imprese utilizzatrici;
- le assunzioni per genere e nazionalità per ciascun settore interessato;
- le cessazioni per genere e nazionalità per ciascun settore considerato.

Dall'analisi incrociata di tutte queste informazioni è stato possibile ricostruire il profilo tipologico dei lavoratori stranieri reclutati nei diversi Paesi, distinti per categoria professionale e settore di inserimento. Inoltre, attraverso l'analisi delle assunzioni e delle cessazioni è stato possibile individuare il *turn over* dei lavoratori nei diversi settori e rispetto alle figure professionali coinvolte.

A partire da questa ricognizione di carattere quantitativo, sono state selezionate alcune realtà-paese (Perù, Romania, Ucraina, Brasile), rispetto alle quali è stata condotta un'indagine diretta di carattere qualitativo, centrata sulle modalità organizzative dell'attività di reclutamento avviata in questi contesti.

L'indagine di campo di carattere qualitativo è stata svolta a diversi livelli e ha interessato soggetti diversi. In particolare, una prima fase, volta all'analisi del caso di Obiettivo Lavoro, è stata effettuata attraverso interviste "in profondità" rivolte a:

- i responsabili e i referenti delle società costituite e controllate da OL, con relativa autorizzazione dal Ministero locale ad operare nella R&S per l'estero e per il mercato locale così come per la somministrazione, nei paesi considerati ai fini dell'indagine;
- i responsabili e i referenti di agenzie partner di OL nei paesi in cui non sono ancora presenti società di OL (questo è avvenuto in particolare per l'Ucraina);
- i responsabili Ufficio esteri di OL in Italia;
- i lavoratori distinti per paese di provenienza (Perù, Romania) e per professionalità (infermieri, lavoratori edili) che sono arrivati in Italia attraverso OL²¹.

²¹ Per raccogliere informazioni riguardo all'attività svolta dalle Agenzie sono stati intervistati, complessivamente, 10 referenti di OL coinvolti a vario titolo nell'attività di reclutamento (responsabili società costituite e controllate da OL all'estero, coordinatori e responsabili ufficio esteri Italia, responsabili e project managers di alcuni settori, responsabili di agenzie di

Gli ambiti di approfondimento hanno riguardato principalmente le modalità di gestione del reclutamento all'estero, in termini di strategie organizzative messe in campo dall'Agenzia e rispetto alla tipologia di servizi erogati al lavoratore straniero nei contesti di partenza e di arrivo.

Tab. 1 – Aspetti approfonditi con responsabili e referenti di Obiettivo Lavoro
Aree problematiche – Interviste in profondità con responsabili agenzie

| |
|---|
| <p>1) Brevi informazioni sulle società costituite e controllate da OL sul territorio</p> <p>2) Reclutamento e selezione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Attività di agenzia svolta sul territorio dalla società • Attività promozionali e canali informativi per avere i primi contatti con l'utenza • Attività di selezione dei lavoratori <p>3) Procedure d'informazione e disbrigo pratiche amministrative:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sostegno alle pratiche burocratiche necessarie per la partenza e misure di supporto e di prima accoglienza in Italia <p>4) Attività di formazione</p> <ul style="list-style-type: none"> • Attività di formazione organizzata dall'agenzia nei contesti di origine e in Italia <p>5) Caratteristiche aziende utilizzatrici e condizioni di lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> • settori di inserimento delle aziende utilizzatrici • principali condizioni di lavoro <p>6) Costruzione di reti e partnership</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rapporti di collaborazione con attori istituzionali (e non) del territorio <p>7) Valutazione complessiva del servizio attivato (match offerta di lavoro straniera e domanda di lavoro italiana) rispetto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • le esigenze e aspettative delle aziende utilizzatrici • le esigenze e aspettative dei lavoratori stranieri |
|---|

collocamento estere che collaborano con OL). Inoltre, sono stati intervistati 7 lavoratori (4 infermieri e 3 lavoratori edili) reclutati all'estero da OL, che hanno espresso il proprio punto di vista riguardo alle modalità di funzionamento del servizio.

Tab. 2 – Aspetti approfonditi con lavoratori in somministrazione reclutati all'estero da Obiettivo Lavoro

| Aree problematiche – Interviste in profondità con i lavoratori reclutati all'estero |
|---|
| 1) Caratteristiche socio-anagrafiche dell'intervistato: (Genere, età, titolo di studio, condizioni famigliari) |
| 2) Condizione occupazionale nel paese di origine |
| 3) L'emigrazione dal paese di origine (anno di arrivo in Italia, motivazioni alla base dell'emigrazione) |
| 4) Evoluzione status di regolarità in Italia (numero rinnovi del permesso di soggiorno, durata prevista dal permesso di soggiorno attuale) |
| 5) Canali informativi attività di Obiettivo Lavoro |
| 6) Il procedimento di selezione effettuato dall'agenzia |
| 7) L'attività di formazione organizzata dall'agenzia nel paese di origine e in Italia |
| 8) Valutazione dell'esperienza formativa svolta |
| 9) Tipo di supporto offerto dall'Agenzia e valutazioni dell'intervistato rispetto a : <ul style="list-style-type: none">• Consulenza/supporto pratiche burocratiche nel paese di origine (riconoscimento titolo di studio, eventuale iscrizione albo professionale, visto di ingresso, volo aereo);• Consulenza/supporto pratiche burocratiche in Italia (permesso di soggiorno ecc.);• Supporto di prima accoglienza in Italia (sistemazione abitativa);• Supporto per ulteriori procedure necessarie a garantire l'inserimento sociale in Italia (tessera sanitaria, codice fiscale; piantina città ecc.). |
| 10) Inserimento lavorativo in Italia <ul style="list-style-type: none">• Condizioni di lavoro durante la missione• Valutazione condizione lavorativa (soddisfazione per il tipo di lavoro svolto, eventuali difficoltà incontrate sul luogo di lavoro, rapporti con i colleghi di lavoro, aspettative legate al proprio lavoro, ecc.) |
| 11) Rapporti con il paese di origine |
| 12) Progetto migratorio |

Un'ulteriore fase dell'indagine è stata condotta utilizzando la tecnica del focus group²². Questa fase dell'attività di ricerca non ha riguardato strettamente l'attività messa in campo da OL, bensì è stata orientata sia all'individuazione di eventuali

²² Il focus group è una forma di ricerca qualitativa, in cui un gruppo di persone è interrogato riguardo all'atteggiamento personale nei confronti di un determinato oggetto sociale. Gli stimoli sono posti da un moderatore e rivolti ad un gruppo interattivo di soggetti, coinvolti in vario modo nella tematica oggetto di indagine.

aspetti positivi che caratterizzano questa modalità di reclutamento, soprattutto in termini di *best practices* potenziali, ma anche alla rilevazione di possibili nodi critici che ostacolano il buon funzionamento del servizio attivato dalle agenzie.

In particolare, sono stati condotti due focus groups distinti per tipologia professionale dei lavoratori (infermieri professionali e lavoratori edili) e per Paese di provenienza (Perù, Romania).

Nei focus group sono stati messi a confronto i punti di vista di diversi soggetti:

- i responsabili di altre Agenzie per il lavoro attive in Italia che si sono occupate di reclutamento all'estero di infermieri professionali e lavoratori edili;
- alcuni lavoratori reclutati nelle due realtà-paese considerate, attraverso agenzie per il lavoro e organizzazioni che si occupano di reclutamento all'estero (ad esempio, cooperative sociali specializzate nel reclutamento di particolari figure professionali), i quali hanno avuto l'opportunità di raccontare, di persona, la propria esperienza di inserimento lavorativo in Italia;
- i rappresentanti sindacali delle categorie professionali interessate e i rappresentanti delle associazioni di alcune "comunità" immigrate.

Questo approfondimento ha consentito di evidenziare "luci e ombre" del servizio di reclutamento, soprattutto rispetto al contesto istituzionale e normativo, sia italiano che estero, nell'ambito del quale questa attività viene a strutturarsi.

Tab. 3 - Aspetti approfonditi attraverso i focus group con esperti del settore della somministrazione, lavoratori stranieri e rappresentanti dei lavoratori

| Aree problematiche focus group su infermieri professionali e lavoratori edili |
|---|
| <p>1) Il percorso migratorio</p> <ul style="list-style-type: none">• L'arrivo in Italia dei lavoratori in somministrazione reclutati all'estero e dei lavoratori arrivati attraverso i canali informali tradizionali (catena migratoria, organizzazioni illegali, ecc.): esperienze a confronto• Problematiche e difficoltà incontrate dai lavoratori nel percorso migratorio |
| <p>2) Il progetto migratorio (con particolare attenzione alle eventuali differenze tra i lavoratori reclutati all'estero e quelli che si inseriscono nei settori considerati (infermieristico ed edile) attraverso altri canali (cooperative infermieristiche e cooperative sociali in genere):</p> |
| <p>3) Rapporto con le istituzioni in Italia e nel paese di origine</p> <ul style="list-style-type: none">• Problematiche ed eventuali criticità incontrate (rinnovo del permesso di soggiorno, eventuali discriminazioni, lungaggini burocratiche, in particolare per il riconoscimento dei titoli professionali)• Il rapporto con le istituzioni "mediato" dalle agenzie per il lavoro (nel paese di origine e in Italia)• Aspetti positivi e negativi del ruolo di intermediazione effettuato dalle agenzie |
| <p>4) La normativa sull'immigrazione:</p> <ul style="list-style-type: none">• I limiti dell'attuale normativa rispetto all'organizzazione dell'attività di reclutamento e selezione all'estero di lavoratori stranieri• Tipo di sostegno "procedurale" fornito dalle agenzie per il lavoro• I canali di accesso al lavoro per gli infermieri professionali e per i lavoratori edili (confronto tra attività delle agenzie per il lavoro e intermediazione espletata da cooperative sociali) |
| <p>5) Il settore produttivo di riferimento: sanità ed edilizia</p> <ul style="list-style-type: none">• Le condizioni di lavoro: un confronto tra le due modalità di inserimento (canali informali vs. canale regolare e privilegiato dell'Agenzia per il lavoro) |
| <p>6) Le opportunità formative offerte ai lavoratori in somministrazione</p> <ul style="list-style-type: none">• Tipologia di offerta formativa nel paese di origine e in Italia: |
| <p>7) Valutazione degli esiti dell'inserimento lavorativo mediato dalle Agenzie per il lavoro delle categorie professionali considerate</p> |

CAPITOLO 3

Il reclutamento all'estero di Obiettivo Lavoro: dimensioni e caratteristiche

3.1 Archiviazione dei dati: un sistema di monitoraggio e controllo

Per i lavoratori in somministrazione reclutati all'estero esiste un *database* ad hoc utilizzato da tutte le società costituite e controllate da OL, nel quale vengono inserite le informazioni sui lavoratori residenti fuori dall'Italia che hanno fatto domanda di lavoro attraverso OL. Questa banca dati (banca dati "di ingresso") è condivisa con le società italiane e viene implementata continuamente, ad ogni *step* del processo. Successivamente, in Italia viene creata una banca dati "di percorso" dove si raccolgono tutte le informazioni relative alle missioni e al percorso di inserimento lavorativo. Ogni tre mesi il *database* deve essere aggiornato e, con la stessa frequenza, i responsabili delle società italiane inviano ai colleghi delle società estere un estratto della banca dati con tutte le informazioni sui lavoratori inseriti in Italia. In questo modo è possibile aggiornare la banca dati estera e avere informazioni trimestrali sul percorso effettuato dai lavoratori in Italia.

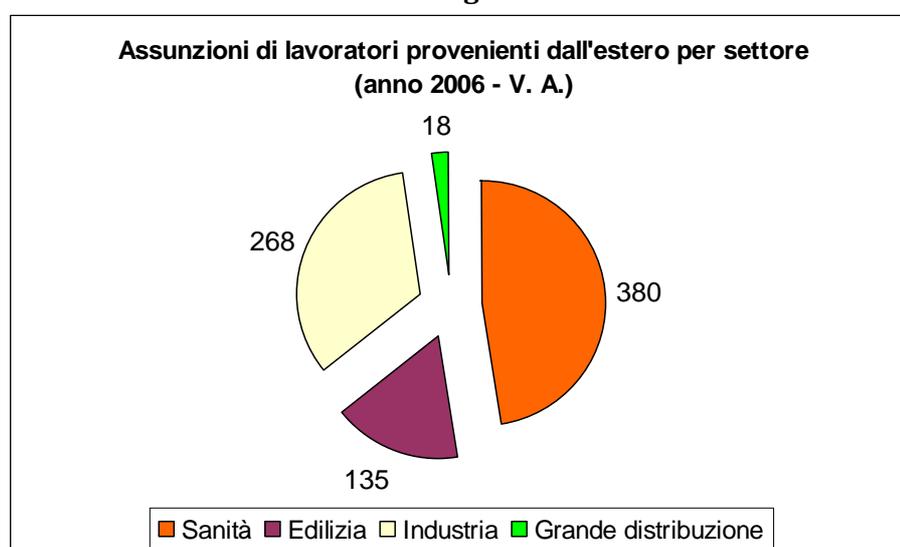
In sostanza, dunque, esistono due banche dati diverse, una per l'Italia in cui sono compresi tutti i lavoratori (sia italiani che stranieri), ed una che gestisce tutto l'inserimento del lavoratore dal suo ingresso in Italia, con annesse le informazioni dei diversi utilizzatori che lo assumono. Inoltre, esiste una terza banca dati, specifica per l'estero, nella quale vengono inseriti i candidati e i rispettivi CV e nella quale, costantemente, viene aggiornato lo stato di avanzamento della pratica per l'inserimento in Italia. Questa banca dati per l'estero è costituita da una parte standard, comune per tutti i lavoratori, ed un'altra con informazioni specifiche per alcune categorie professionali (ad esempio, per gli infermieri professionali, viene registrata l'iscrizione all'IPASVI e i dati relativi all'equipollenza del titolo). In questo modo, dall'Italia è possibile capire il potenziale e lo stato di avanzamento delle pratiche burocratiche da espletarsi all'estero; viceversa, dall'estero si riesce a monitorare lo stato di avanzamento delle pratiche necessarie per l'arrivo in l'Italia (come il nulla osta e la società italiana che ha richiesto il nulla osta per il lavoratore), in tal modo, è possibile controllare complessivamente come procede l'iter delle procedure effettuate in Italia e all'estero.

L'elaborazione dei dati provenienti da tali *database* relativamente all'anno 2006, ci ha permesso di delineare un quadro complessivo sull'inserimento nel mercato del lavoro italiano dei lavoratori stranieri che hanno fatto ricorso a OL direttamente dal loro paese d'origine. Lo spaccato che emerge e che viene descritto nel paragrafo successivo ci aiuterà a capire non solo alcune caratteristiche del reclutamento all'estero nel settore infermieristico, meccanico ed edile, ma anche a intuire quali possano essere le potenzialità dei tre settori.

3.2 L'inserimento di lavoratori dall'estero: un quadro d'insieme

L'attività di recruiting e selezione di OL nei paesi esteri ha portato nel corso del 2006 circa 800 lavoratori stranieri in Italia, di questi la maggioranza è stata inserita nel comparto della sanità (il 48%) e il resto in industrie meccaniche, chimiche e del legno (il 33%), nel settore edile (il 17%) e una quota residuale nella grande distribuzione (il 2%).

Figura 1



Fonte: elaborazione Ires su dati Obiettivo Lavoro

Tale ripartizione evidenzia come l'attività di OL si sia indirizzata verso settori particolarmente permeabili all'ingresso della manodopera straniera. Come approfondiremo meglio in seguito, la domanda di lavoro soprattutto nei casi di infermieri (cfr. cap. 4) e edili (cfr. cap. 5) è significativa ed in costante crescita. La politica di OL è quella di seguire le indicazioni del mercato e di cercare di offrire

manodopera selezionata e formata a società che spesso trovano difficoltà a reperire in Italia lavoratori con queste caratteristiche.

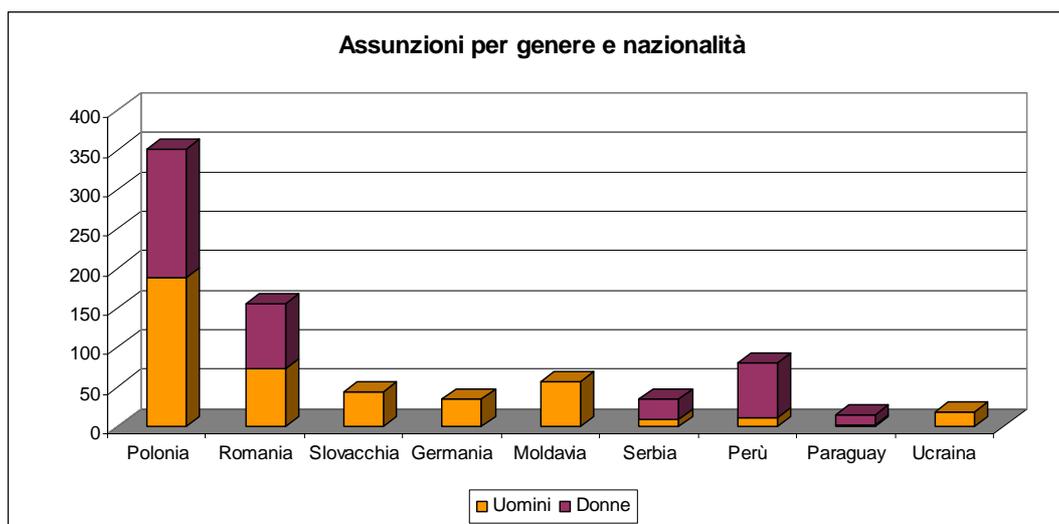
In tal senso, i dati sulla domanda di lavoro elaborati dall'indagine Unioncamere – Excelsior del 2007 confermano un fabbisogno di manodopera straniera nell'ambito delle attività industriali, tra le quali sono proprio le costruzioni e le aziende della gomma plastica a fare la parte del leone, rispettivamente con una percentuale del 31% e del 32,6% sul totale delle assunzioni previste. Si tratta di settori poco "appetibili" ai lavoratori italiani, forse in quanto le mansioni relative vengono percepite comunemente come lavorazioni pericolose o nocive per la salute.

Tra i servizi, invece, il settore della Sanità è quello che prevede un maggior ricorso alla manodopera straniera con un'incidenza dei lavoratori immigrati che sfiora addirittura il 43%. Al contempo va sottolineato come questo sia anche il settore che, insieme a quello delle costruzioni, registra una delle più elevate propensioni a ricorrere a manodopera già esperta.

La rete di OL sembra concentrarsi soprattutto nell'Europa dell'est (sia in paesi neo comunitari che in paesi ancora extra UE) e in alcune importanti realtà dell'America meridionale.

In particolare la nazionalità più presente è sicuramente quella polacca, seguita a distanza dalla rumena, la peruviana e la moldava.

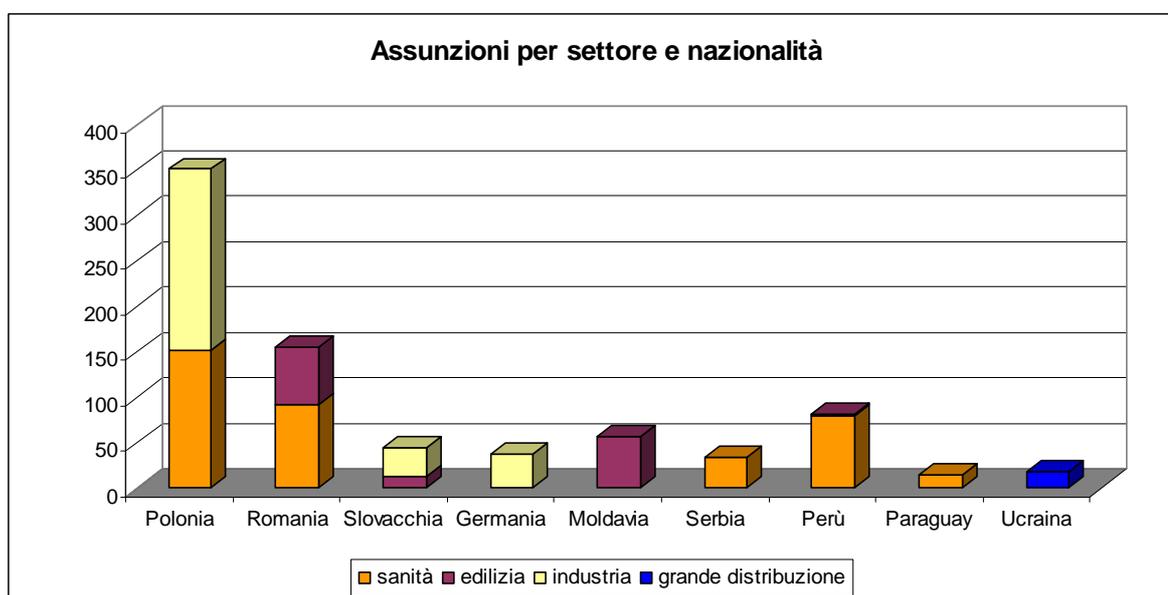
Figura 2



Fonte: elaborazione Ires su dati Obiettivo Lavoro

La figura 2 evidenzia, inoltre, la differenza tra la presenza maschile e quella femminile tra le nazionalità maggiormente rappresentate negli avviamenti al lavoro di OL. Se Polonia e Romania mostrano una tendenza di sostanziale parità di flussi tra uomini e donne, per le altre nazionalità c'è invece una tendenza molto più spiccata per l'uno o l'altro genere. Ciò è chiaramente dovuto al tipo di settore verso cui viene indirizzata la manodopera reclutata all'estero.

Figura 3



Fonte: elaborazione Ires su dati Obiettivo Lavoro

E così, per quanto riguarda la Polonia gli ingressi sono destinati essenzialmente al comparto industriale e a quello infermieristico; la Romania divide i suoi lavoratori e le sue lavoratrici rispettivamente sull'edilizia e sulla sanità; i lavoratori moldavi, tedeschi e slovacchi (paesi da cui ha fatto ingresso solo manodopera maschile) sono impegnati nel settore edile e in quello industriale; da Serbia, Perù e Paraguay sono arrivate quasi esclusivamente infermiere; infine, dall'Ucraina sono stati assunti 18 lavoratori nella grande distribuzione, di cui nel corso della ricerca specificheremo meglio le caratteristiche.

Inoltre, un dato piuttosto significativo emerge dallo studio della durata media dei contratti stipulati. Per i lavoratori reclutati all'estero da OL le missioni sono molto più lunghe che per gli altri lavoratori assunti con contratti in somministrazione. Dai

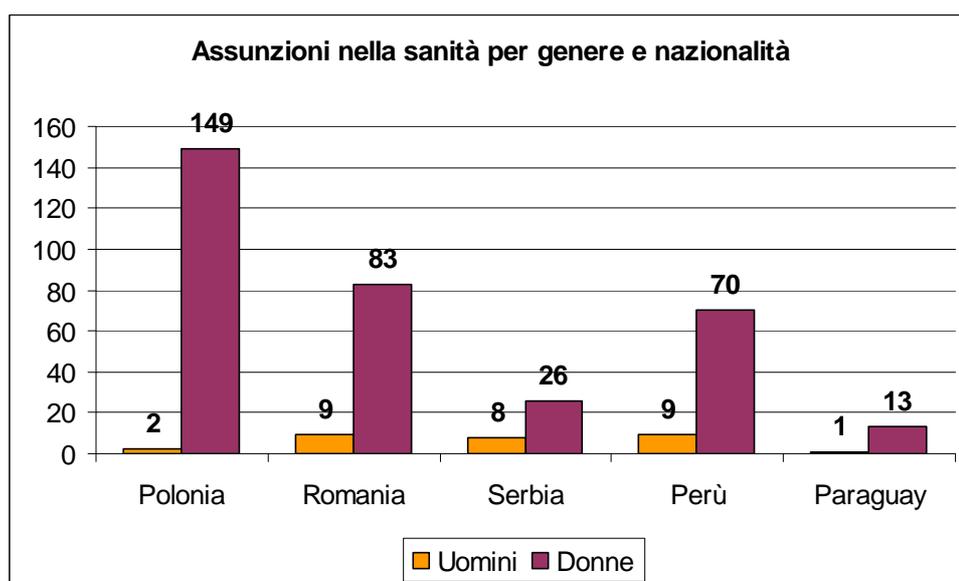
dati dell'Osservatorio Ebitemp²³ si evince che la durata media delle missioni nel 2006 è di 43,3 giornate retribuite (tra l'altro in crescita di oltre 4 % rispetto al 2005), mentre dai dati messi a disposizione dalla banca dati di OL osserviamo che la durata media dei contratti stipulati per i circa 800 lavoratori reclutati all'estero nel corso del 2006, è circa cinque volte maggiore, ovvero pari a oltre 235 giornate retribuite.

3.3 Il settore della sanità

Come abbiamo visto, il settore legato alla Sanità è il più importante nelle politiche di *recruiting* e inserimento lavorativo di OL. La condizione per cui le infermiere e gli infermieri stranieri hanno la possibilità di lavorare in Italia senza le limitazioni imposte dalle quote di ingresso, nonché la forte richiesta di personale specializzato in questo settore, influiscono in maniera determinante sulla predisposizione delle agenzie in somministrazione nel selezionare e collocare in aziende italiane le operatrici sanitarie.

Le nazionalità maggiormente rappresentate nel 2006, risultano essere quella polacca, quella rumena e quella peruviana.

Figura 4



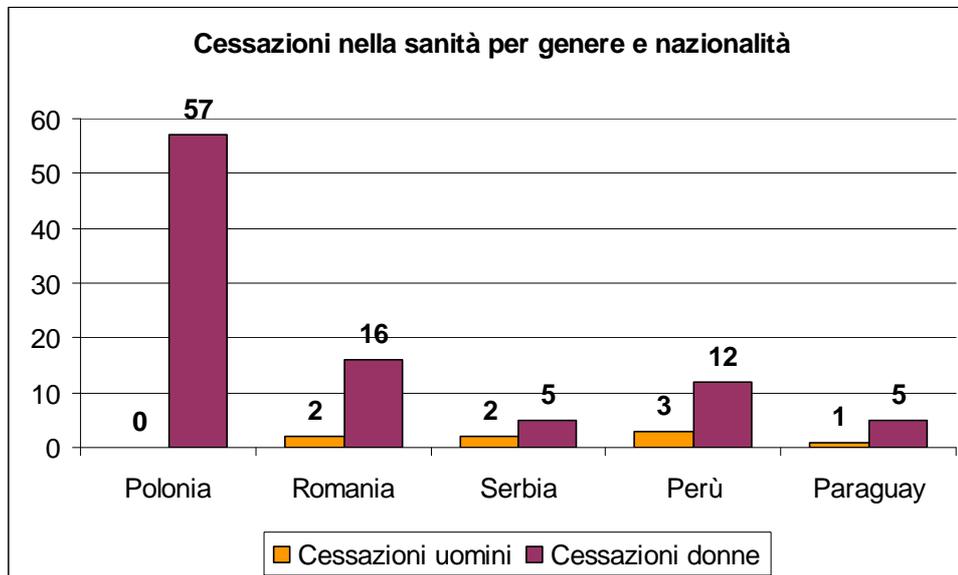
Fonte: elaborazione Ires su dati Obiettivo Lavoro

²³ Osservatorio Ebitemp, *Il lavoro interinale negli archivi INAIL. Un aggiornamento del quadro statistico al 2006*, ottobre 2007

Come già accennato precedentemente, appare chiaro come questa tipologia di lavoro sia a quasi esclusivo appannaggio delle donne; complessivamente, infatti, oltre il 92% delle assunzioni riguarda lavoratrici.

Per quanto riguarda le cessazioni, la percentuale complessiva della chiusura dei rapporti di lavoro riguarda circa il 27,8% delle lavoratrici e dei lavoratori (in questo caso il dato di uomini e donne è praticamente coincidente), con l'articolazione per genere e nazionalità che è esplicitata nella figura n. 5.

Figura 5



Fonte: elaborazione Ires su dati Obiettivo Lavoro

Le infermiere polacche e quelle paraguayane sono quelle che hanno fatto segnalare la percentuale più alta di cessazioni (entrambe di oltre il 38%); mentre la percentuale delle infermiere rumene, serbe e peruviane che hanno visto cessare il loro rapporto di lavoro varia tra il 17% e il 19%.

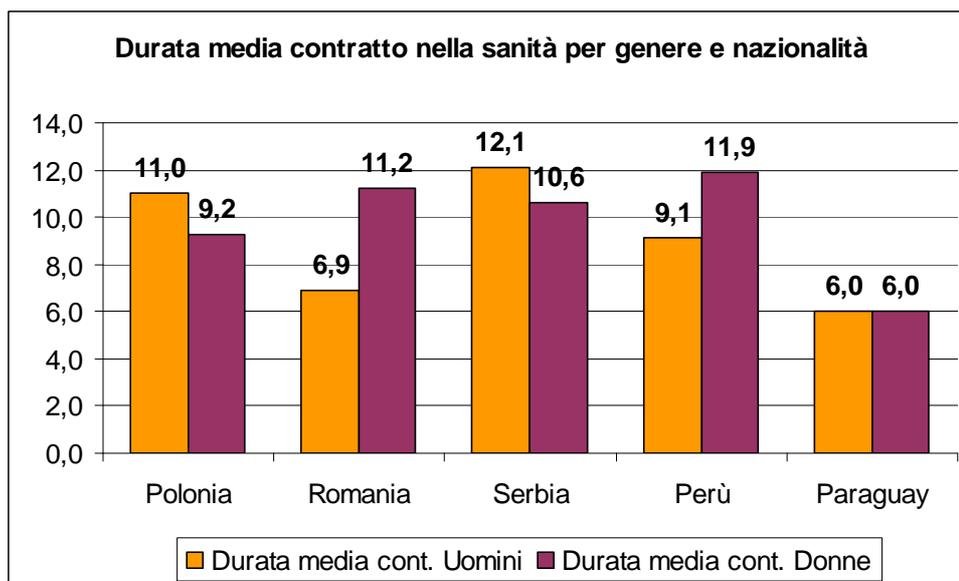
Inoltre, dai dati emerge come la percentuale delle cessazioni aumenti con l'aumentare dell'età delle infermiere: infatti, mentre nella fascia d'età compresa tra i 20 e i 35 anni i valori percentuali delle cessazioni sono pari al 22,7%, nella classe d'età 35-45 la percentuale aumenta fino al 29,4% e per le over 45 arriva fino al 33,8%.

Per quanto riguarda la durata dei contratti, la media per le infermiere è di poco superiore ai 10 mesi con delle punte più alte per le infermiere rumene e peruviane

che superano gli 11 mesi. Il dato degli uomini (rappresentato comunque nella figura 6) è chiaramente meno significativo vista la scarsa incidenza numerica complessiva.

In questo caso, invece, l'analisi per classi d'età evidenzia una durata dei contratti più lunga per le over 45 (anche oltre un anno) e più breve per le classi d'età più giovane.

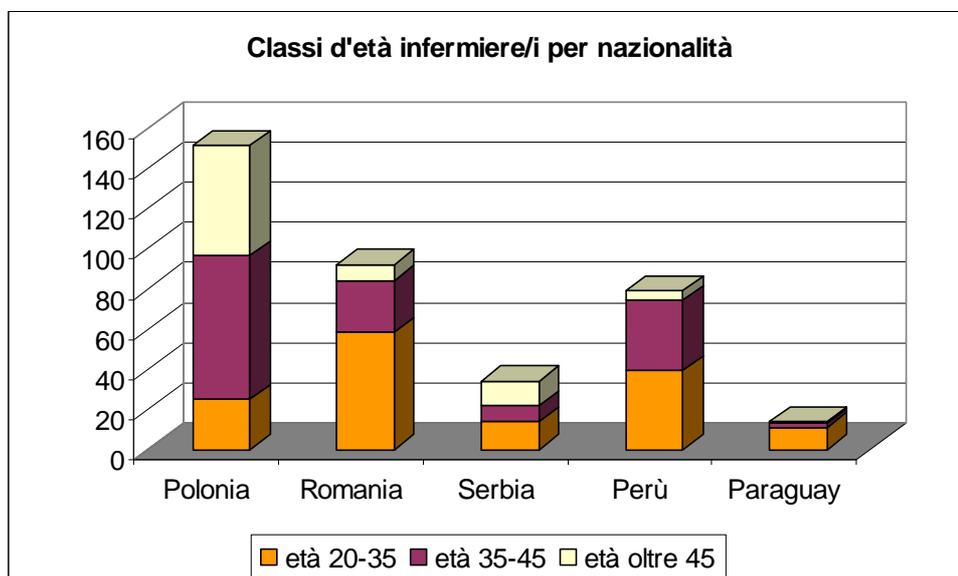
Figura 6



Fonte: elaborazione Ires su dati Obiettivo Lavoro

Inoltre, sempre rispetto alle classi d'età, è interessante osservare la composizione anagrafica delle lavoratrici asseconda della loro nazionalità. A parte la Polonia, in cui la maggior parte delle infermiere appartiene alle classi d'età più adulte, per gli altri paesi (e in maniera particolare per la Romania), la fascia d'età più rappresentata è quella degli under 35.

Figura 7



Fonte: elaborazione Ires su dati Obiettivo Lavoro

Questo aspetto offre lo spunto per una serie di considerazioni legate alla formazione, all'esperienza professionale e allo stesso progetto migratorio.

Come abbiamo avuto modo di vedere, l'offerta di lavoro per le infermiere provenienti dall'estero riguarda soprattutto personale con una buona esperienza pregressa. In tal senso va detto che le scuole professionali rumene e soprattutto quelle peruviane formano il personale infermieristico prima dei venti anni, permettendo così alle infermiere di avere già una buona esperienza sul lavoro nonostante ricadano in una fascia d'età piuttosto bassa. Il fatto di poter reclutare manodopera esperta e al contempo giovane, permette a OL di individuare percorsi di fidelizzazione sia con le lavoratrici che con le stesse aziende clienti.

Un altro dato interessante, riguarda la distribuzione geografica delle infermiere reclutate da OL sul territorio e l'eventuale correlazione esistente tra la loro nazionalità e le zone²⁴ in cui sono state impiegate.

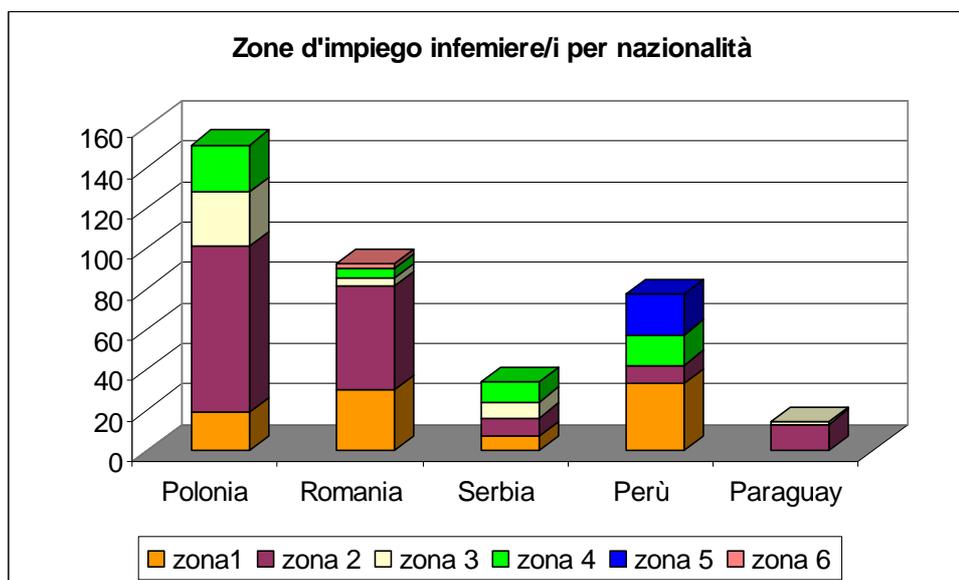
Dalla lettura della figura 8, infatti, è possibile desumere chiaramente come la maggioranza delle infermiere siano state collocate in Lombardia (identificata come zona 2), e nelle restanti regioni nord occidentali (identificate come zona 1). La

²⁴ OL ha operato questo tipo di articolazione regionale nella suddivisione del territorio italiano: zona1 = Piemonte, Liguria, Valle d'Aosta; zona2 = Lombardia; zona3 = Veneto, Trentino Alto Adige, Friuli Venezia Giulia; zona4 = Emilia Romagna, Toscana, Marche; zona5 = Lazio, Puglia, Abruzzo, Molise, Umbria; zona6 = Calabria, Sicilia, Campania, Sardegna.

percentuale delle infermiere collocate nel nord est e in alcune regioni del centro-nord (zona 3 e zona 4), risulta essere sensibilmente inferiore, mentre per quanto riguarda il centro-sud i dati sono quasi marginali.

Questo tipo di distribuzione territoriale, probabilmente, è dovuta oltre che da una scelta strategica di OL, anche dal fatto che nel Sud del paese c'è carenza di strutture ma non di manodopera, al contrario di quanto accade al Nord.

Figura 8



Fonte: elaborazione Ires su dati Obiettivo Lavoro

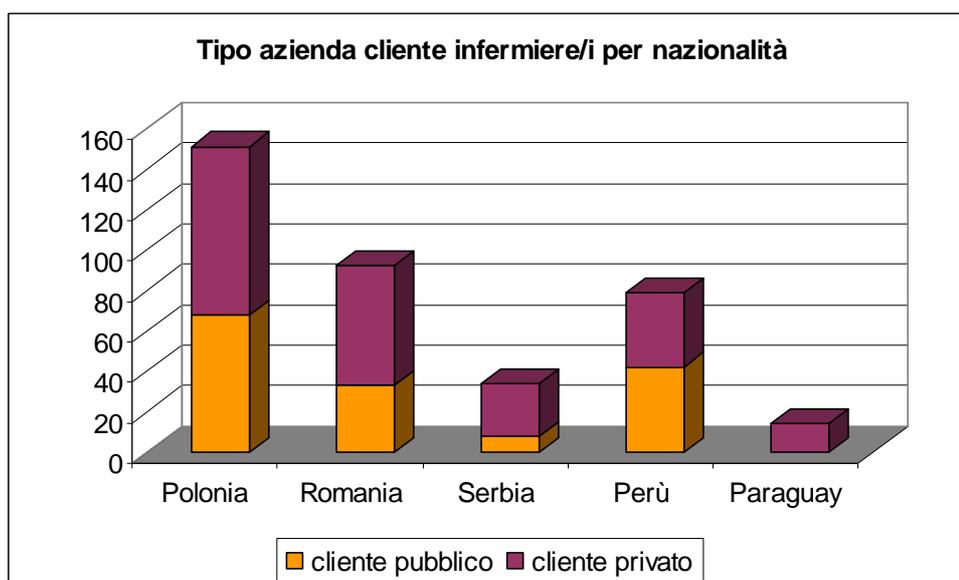
Non sembra che esista una relazione diretta tra la nazionalità delle lavoratrici e la loro dislocazione sul territorio italiano, anche se è interessante notare come la totalità delle infermiere assunte nel Centro sud siano di nazionalità peruviana, mentre nel Nord est ci sia una forte predominanza delle infermiere polacche. Un indizio, forse, che la catena migratoria continui ad operare in qualche modo, anche in presenza di un "forte" intermediario di mercato.

Infine, un altro aspetto che è stato possibile indagare grazie ai dati forniti da OL è se le aziende clienti sono maggiormente pubbliche o private.

Il grafico in figura 9 evidenzia la prevalenza di imprese private (si tratta soprattutto di case di cura per gli anziani), tra quelle che hanno occupato il personale infermieristico reclutato all'estero. Percentualmente circa il 40% delle infermiere risulta occupata in strutture pubbliche e il restante 60% in strutture

private. In particolare, se nel caso delle lavoratrici polacche e peruviane si assiste ad un certo equilibrio tra le diverse tipologie di aziende clienti, nei casi delle lavoratrici rumene, serbe e soprattutto paraguayane c'è una netta prevalenza di assunzioni da parte delle aziende private.

Figura 9



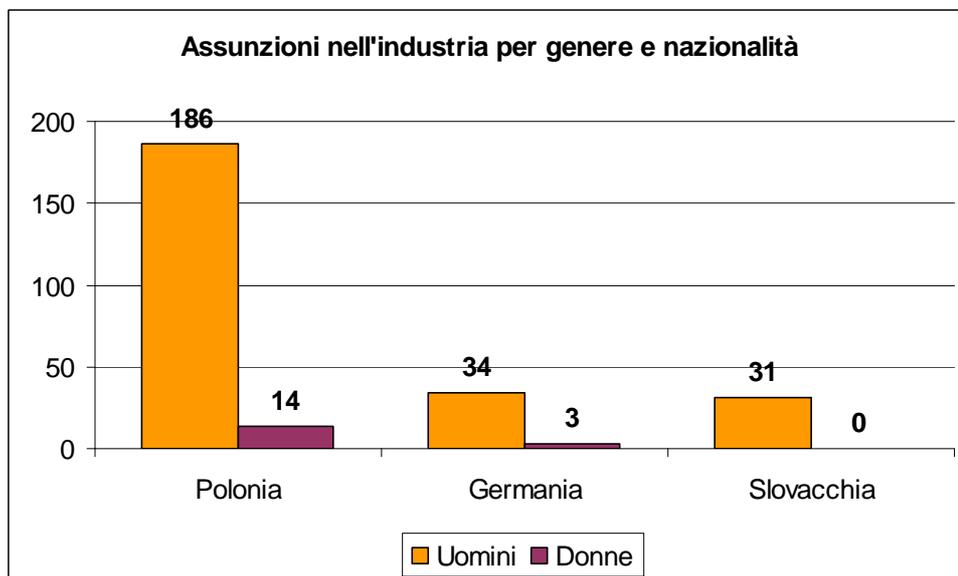
Fonte: elaborazione Ires su dati Obiettivo Lavoro

3.4 Il settore dell'industria metalmeccanica, del legno e della gommoplastica

I lavoratori provenienti dall'estero assunti da OL nel settore dell'industria nel corso del 2006 sono stati 268 di cui 251 uomini e 17 donne. I comparti industriali in cui sono stati impiegati sono il metalmeccanico (in cui sono stati assunti 237 tra operai e operaie) e quelli del legno e della gommoplastica (in cui sono stati assunti 31 operai).

Come abbiamo visto in figura 1 il numero delle assunzioni del settore è piuttosto significativo e corrisponde al 33% del totale delle assunzioni del 2006 attivate tramite il reclutamento all'estero. I paesi di provenienza dei lavoratori assunti sono essenzialmente tre: la Polonia, la Slovacchia (ovvero i 31 operai impiegati nei settori Legno e Gommoplastica) e la Germania.

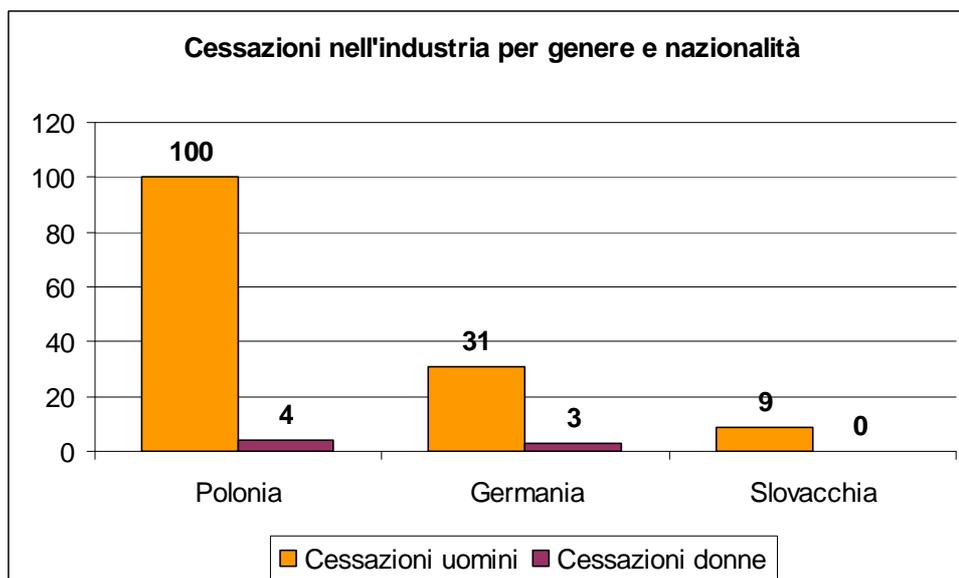
Figura 10



Fonte: elaborazione Ires su dati Obiettivo Lavoro

Rispetto al numero delle cessazioni, il dato nell'industria risulta essere decisamente più alto rispetto a quello relativo al settore della sanità. Complessivamente, infatti, la percentuale delle cessazioni è pari al 55% (circa il doppio rispetto a quanto riscontrato tra le infermiere) con una incidenza altissima per i lavoratori provenienti dalla Germania (circa il 92%) e percentuali molto significative anche per quelli polacchi (52%), detto ciò pare opportuno evidenziare come in questo caso l'incidenza delle cessazioni sia più alta sugli uomini (53,8%) che sulle donne (28,6%).

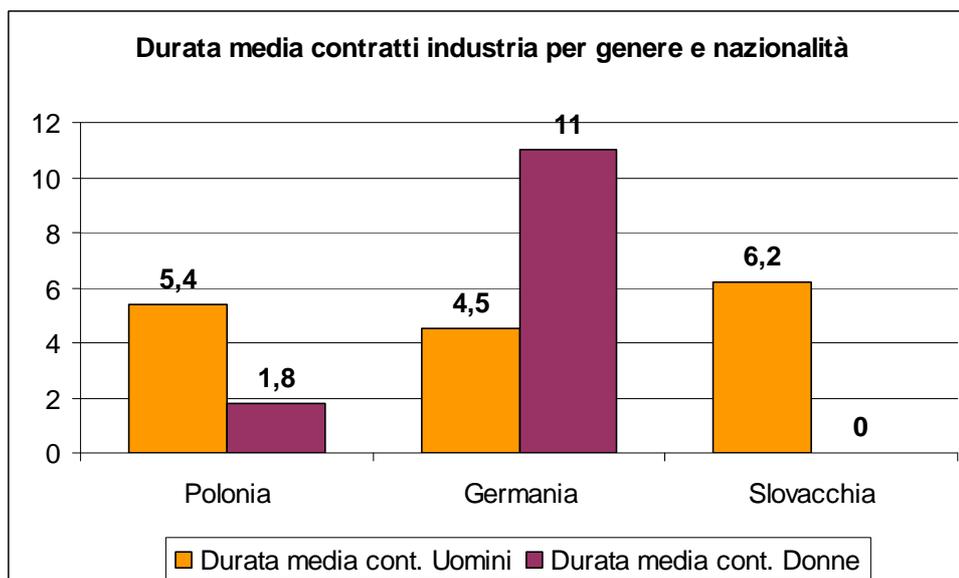
Figura 11



Fonte: elaborazione Ires su dati Obiettivo Lavoro

Un ulteriore dato su cui riflettere, riguarda la durata media dei contratti. Anche da questo indicatore, infatti, emerge come nel settore dell'industria le missioni risultino essere più "instabili". La durata media dei contratti per gli operai e le operaie assunti da OL nel 2006 attraverso il reclutamento nel loro paese d'origine è di circa 5,2 mesi. Tra questi vanno ricordati i casi delle 14 operaie polacche assunte con contratti medi inferiori ai 2 mesi e delle tre operaie tedesche che hanno avuto contratti medi di 11 mensilità. In tal senso appare chiaro come in questo settore le assunzioni tendano più a coprire eventuali picchi di produzione piuttosto che a strutturare il personale all'interno delle fabbriche.

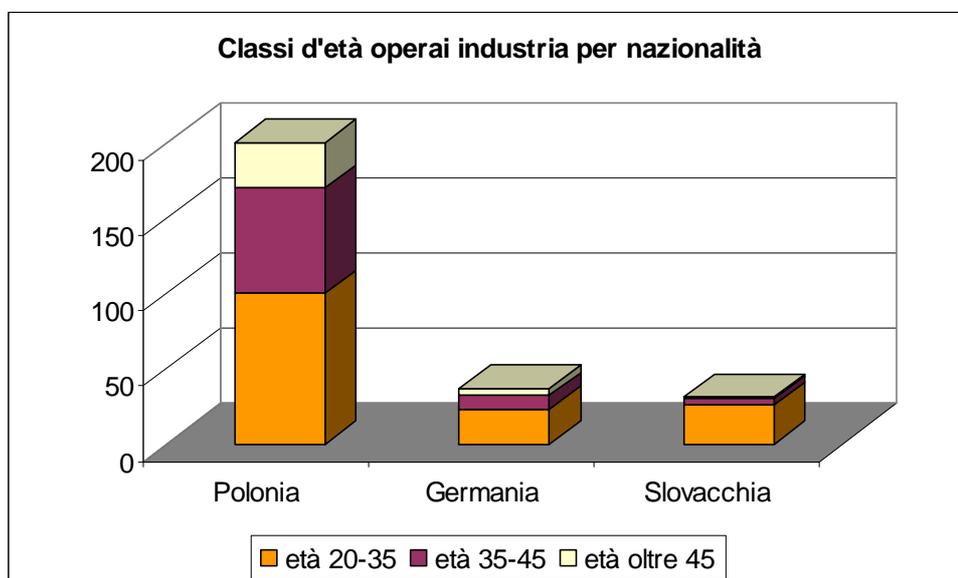
Figura 12



Fonte: elaborazione Ires su dati Obiettivo Lavoro

Nell'industria metalmeccanica, inoltre, i contratti sono mediamente di durata inferiore a quelli stipulati nei settori del legno e dell'industria della gommoplastica.

Figura 13

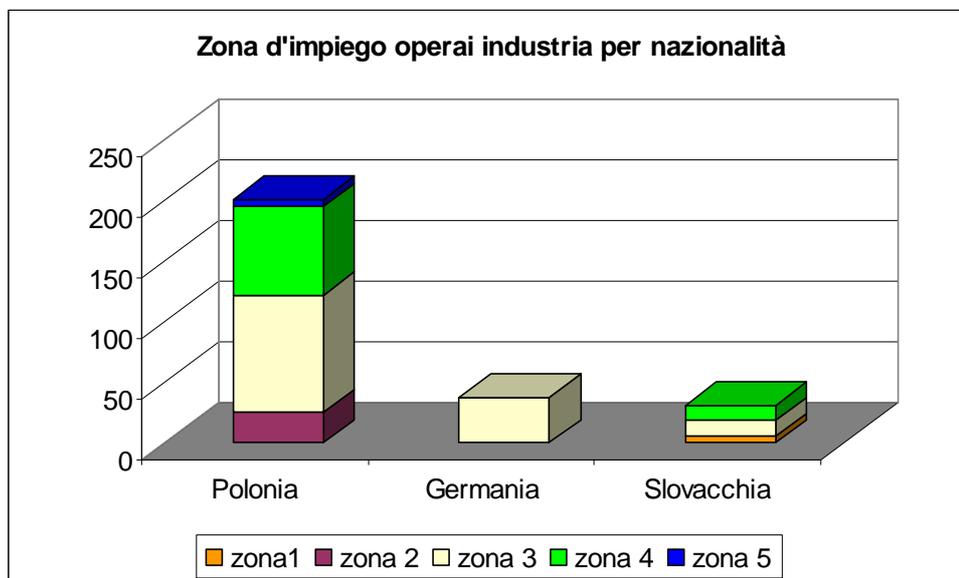


Fonte: elaborazione Ires su dati Obiettivo Lavoro

Ancora di più che nel settore infermieristico la fascia d'età da cui OL attinge la maggioranza della manodopera è quella compresa tra i 20 e i 35 anni; ed anche in

questo caso sono soprattutto i lavoratori provenienti dalla Polonia ad alzare l'età media.

Figura 14



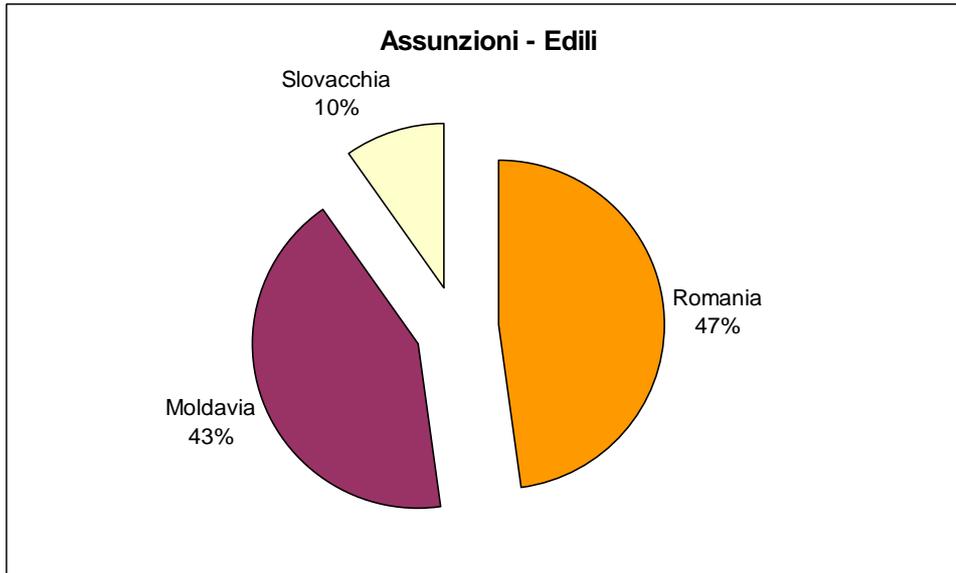
Fonte: elaborazione Ires su dati Obiettivo Lavoro

Nel caso della dislocazione territoriale dei lavoratori, invece, il quadro che emerge è completamente diverso rispetto a quello descritto per le infermiere. Gli operai e le operaie metalmeccaniche sono occupati soprattutto nelle regioni del Nord est (in particolare il 100% di coloro che provengono dalla Germania), parzialmente nel Centro nord e solo marginalmente nel Nord ovest e nelle zone del Centro sud. Per quanto riguarda i lavoratori del settore legno e della gommoplastica, la loro distribuzione è piuttosto uniforme tra le regioni nord orientali e quelle centro settentrionali, con una discreta presenza percentuale anche in Lombardia.

3.5 Il settore dell'edilizia

Il settore edile per OL è risultato essere il terzo per capacità di inserimento di personale proveniente dall'estero nel corso del 2006, con 135 operai (pari al 17% del totale delle assunzioni). I paesi di provenienza sono tutti dell'area dell'Europa orientale: Romania, Moldavia e Slovacchia.

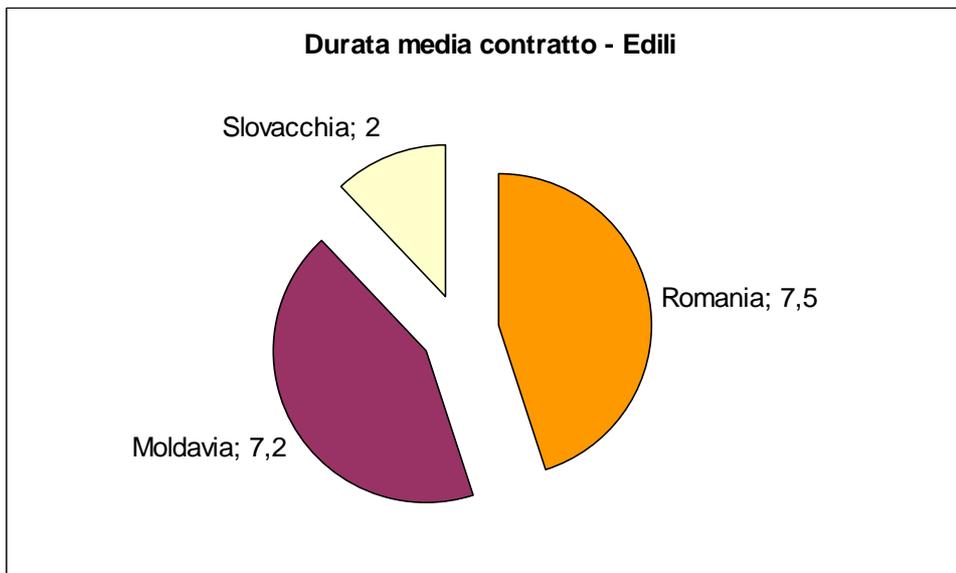
Figura 15



Fonte: elaborazione Ires su dati Obiettivo Lavoro

Come si evince dalla figura 15, il blocco rumeno-moldavo rappresenta il 90% delle assunzioni effettuate da OL. In tal senso va sottolineato come le attività di recruiting, selezione e formazione siano svolte per entrambe le nazionalità dalle agenzie di OL presenti in Romania²⁵.

Figura 16



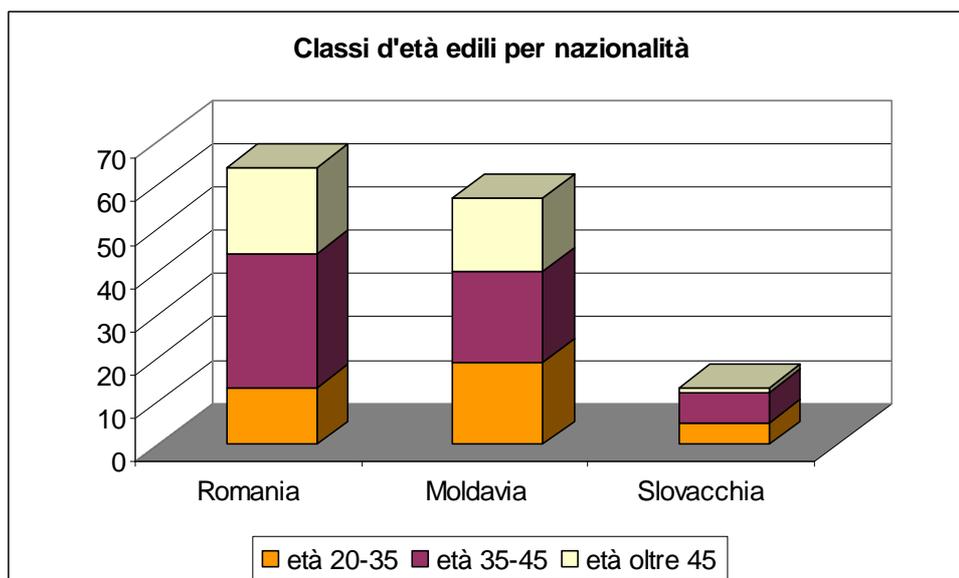
Fonte: elaborazione Ires su dati Obiettivo Lavoro

²⁵ Il caso dei lavoratori edili assunti da OL provenienti da Romania e Moldavia è ampiamente trattato nel capitolo 5

La circostanza che per quanto riguarda l'edilizia esista attualmente una forte componente nazionale nella scelta dei lavoratori è riscontrabile anche dal dato che emerge dalla durata media dei contratti.

Infatti, se per i lavoratori rumeni e moldavi la durata media dei contratti è piuttosto omogenea e varia tra i 7,2 e i 7,5 mesi, il restante 10% assunto dalla Slovacchia con contratti medi di 2 mesi sembra ancora non far parte di un percorso di inserimento ugualmente strutturato. Va considerato inoltre che la tendenza a stipulare contratti di durata piuttosto lunga sia in alcuni casi da considerarsi come l'anticamera per una possibile assunzione del lavoratore da parte della stessa azienda utilizzatrice.

Figura 17



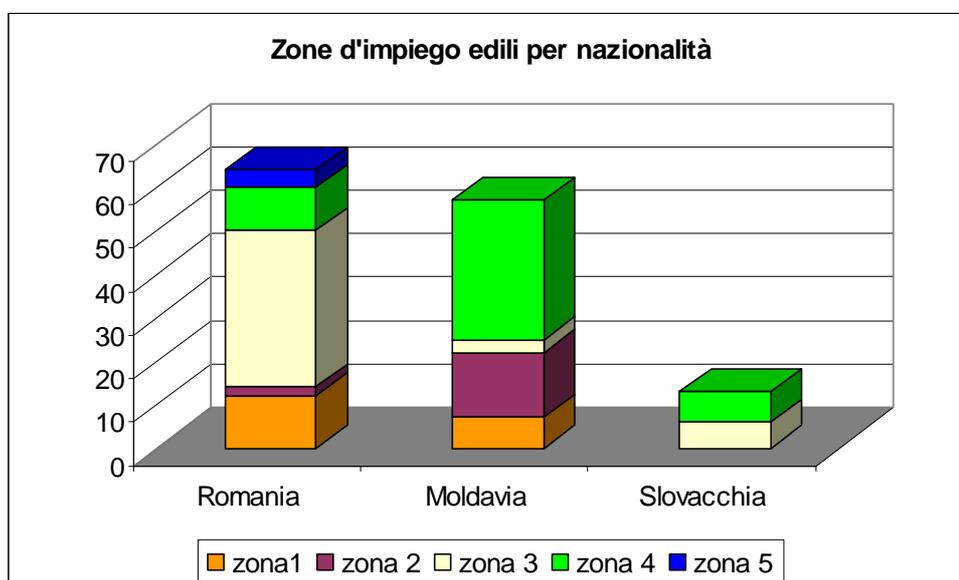
Fonte: elaborazione Ires su dati Obiettivo Lavoro

A differenza di quanto abbiamo rilevato nei precedenti settori analizzati, in questo caso le fasce d'età dei lavoratori reperiti da OL risultano essere sensibilmente più uniformi, con una leggera ma significativa preponderanza degli operai in età compresa tra i 35 e i 45 anni. Come è emerso dall'indagine Excelsior e come vedremo più approfonditamente nel capitolo 5, infatti, la richiesta di manodopera edile attraverso i canali del lavoro in somministrazione riguarda essenzialmente lavoratori con molta esperienza (magari maturata all'estero) o altamente qualificati, in grado di poter offrire elevati standard di professionalità.

Per quanto concerne la distribuzione sul territorio la figura 18 evidenzia una interessante differenziazione delle zone di impiego in relazione alla nazionalità degli operai.

Se complessivamente, infatti, la maggior parte dei lavoratori è impegnata nell'asse centro settentrionale²⁶, va peraltro rilevato come i lavoratori rumeni siano collocati soprattutto in imprese con sede in Veneto, Trentino Alto Adige e Friuli Venezia Giulia, mentre i lavoratori moldavi abbiano come destinazione principale l'Emilia Romagna, la Toscana e le Marche.

Figura 18



Fonte: elaborazione Ires su dati Obiettivo Lavoro

In tale ottica, è opportuno segnalare come questo tipo di manodopera sia richiesta soprattutto da grandi imprese industriali e cooperative con almeno 100 dipendenti, ma anche da aziende piccole e medie che scelgono di fare lavorazioni speciali e altamente specializzate. Tali aziende si rivolgono in particolar modo al comparto dei lavori pubblici e pertanto i cantieri seguono le direttrici dello sviluppo infrastrutturale del paese.

²⁶ In particolare nell'asse Tosco-Emiliano, fino ad arrivare in Lombardia seguendo i percorsi autostradali e dell'alta velocità.

CAPITOLO 4

Il processo di reclutamento e selezione all'estero dei lavoratori migranti: il caso delle infermiere

Premessa

Secondo l'Ipasvi²⁷ nel 2006 gli infermieri professionali erano in totale 342.000²⁸, nello stesso anno, un'indagine relativa alle figure professionali più ricercate nel mercato del lavoro italiano²⁹ collocava questa categoria al 5° posto nella classifica dei profili professionali più richiesti, dopo gli operai specializzati, gli addetti alla ristorazione, gli addetti ai servizi amministrativi e gli autisti.

In questo contesto, ormai caratterizzato da uno strutturale fabbisogno di tali figure professionali, gli infermieri stranieri hanno conosciuto un aumento considerevole e sono passati da 2.612 nel 2002 a 6.730 nel 2005. La ripartizione per area geografica di provenienza vede un consistente peso degli europei, pari al 69% (dei quali il 30% neo comunitari e la restante quota di paesi non appartenenti all'UE), di americani (circa il 12,5%, in massima parte provenienti dal Sud America), di asiatici (12,2%), di africani (6,6%) e di migranti provenienti dall'Oceania (0,4%). Tra i paesi più rappresentati vanno menzionati la Romania, la Polonia e la Bulgaria per l'Europa, il Perù, la Colombia e il Brasile per l'America Latina, la Tunisia per l'Africa e l'India per l'Asia³⁰.

Inoltre, dalle ultime stime Excelsior³¹, la sanità e i servizi sanitari privati risultano al secondo posto nella graduatoria dei settori che manifestano una maggiore propensione al ricorso di manodopera straniera, preceduti soltanto dal comparto dei servizi operativi alle imprese. Nel 2007, infatti, l'incidenza di assunzioni di "tecnici delle scienze della vita e paramedici" stranieri ha raggiunto il 44,2%, rispetto al 27,1% del totale.

²⁷ Federazione Nazionale dei Collegi di Infermieri Professionali, Assistenti sanitari e Vigilatrici di Infanzia.

²⁸ Di questi il 70% risultava inserito nel SSN, il 20% in strutture private e il 10% lavorava come libero professionista. Cfr. Caritas/Migrantes, 2006, *Gli infermieri immigrati nella sanità italiana: un ulteriore apporto dopo l'assistenza nelle famiglie*, Società italiana di medicina delle Migrazioni – Dossier Statistico Immigrazione Caritas/Migrantes, 28 aprile 2006.

²⁹ Manpower, *Talent Shortage Survey*, Milwaukee, 2006.

³⁰ Caritas/Migrantes, 2006, op. cit.

³¹ Unioncamere, Rapporto Excelsior, op. cit., 2007.

A fronte di una domanda strutturale di personale infermieristico da parte del sistema sanitario italiano e alla disponibilità di infermieri stranieri nei paesi di origine, le Agenzie per il lavoro italiane hanno avviato dei processi di internazionalizzazione, utilizzando i mercati internazionali come potenziali bacini nei quali reclutare profili professionali carenti sul mercato del lavoro italiano³². Se, inizialmente, i flussi più consistenti di personale infermieristico provenivano dai paesi dell'ex-area sovietica, negli ultimi anni l'attività diretta di ricerca e selezione di infermieri sta interessando anche l'America Latina.

A partire da questo breve quadro del fenomeno è possibile contestualizzare l'attività di Obiettivo Lavoro nelle due realtà-paese prese in considerazione, che sono, rispettivamente, il Perù per l'America Latina e la Romania per l'Europa³³. In questi due paesi l'attività dell'agenzia sul territorio - per dirlo con le parole di un testimone qualificato intervistato - è ormai a "pieno regime"; infatti, dal 2003 sono state aperte delle società costituite e controllate da OL nelle capitali e nelle principali città dei due paesi, organizzando un team di esperti nella selezione e nella formazione di infermieri professionali da inserire in Italia. L'organizzazione dell'attività di recruiting e selezione di infermieri professionali operata da OL nelle due realtà estere è resa possibile dai rapporti intensi e proficui di collaborazione instaurati con attori territoriali, istituzionali e non, indispensabili per la realizzazione dell'attività di reclutamento operata dall'agenzia all'estero.

Per raccogliere alcuni elementi di valutazione rispetto al servizio di recruiting e di selezione all'estero di lavoratori migranti attivato da OL in Perù, Romania, Brasile e Ucraina sono state realizzate delle interviste "in profondità" con i responsabili di agenzia delle società costituite e controllate da Obiettivo lavoro sul territorio. Nelle realtà in cui non sono ancora presenti società costituite e controllate direttamente da OL - è il caso dell'Ucraina - le informazioni necessarie sono state richieste a referenti istituzionali con i quali OL ha instaurato rapporti di collaborazione a livello territoriale e con responsabili delle agenzie, con sede in Italia, che si sono occupati direttamente del reclutamento di alcune figure professionali in questi Paesi.

Nel corso delle interviste è stata focalizzata l'attenzione su aspetti ritenuti significativi del fenomeno indagato, al fine di cogliere elementi comuni e peculiari a ciascun paese di provenienza e ai relativi profili professionali considerati. Per ogni

³² Cfr. Consiglio S., Moschera L., 2005, *Le Agenzie per il lavoro. Comportamenti strategici, assetti organizzativi e dinamiche evolutive*, Ebitemp, p. 112-113.

³³ Si ricorda che dal 1° gennaio 2007 la Romania è entrata definitivamente nell'UE.

paese, le informazioni sono suddivise per macroaree problematiche, utili alla descrizione del servizio di reclutamento avviato e necessarie alla valutazione dell'intero processo attivato.

In particolare, oltre ad alcune informazioni sulle società costituite e controllate da OL e sulle agenzie presenti nella realtà-paese considerata, l'approfondimento qualitativo ha riguardato le principali modalità organizzative e gestionali relative alle attività di agency e di supporto tecnico attivate dalle agenzie nel paese di provenienza e nel contesto di arrivo:

- rapporti istituzionali e partnership con attori territoriali;
- attività di recruiting e selezione dei lavoratori;
- attività di formazione nei contesti di provenienza e di arrivo;
- accoglienza e supporto in Italia;
- l'inserimento lavorativo dei lavoratori reclutati all'estero: aziende utilizzatrici e condizioni di lavoro;
- valutazioni del sistema di reclutamento: punti di forza e di debolezza.

4.1 Attività di reclutamento e selezione di infermieri all'estero di OL: il caso del Perù

Nell'America del Sud, Obiettivo Lavoro ha una presenza diretta in Brasile, in Argentina, in Ecuador, in Paraguay e in Colombia, sia attraverso accordi commerciali, che mediante accordi istituzionali con le Università locali, sia statali che private. Gli accordi istituzionali con le principali Università sono stati stipulati per garantire la trasparenza delle procedure di reclutamento e selezione attivate in questi paesi; in particolare nel caso dell'Argentina sono stati intrapresi anche accordi istituzionali con la Camera di Commercio italiana. In Bolivia, invece, sono stati stretti accordi con gli albi professionali di categoria e con le università.

In Perù Obiettivo Lavoro ha due società, una a Lima ed una ad Arequipa, la seconda città più grande del Perù situata a sud del paese. La sede di OL situata ad Arequipa è stata la prima agenzia ad essere aperta in Perù, circa due anni fa; di più recente costituzione, invece, è l'agenzia estera di Lima, attivata da poco meno di due anni. Sul territorio l'agenzia svolge attività di *recruiting* e formazione, le due attività principali, considerate due attività distinte, ma fortemente collegate. La principale tipologia di utenza che si rivolge all'agenzia è costituita dagli infermieri professionali.

4.1.1 Reclutamento e primi contatti con l'utenza

In Perù, come in altre realtà dell'America Latina, il contatto con i potenziali utenti da inserire nel sistema di reclutamento e selezione viene garantito attraverso accordi con gli albi degli infermieri professionali e con le università locali, che fungono da mediatori per raggiungere i potenziali lavoratori da coinvolgere nell'attività di *recruiting* e selezione in loco.

In Perù, in particolare, l'utenza interessata all'attività di *recruiting* di OL è costituita in prevalenza da infermieri professionali sottoccupati o disoccupati. Probabilmente, è proprio questa condizione occupazionale a risultare determinante per la migrazione. Tra i canali di pubblicità e di informazione utilizzati per arrivare ai potenziali utenti, oltre a quelli istituzionali (università, albi professionali), risulta estremamente efficace il "passaparola" tra le persone che hanno già usufruito del supporto di OL per arrivare in Italia. Come sostenuto dal referente di OL contattato per il Perù: *"la migliore pubblicità, molto spesso, è quella fatta dall'infermiera che realmente è andata a lavorare in Italia e che racconta alle sue colleghe che è arrivata in Italia attraverso un'agenzia che – veramente - l'ha portata in Italia a lavorare, che non le ha chiesto soldi e che l'ha trattata bene, (...) è questa pubblicità diretta quella che porta più risultati!"*. Tra l'altro questo canale informativo, come si avrà modo di approfondire in seguito, sembra funzionare un po' in tutte le realtà-paese considerate.

Questa tendenza è confermata anche dalle testimonianze degli infermieri che attualmente lavorano in Italia attraverso OL: *"In Perù mi sono iscritto ad un istituto italo-peruviano, su consiglio di altri infermieri peruviani, dove c'era scritto che cercavano infermieri che volessero andare a lavorare in Italia. Mi sono iscritto e poi ho iniziato l'iter di riconoscimento. Dal 2003 è aumentato il flusso di infermieri che dal Perù hanno cominciato a venire in Italia tramite agenzia, quindi sapevo che attraverso l'istituto avrei trovato il contatto con l'agenzia."* (infermiere peruviano).

4.1.2 Rapporti istituzionali e partnership con attori locali

In Perù non ci sono agenzie per l'impiego pubblico, pertanto accordi di collaborazione di tipo commerciale sono attivati con società analoghe ad OL come gli uffici di collocamento privato o le agenzie di lavoro in somministrazione locali³⁴.

³⁴ A differenza di quanto accade in Argentina e in Brasile, paesi nei quali si collabora attivamente con agenzie per l'impiego pubblico.

Inoltre, sono stati avviati anche accordi con istituti di formazione tecnologica, con i quali però si collabora in modo meno costante, per via delle difficoltà di inserimento di personale specializzato connesse alle restrizioni imposte dalle quote di ingresso previste dalle politiche migratorie italiane.

Per l'organizzazione e la gestione dell'attività di formazione garantita ai lavoratori sono state istituite collaborazioni con le Università statali e con l'Istituto Dante Alighieri³⁵, in modo da offrire l'opportunità di acquisire e certificare le competenze linguistiche indispensabili all'inserimento nel contesto socio-lavorativo italiano.

Obiettivo Lavoro, inoltre, ha creato delle convenzioni con ditte, riconosciute dall'Ambasciata italiana in Perù, che fanno traduzioni e legalizzazioni dei titoli conseguiti all'estero, alle quali gli infermieri possono rivolgersi per la traduzione del titolo di qualifica.

Attraverso i rapporti di partnership e collaborazione con gli istituti di cultura italiana riconosciuti dall'Ambasciata italiana in Perù molto spesso avviene anche il contatto con i lavoratori che successivamente entrano nel sistema di reclutamento attivato dall'agenzia.

“Sono andata all'ambasciata per fare il riconoscimento del titolo, perché insieme ad altri infermieri peruviani ero in contatto con un signore che faceva attività di intermediazione per far arrivare infermieri in Italia. Questo intermediario si è rivelato fittizio: ha preso solo dei soldi per iniziare le pratiche necessarie, ma non ha garantito l'arrivo in Italia. Solo successivamente attraverso l'ambasciata sono venuta in contatto con Obiettivo Lavoro.” (infermiera peruviana).

Tab. 1 – Iter riconoscimento titolo professionale e abilitazione all'esercizio della professione in Italia

| Nei paesi di origine: | In Italia: |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Per i non comunitari → dichiarazione di valore del titolo di studio da parte dell'Ambasciata (o Consolato o Istituto di cultura); • Per i comunitari → dichiarazione di conformità per l'equipollenza del titolo, rilasciata dal ministero competente del paese di origine e trasmessa al ministero competente del paese di arrivo; • Visto di ingresso rilasciato dall'Ambasciata | <ul style="list-style-type: none"> • Rilascio del titolo abilitante all'esercizio professionale ed emanazione del nulla osta dal Ministero della Salute; • Rilascio del nulla osta e autorizzazione al lavoro dal Ministero della Solidarietà sociale; • Esame Ipasvi e iscrizione all'albo professionale |

³⁵ L'Istituto riconosciuto a livello internazionale si propone come *mission* principale quella di tutelare e diffondere la lingua e la cultura italiane nel mondo.

4.1.3 Attività di recruiting e selezione dei lavoratori

Per le procedure di selezione dei lavoratori da inserire nel processo di reclutamento all'estero, il punto di partenza è rappresentato dal CV. Al momento del *recruiting* già viene effettuata una prima selezione, poiché l'agenzia non si rivolge ad infermieri che sono già attivi nel mercato del lavoro locale, allo scopo di evitare dinamiche di "concorrenza scorretta".

Di solito, vengono preselezionati giovani in cerca di prima occupazione e adulti disoccupati. In particolare, un canale privilegiato è riservato a chi ha effettuato un percorso di formazione e di lavoro nelle università dei grandi centri urbani, dove gli infermieri solitamente acquisiscono una preparazione di tipo clinico, utile all'inserimento nelle strutture ospedaliere italiane.

Dunque, i principali criteri per il *recruiting* di potenziali infermieri professionali da inserire nelle strutture sanitarie italiane sono determinati dalle università di provenienza (grandi università che hanno garantito una preparazione clinica) e dalla condizione occupazionale (sotto-occupati e disoccupati). Altri aspetti presi in considerazione nel *recruiting* sono il conseguimento di una specializzazione post-lauream e pregresse esperienze di lavoro in un ospedale pubblico.

Il processo di selezione degli infermieri professionali avviati alla procedura di reclutamento all'estero viene effettuato in più colloqui. Il primo colloquio, che solitamente è il più lungo, può durare anche 30 minuti, quelli successivi dai 15 ai 20 minuti ciascuno. Le figure coinvolte nel colloquio oltre ai selezionatori sono docenti di lingua italiana.

Si tratta soprattutto di colloqui individuali, effettuati in diversi momenti, a volte anche durante tutto l'arco temporale richiesto dall'iter di riconoscimento del titolo di studio. Complessivamente, durante tutto l'iter – che dura dai 6 ai 12 mesi circa (6 mesi per il riconoscimento e il tempo restante per l'esame IPASVI e per la richiesta del nulla osta necessario all'arrivo in Italia) –, ogni persona viene sottoposta a 3 o 4 colloqui.

Un primo colloquio è di tipo informativo, durante il quale, oltre a valutare le reali competenze linguistiche e professionali del lavoratore, vengono fornite all'infermiere informazioni dettagliate relative al procedimento da espletare per l'inserimento nel contesto lavorativo e sociale italiano; invece, nei colloqui successivi l'infermiere è tenuto a presentare tutta la documentazione richiesta per avviare le pratiche burocratiche occorrenti per l'inserimento in Italia.

Come prevedibile l'attività di selezione operata dall'agenzia è stata perfezionata gradualmente, infatti, i primi infermieri peruviani arrivati in Italia molto spesso hanno effettuato l'esame per l'iscrizione all'Ipasvi e il colloquio di selezione nello stesso giorno:

“L'esame Ipasvi e il colloquio sono stati effettuati nello stesso giorno perché venivo da una città lontana (Cusco) dalla sede dell'ambasciata italiana (Arequipa) e dell'agenzia di Obiettivo Lavoro, (...) sono necessarie circa 8 ore di viaggio in pullman, poi per chi lavora non c'è la possibilità di andare e tornare da Arequipa. Per questo si è fatto tutto nello stesso giorno. (...) Due mesi prima mi hanno comunicato la data dell'esame IPASVI, nello stesso giorno in cui ho sostenuto l'esame per l'iscrizione all'albo professionale ho effettuato anche il colloquio, (...) è venuta una rappresentante dell'ospedale per scegliere chi era capace di lavorare e inserirsi meglio nell'ospedale.” (infermiera peruviana).

4.1.4 Sostegno alle pratiche burocratiche necessarie per la partenza e misure di supporto e di prima accoglienza in Italia

La dotazione di attrezzature a disposizione dell'Agenzia consente di qualificare il servizio offerto. In particolare, viene fatto un largo utilizzo di internet, che è molto diffuso in Perù. Difatti, ci sono *diversi internet point o phone center* nei quali l'utilizzo di internet è estremamente economico, per cui molti giovani peruviani, pur non possedendo un PC, hanno la possibilità di adoperare internet. In questo modo si garantisce un contatto immediato con i lavoratori, infatti, i rapporti di comunicazione con i propri candidati avvengono prevalentemente attraverso internet, ciò consente di contattare gli interessati in tempi molto brevi, sia per i colloqui che per tutte le necessità legate alla documentazione da reperire per l'iter di riconoscimento e per quanto altro richiesto dalla procedura di inserimento in Italia. Il supporto tecnico fornito dall'agenzia estera al lavoratore è un “supporto integrale”: si comincia con l'iter di riconoscimento del titolo³⁶, successivamente si organizza l'esame presso l'IPASVI, cui seguono le pratiche per il nulla osta e l'accompagnamento degli infermieri all'ambasciata italiana che ha sede in Perù per l'ottenimento del visto di ingresso. terminate le procedure burocratiche nel paese di origine, si accompagna il lavoratore fino all'aeroporto, fornendo anche un supporto

³⁶ Va sottolineato che la normativa attuale non richiede più la dichiarazione di valore, ma è necessaria la traduzione e la dichiarazione di equipollenza del titolo rilasciate dai ministeri di competenza.

logistico (prenotazione aereo, indicazioni per l'arrivo in Italia ecc.). All'arrivo in Italia, invece, è la società OL che gestisce i rapporti con l'azienda utilizzatrice che inizia a farsi carico dell'accoglienza del lavoratore.

Per l'iscrizione all'albo professionale, dopo un lungo periodo di formazione vengono organizzate delle sessioni di esame in loco, che prevedono che la commissione IPASVI sia condotta in Perù. Questa procedura è stata organizzata per evitare che i lavoratori arrivati in Italia, rimandati più volte all'esame, non avendo la possibilità di esercitare la professione, poiché non ancora iscritti all'albo, si inserissero nel mercato del lavoro sommerso, ricadendo, così, nei circuiti informali del mercato del lavoro. Di conseguenza, in base al sistema di gestione attuale, partono dal Perù esclusivamente i soggetti che hanno ottenuto il riconoscimento del titolo professionale e che hanno superato l'esame propedeutico per l'iscrizione all'albo professionale di categoria.

4.1.5 Accoglienza e supporto tecnico e logistico in Italia

I lavoratori vengono accolti all'aeroporto e accompagnati in alloggi reperiti direttamente dall'agenzia (si tratta prevalentemente di strutture di prima residenza di OL), che sono completamente ammobiliati e nei quali i lavoratori risiedono iniziando un ulteriore periodo di formazione di circa 15 giorni. Un arco temporale che, generalmente, coincide con l'espletamento delle pratiche necessarie per ottenere il permesso di soggiorno per lavoro. Questo periodo di formazione è soprattutto di tipo linguistico.

Per facilitare l'inserimento abitativo (reperimento alloggio; intermediazione con locatori; consigli e suggerimenti per garantirsi l'idoneità abitativa ecc.), la società affitta direttamente gli alloggi nei quali andrà ad abitare il lavoratore; anche perché, al suo arrivo in Italia, non disponendo del permesso di soggiorno, il lavoratore non potrebbe da solo provvedere alla propria sistemazione abitativa. A tal fine, l'agenzia fornisce assistenza alloggiativa al lavoratore per tutta la durata del contratto di somministrazione; di solito, quindi, i lavoratori arrivano nelle sedi prestabilite nelle quali rimangono durante tutta la durata della missione. Tuttavia, vi sono casi di persone coniugate che fanno richiesta di ricongiungimento familiare e che preferiscono rendersi indipendenti e cambiare sistemazione alloggiativa. Le spese per l'alloggio sono a carico del lavoratore, ma fino a quando quest'ultimo non si inserisce nella struttura sanitaria, le spese sostenute sono anticipate dall'agenzia e

successivamente detratte dalla busta paga. Vi sono anche alcune eccezioni: infatti, esistono alcuni ospedali clienti che mettono a disposizione alloggi propri, forniti gratuitamente ai lavoratori. Gli alloggi gestiti direttamente da OL, invece, sono forniti al lavoratore a costi inferiori rispetto ai prezzi imposti dal mercato immobiliare, attraverso apposite convenzioni stipulate dall'agenzia con agenzie immobiliari o direttamente con i locatori.

Per il pieno inserimento lavorativo nella struttura sanitaria, generalmente, occorrono dai 15 ai 60 giorni. La durata di questo periodo è legata alle procedure burocratiche richieste per l'ottenimento del permesso di soggiorno e, pertanto, dipende strettamente dall'efficienza degli uffici territoriali di competenza (questure, sportelli immigrazione ecc.).

“Quando sono arrivata in Italia sono stata accolta da una persona di OL (con lei altre 13 persone provenienti dal Perù) che ci ha portati nell'alloggio (...); altri sono andati a vivere insieme in un alloggio per 4 persone. Io ho vissuto dalle suore per 6 mesi e poi mi sono trasferita dove vivo adesso con una mia amica, perché ho chiesto il ricongiungimento familiare. Le spese sostenute all'inizio in Italia per vitto e alloggio sono state anticipate dall'agenzia, avevo dei risparmi ma non bastavano, però l'agenzia ha preso l'alloggio e poi quando ho cominciato a lavorare ho pagato le spese.” (infermiera peruviana).

“In Italia c'era qualcuno che ci aspettava all'aeroporto eravamo 14 persone, tutti peruviani della mia città, e siamo arrivati ad Asti nell'alloggio che l'agenzia aveva trovato per noi con un pullman. Abbiamo fatto una cena di presentazione e il giorno dopo sono andato in agenzia dove mi hanno detto tutto ciò che c'era da fare per i documenti utili a lavorare in Italia.” (infermiere peruviano)

Ai fini dell'inserimento lavorativo nelle strutture sanitarie italiane, di solito non viene fornito materiale informativo sull'azienda di destinazione, anche perché al momento della partenza non sempre si è a conoscenza della struttura ospedaliera nella quale verrà inserito il lavoratore³⁷. Vengono fornite, piuttosto, informative

³⁷ Ciò accade soprattutto per via delle lungaggini burocratiche alle quali gli stessi operatori dell'agenzia devono sottostare che, oltre a prevedere tempi molto lunghi per l'espletamento di tutte le procedure necessarie, rallentano i tempi di risposta dell'agenzia rispetto alla domanda espressa dalle aziende utilizzatrici. Dunque, sostanzialmente il reclutamento di infermieri all'estero

generiche sui CCNL nazionali di categoria, sulla realtà socio-politica e geografica italiana, in particolare rispetto all'area geografica di destinazione del lavoratore. Nel complesso, vengono date informazioni generali sull'Italia e sulle caratteristiche della professione infermieristica così come viene svolta nel nostro paese. Questa è la prima forma di informazione che viene data al lavoratore straniero, poi prima dell'esame per l'iscrizione all'IPASVI viene fornito al lavoratore del materiale informativo sul codice deontologico della professione infermieristica in Italia e sulle ultime leggi nelle quali viene stabilito il ruolo dell'infermiere all'interno del sistema sanitario italiano. Un'ulteriore informativa riguarda le strutture ospedaliere (cliniche, case di cura) nelle quali andranno a lavorare e sul tipo di mansioni richieste per lo svolgimento dell'attività professionale.

“Sapevo dov'era l'ospedale. Quando sono arrivata conoscevo il luogo, lì in Perù dopo il colloquio e dopo che sono stata selezionata per venire in Italia dei rappresentanti dell'ospedale hanno dato delle indicazioni sull'ospedale, noi abbiamo potuto fare delle domande sulla struttura e sulle modalità di lavoro. Si trattava di una struttura pubblica ed è la stessa in cui lavoro adesso.” (infermiera peruviana).

4.1.6 Attività di formazione nei contesti di provenienza e di arrivo

L'attività di formazione organizzata da OL per i lavoratori reclutati all'estero è sia gestita direttamente da OL-Formazione, che, indirettamente, attraverso accordi con le università statali e con la società Dante Alighieri. La formazione del lavoratore reclutato all'estero è dirimente per il suo successivo inserimento nel contesto socio-lavorativo di arrivo, in particolare, *“la formazione è fondamentale, non solo in ambito linguistico, ma anche culturale. Perché uno dei fattori che crea maggiori difficoltà nell'integrazione, sia nel lavoro che nella società italiana, è proprio la mancanza della conoscenza della lingua e della cultura. (...) Quindi più formazione linguistica e culturale si riesce a fare all'estero e meno problemi avrà il lavoratore per inserirsi, ma anche il datore di lavoro e i colleghi della struttura nella quale andrà ad inserirsi il lavoratore. Ecco perché si insiste molto sulla formazione”* (Referente OL Perù).

risponde ad un generale fabbisogno di questo profilo professionale nel mercato del lavoro italiano, pertanto gli infermieri stranieri che arrivano in Italia vengono destinati di volta in volta alle strutture sanitarie che ne fanno richiesta ed è quasi impossibile pianificare in modo rigoroso e circoscritto il singolo *match* tra l'infermiere o il gruppo di infermieri reclutati e la struttura che in un dato momento ne fa domanda all'agenzia.

In Perù, prima dell'esame IPASVI, per i lavoratori sono organizzati corsi formazione di linguaggio tecnico-sanitario, che è gestito da un'infermiera che ha lavorato per 5 anni in Italia, alla quale è affidata la responsabilità di organizzare dei corsi di micro-lingua. Per le competenze informatiche, di solito, tutti hanno già una formazione di base, perché nell'iter universitario è previsto un corso di informatica.

I corsi vengono organizzati in aule presso alcune sedi dell'agenzia, se il numero dei frequentanti è elevato ci si appoggia all'istituto Dante Alighieri o all'Istituto italo-peruviano, che dipende dall'Ambasciata Italiana in Perù. L'appoggio fornito è puramente di tipo organizzativo, di solito l'Istituto fornisce i locali nei quali sono organizzati i corsi, invece, gli insegnanti provengono dall'Istituto Dante Alighieri. Se ci sono dei gruppi numerosi di lavoratori che vivono lontano dalla sede dell'agenzia, si organizzano dei corsi nelle città di provenienza per consentire una maggiore frequenza dei corsi da parte dei lavoratori.

I corsi, generalmente, richiedono una frequenza settimanale dal lunedì al venerdì, tuttavia sono previsti corsi intensivi nel fine settimana per chi ha problemi nella frequenza di corsi infra-settimanali.

Il corso di preparazione all'iscrizione IPASVI è organizzato in tre moduli:

- italiano tecnico (16 ore)
- lingua italiana (32 ore)
- codice deontologico (8 ore).

Mediamente la durata dei corsi è di 56 ore. Il corso di italiano di base è di almeno 300 ore.

Sono molto utilizzate le conversazioni tematiche, si ricreano situazioni tipiche che possono avvenire in ospedale, al mercato e, in generale, nelle situazioni legate alla quotidianità della vita in Italia.

Solitamente, competono al lavoratore i costi previsti per il corso di italiano di base (300 ore), invece, gli altri corsi di preparazione all'esame sono a carico di Obiettivo Lavoro, altri ancora sono finanziati attraverso i fondi di Forma.temp.

Per i corsi di italiano di base, al fine di ridurre i costi sostenuti, OL ha istituito delle convenzioni con l'Istituto Dante Alighieri e con l'Istituto italo-peruviano dell'Ambasciata italiana in Perù (il costo medio è di circa 15-20 \$ al mese).

Non sono previsti percorsi universitari specifici per chi deve arrivare in Italia. Soltanto per alcuni profili professionali specializzati (personale di sala operatoria, specializzati in emodialisi ecc.) si opera attraverso le università. Un'altra possibilità

sono gli stages formativi, per i quali ci sono accordi con ospedali che offrono la possibilità di work-experience a persone che hanno una preparazione teorica, ma che non hanno avuto esperienze di lavoro sul campo, quindi nel periodo che trascorre per l'espletazione dell'iter di riconoscimento del titolo professionale vengono attivati degli stages a favore del personale peruviano. Invece, la possibilità di fare formazione sul lavoro, attraverso esperienze di work-experience, è meno frequente in Italia, dove, fondamentalmente, i lavoratori fanno formazione linguistica indispensabile per l'inserimento lavorativo.

Così racconta la sua esperienza di formazione un'infermiera peruviana arrivata in Italia attraverso OL:

“In Perù non avevo tanto tempo disponibile per andare a seguire i corsi, però mi è servito tanto per fare l'esame. In Italia quello che mi è stato offerto è stato decisivo, sia la lingua che le tecniche di lavoro sono state molto utili per l'inserimento, è stato ben organizzato. I docenti in Perù erano italiani, in Italia oltre ai docenti c'era un'infermiera italiana che faceva il corso per le tecniche di lavoro in ospedale, che spiegava i termini tecnici. (...) Sono soddisfatta del supporto che mi ha dato l'agenzia, soprattutto per il supporto avuto in Italia; all'inizio sai, hai un po' paura, perché sei una nuova arrivata e non sai come puoi fare questo o come puoi fare l'altro, anche se noi sappiamo lavorare e il nostro lavoro lo sappiamo fare, però hai un po' di paura come quando voi vi spostate in un altro luogo di lavoro... è lo stesso, no? Però credo che è stato abbastanza positiva quella formazione che ci hanno dato qua”. (infermiera peruviana).

Tuttavia, i punti di vista dei lavoratori intervistati si differenziano anche in base alle esigenze e alle aspettative individuali:

“Il corso che ho fatto in Italia della lingua è stato poco o niente, è stato più utile quello di 5-6 mesi fatto in Perù e poi molto lo ho imparato sul campo, anche perché sono stato affiancato per 20 giorni da un'infermiera dell'ospedale.” (infermiere peruviano).

Strategie per il supporto tecnico e l'accoglienza in Italia degli infermieri reclutati all'estero: l'esperienza dell'Accademia della Sanità

Per migliorare l'efficienza organizzativa delle attività di formazione previste in Italia è stata predisposta una struttura di prima accoglienza, denominata Accademia della Sanità, nella quale sono accolti tutti gli infermieri reclutati all'estero. Appena arrivati in Italia gli infermieri soggiornano per due giorni nella provincia della struttura di destinazione per avviare le pratiche dei documenti di soggiorno e, successivamente, vengono riaccompagnati presso l'Accademia.

Le prime quattro settimane di ingresso in Italia, infatti, sono necessarie sia per formalizzare l'iscrizione all'IPASVI che per ultimare la prassi di richiesta del permesso di soggiorno per lavoro.

In questo periodo, i lavoratori sono coinvolti in un'attività di formazione linguistica e professionale organizzata all'interno dell'Accademia. Nel corso della prima settimana è previsto un corso di lingua italiana di base, le restanti tre settimane, invece, prevedono una formazione professionalizzante di tipo linguistico-tecnico, utile a perfezionare le competenze linguistiche indispensabili all'inserimento nella struttura sanitaria. Attualmente, ci sono due strutture di accoglienza (Accademia della Sanità), una con sede a Padova e l'altra a Venezia.

In queste tre settimane di ulteriore formazione linguistica, agli infermieri è offerta anche la possibilità di effettuare un breve periodo di tirocinio formativo che prevede un affiancamento con infermieri di strutture ospedaliere con le quali sono state attivate apposite convenzioni. Questo periodo di formazione è gratuito, in quanto finanziato attraverso i fondi di Forma.temp.

L'inserimento degli infermieri reclutati in un'unica struttura, inoltre, facilita l'Agenzia nella gestione dei rapporti con le istituzioni territoriali necessari ad ultimare gli ulteriori adempimenti burocratici previsti (codice fiscale, tessera sanitaria ecc.).

4.1.7 Caratteristiche aziende utilizzatrici e condizioni di lavoro

Per questa categoria di lavoratori, in media i contratti hanno una durata di un anno; come viene sottolineato dal referente di OL-Perù intervistato, a fronte della

forte richiesta di personale infermieristico da parte delle strutture sanitarie italiane, l'Agenzia non pone ostacoli al fatto che, dopo un iniziale percorso di somministrazione, per il lavoratore si possano aprire possibilità di assunzione all'interno della struttura sanitaria.

La durata media del permesso di soggiorno è collegata al contratto di lavoro e rinnovabile al rinnovo del contratto medesimo. Le "peruviane" - si tratta in prevalenza di donne - per la maggior parte rimangono in Italia per lunghi periodi, in media almeno 3 anni. Se a scadenza del contratto di somministrazione non c'è rinnovo della missione, l'esperienza acquisita attesta che molte di loro vengono assunte a tempo indeterminato dalla struttura presso la quale hanno lavorato durante la missione di lavoro interinale. Pertanto - stando alla testimonianza raccolta - si può sostenere che c'è un percorso di stabilizzazione "facilitato" anche dall'attività di intermediazione dell'agenzia.

Le imprese che ricorrono alle Agenzie di Lavoro per reclutare infermieri professionali sono in prevalenza attive nel settore pubblico. Sostanzialmente, attraverso questo servizio di reclutamento all'estero di lavoratori, il 70% degli infermieri viene inserito in strutture sanitarie pubbliche e il 30% nelle strutture private (cliniche soprattutto). Attraverso l'attività di intermediazione dell'agenzia, il personale una volta inserito nella struttura sanitaria, operativamente dipende dall'ospedale, ma formalmente dipende dall'agenzia di lavoro, in questo caso l'inquadramento contrattuale rispetta il CCNL di categoria utilizzato nella struttura.

Ad ogni modo, l'obiettivo di lungo termine che l'agenzia si propone, nella sua attività di intermediazione, è privilegiare per gli infermieri un percorso di stabilizzazione al termine del contratto di somministrazione. I percorsi di stabilizzazione al termine del percorso di somministrazione di lavoro interessano soprattutto le donne (anche perché almeno il 90% degli infermieri provenienti dal Perù è donna) che lavorano nel settore privato; dopo un anno, di solito, si viene inseriti stabilmente. Questo si verifica in particolare per l'infermiera molto preparata che riesce ad integrarsi nella struttura di lavoro. Nel comparto pubblico della sanità l'ingresso in percorsi di lavoro più stabili è limitato dalla normativa, che prevede l'assunzione attraverso concorsi pubblici, che di fatto precludono l'inserimento a lungo termine di infermieri stranieri per via del prerequisito della cittadinanza italiana.

L'esperienza maturata nel campo non rimanda a particolari problemi con il personale di ruolo, in questi casi, generalmente, l'agenzia interviene sui dirigenti

infermieristici dell'ospedale affinché medino con i lavoratori. Invece, sono più frequenti casi di difficoltà di integrazione tra infermieri stranieri di diversa provenienza nazionale, ad esempio tra sudamericani ed est-europei. Se ci sono problemi di conflittualità sul lavoro, negli ospedali pubblici agiscono i sindacati interni all'azienda, invece, nel privato, se necessario, interviene direttamente l'agenzia.

Le condizioni di lavoro dal punto di vista degli infermieri

"Io lavoro in rianimazione, i miei turni sono di otto ore giornaliere (7-15 ; 15-22; 22 - 7); il turno è distribuito bene tra tutti i colleghi. A volte dopo la notte abbiamo due giorni di riposo. Più o meno lavoriamo tra i 19 e i 21 giorni al mese. Lo stipendio base è di 1400-1550 euro al mese. Sono stata assunta con la qualifica di infermiere professionale, il contratto scade a dicembre, non so ancora se mi verrà rinnovato il contratto nell'ospedale, però io sono stata assunta a tempo indeterminato dall'agenzia." (infermiera peruviana).

"Io lavoro in pronto soccorso, i miei turni sono di sette e otto ore (7-14; 14-22; 22-7). Di solito si lavora due mattine, due pomeriggi e una notte. Ho preso anche le ferie. Non ci sono differenze tra me e gli infermieri italiani, solo che io prendo le ferie di un mese per andare in Perù. Sono stato inserito con la qualifica di infermiere professionale Livello D." (infermiere peruviano).

Qualora al termine della missione o di più missioni in Italia, non si attivi un percorso di stabilizzazione, circa il 20% dei lavoratori entrati in Italia attraverso OL fa ritorno in Perù³⁸, di questi quelli che rientrano nel breve tempo sono il 20%, un altro 20% fa rientro nel paese di origine nel lungo termine, circa 3-4 anni dopo. Tuttavia, per chi ritorna non è ancora possibile giungere a delle valutazioni circa l'esperienza di lavoro maturata in Italia, perché il periodo di tempo trascorso dai primi inserimenti è ancora troppo breve. Viene, comunque riportato il caso di

³⁸ Come spiegato dal testimone qualificato intervistato questi dati si riferiscono all'esperienza complessiva maturata in Perù, perché sono 2 anni che il responsabile contattato lavora con OL, ma prima di entrare nell'agenzia, aveva già maturato un'altra esperienza nell'intermediazione di queste figure professionali in Perù.

un'infermiera che aveva lavorato in Italia attraverso OL e che tornata in Perù è stata inserita nell'organico della società di Arequipa e si occupa dell'attività di selezione degli infermieri professionali provenienti dal Perù.

4.1.8 Valutazione dell'efficienza del sistema di reclutamento effettuato in Perù

I lavoratori stranieri che accedono al processo di reclutamento all'estero, di solito, sono persone giovani, in prevalenza donne e non coniugate. *“Questo percorso – sostiene il testimone intervistato - non rientra nei percorsi canonici dell'immigrazione, è un percorso di “immigrazione assistita”, in realtà è un'immigrazione assistita che non segue le regole dell'immigrazione normale soprattutto nel primo periodo”*; in seguito, una volta stanziati in Italia, i lavoratori stranieri rientrano nelle dinamiche di “rete”, poiché dopo un po' possono attivarsi catene migratorie a partire dalle persone che sono arrivate in Italia attraverso l'agenzia. Può succedere che la persona coniugata dopo un po' di tempo fa richiesta del ricongiungimento familiare, portando qui i figli, oppure la sorella o un fratello che si trasferisce in Italia per iscriversi all'università. Dunque, chi arriva fa un po' da “pioniere” e mette in atto “catene di richiamo” per i parenti rimasti in patria.

Il servizio gestito da OL rispetto ai classici circuiti connessi al fenomeno migratorio, soprattutto quelli illegali, cerca di arginare i traffici di personale e di persone, nei quali rientravano molti infermieri che dovevano pagare dai 5000 ai 6000 dollari ad intermediari che poi li facevano arrivare in Italia senza tutti i documenti in regola, costringendoli a ricadere nella condizione di irregolarità. *“Invece questa modalità di ingresso consente al lavoratore di entrare come professionista - se è professionista - e come lavoratore, se non è professionista, con i diritti di lavoratore. Quindi consente di entrare con la documentazione in regola ed essere riconosciuto per quello che si è.”* (responsabile agenzia OL, Perù).

Le opinioni riscontrate tra i lavoratori non sono tanto diverse, a dimostrazione dell'efficacia di questa modalità di reclutamento, rispetto ai tradizionali canali non ufficiali:

“In Perù ci sono tanti professionali, quello che manca sono i posti di lavoro. C'è molta formazione e desiderio di formarsi. Dopo che siamo arrivati in Italia OL ci ha messi in contatto con altre persone che volevano venire qua e così li abbiamo

consigliati di utilizzare OL, che è il modo più sicuro di arrivare in Italia. Loro fanno tutto, nessuno ti prende i soldi e basta, ti aiutano a fare i documenti, anche se devi spendere i soldi per le pratiche (riconoscimento, traduzione ecc.), però sei sicuro di arrivare in Italia. Loro anticipano l'iscrizione IPASVI, l'aereo, l'alloggio, però si arriva in Italia. (...) Credo che arrivare con l'agenzia è più comodo, perché loro hanno la possibilità di trovarti un lavoro, perché se tu arrivi da solo non ce l'hai questa possibilità, perché non conosci nessuno. Ho avuto altre colleghe che lavorano con le cooperative che hanno sofferto tanto, hanno aspettato tre-quattro mesi senza lavorare e questo è brutto, perché se non guadagni come mangi? Anche se loro ti danno vitto e alloggio, poi quello che devi pagare è tanto. Se fai delle domande non ti danno informazioni chiare, per quello credo che io sono tranquilla perché loro (OL) mi danno tutte le informazioni necessarie. Sempre ad ogni domanda c'è una risposta ed una persona disponibile alla quale chiedere informazioni. (...) L'unico problema grande è tutto il tempo necessario per venire qua [l'intervistata ha aspettato 2 anni e mezzo], quindi uno poi si stanca se non può permettersi di fare questo iter.” (infermiera peruviana)

Dunque le criticità maggiori, legate al funzionamento del servizio di reclutamento, come per i migranti medesimi, riguardano le lungaggini burocratiche cui anche l'agenzia deve sottostare per sbrigare tutte le procedure occorrenti per l'inserimento del lavoratore in Italia; questo disagio è stato sottolineato anche dagli infermieri reclutati attraverso OL in Perù:

“Dopo il contatto con l'agenzia sono passati 8-10 mesi per arrivare in Italia, perché ci è voluto un anno e mezzo per ottenere il riconoscimento del titolo.” (infermiera peruviana).

“Sono stati necessari diversi mesi per il riconoscimento del titolo di studio, ho presentato la domanda nel 2002 e poi sono arrivato nel 2005.” (infermiere peruviano).

Come ha testimoniato il referente di OL-Perù intervistato:

“l'Italia è indietro a livello ministeriale per il riconoscimento dei titoli. A volte anche se tu spieghi al lavoratore che non è l'agenzia che fa il riconoscimento, ma il Ministero, ci sono comunque delle difficoltà, perché non è normale aspettare 6-8 mesi per il

riconoscimento! I lavoratori praticamente non conoscono le difficoltà legate alla burocrazia italiana e addebitano i ritardi al malfunzionamento dell'agenzia.” (responsabile agenzia OL, Perù).

Si auspica, quindi, un maggior snellimento delle procedure burocratiche, anche se per l'agenzia è più semplice perché ha attivato conoscenze e contatti con le istituzioni di competenza, tuttavia l'unica facilitazione è di avere maggiori informazioni rispetto al migrante che decide di arrivare in Italia senza l'intermediazione dell'agenzia.

Come ha sottolineato il responsabile di agenzia intervistato:

“fondamentalmente ci sono due grandi modalità di recruiting: quella pubblica e quella privata, e quella privata è molto più efficiente, anche se non sempre rispettosa dei diritti della persona.(...) Occorre trovare una mediazione tra queste due forme, è vero che il privato ha più stimoli a portare a casa i risultati, però anche il settore pubblico come modo per “normativizzare” il sistema è importante, in questo modo, se fosse gestito dal pubblico, si renderebbe più efficiente anche l'iter delle procedure necessarie.” (responsabile agenzia OL, Perù).

È per questo motivo che OL ha cercato e cerca continuamente di creare accordi con realtà istituzionali, perché è importante che pubblico e privato coesistano; e, di fatto, ciò accade quando loro cercano rapporti con Ambasciate o Istituti di cultura, attori che, pur nella loro specificità, sono importanti ed hanno un ruolo dirimente nell'iter di ingresso dei lavoratori immigrati. Il loro è un modo di “fare rete” per rendere più efficiente il sistema. Quindi appoggiarsi ai diversi attori istituzionali (e non), presenti sul territorio, aiuta a migliorare l'efficienza dell'intero processo innescato da questa procedura di reclutamento.

Secondo l'intervistato numerosi sono i vantaggi a carico delle aziende utilizzatrici che ricorrono all'intermediazione dell'agenzia:

“l'azienda ha un enorme vantaggio: alle aziende vengono forniti lavoratori che arrivano con un'ampia preparazione professionale e a conoscenza delle informazioni relative al contesto di arrivo, che li fa integrare più facilmente. Il lavoratore, invece, ha dalla sua la possibilità di arrivare prima e in maniera regolare”. (responsabile agenzia OL, Perù).

Gli infermieri sono molto ricercati quindi è difficile che non gli venga rinnovato il contratto di somministrazione. Essendo molto richiesti sul mercato, le persone inserite non “vanno perse”, soprattutto non va perso l’“investimento”, in termini soprattutto formativi, messo in campo dall’agenzia. Anche se le missioni non vengono rinnovate i lavoratori vengono monitorati per un periodo di almeno 3 anni³⁹. L’agenzia cerca sempre di inserire il lavoratore in altre strutture e per i primi 24 mesi segue costantemente i lavoratori. Poi ci sono anche persone che decidono di interrompere i contatti, ma è molto raro, si è trattato per lo più di infermieri che si sono licenziati per inserirsi “in nero” nel comparto, lavorando come “liberi professionisti”, attratti da guadagni maggiori. Invece, casi di aziende utilizzatrici che hanno deciso di interrompere il rapporto anzitempo sono stati molto rari; in ogni caso, anche quando si è verificato, l’agenzia disponendo di una rete commerciale molto ampia ha potuto indirizzare il lavoratore verso altre strutture sanitarie.

Riguardo alle difficoltà incontrate dall’Agenzia e dai suoi operatori con il lavoratore reclutato all’estero, le principali problematiche incontrate sono di tipo culturale, soprattutto, esistono atteggiamenti di diffidenza manifestati dal lavoratore straniero verso l’agenzia, risultato delle numerose “scottature” subite in campo lavorativo. *“Lavorare con un lavoratore straniero è difficile! (...) molto spesso si dà per scontato che bisogna formare il lavoratore, mentre invece non si considera che anche chi lavora con il lavoratore straniero deve essere formato, sicuramente bisogna esigere dal lavoratore straniero che si prepari e che sia formato, sia nel paese di origine che in Italia, però penso che quello che manca a molte società è fare anche la formazione a chi deve poi interagire con queste persone, non si può pretendere che il loro atteggiamento, soprattutto nei primi mesi, sia uguale a quello dei lavoratori italiani”* (responsabile agenzia OL, Perù).

Molto spesso, soprattutto altre società mandano in Perù persone che devono effettuare il *recruiting* dei lavoratori che non hanno le competenze necessarie per operare con lavoratori stranieri, ma anche chi fa accoglienza in Italia non ha la minima preparazione per lavorare con gli immigrati: *“OL sta realizzando uno sforzo, si sta appoggiando a persone che hanno esperienza all’estero e quindi anche gli*

³⁹ Per i dati sui lavoratori reclutati all’estero, come anticipato nel cap. 3, esiste un database che registra informazioni relative a tutto l’iter del lavoratore. Le fuoriuscite di chi interrompe il rapporto di lavoro vengono registrate e una volta che il lavoratore, di sua spontanea volontà, interrompe il rapporto con l’agenzia si conclude anche il monitoraggio effettuato sul lavoratore.

strumenti per mediare su eventuali conflitti sono migliori” (responsabile agenzia OL, Perù).

Non è previsto un iter formativo vero e proprio per il responsabile di agenzia che va all'estero: *“è un iter informativo, ma non formativo, spesso si pensa che informazione sia formazione, ma non è così (...), adesso con OL si sta cercando di informare bene sia chi sta all'estero, ma anche chi riceve, però secondo me da questo punto di vista ci vorrebbe più formazione per gli operatori.”* (responsabile agenzia OL, Perù).

Altri fattori da migliorare sono riconducibili alla normativa, alle procedure burocratiche necessarie per l'inserimento del lavoro in Italia (riconoscimento, nulla osta, permesso di soggiorno ecc.), soprattutto per il riconoscimento del titolo professionale, per il quale il lavoratore deve sostenere i costi relativi alla certificazione richiesta dalle università (ad esempio, traduzioni e le legalizzazioni del titolo di studio). Quindi, per il lavoratore si tratta di un investimento a lungo termine perché il tempo richiesto è tanto, così come i costi da sostenere. Oltre a migliorare la formazione degli operatori sarebbe indispensabile inserire nuove tipologie di figure che andrebbero coinvolte nella gestione del processo e che ancora non ne fanno parte: in Italia, ad esempio, sarebbe importante introdurre il mediatore culturale e lo psicologo; professionalità in grado di fornire un supporto psicologico al lavoratore nella fase iniziale dell'inserimento in Italia, anche perché attualmente nelle agenzie non ci sono mediatori culturali inseriti stabilmente.

4.2 Attività di reclutamento e selezione di infermieri all'estero di OL: il caso della Romania

In Romania, attualmente, le agenzie di OL presenti sono due, quella di Bucarest e un'altra nella città di Slatina, nel sud della Romania, entro fine 2007 saranno aperte altre tre agenzie; dunque ci saranno circa cinque società costituite e controllate da OL distribuite nelle principali regioni del paese, anche perché – come sostenuto dalla referente OL per la Romania - ormai OL è molto conosciuta dai potenziali lavoratori anche nei piccoli centri urbani. Dalla Romania, sono reclutati soprattutto infermieri professionali e lavoratori dell'edilizia.

4.2.1 Reclutamento e primi contatti con l'utenza

Rispetto agli infermieri professionali, la principale tipologia di utenza raggiunta dall'agenzia è costituita da persone che già lavorano in strutture ospedaliere e che hanno maturato un'esperienza nel settore. È richiesto almeno un anno di esperienza professionale, di solito vengono reclutate anche persone direttamente nelle scuole professionali, persone che hanno una buona conoscenza dell'italiano e che presentano l'"atteggiamento giusto": vale a dire capaci di adattarsi velocemente all'esperienza migratoria e al cambiamento, più o meno definitivo, legato alla migrazione.

Le persone sono raggiunte con i più svariati canali di ricerca, partendo dai semplici annunci sui giornali, fino ad inserzioni su portali internet dedicati al settore; oppure si ricorre a collaborazioni con le scuole ufficiali sanitarie. Un'altra strategia utilizzata è quella di andare negli ospedali "ad individuare il personale che serve", contattando gli infermieri direttamente nei reparti ospedalieri.

Come per gli infermieri provenienti dal Perù, anche il passaparola tra amici e colleghi di lavoro risulta efficace:

“Tramite una conoscenza sono venuta a sapere che a Bucarest c'era questa agenzia che poteva portarmi a lavorare in Italia. Ho preso il telefono ho chiamato e ho iniziato l'iter per arrivare in Italia. L'agenzia si trovava a Bucarest, sede lontana da dove stavo io che vivevo ad Ovest della Romania, da dove ci vuole un giorno di viaggio con il treno per arrivare a Bucarest. Ho preso il primo contatto telefonico con l'agenzia e poi sono andata per portare dei documenti.” (infermiera romena 1).

4.2.2 Rapporti istituzionali e partnership con attori locali

Sul territorio romeno sono stati instaurati diversi contatti con attori istituzionali (e non) utilizzati come "mediatori" sul posto tra i quali: le scuole ufficiali sanitarie e i collegi professionali del personale sanitario che, però, esistono in Romania da poco tempo. Inoltre, OL si appoggia ad agenzie per l'impiego, soprattutto pubbliche, mediante le quali è più facile arrivare ad infermieri in cerca di lavoro. Inoltre, tra i diversi contatti e partner sul territorio figurano anche gli enti di formazione locali.

4.2.3 Attività di recruiting e selezione dei lavoratori

All'inizio, quando si è cominciato ad effettuare il *recruiting* di infermieri in Romania, si effettuava un primo colloquio nel corso del quale si provava ad individuare, da parte del potenziale candidato, il grado di "apertura e motivazione per andare a lavorare all'estero".

Adesso, all'interno dell'agenzia OL in Romania c'è un project manager sanità che è stato istruito per fare la selezione degli infermieri. Insieme ai colleghi italiani di OL sono stati individuati dei criteri per fare la selezione. La persona interessata a lavorare in Italia, si presenta in ufficio e fa il colloquio di selezione, successivamente il suo profilo viene inserito nella banca dati che viene condivisa con i colleghi di OL in Italia. A questo punto si presentano due possibilità: o la struttura sanitaria viene in Romania a vedere le persone e sceglie gli infermieri direttamente sul territorio (in questi casi si tratta di strutture sanitarie private); oppure, in base alla valutazione di esperti dell'agenzia, le persone vengono mandate in Italia e i colleghi italiani collocano i lavoratori nelle strutture sanitarie clienti di OL.

I lavoratori vengono reclutati sempre in base alla domanda continua di infermieri da parte delle strutture sanitarie italiane, una volta arrivati in Italia gli infermieri vengono inseriti nelle strutture sanitarie che hanno fatto richiesta ad OL. Dunque, quando l'infermiere si iscrive presso l'agenzia e inizia tutte le procedure per il reclutamento, non gli viene proposta un'offerta di lavoro concreta relativa ad una struttura definita, ma viene comunicato al lavoratore che c'è la possibilità di inserimento in una struttura ospedaliera. Pertanto, al lavoratore vengono illustrate le condizioni minime generali del lavoro infermieristico in Italia; soltanto nei casi in cui la struttura cliente va direttamente in sede a fare i colloqui di selezione, ai lavoratori vengono date informazioni dettagliate sulla struttura sanitaria nella quale andranno a lavorare attraverso depliant e materiale informativo di tipo pubblicitario fornito dall'azienda (ad es. foto delle strutture sanitarie gestite).

I colloqui sono sempre individuali, poiché si preferisce sentire la persona singolarmente. Un colloquio dura in media 30-40 minuti, una durata più lunga può dipendere dalla persona. In media il più breve dura 20 minuti, il più lungo al massimo un'ora.

Da quest'anno per la Romania le procedure per l'inserimento sono più facili in seguito all'ingresso nell'UE, dal momento in cui la persona si presenta all'agenzia e dopo che è stata valutata positivamente, passano circa cinque mesi per espletare

tutto l'iter necessario, che consiste nell'ottenimento del decreto di equipollenza del titolo dal Ministro della Salute⁴⁰ e di altri documenti da ottenere in Romania.

Uno dei più importanti aspetti presi in considerazione nella selezione degli infermieri da inserire in Italia è la motivazione alla migrazione e la volontà di trasferirsi in un paese straniero. Inoltre, viene valutata l'esperienza professionale: particolarmente nell'ultimo periodo l'aver maturato un'esperienza pregressa in una struttura sanitaria ha assunto un peso rilevante nella selezione dei candidati. In modo specifico, si fa riferimento all'esperienza maturata presso una struttura sanitaria e non presso un ambulatorio medico, come succede spesso in Romania, dove alcune infermiere (sono soprattutto donne) hanno lavorato prevalentemente come assistenti di medici di base in piccoli ambulatori.

La conoscenza della lingua italiana è un secondo aspetto preso in considerazione: *“è importante valutare nei lavoratori l'apertura e la vera intenzione di imparare l'italiano”*. Poi, soprattutto, una difficoltà incontrata con gli infermieri è relativa al fatto che va spiegato loro la sostanziale differenza del lavoro di infermiere svolto in Romania rispetto alle mansioni comunemente richieste ad un infermiere professionale in Italia. Per i selezionatori dell'agenzia è importante capire se il lavoratore è a conoscenza delle condizioni di lavoro nelle quali viene svolta la professione infermieristica in Italia, perché in Romania un infermiere non si occupa quasi mai dell'igiene personale del paziente e per la mentalità dell'infermiere proveniente dalla Romania questo vuol dire “abbassare” la professionalità posseduta: *“nel colloquio di selezione si valuta anche la loro reazione di fronte a questa realtà (...), la loro apertura rispetto a questo aspetto della professione infermieristica in Italia. (...) vediamo la reazione di fronte alla realtà che gli prospettiamo, poi facciamo delle domande per far immaginare esattamente la situazione di fronte alla quale si troveranno, cerchiamo anche di far capire loro che non è vero che venendo in Italia potrebbero guadagnare dei soldi lavorando pochissimo o facendo lo stesso lavoro che fanno in Romania”* . (referente OL-Romania).

⁴⁰ La dichiarazione di valore non esiste più è stata sostituita da un documento che viene rilasciato dal Ministero della Salute romeno. Adesso, è necessario rivolgersi al Ministero della Salute di Bucarest che rilascia i documenti necessari per mandare la pratica dell'infermiere al Ministero della Salute italiano. Prima, invece, attraverso l'Ambasciata si richiedeva la dichiarazione di valore, sostituita attualmente dalla dichiarazione di conformità, che viene rilasciata dal Ministero della Salute di Bucarest e serve per ottenere l'equipollenza del titolo professionale dal Ministero della Salute italiano.

Per questo motivo, il primo colloquio effettuato con gli infermieri si basa principalmente sulla spiegazione della diversa professionalità e mansioni richieste dalle strutture sanitarie italiane. Poi viene verificata la loro reale motivazione alla partenza, anche perché devono preparare tanti documenti; molto spesso i lavoratori non capiscono subito dove e cosa fare, per cui vengono seguiti costantemente, in questo modo, durante tutto l'iter i responsabili e gli operatori dell'agenzia possono comprendere se la motivazione al trasferimento in Italia rimane costante.

“Durante i colloqui si insiste su molti aspetti personali per capire le reali intenzioni della persona, bisogna considerare non solo se è sposata, ma anche se ha figli, se riuscirebbe a stare lontano dai figli, cosa pensa il marito di questa decisione, se ha intenzione di portare il marito in Italia per trasferirsi definitivamente e così via. (...) Bisogna capire perché vuole andare in Italia, se vuole solo cambiare paese e ricostruirsi una vita e se veramente vuole svolgere il lavoro di infermiere. (...) Ma le procedure iniziano solo se si è sicuri che la persona è realmente intenzionata a partire e a rimanere in Italia, perché il grande pericolo è che queste persone passano molto tempo in Romania per fare dei documenti, spendono dei soldi, OL spende dei soldi per fare loro della formazione e poi magari non partono più!”. (referente OL-Romania).

D'altra parte, come affermato dal referente OL per la Romania, OL sostiene dei costi per la formazione dei lavoratori, quindi bisogna capire se la persona è realmente intenzionata a partire. Inizialmente, è anche successo che delle lavoratrici hanno intrapreso tutte le procedure occorrenti, però poi, al momento della partenza effettiva, si sono tirate indietro, ciò è successo soprattutto all'inizio, quando gli operatori dell'agenzia non erano preparati a fare la selezione in maniera adeguata. Ecco perché i colloqui adesso sono più approfonditi: *“bisogna capire se la persona ha veramente la forza e la motivazione di percorrere tutto questo processo”*.

A volte è successo anche che delle persone arrivavano in Italia e poi successivamente hanno fatto ritorno in Romania, perché non convinte della scelta intrapresa. Questo, seppur in percentuale ridotta, è successo all'inizio appena

attivato il servizio. Adesso responsabili ed operatori dell'agenzia si stanno specializzando nelle procedure di selezione proprio per evitare queste "cadute"⁴¹.

Piuttosto semplice appare il processo di selezione così come viene raccontato dai lavoratori intervistati:

"Hanno visto il diploma conseguito per valutare la possibilità dell'equipollenza. Poco prima di arrivare abbiamo fatto un colloquio ed è venuta una capo infermiera del collegio IPASVI che ci ha presentato e insegnato come funziona il sistema sanitario e ci ha dato informazioni sul lavoro di infermiere in Italia. Nel corso del colloquio non mi hanno chiesto niente di particolare, solo la motivazione per cui volevo andare a lavorare in Italia. Il mio caso era particolare perché non avevo lavoro, ma per chi era occupato era importante anche sapere di poter avere uno stipendio più alto. Poi abbiamo sostenuto l'esame con un signore dell'IPASVI... era un esame in italiano, prova scritta ed orale. Dovevamo conoscere tutto il linguaggio tecnico e il codice deontologico. Nella prova orale hanno valutato la conoscenza della lingua italiana, soprattutto la capacità di comprensione della lingua." (infermiera rumena 1).

"Una settimana prima dell'esame a Vercelli è arrivata la responsabile della società di OL e una signora [forse dell'ospedale] per fare una selezione degli infermieri e hanno fatto delle domande, io mi sono presentata, ho raccontato le mie esperienze lavorative e mi hanno chiesto se ero disponibile a lavorare in una struttura ospedaliera." (infermiera rumena 2).

4.2.4 Sostegno alle pratiche burocratiche necessarie per la partenza e misure di supporto e di prima accoglienza in Italia

L'agenzia offre servizio di consulenza gratuita su tutte le procedure da fare: viene spiegato al lavoratore quali sono le procedure da eseguire, i documenti da preparare e a quali uffici rivolgersi per le diverse pratiche burocratiche da effettuare. Viene offerto anche un servizio di traduzione e legalizzazione dei documenti presso enti specializzati con i quali l'agenzia ha stipulato delle convenzioni. Pertanto, OL offre sostanzialmente un supporto tecnico al lavoratore. È possibile anche fare le

⁴¹ Ad esempio, la presenza di alcuni famigliari già emigrati in Italia è un altro elemento a favore del candidato: durante il colloquio si chiede al lavoratore se ha già famigliari emigrati in Italia e dove vivono, così si cerca di inserirli in strutture vicine al luogo di residenza dei parenti e famigliari emigrati in Italia.

traduzioni necessarie direttamente in agenzia, perché la persona che si occupa dei colloqui con i lavoratori è anche traduttore autorizzato (questo servizio di traduzione è a carico del lavoratore).

L'agenzia ha tutta l'attrezzatura adeguata per l'espletamento dell'attività di supporto fornito ai lavoratori. Hanno un buon sistema dal punto di vista tecnico e anche di risorse umane dedicate al servizio di reclutamento all'estero e che lavorano in agenzia. Ci sono esperti di selezione e gestione delle risorse umane, c'è un project manager della sanità che coordina tutta la parte delle procedure burocratiche a carico dei lavoratori e coordina le attività di formazione rivolte ai lavoratori.

Il personale è solo rumeno, metà del personale parla italiano ad un buon livello, si tratta di persone formate da OL, perché quando l'agenzia ha intrapreso l'attività in Romania *“era difficile trovare qualcuno che avesse lavorato per una società seria, perché molte società lavoravano poco seriamente approfittando del desiderio dei lavoratori di andare a lavorare all'estero”*. Per questo motivo tutte le persone che lavorano per le società romene di OL sono state formate da responsabili italiani di OL, secondo la *“mentalità dell'agenzia”*.

L'agenzia fornisce al migrante supporto tecnico, burocratico e pratico per l'organizzazione della *“missione”* in Italia e la formazione necessaria all'inserimento. Vengono effettuate in questo modo tutte le pratiche burocratiche legate al titolo di studio e al suo riconoscimento. Da quest'anno l'esame IPASVI non è più svolto in Romania. Fino ad ora gli esami venivano organizzati in loco, gli infermieri facevano un corso della durata minima di un mese e massima di tre mesi, necessario ad acquisire conoscenze linguistiche e, in particolare, linguaggio tecnico-sanitario; inoltre, venivano dedicate alcune ore anche alla formazione culturale e alla conoscenza delle tecnologie di lavoro in Italia.

Inoltre, durante i corsi venivano illustrate un po' di foto e filmati inviati dai colleghi OL in Italia, utili ad esempio per far conoscere le case di riposo che non sono molto diffuse in Romania. Ulteriori moduli formativi erano dedicati alla conoscenza dei diritti e doveri dei lavoratori. Successivamente al periodo di formazione, a Bucarest veniva organizzato l'esame IPASVI. Adesso, invece, da quando la Romania è entrata in UE, l'esame per l'iscrizione IPASVI viene fatto in Italia, si organizza sempre l'attività di formazione, poi però in Italia vengono effettuate altre 3 settimane di formazione con specialisti di OL, in seguito alle quali viene sostenuto l'esame per l'iscrizione all'IPASVI.

Nel momento in cui l'infermiere arriva in Italia gli viene affiancato un responsabile di OL che segue il lavoratore in tutte le fasi del primo inserimento. Per le procedure legate al soggiorno, con l'ingresso in UE, i lavoratori romeni devono registrarsi al Comune della città di destinazione. Per l'alloggio OL sottoscrive contratti di affitto con proprietari degli appartamenti o con agenzie immobiliari. OL si occupa di tutta la procedura e sostiene tutti i costi (compresa la quota di iscrizione all'IPASVI) fino a quando l'infermiere comincia a lavorare e, solo successivamente, le spese anticipate dall'agenzia sono detratte dalla busta paga; questa detrazione viene rateizzata di comune accordo con l'infermiere.

Il supporto fornito al lavoratore nell'iniziale inserimento è fondamentale per intraprendere l'esperienza migratoria stessa, quasi sempre l'unica opportunità di arrivare in modo legale in Italia per svolgere la propria professione:

“Qui ho ricevuto aiuto per la casa e i documenti per il soggiorno, sono arrivata con pochi soldi, quelli che avevo mi bastavano solo per mangiare. Il fatto che l'agenzia mi abbia anticipato i soldi per l'alloggio è stato molto utile, anche perché non ho dovuto restituirli subito, ma a rate sullo stipendio per circa un anno (...) Ci sono altre amiche che sono venute qua attraverso altre ditte che sono lasciate a se stesse, che sono state sfortunate, e sono rimaste per molto tempo senza lavoro, fuori la porta senza conoscere la lingua” (infermiera romena 2).

“Io avevo già iniziato a fare il riconoscimento. Da sola ha preparato tutti documenti in italiano. Poi ho mandato tutto a Bucarest all'agenzia e loro hanno inviato la documentazione a Roma, al Ministero della Salute, per avere il riconoscimento. (...) Loro hanno prenotato il volo e hanno detto che dal primo stipendio in poi avrebbero tolto i soldi per il viaggio. Non ho trovato proprio giusto quello che ho pagato, penso che avrebbe dovuto pagare tutto l'agenzia, però io allora ero proprio disperata... avevo tanta voglia di fare... di arrivare, avrei fatto di tutto per arrivare qui!” (infermiera rumena 1).

4.2.5 Attività di formazione nei contesti di provenienza e di arrivo

Oltre alla lingua e agli aspetti culturali, durante la formazione c'è un modulo abbastanza lungo dedicato alla parte legislativa, anche perché per iscriversi all'albo

professionale bisogna conoscere e capire la legislazione in materia e il codice deontologico della professione di infermiere.

Per la formazione in Romania l'agenzia collabora con un ente di formazione che mette a disposizione le aule e presso il quale collaborano docenti formati in parte anche da OL, alcuni di loro vengono anche dal collegio IPASVI di Firenze.

Gli orari di svolgimento dei corsi sono sia lavorativi che extra-lavorativi, dipende dalle esigenze dei lavoratori. I corsi sono organizzati a seconda delle esigenze degli infermieri. Quando ci sono i corsi Forma.temp di un mese si riesce a dar loro l'indennità, così possono prendere delle ferie e sono tutto il giorno disponibili per la formazione (si tratta di corsi intensivi di 6-7 ore al giorno).

Per ciascun modulo formativo le ore di formazione previste sono in media 120 o 180, che vengono completate dal corso organizzato in Italia: si tratta di circa tre settimane di formazione; in Italia hanno già da un anno una persona che si occupa di questi corsi, si tratta di un'ex-infermiera italiana che lavora per OL nella gestione dei corsi di formazione.

I costi per la formazione sono sostenuti sia dall'immigrato che dall'agenzia attraverso fondi di finanziamento. Per esempio, ci sono dei casi in cui si organizzano corsi finanziati da Forma.temp, che sono gratuiti per gli infermieri, anzi al lavoratore vengono forniti vitto e alloggio per tutto il periodo di formazione, perché di solito questi corsi vengono organizzati a Bucarest e coinvolgono infermieri provenienti da tutta la Romania ed hanno una durata di circa un mese.

Invece, poi ci sono altri corsi della durata di circa 180 ore che vengono organizzati insieme al collaboratore del centro di formazione con il quale si ha una collaborazione costante, si tratta di corsi che prevedono circa 2-3 mesi di formazione, il cui costo è condiviso tra OL e il lavoratore. Di solito OL paga circa 60-70% dell'importo del corso e il resto viene pagato mensilmente dall'infermiere dal momento in cui inizia a lavorare.

Questo istituto di formazione che collabora con OL in Romania offre formazione linguistica di base e tecnica legata alla professione. Di solito, i corsi sono organizzati a Bucarest però quando ci sono almeno 10 persone provenienti dalla medesima regione o città, l'ente di formazione incarica un docente di lingua italiana che si occupa dei moduli linguistici direttamente sul posto e, invece, da Bucarest viene inviato un formatore specializzato nella parte legislativa, che tiene un modulo di 1-2 settimane necessario a fornire agli infermieri nozioni sulla normativa relativa alla

professione infermieristica. In questi casi, per le sedi si richiede collaborazione agli istituti scolastici del posto.

Tuttavia, non sempre l'attività formativa nei contesti di origine sembra rispondere alle esigenze del lavoratore che, ad ogni modo, si attiva per prepararsi sia dal punto di vista linguistico che tecnico- professionale per superare l'esame di iscrizione all'IPASVI.

“Ho fatto tutto da sola per la formazione, nella mia città ho fatto corsi privati di italiano con una professoressa. Non mi hanno offerto la possibilità di fare la formazione. Questa possibilità era offerta a chi era a Bucarest, per loro hanno organizzato dei corsi, però le spese dei corsi erano a carico dei lavoratori. Nessuno mi ha mai detto che c'era un corso di lingua al quale potevo partecipare. Sono andata una settimana prima dell'esame e sono riuscita a fare questo corso con gli altri, però sono stata io ad attivarmi per partecipare alla formazione, perché sono venuta a saperlo da una mia collega. Per prepararmi all'esame IPASVI l'agenzia mi ha mandato tutto il materiale e le dispense per prepararmi all'esame via fax.” (infermiera romena 1).

“In Romania ho fatto un po' di italiano da sola, ma la formazione fatta qui è stata fondamentale perché non avevo molta conoscenza della lingua italiana. I corsi che ho fatto in Italia erano gratuiti.” (infermiera romena 2).

Si rivela molto utile, come per gli infermieri peruviani, il periodo di affiancamento che viene garantito al lavoratore nel contesto di lavoro, viste le numerose difficoltà, soprattutto linguistiche ma anche di *know-how* della professione, che l'infermiere straniero deve superare per inserirsi pienamente nel contesto di lavoro italiano:

“Ho dovuto superare lo shock di lavorare in una rianimazione che ha un programma diverso di lavoro, più complesso e più tecnico. Oltre al lavoro di infermiera ho dovuto imparare ad usare i monitor, i defibrillatori e così via. Per un mese sono stata affiancata da un collega, ma dopo quel mese ho potuto occuparmi da sola dei pazienti che in rianimazione hanno gravi problemi.” (Infermiera romena 2).

4.2.6 Caratteristiche aziende utilizzatrici e condizioni di lavoro

Gli infermieri inseriti dalla Romania solitamente vengono inseriti in tutti i reparti e per diverse mansioni. Adesso ci sono più di 200 infermieri romeni in Italia, che lavorano in case di riposo per anziani o nelle sale operatorie degli ospedali pubblici. Nel corso dell'ultimo anno molte infermiere sono state inserite in strutture sanitarie attive in Lombardia. La durata media del permesso di soggiorno è legata al contratto di lavoro come previsto da normativa, di solito la durata del contratto è di circa 9-12 mesi per le infermiere professionali che vengono dalla Romania.

Non sono state riscontrate particolari difficoltà nel rapporto con i colleghi, all'inizio c'erano difficoltà perché gli infermieri sentivano che le persone che lavoravano con loro non intendevano integrarle, ma a volte questa è una falsa impressione generata dalla paura che si ha quando si arriva in Italia.

Riguardo alle condizioni contrattuali, di solito si procede con l'adeguamento al CCNL nazionale di categoria. Nella fase di formazione in Romania viene illustrato al lavoratore un contratto fac-simile e viene spiegato al candidato come è fatto un contratto di lavoro in Italia.

Nella fase di iniziale inserimento in Italia i contatti con gli infermieri romeni vengono mantenuti costantemente dagli operatori di Bucarest. Di solito, si sentono gli infermieri mandati in Italia per avere informazioni sulle loro condizioni di inserimento, soprattutto nel primo periodo; i lavoratori hanno sempre i responsabili e operatori di Bucarest come punto di riferimento e loro rappresentano una specie di "ponte" per gli infermieri appena arrivati in Italia, fino a che non iniziano a comunicare con i loro colleghi italiani e capiscono che il punto di riferimento per loro sarà il responsabile di agenzia italiano e non più il responsabile dell'agenzia in Romania. Questo "passaggio di consegna" avviene però in modo graduale.

Le infermiere mostrano più difficoltà nel mettere in pratica quello che hanno appreso in Romania rispetto alla propria professione. Ad esempio, *"quando cominciano a lavorare in Italia e devono fare l'igiene personale al malato ogni giorno hanno dei problemi. Però se sono seguite e cominciano a capire che riusciranno ad adattarsi a questo tipo di lavoro, anche loro si tranquillizzano"*. (referente OL-Romania).

Le condizioni di lavoro dal punto di vista degli infermieri

“Io faccio terapia, igiene personale, visita con il medico, preparazione dei letti per i pazienti. Lavoro in una struttura pubblica. (...) Adesso lavoro 5 giorni ed ho diritto a due riposi, che è un’organizzazione conveniente, perché non ho figli e mi va bene fare solo due riposi, io voglio lavorare... sono venuta per questo. Il mio stipendio è sempre lo stesso non è cambiato dopo essere stata assunta a tempo indeterminato da OL. Ho anche la reperibilità in caso di necessità. Il livello di inquadramento è il livello D, il più basso. (...) Io non ho mai visto una busta paga di un collega italiano, però penso che gli stipendi sono uguali. Il mio stipendio base è di 1300 euro, con gli straordinari si arriva a 1400-1500. Adesso ho il contratto a tempo indeterminato con OL e lavoro a tempo determinato per l’ospedale, che è lo stesso ospedale in cui ho lavorato sin dall’arrivo in Italia. (...) Sono soddisfatta del mio lavoro, vorrei fare dei corsi di aggiornamento, però fino a che non sei assunta non puoi farli, quelli organizzati dall’ospedale sono aperti solo al personale di ruolo. Non ho avuto possibilità di fare corsi di aggiornamento, né corsi di formazione organizzati dall’agenzia, comunque sono molto soddisfatta del mio lavoro e mi ritengo “fortunata” ad essere qua.”
(infermiera romena 1)

“Io lavoro in rianimazione. I turni sono di mattina: 8 ore, il pomeriggio 7 e la notte 9 ore. Di solito sono sempre disponibile anche a cambiare turno con i miei colleghi. Ho sempre lavorato in questa struttura, ho diritto alle ferie e il livello di inquadramento è D. Il primo contratto era per un anno e ora ho il contratto a tempo indeterminato con OL, il contratto con l’ospedale finisce a dicembre del 2007. La situazione del mio paese è quella che è, potrei fare un concorso pubblico in Italia ora che sono neo-comunitaria, la società mi ha offerto il contratto a tempo indeterminato, però se riesco a farmi assumere dall’ospedale potrei sempre disdire il mio contratto con l’agenzia” (infermiera romena 2).

Non ci sono altre grosse difficoltà con gli infermieri provenienti dalla Romania, perché la Romania è molto vicina culturalmente all’Italia, c’è solo diffidenza da parte dei lavoratori per via delle organizzazioni poco serie che hanno operato e operano ancora sul territorio e che prendono soldi senza garantire un vero e regolare inserimento lavorativo. Attualmente tutti gli infermieri che decidono di venire a lavorare in Italia attraverso OL sono molto consapevoli del tipo di processo di

reclutamento nel quale saranno inseriti e dei vantaggi che questo comporta ai fini dell'inserimento lavorativo in Italia, proprio perché in Romania c'è stata una campagna stampa contro le agenzie che truffavano gli infermieri professionali che intendevano trasferirsi in Italia. Dunque, chi si rivolge ad Obiettivo Lavoro in Romania di solito è molto informato sulle attività di intermediazione fornite dalle altre agenzie attive sul territorio e cerca il modo migliore e regolare per trasferirsi all'estero per lavoro.

Di quelli che sono partiti per venire in Italia, qualcuno è tornato in Romania per fare lo stesso lavoro, c'è chi ha famiglia in Romania e dopo 3 anni di lavoro, raggiunti i guadagni necessari, è tornato in Romania e si è inserito sempre nel settore sanitario. Per fare delle valutazioni sugli esiti in termini di "ritorno" nei paesi di origine, secondo il referente OL contattato, è ancora presto, il servizio è pienamente attivo solo da due anni. Soltanto una piccola percentuale di persone è tornata casa, di 200 persone infatti ne sono tornate a casa circa 40 o 50.

4.2.7 Valutazione dell'efficienza del sistema di reclutamento effettuato in Romania

I vantaggi che l'attività di intermediazione di OL offre alle imprese utilizzatrici è senza dubbio quella di inserire dei lavoratori che hanno un buon livello di professionalità e che sono inserite attraverso la documentazione e il supporto tecnico offerto dall'agenzia. L'agenzia mette a loro disposizione risorse umane che hanno già tutte le condizioni necessarie per poter svolgere regolarmente il proprio lavoro in Italia.

Anche per i lavoratori ci sono molti vantaggi e ciò è testimoniato dal passaparola innescato da chi ha avuto soddisfacenti esperienze di lavoro con OL e che consiglia ad altri infermieri romeni di rivolgersi all'agenzia per inserirsi nel sistema sanitario italiano. Di conseguenza, l'agenzia ha inserito un'intera "catena" di persone che si conoscono tra loro e che fanno lo stesso lavoro. Come sottolineato in precedenza, la miglior forma di pubblicità che l'agenzia può avere è quella fatta da persone che già hanno usufruito del servizio di intermediazione offerto dell'agenzia.

Inoltre, i vantaggi appannaggio del lavoratore non sono legati esclusivamente alla consulenza tecnica per le procedure burocratiche, ma anche l'alloggio e a tutte le indicazioni sulle procedure da eseguire in Italia. Molto importante anche il supporto

umano offerto dagli operatori di OL al loro arrivo in Italia, dove agli infermieri viene affiancata una persona di riferimento della società di OL che è possibile contattare per qualsiasi difficoltà, proprio perché: *“il più grande problema per chi arriva è di essere da solo per cui con un affiancamento questo problema viene arginato”* (referente OL Romania).

Gli infermieri che arrivano da un altro paese hanno soprattutto difficoltà linguistiche che nello svolgimento della professione possono comportare non pochi problemi:

“Prima di arrivare avevo tanta paura, perché avrei dovuto confrontarmi con un altro popolo, un'altra cultura, un'altra lingua. Questo mi preoccupava molto. Tanta paura... ma appena sono arrivata e ho cominciato a lavorare ho capito che non era una cosa così tremenda. La più grande difficoltà è stata la lingua, la difficoltà a comprendere tutto. Ho avuto un affiancamento da parte di personale dell'ospedale per diverso tempo, poi ho trovato dei colleghi molto disponibili, sono stata molto aiutata dalla struttura. Dopo tre settimane sono stata presa per fare le visite con i medici. Non ho mai avuto problemi di discriminazione.” (infermiera rumena 1).

Non sono emersi aspetti specifici da migliorare per rendere maggiore l'efficienza del sistema di reclutamento attivato in Romania. In questo momento l'agenzia ha raggiunto un livello molto buono di specializzazione per la sanità. Si sta anche predisponendo un manuale per gli infermieri nel quale saranno dettagliate tutte le informazioni che vengono fornite durante i colloqui e durante l'intero percorso formativo, l'intenzione è di mettere a disposizione del lavoratore una sorta di vademecum del servizio di accompagnamento fornito da OL. Non viene prefigurata la possibilità di inserire nuove figure professionali da inserire nel sistema di reclutamento attivato - a differenza di quanto emerso dall'indagine condotta per il Perù⁴²-, secondo l'intervistata ciò è possibile proprio perchè ci sono referenti ed operatori OL delle società italiane che seguono i lavoratori quotidianamente e che già sanno in anticipo a quali principali problemi vanno incontro i lavoratori che arrivano dall'estero.

⁴² Questo può dipendere anche dalla distanza geografica del paese di origine dall'Italia che, probabilmente, genera delle differenze non solo in termini di costi economici, ma soprattutto in termini di costi psicologici implicati dalla migrazione che richiedono anche approcci diversificati da rivolgere al lavoratore nel momento dell'arrivo e dell'accoglienza in Italia.

4.2.8 La professione infermieristica in Italia. Alcune criticità dal punto di vista degli infermieri stranieri

Dopo aver esaminato in modo analitico le modalità di reclutamento all'estero di infermieri professionali attivate in Perù e in Romania, è opportuno introdurre alcuni elementi di riflessione inerenti ad alcuni nodi problematici emersi dai racconti dei lavoratori intervistati arrivati in Italia attraverso OL. Aspetti problematici non tanto connessi alla modalità di arrivo in Italia, da tutti ritenuta soddisfacente ed efficiente rispetto ad altri canali di inserimento – in particolare rispetto all'intermediazione offerta dalle cooperative infermieristiche –, quanto alle reali condizioni di lavoro e professionali vissute nel sistema sanitario italiano.

Complessivamente, tutti i lavoratori contattati sono soddisfatti del servizio offerto dall'agenzia, soprattutto per la possibilità di inserirsi in modo qualificato nelle strutture sanitarie italiane, svolgendo il medesimo lavoro svolto nei contesti di origine. Tuttavia, un aspetto problematico emerso dalle interviste con gli infermieri professionali riguarda le condizioni di lavoro vissute dagli infermieri stranieri e legate al tipo di professionalità richiesta al personale infermieristico in Italia. Differenze che, molto spesso, richiedono livelli di professionalità e competenze inferiori rispetto a quelle specifiche dei contesti di lavoro del paese di origine che, però, vengono accettati pur di svolgere un lavoro qualificato e formalmente rispondente ai titoli di studio conseguiti:

“rispetto a come si fa l'infermiere in Perù, in Italia ci sono delle differenze, però bisogna adattarsi al tipo di lavoro che si fa. Le differenze sono legate al tipo di lavoro, (...) lì si lavorava sempre con lo specialista e con il medico, si lavorava in equipe, se c'erano dei problemi con un malato si facevano riunioni in equipe per cercare di capire come risolvere i problemi di salute della persona, quindi c'era un rapporto paritario con medici e specialisti. Qua forse i medici decidono senza per forza consultare l'infermiere nel corso della terapia; il lavoro è più esecutivo. Questo è proprio per il tipo di lavoro richiesto, non perché sono straniera!” (infermiera peruviana).

Inoltre, queste condizioni di lavoro vengono accettate anche perché implicate dall'attività di cura che occorre garantire al paziente:

“Rispetto a quello che si richiedeva agli infermieri in Romania (...), l’aspetto della cura personale al malato è un aspetto dequalificante, l’igiene del malato lo fanno le Oss, gli ausiliari, però io non la trovo una cosa disagiata, perché il paziente è il paziente è una persona che ha bisogno di te, e quindi bisogna dargli tutto; perché nel codice deontologico che ci hanno dato da imparare c’era ben scritto quali erano i doveri degli infermieri e in questo è compreso anche l’igiene personale, quindi va fatto!” (infermiera romena 1).

È anche per questo motivo che l’agenzia nella fase di selezione è interessata a persone che abbiano avuto esperienza di lavoro in strutture sanitarie ospedaliere e non in piccoli ambulatori medici, come accade per il personale infermieristico proveniente dalla Romania.

Inoltre, alcune criticità sono legate alle minori possibilità di crescita professionale che, secondo gli infermieri stranieri, la professione infermieristica in Italia comporta:

“Io vorrei sfruttare di più la mia professionalità, anche per crescere professionalmente, perché nel mio ospedale non ho possibilità di crescita. (...) In futuro proverò a cercare di entrare in una struttura privata, magari per essere assunto. Mi piacerebbe andare in una clinica, in un ospedale più specializzato. Se dovessi lavorare in una casa di cura penso che tornerei in Perù.” (infermiere peruviano).

Se si passa a considerare i progetti migratori degli infermieri intervistati, va evidenziato che quasi tutti, inizialmente, erano arrivati pensando “di fare un po’ di soldi” per poi tornare in patria; in realtà, dopo qualche anno di permanenza in Italia le prospettive legate all’esperienza migratoria hanno subito delle modifiche e soprattutto da parte di chi ha famiglia in patria è stata espressa la possibilità di fare richiesta di ricongiungimento familiare, in modo da poter garantire migliori opportunità di vita ai propri figli. Questa è una prerogativa riscontrata in particolare tra i peruviani. Infatti, tra i lavoratori è emersa con forza la propensione ad un inserimento a lungo termine nel contesto di migrazione, quasi tutti intendono stabilirsi qui definitivamente, anche attraverso l’acquisto di una casa di proprietà.

“Vorrei rimanere in Italia, ora sono in affitto, però nel futuro spero di acquistare una casa. Voglio anche fare carriera. Voglio comprare casa con mio marito. Vorrei

farmi una bella e felice vita qua. Non penso di tornare in Romania, mio marito vuole aprire un'attività autonoma qui in Italia.” (infermiera romena 1).

Oppure i progetti di ritorno sono proiettati in là nel tempo e legati alle opportunità professionali potenzialmente offerte nei contesti di lavoro dei paesi di origine:

“Non penso di tornare in Romania per fare lo stesso lavoro, proprio perché gli ospedali non sono tutti attrezzati, solo quelli molto grandi. Tra 5-10 anni penso di tornare a casa. Sono qui per fare dei soldi e comprare una casa, magari anche qui e poi quando deciderò di tornare venderò la casa per poi comprarla in Romania. Adesso ho raggiunto un certo livello nel mio lavoro e se tornassi vorrei sfruttare l'esperienza professionale acquisita e usarla in un ospedale; anche l'esperienza organizzativa, magari attraverso il lavoro di caposala. Molte infermiere romene che sono qua pensano la stessa cosa, di tornare in Romania e di rientrare in ospedale a livelli più elevati. Anche perché...- riferendosi all'agenzia di lavoro in somministrazione - hanno bisogno di noi, quando non avranno più bisogno ci mandano via!” (infermiera romena 2)

È proprio in relazione alla durata dei progetti migratori degli intervistati che va considerata la possibilità di stabilizzazione contrattuale offerta da OL agli infermieri stranieri, facilitata dalla crescente domanda di lavoro indirizzata a questa figura professionale.

Tra le persone intervistate, infatti, ci sono infermieri assunti a tempo indeterminato dall'agenzia che vengono somministrati a tempo determinato nelle strutture sanitarie che ne fanno richiesta. Questa condizione di stabilizzazione offerta dall'agenzia agevola le condizioni di vita del migrante che, in questo modo, può più facilmente ottenere il ricongiungimento familiare, accendere un mutuo e realizzare alcuni obiettivi legati ad un soggiorno permanente e stabile in Italia.

Tuttavia, c'è un aspetto degno di nota, emerso nel corso delle interviste, opportuno per segnalare alcuni spunti di riflessione rispetto ai percorsi di lavoro sperimentati nella attuale “società dei lavori”; percorsi, il più delle volte, contrastanti con un modello standard di lavoro che implica una forte identità del lavoratore con il proprio contesto di lavoro. In tal senso, pur mutando le tipologie contrattuali, questo modello e questi bisogni di stabilizzazione all'interno del contesto di lavoro rimangono fortemente radicati tra i lavoratori. Infatti, nonostante alcuni infermieri

abbiano già una sicurezza di continuità di lavoro e di reddito, determinata dal rapporto a tempo indeterminato stipulato con l'agenzia, è diffusa la percezione di non aver realmente stabilizzato la propria posizione lavorativa, poiché una stabilizzazione vera e propria è legata all'assunzione a tempo indeterminato all'interno della struttura ospedaliera nella quale si è iniziata la propria esperienza di lavoro in Italia.

“Io lavoro in un ospedale pubblico e sono contenta di come è organizzata la struttura e di come è organizzato il mio lavoro. Sono molto soddisfatta della mia esperienza, mi sento una dipendente dell'ospedale e non di OL, certo sarebbe meglio avere un contratto con l'ospedale, perché anche se hai un contratto a tempo indeterminato con OL, c'è sempre la possibilità che devi lasciare l'ospedale dove hai cominciato. Non importa se sono dipendente è più importante stare nella stessa struttura dove ho imparato, dove mi sono preparata e abituata...tutti tendiamo.. se ti trovi bene in un reparto la tendenza è di fare l'esame (concorso pubblico) e rimanere in questo posto... questa è la vera stabilità!” (infermiera romena 2)

“Sono anche stato assunto a tempo indeterminato dall'agenzia, però mi sento dipendente dell'ospedale anche se sono dipendente dell'agenzia. Se mi scade la missione e devo spostarmi in un altro ospedale è un problema, perché io vorrei portare in Italia mia figlia, se dovessi cambiare ogni volta città questo non sarebbe possibile. Il contratto con l'ospedale è fino a dicembre 2007, vorrei rimanere ancora un po' però non so se mi verrà rinnovato... Se trovo una stabilità lavorativa potrò portare mia figlia qui e magari tutta la famiglia..”. (infermiere peruviano).

Questa necessità di stabilizzazione all'interno della struttura è ancora più sentita se l'iniziale inserimento nella struttura ospedaliera è stato un po' traumatico:

“tu sai che arrivi qua che sei preparato e che sei pure aiutato, io ho difficoltà quando devo uscire dal reparto perché nel reparto ci sono sempre altre due persone alle quali se non mi ricordo qualcosa o se ho dei dubbi posso chiedere. Io nei primi sei mesi non dormivo, avevo sempre incubi che il medico in emergenza mi chiedesse qualcosa da fare e io non capivo bene o capivo in modo sbagliato... avevo il terrore di questo! Ad esempio, se capisci male le dosi di medicinale, (...) è importante fare la cosa

giusta al momento giusto, non è stato facile!... Mi sono serviti sei mesi per andare a lavorare senza paura di sbagliare qualcosa. Adesso dopo che ho fatto tanta fatica per imparare a stare in quel reparto non voglio cambiare, cambiare ospedale o reparto vorrebbe dire ricominciare tutto da capo!" (infermiera romena 2).

Tab. 2 – Organizzazione del servizio di reclutamento e selezione di infermieri professionali attivato in Perù e Romania

| Perù | Romania |
|--|--|
| <i>Rapporti istituzionali e partnership con attori locali</i> | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ università statali ▪ istituto Dante Alighieri ▪ ditte convenzionate e riconosciute dall'Ambasciata italiana che offrono servizio di traduzione legalizzazione dei titoli di studio | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Scuole ufficiali sanitarie ▪ Collegi professionali degli infermieri ▪ Agenzie per l'impiego pubbliche ▪ Enti di formazione |
| <i>Attività di recruiting e selezione</i> | |
| <p>Utenti/destinatari: giovani in cerca di occupazione e adulti disoccupati</p> <p>Principali criteri <i>recruiting</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ esperienze formative e professionali pregresse ▪ condizione occupazionale <p>Gestione colloqui di selezione: in media 3 o 4 colloqui di carattere informativo e di controllo dell'iter delle procedure burocratiche in corso</p> | <p>Utenti/destinatari: persone con esperienza pregressa in strutture sanitarie e non in ambulatori medici</p> <p>Principali criteri recruiting:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Conoscenza della lingua italiana ▪ Esperienza professionale ▪ Reale motivazione alla partenza <p>Gestione colloqui di selezione: più colloqui individuali della durata media di 30-40 minuti</p> |

| Perù | Romania |
|---|---|
| Supporto tecnico nel paese di origine e in Italia | |
| <p>Nel paese di origine:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ iter riconoscimento titolo di studio ▪ esame Ipasvi ▪ pratiche per il nulla osta e visto di ingresso ▪ prenotazione aereo ▪ In Italia: ▪ accoglienza all'aeroporto ▪ sistemazione negli alloggi reperiti dall'Agenzia ▪ pratiche per permesso di soggiorno ▪ codice fiscale e tessera sanitaria | <p>Nel paese di origine:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ iter riconoscimento titolo di studio ▪ prenotazione aereo <p>In Italia:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ accoglienza all'aeroporto ▪ sistemazione negli alloggi reperiti dall'Agenzia ▪ esame Ipasvi ▪ pratiche per registrazione al Comune di destinazione e residenza ▪ codice fiscale e tessera sanitaria |
| Formazione | |
| <p>Nel paese di origine:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ italiano base a carico del lavoratore ▪ italiano tecnico, lingua italiana e codice deontologico per preparazione all'esame Ipasvi a carico di OL <p>In Italia:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ formazione linguistica di base ▪ formazione post-entry /affiancamento a personale dell'azienda | <p>Nel paese di origine:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ formazione linguistica <p>In Italia:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 3 settimane di formazione di italiano tecnico per esame Ipasvi. ▪ formazione <i>post-entry</i> /affiancamento a personale dell'azienda |
| Condizioni di lavoro | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Durata media dei contratti: 12 mesi ▪ In prevalenza inserimento in strutture sanitarie pubbliche ▪ CCNL di categoria utilizzato nella struttura | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Durata media dei contratti: 9-12 mesi ▪ In prevalenza inserimento in case di riposo per anziani ▪ CCNL di categoria utilizzato nella struttura |

CAPITOLO 5

L'inserimento dei lavoratori del settore edile: il caso della Romania

Premessa

Il settore delle costruzioni continua a rappresentare uno dei maggiori settori di inserimento lavorativo della popolazione migrante presente in Italia. Nonostante sia in molti casi un settore rifugio anche per la manodopera nazionale a bassi livelli di qualifiche e scolarità⁴³, gli spazi d'inserimento per gli immigrati si mantengono piuttosto elevati tanto che le ultime stime previsionali elaborate da Excelsior, il Sistema informativo di Unioncamere e del Ministero del Lavoro sui fabbisogni occupazionali parlano di un anno record per le richieste di manodopera straniera da parte delle nostre imprese nazionali. In particolare, tra i settori dove maggiore è il fabbisogno di manodopera straniera, è previsto l'impiego di circa 38.000 lavoratori edili (circa il 31% delle assunzioni complessive del comparto)⁴⁴.

Il comparto, però, vive di numerosi fattori di criticità, soprattutto a causa della particolare "destrutturazione" del mercato del lavoro. Tra i fattori che maggiormente incidono vanno segnalati il carattere stagionale, l'occasionalità del lavoro, l'eccessiva frammentazione del mondo delle imprese, la diffusione incontrollata del sistema di appalti e subappalti e, soprattutto, l'ampio ricorso al lavoro nero, ovvero alla manodopera irregolare (spesso straniera).

In base ai più recenti dati disponibili, circa il 17% degli stranieri che lavorano regolarmente in Italia lo fanno nel settore delle costruzioni⁴⁵. Al 2006, i lavoratori stranieri rappresentavano il 12,6% del totale dei lavoratori impiegati all'interno del settore edile confermando in tal modo il trend di crescita dei lavoratori non comunitari 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

⁴³ Cfr. Morrone A., Pugliese E., Sgritta G., *Gli immigrati nella Provincia di Roma*, Franco Angeli, Milano, 2005

⁴⁴ Unioncamere, Rapporto Excelsior 2007

⁴⁵ Istat, *Rilevazione sulle forze di lavoro*, II trimestre 2006 e Dossier Immigrazione Caritas/Migrantes, ed. Idos, Roma 2007

precedente, nel caso dei lavoratori stranieri si registra invece un aumento degli occupati di circa il 22%⁴⁶.

Le figure professionali più richieste nel comparto sono i muratori e i manovali⁴⁷. 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 anche 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 iscritti⁴⁸.

In particolare il peso dei cittadini rumeni nel comparto è da alcuni anni molto significativo. Già nel 2004 alcune rilevazioni⁴⁹ li ponevano al primo posto nella graduatoria dei lavoratori stranieri nel settore edile. A questo va aggiunto che, per effetto dell'entrata nell'Unione Europea della Romania e delle verifiche degli ispettori del Ministero del Lavoro, sono emersi dall'irregolarità nei primi tre mesi del 2007 circa 30.000 lavoratori edili di nazionalità rumena su oltre 48.000 stranieri complessivi⁵⁰.

La possibilità di fuoriuscire dall'illegalità di soggiorno sta, dunque, portando ad una progressiva regolarizzazione delle posizioni lavorative degli operai edili rumeni. Nella Cassa Edile di Roma ad esempio, da quando la Romania è entrata a far parte dell'Unione Europea si sono iscritti 6.000 nuovi lavoratori rumeni (il cui peso è ora pari a circa il 33% del totale). Oggi quei lavoratori oltre a poter vivere in maniera più serena, possono versare regolarmente i contributi e possono essere garantiti da un sistema di regole e tutele.

Nonostante i segnali positivi prima richiamati, tuttora la presenza immigrata nel settore segue i canali dell'irregolarità, cui si associano casi di sfruttamento, di scarsa sicurezza e di discriminazione.

Da numerose indagini, infatti, emerge che i lavoratori non comunitari svolgono le mansioni più dequalificate e usuranti; che il loro reddito spesso è inferiore a quello dei colleghi italiani; che il rischio di infortuni risulta essere notevolmente più elevato

⁴⁶ *Ibidem*

⁴⁷ Unioncamere, Rapporto Excelsior 2006.

⁴⁸ E. Galossi, M. Mora *I lavoratori stranieri nel settore edile* II rapporto Ires-Fillea Cgil, maggio 2007. www.ires.it

⁴⁹ Cfr. tra gli altri il II Dossier Fillea Cgil sul lavoro ed immigrati in edilizia 2004. www.filleacgil.it

⁵⁰ Dichiarazione del ministro del Lavoro, Cesare Damiano, nel corso della presentazione della campagna del governo contro il lavoro nero, Aprile 2007. www.welfare.gov.it

e che hanno maggiore possibilità di essere impiegati in nero. A tutto ciò si deve aggiungere la mancanza di controlli nei cantieri e la diffusione della pratica del caporalato, anch'essi fattori che contribuiscono a fare del lavoro edile uno dei settori con più alti livelli di sfruttamento e di impiego di lavoro nero⁵¹.

Spesso, inoltre, nell'accesso al lavoro, sembra che non esista una vera "selezione": i sistemi di ingresso sono riconducibili in molti casi al cosiddetto mercato delle braccia e al ruolo della "rete informale", le cui dinamiche ed effetti tratteremo più approfonditamente in seguito.

In un contesto lavorativo così duro e difficile - "*un settore crudele*" viene definito da un delegato sindacale che abbiamo intervistato -, appare di indubbio interesse analizzare quali possibili nuove articolazioni possano derivare dal ruolo che stanno assumendo oggi le agenzie di lavoro in somministrazione, con particolare riferimento all'attività di reclutamento all'estero.

Diversi studi a livello internazionale⁵² evidenziano come le agenzie di lavoro in somministrazione possano costituire una via d'accesso al lavoro regolare per alcune categorie particolarmente esposte al "lavoro nero".

A partire da questo sintetico quadro di riferimento è possibile approfondire l'attività di Obiettivo Lavoro rispetto alle nazionalità dei lavoratori presi in considerazione ovvero rumeni e moldavi.

Come vedremo nei successivi paragrafi, l'attività di *recruiting* e selezione degli operai edili rumeni e moldavi promossa da Obiettivo Lavoro è diventata negli anni una realtà importante per qualità e quantità degli ingressi nelle aziende italiane.

Al fine di raccogliere gli elementi utili allo studio delle procedure e per avere una valutazione delle attività di Obiettivo Lavoro in Romania, si sono realizzate interviste "in profondità" con i responsabili del settore edile e delle agenzie presenti in Romania. Come nel caso di studio dedicato al settore della Sanità, nel corso delle interviste, oltre ad alcune informazioni sulle società costituite e controllate da OL e sulle agenzie presenti nella realtà-paese considerata, l'approfondimento qualitativo ha riguardato le principali modalità organizzative e gestionali relative alle attività di

⁵¹ IRPPS, *Il lavoro immigrato a Roma: condizioni socio lavorative e politiche realizzabili dell'amministrazione comunale*, Osservatorio comunale sull'occupazione e le condizioni del lavoro a Roma, Comune di Roma, 2003

⁵² Andreo Tudela J. C., Guerrero Mayo M. J., Arcos Bajo B., Gálvez Ruiz D., *Intermediación en el mercado laboral de mano de obra inmigrante extranjera en la región de murcia: el caso de las empresas de trabajo temporal*, in Diagnóstico y planificación de un sistema integral de gestión de la mano de obra inmigrante extranjera en Andalucía, realizada para el Servicio Andaluz de Empleo (SAE) de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, 2005.

Andersson P., Wadensjö E., *Temporary Employment Agencies: A Route for Immigrants to Enter the Labour Market?*, IZA DP No. 1090, 2004

agency e di supporto tecnico attivate dalle agenzie nel paese di provenienza e nel contesto di arrivo:

- rapporti istituzionali e partnership con attori territoriali;
- attività di recruiting e selezione dei lavoratori;
- attività di formazione nei contesti di provenienza e di arrivo;
- accoglienza e supporto in Italia;
- l’inserimento lavorativo dei lavoratori reclutati all’estero: aziende utilizzatrici e condizioni di lavoro;
- valutazioni del sistema di reclutamento: punti di forza e di debolezza.

Successivamente l’indagine di campo ha portato a intervistare alcuni lavoratori che sono stati inseriti nel mercato del lavoro italiano grazie all’attività di reclutamento all’estero di Obiettivo Lavoro e con loro è stato possibile confrontarci sui temi del progetto migratorio, della selezione, della formazione, dell’inserimento lavorativo, delle condizioni di lavoro e del ruolo di Obiettivo Lavoro in tutte queste fasi.

Infine, di grande aiuto per inquadrare al meglio le problematiche e per avere un quadro di maggior respiro sul fenomeno è stato realizzato un focus group svolto con la collaborazione delle parti sociali, dei lavoratori e di esponenti di altre Agenzie di lavoro in somministrazione.

5.1 Attività di reclutamento e selezione dei lavoratori

L’attività di OL come agenzia per il reclutamento di lavoratori edili in Romania, è iniziata nel 2003 con progetti speciali concordati con il Ministero del Lavoro e la Direzione Nazionale dell’Immigrazione (in quella fase, infatti, la normativa ancora non prevedeva la possibilità di utilizzare il lavoro in somministrazione in settori come l’edilizia e l’agricoltura).

Oggi in Romania sono presenti due agenzie di OL una a Bucarest e l’altra a Slatina (sempre nel sud della Romania). Per il mercato estero si occupano di reclutamento e formazione per tre settori: sanità, edilizia e metalmeccanica. Mentre per il mercato interno si occupano non solo di lavoro in somministrazione, ma anche di ricerca e selezione di personale, nonché di attività di consulenza professionale. L’agenzia di Bucarest, peraltro, si occupa anche del reclutamento dei lavoratori Moldavi.

Per quanto concerne l’attività di reclutamento all’estero il *target* è individuato soprattutto in lavoratori con una certa esperienza e formazione acquisita. Ci sono, peraltro, casi in cui il cliente non richieda specificamente lavoratori formati e quindi

è possibile che siano reclutati giovani che hanno appena finito gli studi (a volte anche tramite accordi con le Università). Per il mercato interno OL si rivolge a tutte le persone che non hanno lavoro o che sono insoddisfatte della loro condizione professionale.

I canali maggiormente adoperati per raggiungere l'utenza sono gli annunci sui giornali e sui portali e/o siti web specializzati. In particolare per gli edili è particolarmente funzionale il sistema del "passaparola".

Sono, peraltro, attivi contatti con le scuole professionali e con le aziende che versano in difficili condizioni in modo da offrire un'alternativa alla possibile perdita del posto di lavoro.

Inoltre, OL si occupa di attivare ricerche di mercato per i diversi settori di competenza, nei bacini di reclutamento o di disponibilità, come ad esempio per i lavoratori edili occupati nei grandi cantieri. Per citare un caso, pochi anni fa erano in chiusura alcuni grandi cantieri in Israele e una volta scoperto che molte delle maestranze erano rumene sono state intercettate e inserite nel *data base* di OL, in attesa di altre chiamate dall'estero.

L'attività di selezione prende avvio dall'inserimento dei nominativi delle persone interessate in un database (ad oggi ci sono circa 1.500 lavoratori edili disposti a partire per lavorare in Italia con OL). Quando un project manager italiano di OL segnala che c'è un cliente che richiede manodopera, la società rumena cerca i profili corrispondenti alla richiesta del cliente nel *database* e successivamente li convoca per un colloquio. Il colloquio, solitamente, viene fatto alla presenza di una rappresentanza dell'azienda cliente e un rappresentante OL nella sede di OL Bucarest. Il lavoratore viene sottoposto ad una prova orale e una prova pratica. Le prove pratiche si svolgono nelle scuole professionali di Bucarest.

"Alla selezione c'era un rappresentante di OL, un traduttore e un rappresentante di una ditta edile. Il ruolo di quest'ultimo è fondamentale perché, sinceramente, i responsabili di OL non sono molto preparati sulle tematiche del settore, non sono specializzati. Per questo ci sono i rappresentanti delle aziende che possono valutare carpentieri, manovratori, ec... Lui (il rappresentante dell'impresa edile n.d.r.) mi ha fatto molte domande specifiche, poi mi hanno chiesto la documentazione: le qualifiche, il libretto del lavoro, e tante altre cose che non mi ricordo. C'è stata anche una prova pratica, ci hanno portato con due pulmini in un cantiere dove lavorava una ditta italiana (Italstrade ndr) che stava costruendo

un'autostrada in Romania. Quel cantiere lo conoscevo perché la mia ditta ci lavorava in subappalto. Dopo la prova ho capito che non avevano bisogno di un manutentore attrezzista, e io gli ho detto che ero anche manovratore, che potevo lavorare sulla pala meccanica, su ruspe, escavatori. Allora mi hanno fatto fare delle manovre sull'escavatore e sulla pala meccanica”.

In alcuni casi (non infrequenti) l'azienda cliente, senza partecipare direttamente, delega un operatore di OL per il colloquio. I colloqui di solito sono individuali, ma nel caso in cui vengano richieste intere squadre sono previsti colloqui di gruppo.

In tal senso le dichiarazioni dei lavoratori intervistati hanno teso a sottolineare come il ruolo dei rappresentanti delle imprese sia particolarmente importante, in quanto grazie alla loro familiarità e competenza sulle tematiche del settore possono capire con facilità le reali capacità del lavoratore e rendere, dunque, l'inserimento più semplice.

L'operatore di OL Romania che cura la preselezione svolge anche il ruolo di informare i lavoratori sulle condizioni di lavoro (modalità e mentalità) che troveranno in Italia e più in generale sulla cultura e la società italiana. In sostanza si candida a svolgere un importante ruolo di mediazione culturale.

Gli operai per essere scelti devono innanzitutto dimostrare la qualifica e l'esperienza che dicono di avere (sono richiesti diplomi e libretto di lavoro). Successivamente viene valutata la prova pratica e quindi la “sfera personale”, ovvero l'atteggiamento che i lavoratori preselezionati dimostrano verso il lavoro, le loro attitudini, il carattere, e se sono pronti a integrarsi con un'altra realtà.

Se il lavoratore ha già avuto esperienze all'estero può essere avvantaggiato nella selezione. Non sono pochi, infatti, gli edili rumeni che negli ultimi anni hanno già lavorato fuori dalla Romania (soprattutto in Russia, Germania, Israele).

Le figure professionali maggiormente richieste sono con quelle con alti gradi di specializzazione. In particolare molti degli edili entrati in Italia con OL lavorano in cantieri di edilizia infrastrutturale (soprattutto ferrovie e autostrade) dove c'è forte richiesta di carpentieri e ferraioli qualificati e specializzati. Inoltre, nelle gallerie - dove le condizioni di lavoro sono particolarmente disagiate -, le figure richieste sono il carpentiere da galleria, il carpentiere da avanzamento, il minatore, nonché gli operatori di grandi macchine (fresatori, jumbisti, damperisti).

Comunque le richieste che pervengono a OL possono toccare qualsiasi tipo di specificità dell'operaio edile e coprono praticamente l'intera filiera dell'edilizia.

In definitiva, possiamo dire che il processo di selezione e *recruiting* svolto da OL riguarda un segmento del mercato del lavoro particolarmente specializzato, con caratteristiche professionali e personali ben definite.

Un'altra modalità di inserimento dei lavoratori edili rumeni è data dalla possibilità di sfruttare i progetti per l'avviamento al lavoro di persone provenienti dall'estero, come previsto dall'art. 23 del Dlgs n. 286/98 successivamente modificato dalla L. 189/02 sui titoli di prelazione⁵³.

Tali progetti prevedono interventi di formazione già nei paesi d'origine, e mirano sia all'inserimento lavorativo in imprese in Italia o all'estero, sia allo sviluppo di attività imprenditoriali autonome. In particolare, nel settore edile OL ha attivato alcuni progetti in collaborazione con la Regione Lombardia e con la Regione Emilia Romagna.

Nel primo caso OL ha realizzato un progetto speciale per l'assunzione di lavoratori dalla Moldavia grazie ad un protocollo sottoscritto con l'agenzia del Lavoro della Regione Lombardia. Il progetto è stato avviato nel 2005 e si è concluso con l'inserimento professionale dei lavoratori nel 2006. I lavoratori, selezionati dalla stessa Agenzia per il Lavoro, sono stati 28 e sono stati inseriti in una azienda individuata da OL, che ha anche richiesto e ottenuto i nulla osta e le autorizzazioni necessari.

⁵³ “Nell’ambito di programmi approvati, anche su proposta delle regioni e delle province autonome, dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dal Ministero dell’istruzione, dell’università e della ricerca e realizzati anche in collaborazione con le regioni, le province autonome e altri enti locali, organizzazioni nazionali degli imprenditori e datori di lavoro e dei lavoratori, nonché organismi internazionali finalizzati al trasferimento dei lavoratori stranieri in Italia ed al loro inserimento nei settori produttivi del Paese, enti ed associazioni operanti nel settore dell’immigrazione da almeno tre anni, possono essere previste attività di istruzione e di formazione professionale nei Paesi di origine. L’attività di cui al comma 1 è finalizzata:

- ▶ all’inserimento lavorativo mirato nei settori produttivi italiani che operano all’interno dello Stato;
- ▶ all’inserimento lavorativo mirato nei settori produttivi italiani che operano all’interno dei Paesi di origine;
- ▶ allo sviluppo delle attività produttive o imprenditoriali autonome nei Paesi di origine.

Gli stranieri che abbiano partecipato alle attività di cui al comma 1 sono preferiti nei settori di impiego ai quali le attività si riferiscono ai fini della chiamata al lavoro di cui all’articolo 22, commi 3, 4 e 5, secondo le modalità previste nel regolamento di attuazione del presente testo unico.

Il regolamento di attuazione del presente testo unico prevede agevolazioni di impiego per i lavoratori autonomi stranieri che abbiano seguito i corsi di cui al comma 1”.

Nel secondo caso, invece, OL ha partecipato ad un bando della Regione Emilia Romagna che aveva come oggetto la selezione e la formazione professionale all'estero di personale specializzato da inserire nel mercato del lavoro italiano. L'obiettivo generale del progetto era l'assunzione di 100 lavoratori provenienti dall'Ucraina e dalla Romania nei settori della grande distribuzione e dell'edilizia. Per quanto riguarda quest'ultimo comparto sono stati selezionati e formati 24 lavoratori specializzati (provenienti anche dalla Moldavia) e sono stati inseriti in aziende individuate da OL. Anche in questo caso l'attività di OL ha previsto anche il disbrigo delle procedure burocratiche per la richiesta dei nulla osta e delle autorizzazioni necessarie.

Inoltre, come si evince anche dalla lettura del Bilancio Sociale 2006, OL ha ottenuto in varie province italiane i nulla osta per lavoratori specializzati in edilizia, nell'ambito di quote speciali riservate alle Grandi Opere ed accantonate dal Ministero del Lavoro all'interno delle quote previste dal Governo nell'anno 2005, con la seguente articolazione territoriale:

- 17 lavoratori rumeni nella provincia di Roma;
- 20 lavoratori di diverse nazionalità nella provincia di Alessandria;
- 17 lavoratori rumeni nella provincia di Cuneo;
- 29 lavoratori Moldavi nella provincia di Bologna.

5.2 Accoglienza e supporto tecnico e logistico in Italia

Per quanto riguarda il sostegno alle procedure burocratiche l'agenzia di OL in Romania si occupa della preparazione di tutta la documentazione necessaria per poter lavorare in Italia nonché della traduzione dei documenti necessari. Inoltre, come detto, OL di Bucarest si occupa anche dei lavoratori Moldavi e tiene rapporti con il consolato italiano di Bucarest per ottenere il visto per lavoro.

In generale, il rapporto con le sedi consolari è per le Agenzie un impegno di grande rilevanza e responsabilità. Non sempre, infatti, i consolati sono dotati di personale e strutture in grado di coprire l'enorme mole di lavoro derivante dalle procedure per il rilascio del visto d'ingresso in Italia. In tal senso, le Agenzie da un lato collaborano di fatto con le istituzioni per favorire lo snellimento di tali procedure, dall'altro devono essere in grado di gestire gli eventuali rallentamenti burocratici. Nel particolare dei lavoratori rumeni, invece, la situazione è radicalmente cambiata da quando la Romania è entrata a far parte dell'Unione Europea. Le procedure adesso sono molto più semplici e rapide e il flusso di ingresso dei lavoratori Moldavi - non comunitari ancora in carico al consolato di Bucarest -

non essendo particolarmente cospicuo non crea problemi di “ingolfamento” nelle domande per il rilascio dei visti.

Gli altri documenti necessari per lavorare in Italia vengono fatti dall’agenzia di OL in Italia che accoglie i lavoratori sin “*dall’aeroporto*”.

Gli adempimenti burocratici in Italia e all'estero

Al termine del processo di selezione dei candidati, la società rumena di OL invia copia della documentazione necessaria ad OL in Italia per la richiesta del nulla osta. La richiesta viene inoltrata allo Sportello Unico per l’immigrazione di competenza, e viene seguita e monitorata fino al rilascio del documento. Una volta ottenuto, il nulla-osta viene quindi inviato alla società di OL in Romania, che programma di comune accordo con i lavoratori e la rappresentanza consolare italiana la richiesta ed il ritiro dei visti d’ingresso⁵⁴.

Nel caso in cui i lavoratori non abbiano a disposizione le risorse per affrontare la spesa relativa al viaggio, OL anticipa loro la somma relativa, che viene successivamente trattenuta in busta paga con rate concordate con gli stessi lavoratori.

OL Italia, nel corso delle prime due settimane si occupa anche di sostenere e accompagnare il lavoratore nell’adempimento di tutte le pratiche necessarie per:

- ritirare il codice fiscale;
- richiedere l’iscrizione al Sistema Sanitario Nazionale, con assegnazione del medico di base;
- aprire un conto corrente (sembra sia favorita l’apertura di conti alle Poste perché i costi meno onerosi e gli orari di apertura sono più funzionali);
- far riconoscere la patente acquisita all’estero.

Le testimonianze dei lavoratori hanno evidenziato e confermato il ruolo di sostegno che le strutture territoriali di OL offrono nell’adempimento delle complesse procedure burocratiche necessarie ad un corretto ingresso nel mercato del lavoro. In tal senso, uno dei maggiori punti di forza emersi – sia per le imprese che per i lavoratori - è dato proprio dalla capacità di OL di offrire questa tipologia di servizi.

⁵⁴ Dai colloqui avuti con i responsabili della DG “Italiani all’estero e politiche migratorie” del Ministero degli Affari Esteri è emerso come spesso la procedura di rilascio dei visti di ingressi sia rallentata non tanto dalle sedi consolari quanto dal difficile smaltimento delle pratiche allo Sportello Unico definito come un “collo di bottiglia”.

“Dal punto di vista delle procedure OL si è sempre comportata bene, anche gli altri che lavorano con OL non si sono mai lamentati per questi motivi”.

Le strutture di accoglienza

In ottemperanza di quanto previsto dal Testo Unico sull’immigrazione e del successivo decreto di attuazione, l’agenzia di OL in Italia si occupa di fornire al lavoratore un alloggio fornito dei necessari “requisiti di abitabilità e idoneità igienico sanitaria”⁵⁵. In particolare, è l’agenzia stessa a predisporre gli alloggi per l’inserimento dei lavoratori nelle vicinanze del posto di lavoro. Lo standard delle abitazioni affittate da OL è tale da ospitare 4 persone per unità abitativa con 2 posti letto per camera, oltre a soggiorno, bagno e cucina ad un costo per persona che varia tra i 150 e i 350 euro.

Va rilevato, peraltro, che nel settore edile sono spesso le imprese ad organizzarsi per offrire gli alloggi ai lavoratori in “residence”, comprensori o abitazioni nei pressi dei cantieri.

Chiaramente questo tipo di sistemazioni alloggiative risultano essere limitate al periodo di contratto e altrettanto evidentemente sono a disposizione dei lavoratori ma certo non delle loro famiglie.

Ulteriori servizi forniti da OL in Italia sono: l’eventuale consulenza per ottemperare alle pratiche richieste in caso di ricongiungimento familiare, nonché l’assistenza medica e forme di sostegno in caso di malattia.

In definitiva, dalla nostra indagine emerge chiaramente come l’attività di OL (ma più in generale delle Agenzie di lavoro in somministrazione) sia apprezzata soprattutto per la capacità di offrire servizi e di divenire per i lavoratori stranieri un soggetto di riferimento nella complessità dell’avvio di un percorso migratorio. In tal senso le potenzialità delle agenzie in somministrazione e il ruolo che possono esercitare anche come “soggetti sociali” attivi, rivestono uno dei punti di maggiore interesse della nostra ricerca. Va infatti sottolineato, come questo ruolo possa divenire un vero e proprio supporto anche rispetto alla naturale sensazione di spaesamento al momento dell’ingresso in un contesto lavorativo e sociale diverso da quello di origine, un valore aggiunto spesso riconosciuto anche dai lavoratori e dalle parti sociali.

⁵⁵ Cfr. art. 5 bis del Testo Unico sull’immigrazione

Non sempre, evidentemente, tutte le procedure funzionano perfettamente e si registrano dei casi in cui il lavoratore si trova a dover affrontare delle problematiche non previste:

“Quando ho iniziato c’è stato un problema. Io credo di essere stato assunto la prima volta con un contratto fittizio, non ho mai lavorato con la ditta con cui avevo firmato il contratto in Romania. Quando sono arrivato sono stato fermo senza lavorare per 5 settimane, perché mi dicevano che il lavoro non si trovava (...)” (edile rumeno).

5.3 Attività di formazione nei contesti di provenienza e di arrivo

Un ulteriore aspetto caratterizzante dell’attività di OL nel reclutamento all’estero dei lavoratori edili da inserire nel mercato del lavoro italiano è indubbiamente quello della formazione. La nostra indagine ha evidenziato come l’attività di formazione fornita da OL sia strutturata su moduli piuttosto variabili. Per alcuni lavoratori sono previsti moduli formativi prima della partenza in Italia (la cui durata può variare da due settimane fino a un mese), mentre in altri casi l’attività formativa è fatta solo in Italia (in questi casi la durata dei corsi è solitamente di una settimana/dieci giorni)

In particolare, per i lavoratori edili la formazione si fonda sulla preparazione linguistica attraverso l’insegnamento di nozioni elementari di lingua italiana, soprattutto rispetto ai termini specifici utilizzati nei cantieri. Inoltre, alcune ore sono dedicate a corsi sui diritti e sugli obblighi derivanti dalla normativa italiana in tema di lavoro, soprattutto sul tema della sicurezza (per questa in particolare sono previste da CCNL almeno 8 ore di formazione). Piuttosto raramente vengono effettuati corsi di formazione professionale in quanto i lavoratori selezionati sono già qualificati (in molti casi sono operai di III o IV livello con elevata esperienza e alta specializzazione). Tali competenze, come detto, sono verificate attraverso i colloqui e le prove pratiche. In alcuni casi però vengono istituiti, in accordo con le scuole edili, corsi di formazione per fornire al lavoratore una maggiore possibilità di operare in autonomia come ad esempio fornendo strumenti per la lettura del disegno tecnico o per l’utilizzo dei casseri industriali.

I costi della formazione non sono mai a carico dei lavoratori. Parte dei corsi realizzati in Romania sono stati effettuati con risorse provenienti da progetti attuati

in collaborazione con alcune Regioni Italiane⁵⁶ (in questi casi la formazione sia in Romania che Moldavia dura almeno un mese), altri finanziati direttamente da OL. I corsi di formazione che hanno luogo in Italia (indirizzati quasi esclusivamente alla sicurezza) sono sovvenzionati dalle scuole edili.

La sensazione che abbiamo avuto nei nostri colloqui con i lavoratori è che se da un lato il percorso formativo fornito appare estremamente funzionale per l'ingresso nel mondo del lavoro italiano (le ore di formazione sono destinate a cercare di colmare l'inevitabile *gap* formativo/informativo tra lavoratori italiani e lavoratori stranieri appena assunti), dall'altro non sempre appare sufficiente per garantire ai lavoratori i giusti *standard* di professionalizzazione e soprattutto di sicurezza.

Questa sensazione, deriva dal fatto che i lavoratori non sempre sono inseriti in percorsi di formazione professionale che possa aiutarli ad accrescere le loro competenze e d'altro canto, pur avendo usufruito delle ore di formazione sulla sicurezza previste dal CCNL continuano a sentirsi poco sicuri nei cantieri.

In tal senso, l'indagine ha mostrato alcuni aspetti controversi in merito ai soggetti titolati ad intervenire in ambito formativo.

Più in generale, quello della formazione in edilizia per i lavoratori in somministrazione è un tema assai dibattuto. Fino al 1999 per edilizia e agricoltura non era possibile fare ricorso al lavoro interinale (poi in somministrazione), successivamente, grazie ad un accordo "sperimentale" per il settore edile si è concretizzata questa possibilità. In particolare questo accordo che ha consentito anche al lavoratore edile di essere interinale, prevede che il contributo per la formazione invece di essere versato a Formatemp deve essere versato alle Casse Edili. In tal senso, se da un lato alcune agenzie lamentano una mancanza di unitarietà nell'azione formativa globale e propongono che gli enti preposti alla formazione restino gli stessi (come ad esempio Formedil) ma che la gestione delle risorse sia affidata a Formatemp, dall'altro i sindacati rivendicano il buon funzionamento e la consolidata capacità di gestire i fondi per la formazione da parte di un ente bilaterale strutturato e efficace come la Cassa Edile.

5.4 Caratteristiche aziende utilizzatrici e condizioni di lavoro

Le caratteristiche dei cantieri con manodopera in somministrazione reclutata all'estero

⁵⁶ Fanno parte dei progetti previsti dall'art. 23 del Testo Unico sull'immigrazione.

La maggior parte dei cantieri in cui sono occupati i lavoratori edili reclutati da OL in Romania si concentrano nell'asse Tosco-Emiliano, fino ad arrivare in Lombardia seguendo i percorsi autostradali e dell'alta velocità. Le zone dove, invece, la presenza è più marginale sono quelle del Mezzogiorno ed in particolare in Campania, Calabria e Basilicata.

Le imprese edili con almeno 100 dipendenti sono il *target* di riferimento a cui si rivolge OL. Normalmente si tratta sia di imprese industriali che di grandi cooperative, ma anche le piccole e medie imprese che scelgono di fare lavorazioni speciali e altamente specializzate (ad esempio è il caso di chi si occupa dei consolidamenti strutturali con la palificazione o micropalificazione, in cui operano aziende con al massimo 20/30 persone. Da OL sono appena arrivate 50 persone in grado di svolgere questo tipo di attività).

Le imprese hanno segnalato come sia diventato difficile riuscire a trovare in Italia manodopera specializzata e qualificata che risponda alle loro esigenze, e sottolineano come utilizzare lavoratori reclutati all'estero tramite le agenzie di lavoro in somministrazione sia appetibile per due ulteriori motivi: da un lato c'è il fatto di poter contare su una struttura organizzata e certificata che si occupa delle procedure burocratiche, snellendo e facilitando i compiti dell'impresa, dall'altro le imprese si sentono di poter gestire meglio il personale nei momenti di maggiore o minore attività senza avere degli obblighi contrattuali di lungo periodo.

Per quanto riguarda la questione contrattuale la prima considerazione da fare concerne la durata dei contratti. I lavoratori stranieri non sfuggono alla problematica che sembra caratterizzare il lavoro in somministrazione per cui anche nei rapporti di lavoro di fatto più continuativi, questi sono costituiti da un elevato numero di contratti di breve durata.

Nel caso dei lavoratori reclutati all'estero, però, come abbiamo visto nel cap. 3 la durata media delle missioni sembra essere più lunga (per gli edili in particolare è di circa 6/8 mesi). Peraltro, pur non esistendo predefiniti percorsi di stabilizzazione per i lavoratori edili rumeni assunti da OL, la percentuale dei rinnovi dei contratti è piuttosto elevata ed è garantita una certa continuità lavorativa. Solitamente, sembra che già 15 giorni prima della scadenza del contratto OL sia in grado di proporre uno nuovo.

OL, inoltre, segue il lavoratore anche nel caso in cui decida di tornare in patria. In particolare, si cerca di riuscire a valorizzare l'esperienza lavorativa maturata in

Italia attivando contatti con grandi aziende edili rumene e con le numerose aziende italiane che lavorano in Romania.

In conclusione, comunque, rispetto alla questione del rinnovo contrattuale va sottolineata una criticità evidenziata dai lavoratori stranieri intervistati, che influisce sulla loro capacità di progettare la loro vita anche a breve termine e di mettere in atto strategie differenziate di ricerca di lavoro. Si tratta dell'incertezza sulle possibilità di continuare a lavorare. Vari studi⁵⁷ hanno analizzato le ricadute che hanno sulle biografie individuali dei lavoratori coinvolti in rapporti di lavoro in somministrazione, in quanto lavori a termine e di breve durata. Per quanto riguarda gli immigrati, la condizione di straniero combinata con il lavoro in somministrazione presenta però delle caratteristiche particolari.

Innanzitutto, per un lavoratore straniero all'incertezza che comporta avere un contratto di lavoro a breve termine si aggiunge l'incertezza del regolare soggiorno in Italia. Il rischio di cadere nell'irregolarità e, quindi, di dover rientrare in patria, creano indubbiamente, per le dirette ricadute sul progetto migratorio, una forte sensazione di disagio. In special modo se all'interno del progetto migratorio ci fosse per il lavoratore l'intenzione di ricongiungere i suoi familiari. Inoltre, l'impossibilità di ottenere il rilascio della Carta di Soggiorno per la "precarità del reddito" preclude al lavoratore straniero l'accesso a determinate prestazioni sociali vincolate al possesso di questo titolo.

Detto questo, va peraltro rilevato che nel caso dei lavoratori reclutati all'estero, la percentuale di chi decide di restare in Italia sembra essere meno rilevante, per la maggior parte dei lavoratori il progetto migratorio è di breve durata e motivato dalla necessità/possibilità di avere dei buoni guadagni per poter offrire maggiore benessere e sicurezza alla propria famiglia (le rimesse di solito sono finalizzate ad avviare un'attività in patria, a comprare o a costruirsi un'abitazione oppure a far studiare i figli).

"La mia intenzione è di restare in Italia ancora un po' di tempo, al massimo uno/due anni...dipende. Ma non mi interessa troppo il contratto a tempo indeterminato perché il progetto finale è quello di tornare in Romania dalla mia famiglia" (edile rumeno).

⁵⁷ Vedere Altieri G., OteriC., (2003, 2005); Magatti e Fullin, *Percorsi di lavoro flessibile*, (2002).

Le qualifiche

La questione legata al mancato riconoscimento dei titoli di studio e delle qualifiche professionali, è generalmente uno dei punti dolenti nel percorso di inserimento sociale e professionale dei lavoratori stranieri, che per vedere riconosciuti i titoli acquisiti in patria sono costretti ad espletare procedure altamente onerose e ad aspettare diversi anni.

Nel caso dei lavoratori reclutati all'estero questa problematica è parzialmente affrontata grazie alla selezione di partenza effettuata nel paese d'origine, in cui viene di fatto accertata la competenza professionale, e al relativo riconoscimento delle qualifiche e delle esperienze acquisite.

In particolare, le testimonianze ci riferiscono come sia prassi inserire i neo-arrivati al primo o al secondo livello (anche se molto qualificati), questo tipo di ingresso è motivato con il fatto che i lavoratori non riescono a dimostrare subito la loro professionalità per problemi linguistici e ciò nonostante formazione fatta. Dopo pochi mesi, però, le qualifiche vengono solitamente riconosciute e valorizzate dalle imprese. Ci sono numerosi operai di terzo o quarto livello, e anche capi squadra rumeni tra le file dei dipendenti di OL.

“Adesso sono caposquadra a III livello. Ma sono stato assunto come II livello. Ho cambiato 3 aziende clienti, le condizioni e le attività sono state sempre le stesse. In cantiere dalle 7 alle 12,30 - pausa fino alle 13.30 – poi fino alle 17 (9 ore) si lavora anche il sabato di norma fino alle 12”(edile rumeno).

In particolare, va detto che per il lavoratore somministrato lo “scatto” non è contrattuale, ma definito da un accordo aziendale; comunque se resta nel settore e svolge lo stesso tipo di attività il livello non scende pur cambiando azienda.

D'altro canto gli operai specializzati, essendo molto richiesti si trovano in una posizione abbastanza forte e non sempre vivono in modo troppo problematico l'instabilità del contratto. In aggiunta a ciò bisogna considerare che le aziende che si rivolgono alle agenzie per reperire queste figure professionali particolarmente “rare” sul mercato del lavoro locale, non sono tanto attratte dalla flessibilità della forma contrattuale quanto spinte dalla necessità di trovare lavoratori con le

competenze adatte, per cui è possibile che la possibilità di assunzione a tempo indeterminato siano in questi casi molto elevate.

Pertanto, i motivi più frequenti per cui i contratti non vengono rinnovati sono imputabili ad un calo dell'attività dell'impresa cliente, all'eccessiva specializzazione del lavoratore che non può essere impiegato in più ruoli o, più in generale, nel caso in cui i lavoratori non corrispondono alle esigenze del cliente.

“Il problema che ho avuto è stato con un capocantiere italiano: io prima lavoravo vicino casa a Bologna facevo dei microtunnel per l'alta velocità...poi abbiamo finito di fare questo lavoro. A quel punto mi hanno chiesto di fare un lavoro da I livello (il lavoratore è altamente specializzato e prima era inquadrato come IV livello, ndr), da manovale. All'inizio (per 2 mesi, ndr) per stare vicino casa ho accettato...poi ho chiesto «se non avete bisogno di un operaio specializzato perché non mi mandate da un'altra parte?» (...) e loro mi hanno detto di andare a Caserta...ma io ho appena trasferito la mia famiglia a Modena non ha senso che io vada a lavorare a Caserta...a quel punto torno in Romania” (edile rumeno).

La sicurezza nei cantieri

Le testimonianze dei lavoratori oltre a fornirci utili indicazioni sulla condizione dei lavoratori stranieri in somministrazione nei cantieri italiani, ci offrono anche lo spunto per una serie di considerazioni più generali sulla difficile situazione che gli operai edili sono costretti a sopportare nella loro attività lavorativa.

In particolare il problema che è stato posto con maggiore enfasi è quello relativo alla sicurezza nelle condizioni di lavoro.

I lavoratori, infatti, non fanno mistero di operare in situazioni di estremo disagio e pericolo e questo sembra accadere in cantieri sia pubblici che privati e in qualsiasi parte d'Italia.

“Non pensavo che in un paese come l'Italia ci fosse così scarsa attenzione alla sicurezza. Dopo 20 anni di esperienza sono in grado di capire quando le cose sono fatte a rischio. Si lavora troppo in fretta e non si tiene conto della vita e della salute delle persone... Ho lavorato con tre ditte qui in Italia tramite OL (n.d.r. a Udine, a Perugia e a Modena) ed è uguale dappertutto. Le condizioni erano migliori sia in Romania che in Libia” (edile rumeno).

Un aspetto emerso dalle interviste riguarda la percezione da parte di alcuni lavoratori di essere nella condizione di non poter rifiutare le richieste lavorative provenienti dai datori di lavoro. Tale situazione solitamente riguarda la richiesta di fare straordinari o di lavorare anche nei giorni di riposo contro la volontà del lavoratore. Se nella maggior parte dei casi tale richiesta non è esplicita, è vero che spesso il lavoratore si sente quasi “in obbligo” di dover fare o dimostrare qualcosa in più degli altri per sperare di vedere rinnovato il suo contratto (una condizione comunque condivisa da tutti i lavoratori coinvolti in rapporti di lavoro temporanei). Il ricorso costante agli straordinari e la rinuncia ai giorni di riposo non è affatto infrequente fra i lavoratori interinali, e ciò può avere delle ricadute sulle condizioni di sicurezza.

A volte i rischi, infatti, derivano da orari di lavoro eccessivamente lunghi e dalla necessità di dover lavorare in contesti ambientali difficili.

“Nella prima ditta lavoravo 8 ore al giorno, con la seconda mi è capitato di lavorare anche 17 ore, ad esempio nel marzo del 2006 ho lavorato per 299 ore complessive. Lavoravo, normalmente, 6 giorni a settimana, ma a volte anche 7. Con la prima ditta lavoravo in una galleria come operaio di II livello, al contratto successivo mi hanno fatto III livello. I contratti erano 3 mesi per 3 mesi - io non ne ho mai avuto uno più lungo - spesso anche con la stessa ditta. Tra un contratto e l'altro non c'erano giornate di attesa” (edile rumeno).

“Una notte sotto la pioggia stavamo sull'autostrada e dovevamo caricare i gessi con la gru per dividere le carreggiate. Io ho detto al geometra, un ragazzino, se io sbaglio, perché non ho visibilità, rischio di uccidere qualcuno o comunque di fargli male. Lui mi diceva che dovevamo farlo per forza, che per il giorno dopo il lavoro doveva essere completato. Io volevo telefonare agli ispettori della cassa edile...poi non l'ho fatto...le cose fortunatamente sono andate bene ma io ho avuto moltissima paura” (edile rumeno).

Queste testimonianze appaiono ancora più allarmanti se pensiamo che comunque i cantieri dove sono impiegati i lavoratori in questione sono cantieri definiti dalle

rappresentanze sindacali come “privilegiati”, luoghi in cui incide poco o nulla il fenomeno del lavoro nero e dove i lavoratori sono stati formati sulla sicurezza.

Le prestazioni della Cassa Edile

Un ulteriore tema analizzato riguarda il sistema delle prestazioni ordinarie e straordinarie delle casse edili in favore dei lavoratori e dei familiari dei lavoratori iscritti. Il fatto che l’agenzia non possa applicare il CCNL degli edili e che i lavoratori non siano iscritti alla Cassa Edile crea di fatto una differenziazione tra il lavoratore assunto da una impresa e un lavoratore in somministrazione. Il punto è capire se e quanto questa differenziazione incida sulla qualità delle condizioni di lavoro. Partendo dal presupposto che il trattamento economico è lo stesso, il tema si sposta sul campo delle tutele e, appunto, delle prestazioni.

In alcuni casi il sistema di tutele attivato dalle agenzie in somministrazione sembra riuscire a “parificare” quello delle casse edili. Ad esempio per il cosiddetto “rischio pioggia”, l’agenzia ha previsto di accantonare una cifra per provvedere a sostenere il lavoratore che non è iscritto alla Cassa Edile. Per altre prestazioni però il lavoratore appare effettivamente meno tutelato. Sia per quelle ordinarie - previste dalla contrattazione nazionale - come ad esempio l’Anzianità Professionale Edile (il cosiddetto premio APE), sia per quelle straordinarie previste in ogni singola cassa edile territoriale (che vanno dall’assistenza medica per il lavoratore e i suoi familiari fino alla possibilità di avere soggiorni turistici a costi ridotti). Inoltre, non va dimenticato il tema importante della possibilità di accedere alla cassa integrazione straordinaria per i lavoratori assunti dalle imprese a differenza di quanto accade per i loro colleghi in somministrazione.

CAPITOLO 6

Mercati potenziali: le strade possibili

Premessa

I modelli organizzativi adottati da OL per la gestione dell'attività di reclutamento e selezione avviata in Perù e in Romania mostrano ampiamente che nella scelta del grado di internazionalizzazione dell'Agenzia entrano in gioco diversi aspetti:

- il contesto territoriale e istituzionale di riferimento;
- la tipologia di figure professionali coinvolte nel processo di reclutamento;
- i potenziali rapporti di collaborazione che si vengono ad instaurare con gli attori locali (istituzionali e non istituzionali).

Dalla combinazione di questi elementi dipendono le strategie messe in campo e le modalità di gestione del servizio, in termini di procedure di selezione e reclutamento, di gestione dei sistemi informativi e di politiche promozionali rivolte all'utenza.

In generale, come è stato rilevato altrove⁵⁸, nei processi di internazionalizzazione avviati dalle agenzie del lavoro italiane l'utilizzo delle filiali estere ha funzionato più come canale di reclutamento di lavoratori che come strategia per entrare in nuovi mercati. Questa tendenza sembra essere confermata dalla localizzazione delle filiali estere di OL in Romania e in Perù, per le quali l'identificazione del luogo risponde principalmente agli obiettivi di reclutamento e selezione è orientata ad intercettare l'offerta di lavoro potenziale (dislocazione nei centri urbani principali, maggiore raggiungibilità per i lavoratori ecc.).

Invece, rispetto ai criteri di selezione e agli elementi presi in considerazione nel *recruiting*, si segnalano alcune differenze in relazione ai contesti di reclutamento; ad esempio, nel caso specifico degli infermieri reclutati all'estero, è stato rilevato che, oltre al curriculum formativo e professionale e alle competenze linguistiche, ulteriori aspetti che concorrono a determinare una valutazione positiva dei candidati possono cambiare in relazione ai contesti di partenza. Così, se per gli infermieri selezionati in Romania viene attribuita molta importanza alla motivazione individuale manifestata dai lavoratori nell'affrontare in modo definitivo

⁵⁸ Cfr. Consiglio S., Moschera L., 2005, *Le Agenzie per il lavoro. Comportamenti strategici, assetti organizzativi e dinamiche evolutive*, Ebitemp, p. 112-113.

il percorso migratorio; al contrario, per chi viene da più lontano, è l’Agenzia a motivare i lavoratori ad intraprendere il percorso migratorio verso l’Italia, offrendo maggiori informazioni sulla regolarità del canale di ingresso, sul supporto e l’accoglienza nel paese di arrivo (alloggio e permesso di soggiorno) e sulle opportunità di svolgere esperienze professionalizzanti, eventualmente ricapitalizzabili nel paese di origine. D’altra parte, *“un punto di forza dell’ingresso in Italia del lavoratore migrante attraverso l’agenzia di somministrazione è dato dalla certezza di un percorso di inserimento qualificato, adeguato e, soprattutto, sostenuto dal supporto tecnico fornito dall’agenzia per l’inserimento in Italia. Anche perché, per chi affronta un percorso di migrazione da lunghe distanze, come nel caso del Perù o del Brasile la clandestinità è più costosa e rischiosa, rispetto a chi affronta la migrazione da contesti geografici più vicini all’Italia.”* (referente agenzia OL).

Inoltre, a seconda della tipologia di professionalità ricercata, l’agenzia ha maggiori o minori possibilità di collaborare con attori locali, come le università, le associazioni di categoria e gli ordini professionali, che costituiscono degli interlocutori privilegiati per garantirsi l’accesso ad un potenziale bacino di utenti, soprattutto per la possibilità di accedere ai sistemi informativi di questi enti che consentono una pre-selezione a monte dei potenziali candidati. Come in Italia, anche all’estero OL ha cercato di instaurare un forte legame con imprese e organizzazioni che hanno sedi nazionali e articolazioni territoriali con le quali esiste una forte rete di scambi informativi, che ha consentito di promuovere lo sviluppo di un’impresa di fornitura *“fortemente radicata nel territorio”* ⁵⁹ e capace di stabilire una collaborazione continuativa con gli attori istituzionali e non del territorio.

Gli aspetti appena considerati, come ovvio, attengono strettamente ai contesti di internazionalizzazione e non tengono conto dei nodi critici legati al contesto istituzionale italiano e, in modo specifico, alle difficoltà legate alla normativa sull’immigrazione⁶⁰ che, oltre a ritardare i tempi di risposta delle agenzie rispetto alle esigenze delle aziende utilizzatrici, tendono ad influenzare anche le scelte di specializzazione effettuate all’estero; ancora una volta, è emblematico il caso degli infermieri che come categoria *“fuori quota”* dalla politica dei flussi (art. 27 TU) rappresenta un profilo professionale rispetto al quale l’attività di reclutamento e selezione è più strutturata e offre maggiori opportunità di pianificazione rispetto ad altre figure.

⁵⁹ Cfr. Sbordone F., Castaldi R., 2002, *Affittasi lavoratore*, Franco Angeli, Milano

⁶⁰ In particolare, si fa riferimento alla politica di programmazione delle quote di ingresso.

A tal fine l'analisi relativa alle modalità di *recruiting* e selezione operate da OL nel complessivo processo di internazionalizzazione dell'agenzia, è stata indirizzata anche ad altri due contesti nei quali OL, nel corso degli ultimi anni, ha intrapreso delle vere e proprie "strategie di esplorazione"⁶¹: si tratta del Brasile e dell'Ucraina.

Se nel primo caso, però, l'attività di OL è già abbastanza "rodada" e nel corso degli anni si è avuto modo di consolidare gradualmente le procedure di *recruiting* e selezione di personale da inserire in Italia (soprattutto nel caso degli infermieri), nel caso dell'ex repubblica sovietica si è ancora in una fase che potremmo definire di "sperimentazione". In tal senso, anche il percorso della nostra analisi si è confrontato con condizioni, prospettive e criticità diverse.

6.1 Il caso Brasile e il caso Ucraina: l'attività di OL

Se in altre realtà dell'America Latina, come il Perù, l'attività di Obiettivo lavoro a livello territoriale risulta più consolidata, solo da quest'anno in Brasile, dopo un processo graduale di costruzione di *partnership* e collaborazioni con attori istituzionali (e non) del territorio, si sta cominciando ad affermare lo stesso "regime di lavoro".

Dal 2005, l'attività di OL in Brasile si è concentrata prevalentemente sulla ricerca di mercato e su un'intensa attività di monitoraggio del mercato del lavoro locale, necessarie alla predisposizione del servizio di reclutamento e selezione di figure professionali carenti sul mercato italiano (in prevalenza infermieri professionali). Di recente, invece, è stata sperimentata un'attività di ricerca, selezione e formazione di operai addetti alla concia di pelli, operata attraverso la partecipazione a bandi regionali che dispongono finanziamenti per la formazione all'estero di figure particolari da inserire in Italia⁶².

⁶¹ Consiglio S., Moschera L., 2005, op.cit., p, 112.

⁶² In attuazione dell'art. 23 del Testo Unico sull'immigrazione; nello specifico, si è trattato di un bando promosso dalla Regione Veneto.

| L'attività dell'agenzia in Brasile | |
|---|--|
| Sedi formali di Obiettivo Lavoro sul territorio: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Rio de Janeiro, San Paolo |
| Inizio attività: Attività in progress: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ in via sperimentale dal 2003 e in modo formale dal 2005 con l'apertura di filiali estere; ▪ Dal 2008 l'attività di OL in Brasile sarà notevolmente implementata raggiungendo i livelli di "produttività" degli altri paesi dell'America Latina; ▪ Entro quest'anno arriveranno circa 50-70 infermieri professionali e nel 2008 più o meno 300. Gli infermieri saranno inseriti in strutture sanitarie della Lombardia e dell'Emilia Romagna, operanti per il 60% nel settore pubblico e per il 40% nella sanità privata. |
| Professionalità reclutate: | principalmente infermieri professionali; è in corso di realizzazione un progetto di reclutamento e selezione che sta coinvolgendo operai specializzati nella lavorazione e rifinitura della concia di pelli. |
| Principali attività dell'agenzia sul territorio: | L'attività di <i>recruiting</i> e selezione di figure professionali operata da Obiettivo Lavoro è finalizzata alla ricerca e selezione all'estero di personale da inserire in Italia (estero per Italia) o direttamente in aziende brasiliane (estero su estero) ⁶³ |

In Ucraina, a differenza del Brasile e delle realtà territoriali che abbiamo già analizzato, ancora non esiste una sede di OL. Per questo motivo è stato individuato un partner sul territorio, il Centro Giovanile di Kiev, in grado di supportare le attività di OL nel reclutare, selezionare e formare i lavoratori prima dell'inserimento nel mercato del lavoro italiano.

In particolare, l'attività di OL sul territorio ucraino è iniziata grazie ad un progetto realizzato insieme alle *cooperative di consumo del distretto adriatico* e mediante un altro progetto di formazione (art. 23 del Testo Unico sull'immigrazione), attivato partecipando ad un bando della Regione Emilia Romagna. Tale progetto si è rivolto a giovani lavoratori ucraini che hanno maturato

⁶³ In Brasile, la presenza di numerosi imprenditori di origine italiana che hanno rapporti commerciali privilegiati con l'Italia, ha reso possibile anche la possibilità di attivare un servizio di intermediazione "estero su estero", funzionale ai bisogni delle aziende utilizzatrici locali.

una buona esperienza nell'industria della lavorazione della carne e nel settore agro-alimentare (produzione di salumi e di insaccati). In Ucraina esistono, infatti, diverse scuole ed enti di formazione che promuovono attraverso attività di tirocinio un inserimento lavorativo presso aziende di lavorazione della carne.

Tuttavia, l'attività di lavorazione e di commercializzazione della carne in Ucraina attualmente non è molto florida e di conseguenza molti lavoratori della grande distribuzione, soprattutto i più giovani, hanno iniziato ad intraprendere un'esperienza di lavoro all'estero. In tal senso, OL è riuscita ad intercettare parte di questa manodopera specializzata, nella quale vi sono molti lavoratori che hanno ulteriormente affinato le loro competenze lavorando nei paesi anglosassoni (dove la lavorazione delle carni è simile a quella effettuata in Italia).

Dunque, il progetto di inserimento di addetti specializzati nella lavorazione delle carni dall'Ucraina, assume in sé una serie di caratteristiche di particolare interesse che possono essere lette come potenziali strade di sviluppo del meccanismo di reclutamento all'estero di lavoratori specializzati e del loro inserimento nel mercato del lavoro italiano. Innanzitutto, l'apertura verso nuovi mercati e la stretta collaborazione con soggetti locali in grado di ovviare all'assenza di sedi di OL sul territorio, inoltre la strategia di puntare su "nicchie" di mercato piuttosto significative che richiedono manodopera qualificata ed esperta molto richiesta dalle aziende italiane, infine la possibilità di utilizzare l'art. 23 del Testo Unico sull'immigrazione per far fronte alle difficoltà connesse al vincolo all'entrata previsto dal decreto flussi.

| L'attività dell'agenzia in Ucraina | |
|---|--|
| Sedi formali di Obiettivo Lavoro sul territorio: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nessuna |
| Inizio attività: Attività in progress: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ In via sperimentale dal 2005 e con la collaborazione del Centro Giovanile di Kiev. ▪ Dal 2008 l'attività di OL in Ucraina sarà implementata cercando di inserire lavoratori legati al settore edile, della sanità e della grande distribuzione. |
| Professionalità reclutate: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ principalmente macellai; ▪ sono in corso di realizzazione progetti di reclutamento e selezione che sta coinvolgendo operai edili e infermieri. |
| Principali attività dell'agenzia sul territorio: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Attività di <i>recruiting</i> e selezione attraverso il Centro Giovanile di Kiev |

6.2 I rapporti di collaborazione strategici con partner e attori locali

È proprio la promozione di partnership e di attività di collaborazione con attori locali, in grado di “mediare” con l’offerta di lavoro straniera e con enti e istituzioni territoriali, la strategia più efficace per l’avvio e il consolidamento dell’attività di reclutamento e selezione all’estero.

In Brasile, nel 2003 sono iniziati i primi contatti con organi istituzionali locali, finalizzati alla costruzione di strategie per l’organizzazione del reclutamento di personale specializzato da inserire nel sistema sanitario italiano. Inizialmente, in questa realtà si erano istituiti esclusivamente dei rapporti commerciali con una società che forniva servizi alle imprese e che gestiva attività di reclutamento e selezione del personale; successivamente, sono stati attivati costanti rapporti con le università locali. Ulteriori rapporti di collaborazione sono stati estesi anche alle istituzioni governative, poiché, trattandosi in prevalenza di infermieri professionali, vi era necessità di attivare accordi di cooperazione che facilitassero l’espletamento delle procedure propedeutiche al riconoscimento dei titoli professionali utili all’esercizio della professione in Italia.

Attualmente, in Brasile, la più importante collaborazione è stata consolidata con una ong brasiliana la CIEE⁶⁴, che è l'unica organizzazione che offre gratuitamente ai giovani brasiliani la possibilità di effettuare esperienze di formazione e lavoro nelle imprese locali; tutte le altre agenzie per il lavoro hanno carattere privato e richiedono costi eccessivi per l'offerta dei propri servizi. La collaborazione con questa ong è legata all'enorme quantità di curricula di neolaureati messi a disposizione di OL, che rappresenta un bacino di potenziali utenti, strategico per l'attività di recruiting organizzata in loco da OL. Infatti, attraverso la banca dati degli utenti della CIEE, l'Agenzia ha la possibilità di selezionare potenziali candidati che abbiano terminato la formazione da almeno due anni⁶⁵.

Inoltre, per garantire la trasparenza dell'attività di intermediazione effettuata in Brasile da OL e per dimostrare che l'Agenzia non "*rubava infermieri al mercato brasiliano*", nel tempo sono stati "collaudati" anche dei buoni rapporti con il collegio professionale degli infermieri brasiliano, con i Ministeri del Lavoro locali e con le università, al fine di pubblicizzare l'attività di reclutamento di infermieri in Brasile come un'opportunità formativa professionalizzante, eventualmente ricapitalizzabile nel contesto brasiliano. A questo scopo sono stati realizzati anche dei progetti di inter-scambio tra professionalità del settore sanitario brasiliano e italiano⁶⁶. I rapporti di reciprocità con gli ordini professionali e con le università brasiliane sono tesi a rafforzare l'attività di cooperazione tra OL e gli attori istituzionali locali, che hanno un ruolo dirimente nel processo di reclutamento all'estero di infermieri professionali.

Già nel 2003, anno in cui è iniziata la fase di "esplorazione" del mercato brasiliano da parte dell'Agenzia, la principale utenza raggiunta sul territorio era costituita dal personale paramedico; gli infermieri brasiliani hanno un'ottima formazione, perché le strutture sanitarie brasiliane, soprattutto quelle private, sono molto evolute e rispondono ad un modello di funzionamento di tipo statunitense. Inoltre, va

⁶⁴ Si tratta del Centro de Integração Escola Impresa, è una ong che ha come finalità l'istruzione e la formazione professionale di giovani laureandi e l'inserimento di neolaureati in strutture lavorative attraverso l'attività di stage. La CIEE non organizza direttamente dei corsi di formazione, però può organizzare attività di formazione attraverso fondi di finanziamento o sponsorizzazioni esterne.

⁶⁵ Tra l'altro, la collaborazione con la CIEE risulta fondamentale nelle città del Brasile nelle quali non ci sono sedi formali di OL; per gli infermieri professionali, ad esempio, la collaborazione con la CIEE ha riguardato le città di Porto Alegre, Brasilia, Florianopolis e Curitiba, dove personale di OL specializzato in recruiting e selezione effettua la propria attività presso le sedi della CIEE locali.

⁶⁶ Di solito, queste esperienze di *work-experience* interessano neo-laureati o comunque persone che non sono inserite nel processo di reclutamento e selezione dell'Agenzia.

evidenziato che tra gli infermieri provenienti dal Brasile la possibilità di effettuare un'esperienza di lavoro nel settore sanitario italiano viene considerata come un'opportunità per incrementare le proprie competenze professionali; di conseguenza, la motivazione dell'arrivo in Italia più che essere legata a motivazioni di carattere economico, come per altre realtà del Sud America, sembrerebbe più connessa alla volontà di accrescere il proprio curriculum professionale.

Per quanto riguarda l'Ucraina, invece, l'attore locale con cui OL ha instaurato un proficuo rapporto di collaborazione è, come già anticipato, il Centro giovanile di Kiev⁶⁷; un ente parastatale che si occupa di collocamento, formazione e accompagnamento al lavoro dei lavoratori ucraini presso i paesi esteri. Questo partner, con cui OL ha iniziato la sua collaborazione a partire dal 2005, oltre a fornire il supporto per poter iniziare l'attività di reclutamento e di selezione in Ucraina, ha costruito con il tempo un rapporto molto solido con l'ambasciata italiana, permettendo di avere tempi di risposta rapidi per il disbrigo delle pratiche all'estero.

In tal senso, va peraltro sottolineato, come non essendo presenti in Ucraina altre sedi diplomatiche italiane oltre all'ambasciata di Kiev, molti servizi sono stati esternalizzati (ad esempio è stato istituito un call center per prenotare gli appuntamenti), ed il ruolo di interfaccia del Centro giovanile appare quanto mai determinante.

6.3 Le strategie di *recruiting* e selezione

L'iter burocratico propedeutico all'arrivo dal Brasile e all'inserimento in Italia è molto lungo: come accade in altri Paesi, occorre ottenere la valorizzazione del titolo, la traduzione degli esami e superare l'esame IPASVI. Nella fase di sperimentazione dell'attività di reclutamento di infermieri brasiliani intrapresa nel 2003, l'intero iter di riconoscimento e iscrizione all'albo prevedeva un tempo di attesa di circa 12-18 mesi. Attualmente, il "ciclo di lavorazione" per la ricerca, la selezione e il definitivo arrivo in Italia di un infermiere professionale brasiliano dura dai 9 ai 12 mesi.

Passando a considerare gli elementi di valutazione che entrano in gioco nella selezione, un primo aspetto che viene valutato per la selezione del lavoratore è il curriculum formativo e professionale. Un secondo elemento richiesto agli infermieri professionali che intendono inserirsi nel sistema sanitario italiano è la conoscenza

⁶⁷ Attualmente si sta aprendo un canale di collaborazione con un istituto salesiano della città di Leopoli che svolge un'attività simile al Centro di Kiev.

della lingua italiana, un requisito indispensabile per essere selezionati⁶⁸. A fronte di una buona competenza linguistica di base, OL garantisce la formazione per l'esame IPASVI, in seguito al superamento del quale viene offerto un contratto di lavoro in Italia della durata minima di un anno. Va sottolineato che nel caso del Brasile per il recruiting di infermieri professionali il paese di provenienza di per sé già costituisce un primo criterio per la selezione, per via dell'elevato grado di professionalità del personale sanitario brasiliano, ritenuto addirittura superiore a quello degli infermieri italiani⁶⁹. Ulteriori criteri di valutazione sono legati alla giovane età e all'esperienza pregressa – di almeno tre o quattro anni – nel settore sanitario.

Successivamente, ad una prima attività di preselezione, per i candidati inizia un processo di selezione vero e proprio, tenuto da un team di esperti direttamente nelle sedi OL e che comprende anche la figura di uno psicologo del lavoro. Il primo colloquio prevede la valutazione del lato psicologico e del curriculum professionale del lavoratore. Inoltre, i candidati vengono sottoposti ad un test teso a valutare la loro conoscenza della lingua italiana, necessaria per sostenere l'esame IPASVI. Questi test rispondono ad una formulazione standard, utilizzata in tutte le filiali estere di OL; ciò testimonia come la modalità organizzativa dell'Agenzia si sia strutturata nel corso del tempo e trasversalmente a tutte le realtà interessate.

Dopo questa prima selezione, chi supera il colloquio iniziale, ma ha necessità di implementare la conoscenza linguistica dell'italiano, viene invitato a seguire dei corsi di lingua italiana che, però, non sono organizzati direttamente da OL; tuttavia, la società ha istituito convenzioni con enti e istituti di lingua italiana che offrono corsi di lingua a costi inferiori rispetto a quelli presenti sul mercato⁷⁰. Solo successivamente, il lavoratore viene inserito in un percorso di formazione propedeutico all'esame IPASVI.

⁶⁸ Infatti, molto spesso nella selezione vengono preferiti i discendenti di emigranti italiani

⁶⁹ Uno dei referenti di OL intervistati mette in evidenza alcune differenze tra gli infermieri professionali provenienti dal Brasile e dalla Romania. In Brasile il sistema sanitario ha un buon livello di efficienza, di conseguenza anche la professionalità in possesso dei lavoratori è piuttosto elevata; invece, i rumeni scontano una situazione del sistema sanitario nazionale più disastrosa, che comporta conseguenze anche rispetto ai livelli di professionalità degli infermieri reclutati.

⁷⁰ Attraverso le convenzioni stipulate con la Camera di Commercio italiana e con gli istituti di cultura italo-brasiliana, i corsi di italiano non superano il costo di 300 euro, si tratta di corsi della durata media di 100-120 ore. Addirittura, con la Camera di Commercio italiana si è riusciti a fissare un costo pari a 500 reais (circa 194 euro), equivalente alla metà del costo di mercato. Per i lavoratori è possibile anche accedere ai corsi organizzati dai patronati di categoria, da altri istituti convenzionati che hanno sede in Brasile, collegati all'Italia, come le Acli, l'Enas (Ugl) e la Uil.

Per quanto riguarda i lavoratori ucraini, prima di avviare il processo di selezione, il personale di OL svolge vari incontri con il Centro Giovanile per definire al meglio i criteri con cui definire le *skills*, le attitudini e le capacità dei lavoratori, ma anche altre componenti relative ai candidati come gli aspetti motivazionali e le condizioni familiari (considerati possibili fattori in grado di condizionare i rapporti professionali). Dopo una prima scrematura, i potenziali lavoratori vengono selezionati direttamente da OL attraverso colloqui che si svolgono in Ucraina alla presenza di un interprete.

Successivamente i colloqui – che di norma sono individuali - vengono fatti da OL e vertono soprattutto sulla sfera motivazionale del lavoratore migrante. Le altre prove di selezione (prove pratiche come ad esempio il taglio della carne) si svolgono direttamente sul campo. Il Centro giovanile mette a disposizione le strutture o coinvolge aziende di lavorazione della carne che offrono la disponibilità dei propri lavoratori. Anche la carne viene messa a disposizione e viene scelta in base al tipo di lavorazione che viene richiesto. I candidati vengono testati in tutte le fasi della lavorazione carne, dal disosso al taglio; queste prove vengono fatte alla presenza di un tecnico carni, che solitamente è al seguito dell'operatore di OL e proviene dall'Italia, o comunque di un responsabile che ha esperienze comprovate nel settore, ovvero di un potenziale cliente (azienda utilizzatrice).

6.4 Le politiche promozionali

Una particolarità del modello OL brasiliano è l'attivazione di politiche promozionali rivolte ai lavoratori che si intende inserire nel processo di reclutamento. Come anticipato, un grande bacino dal quale attingere possibili candidati è costituito dalla banca dati della CIEE. I potenziali candidati vengono raggiunti, inoltre, attraverso comunicazioni su siti specializzati, su giornali, ma anche attraverso i patronati sindacali.

Successivamente, vengono organizzati degli eventi dimostrativi di presentazione del progetto di reclutamento sul territorio e inserimento nel contesto italiano. In occasione di questi eventi, vengono illustrate ai partecipanti, potenziali utenti del servizio, le condizioni e le procedure necessarie per arrivare in Italia; nello specifico, viene riservata un'attenzione particolare alle "procedure di integrazione" garantite in Italia ai lavoratori: casa, lavoro e soddisfacenti livelli retributivi.

Al termine della presentazione del progetto, si raccolgono i curricula sulla base della disponibilità degli interessati: chi aderisce viene sottoposto ad un processo di selezione vero e proprio, necessario a valutare i livelli di professionalità e di conoscenza della lingua italiana, le motivazioni e il profilo psicologico del lavoratore.

Pertanto, in questi eventi organizzati arrivano persone già preselezionate, che al termine della presentazione del progetto, se interessate, entrano a far parte di una "lista di lavorazione" che si conclude con il riconoscimento del titolo, l'esame IPASVI e l'arrivo in Italia.

Nel corso degli eventi organizzati per la presentazione dei progetti di inserimento nel sistema sanitario italiano, vengono predisposti appositi punti di ascolto presso i quali si risponde alle principali domande degli interessati; in più, presso appositi stands è possibile addirittura partecipare ai primi colloqui di selezione.

6.5 Il supporto tecnico nel paese di origine

Come nelle altre realtà considerate, anche in Brasile l'Agenzia si occupa di supportare il lavoratore per l'espletamento di tutte le procedure burocratiche previste per ottenere il riconoscimento dei titoli professionali (dichiarazione di valore dal consolato, traduzione e dichiarazione di equipollenza del titolo professionale) e il visto di ingresso per l'Italia. L'agenzia organizza l'esame IPASVI in loco e, quasi parallelamente, vengono avviate le procedure per l'ottenimento del visto di ingresso e del nulla osta necessari per l'arrivo in Italia, dove è OL Italia a prendersi carico del lavoratore per l'inserimento effettivo nel contesto di lavoro.

Per il reperimento di tutti i documenti necessari presso la sede OL di San Paolo è stato organizzato un sistema centralizzato che prevede che patronati e sindacati facciano le traduzioni dei titoli di studio; che successivamente sono inviati ai consolati italiani di competenza. L'agenzia coordina le attività preparando i documenti per gruppi di 10-15 lavoratori, ai quali viene indicata tutta la documentazione da preparare.

Una criticità connessa alle procedure burocratiche da espletare in loco è relativa al fatto che da parte dei diversi consolati italiani presenti in Brasile non c'è uniformità rispetto alla documentazione richiesta per ottenere l'equipollenza dei titoli professionali degli infermieri. Attualmente si sta cercando di individuare un criterio di uniformità relativo alle prassi da eseguire e alla documentazione da

produrre, in modo da individuare delle procedure standard che rendano più efficiente il funzionamento del servizio.

In Ucraina, il ruolo di OL sembra essere maggiormente limitato. In questo Paese, la condizione istituzionale ancora instabile, la mancanza di una agenzia in loco, la difficoltà a creare una rete di contatti solidi con gli attori locali (istituzionali e non), nonché la limitata presenza sul territorio di organi diplomatici italiani, sono probabilmente le cause del lento processo di internazionalizzazione avviato da OL in questo contesto.

Per ovviare a queste problematiche è dirimente il ruolo svolto dal Centro Giovanile di Kiev che, nello specifico delle attività di supporto offerte nel paese d'origine, presta sostegno all'espletamento delle procedure burocratiche necessarie all'arrivo in Italia, occupandosi, peraltro, della traduzione e della legalizzazione dei documenti dei lavoratori.

6.6 L'attività di formazione

In Brasile, oltre all'attività di recruiting e selezione, attualmente agli infermieri professionali selezionati viene garantito un percorso di formazione specifico per la preparazione all'esame IPASVI che viene effettuato direttamente in loco attraverso la Federazione del Collegio IPASVI all'estero.

L'attività comprende un corso gratuito per gli infermieri della durata di 80 ore, organizzato da un ente di formazione locale o da docenti che operano come consulenti per Obiettivo Lavoro. La sede dell'attività di formazione a Rio de Janeiro è l'istituto di cultura italo-brasiliana, mentre a S. Paolo i corsi di formazione di preparazione all'esame IPASVI sono organizzati attraverso il reparto formazione della Camera di Commercio italiana.

Per i primi 30 infermieri professionali arrivati nel 2003, l'attività di formazione veniva fatta interamente in Italia, in particolare è stato previsto un corso di due mesi di preparazione all'esame IPASVI, un corso di lingua base e di tecniche infermieristiche, necessarie ad uniformare le pratiche professionali delle infermiere brasiliane (si trattava di donne prevalentemente) a quelle italiane. In Brasile, invece, gli infermieri avevano provveduto autonomamente a migliorare le proprie competenze linguistiche. Nel 2003, quando l'attività in Brasile era appena iniziata

“era molto più importante capire in che modo queste persone potevano arrivare in Italia”. (referente agenzia OL)

Per quanto riguarda la formazione per i macellai ucraini l’art. 23 del Testo Unico prevede nel paese d’origine un percorso formativo di 120 ore, strutturato in 80 ore dedicate alla lingua italiana e 40 ore suddivise tra materie che riguardano la sicurezza negli ambienti di lavoro e l’educazione civica. Inoltre, considerando le difficoltà per imparare la lingua italiana, i lavoratori, prima di avere la certificazione della conoscenza della lingua, vengono inseriti in un corso di ulteriori 120 ore. In totale il periodo di formazione in Ucraina è di circa 240 ore. In questo Paese la formazione è stata, per l’appunto, gestita dal Centro giovanile di Kiev con il supporto dell’Istituto Dante Alighieri, l’Università di Perugia e l’Università per stranieri in Italia. Una volta giunti in Italia, nel corso della prima settimana di inserimento, il Centro ha messo a disposizione un loro collaboratore che ha accompagnato i candidati nelle aule di formazione e che si è occupato di “smussare” tutte le problematiche di inserimento in un contesto culturale diverso

La strategia di OL è stata quella di non impiegare immediatamente le persone reclutate, ma di completare il percorso formativo⁷¹ (soprattutto lo studio della lingua italiana), in modo tale da permettere ai lavoratori di entrare in contatto, in modo graduale, con una cultura diversa dalla propria.

Infatti, una volta arrivate in Italia queste persone, prima di essere inserite nel ciclo produttivo dell’azienda, sono state sottoposte ad un ulteriore iter formativo. È stato previsto un altro corso di studi della durata di 160 ore sulle seguenti materie: lingua italiana, normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, educazione civica. I corsi, finanziati dai fondi di Forma.temp, sono stati tenuti da docenti scelti da OL o segnalati direttamente dalle aziende utilizzatrici (responsabili di produzione di aziende di produzione carne, responsabili della sicurezza, ecc.). Inoltre, sempre per quanto riguarda il tipo di formazione e la struttura dei corsi, i responsabili di OL si sono interfacciati con le aziende di volta in volta in base alle tipologie di lavoratori che arrivano in Italia.

⁷¹ Questo avviene soprattutto perché il lasso di tempo che trascorre tra il periodo di formazione fatto in Ucraina e l’arrivo in Italia è molto lungo e ciò comporta per molti lavoratori la perdita di buona parte delle conoscenze acquisite, soprattutto quelle della lingua italiana.

Ci si è concentrati soprattutto sulla formazione linguistica, anche perché nel settore della grande distribuzione è molto forte la necessità che i lavoratori sappiano relazionarsi con gli altri lavoratori. Viste le buone capacità tecniche acquisite da chi è stato selezionato, le aziende ritengono che sia molto più importante lavorare sulla formazione di base (lingua italiana e capacità relazionali), piuttosto che sulla formazione professionale. Per facilitare i lavoratori ucraini nello svolgimento del proprio lavoro, gli operatori di OL hanno, peraltro, realizzato uno strumento utile per la formazione teorica, un glossario delle carni, tradotto in ucraino, che contiene tutta la catalogazione, la descrizione dettagliata e la lavorazione delle diverse tipologie di carne.

L'inserimento *on the job* è stato fatto dall'azienda attraverso un percorso di affiancamento al capo reparto o ai macellai più esperti. Si è trattato però di un affiancamento non formalizzato. Dunque, l'inserimento è avvenuto in modo graduale, iniziato con attività semplici e di conoscenza della struttura (come il reparto confezionamento), per facilitare al massimo il complessivo inserimento nel processo produttivo.

L'assunzione all'interno dell'azienda è avvenuta con un contratto di somministrazione della durata di sei mesi e la percentuale dei rinnovi, vista la grande attenzione posta, è stata piuttosto alta. Nei casi in cui i macellai ucraini che hanno fatto parte del progetto non hanno visto rinnovare il loro rapporto di lavoro, la causa sembra essere dovuta essenzialmente ad una difficoltà individuale di lavorare in un contesto troppo diverso da quello al quale erano abituati.

6.7 La diversificazione dei profili reclutati. Una strategia possibile?

A seguito di questa analitica descrizione delle attività promosse in Brasile e in Ucraina da OL, è opportuno individuare sia degli elementi comuni che dei tratti specifici inerenti alle strategie adoperate per la realizzazione del reclutamento di manodopera straniera nelle rispettive realtà oggetto di analisi.

La particolarità del processo di reclutamento avviato in Brasile ed Ucraina, risiede nell'alta professionalità nonché nella peculiarità delle competenze professionali possedute dai lavoratori nei contesti nazionali. Da un lato, infatti, si punta sui profili altamente qualificati degli infermieri brasiliani (come ferristi e addetti specialisti in malattie coronariche) e, dall'altro, sulle professionalità

difficilmente reperibili nel mercato del lavoro italiano (operai addetti alla concia in Brasile e macellai in Ucraina).

In Brasile, il profilo “tipico” dell’infermiere che aderisce al servizio di reclutamento e selezione è rappresentato in prevalenza da donne (il 90 %), di età media compresa tra i 25 e i 30 anni, laureate in scienze infermieristiche; di queste, le più giovani hanno conseguito la laurea a pieni voti ed hanno effettuato uno stage di almeno 6 mesi in una struttura sanitaria e le più adulte hanno maturato in media almeno 5-6 anni di esperienza. Le risorse selezionate sono di solito persone che hanno voglia di imparare, *“gente giovane che non considera l’Italia come patria definitiva, ma solo come un’opportunità per effettuare un’esperienza lavorativa professionalizzante”*. In tal senso, il carattere temporaneo dell’esperienza di lavoro in Italia è uno dei primi aspetti pubblicizzati nel corso degli eventi informativi organizzati per la presentazione dei progetti di inserimento lavorativo in Italia.

In Ucraina, invece, la possibilità di reclutare personale infermieristico sembra essere in parte limitata dal *gap* di competenze professionali, che tuttavia potrebbe essere compensato attraverso ulteriori periodi di tirocinio.

Quello dell’elevata professionalità dei profili infermieristici è uno dei motivi per cui si punta a reclutare personale soprattutto nei paesi sudamericani (e particolarmente in Brasile), dove la qualità professionale del personale paramedico è decisamente buona. Gli infermieri sudamericani, inoltre, guardano all’Italia anche come ad un Paese nel quale implementare il proprio bagaglio formativo e professionale.

Della realtà ucraina è stata, invece, valorizzata la buona competenza e la dimestichezza nell’uso degli strumenti di lavoro da parte dei macellai. Per la valutazione delle competenze possedute dal lavoratore rispetto ai profili richiesti, infatti, le aziende italiane hanno dato una grande importanza alla buona capacità nell’utilizzo degli utensili rispetto a conoscenze più specifiche (ad esempio il taglio della carne), che secondo le aziende possono essere affinate con il tempo, con la formazione e attraverso l’esperienza diretta nel mercato del lavoro italiano.

Le aziende utilizzatrici interessate sono soprattutto le cooperative di consumo e i grandi gruppi di distribuzione, ma il fatto che queste siano professionalità molto richieste apre prospettive di ingresso anche nelle piccole catene di distribuzione organizzata, come nell’intera filiera della lavorazione delle carni, comprese le aziende di lavorazione di prosciutti e insaccati. In tal senso, quella che è stata un’attività di carattere “sperimentale” e che per il momento ha coinvolto un numero

ridotto di lavoratori, può essere vista come la base da cui partire per esplorare un mercato potenzialmente di largo spettro.

Anche nel caso degli operai brasiliani della concia, si è creato il giusto *match* tra domanda di lavoro italiana e offerta di manodopera straniera. Infatti, un altro progetto in corso di realizzazione in Brasile ha interessato la selezione di un gruppo di operai addetti alla lavorazione della concia e alla rifinitura di pelli. La realizzazione di quest'attività è stata possibile attraverso la stretta collaborazione con le amministrazioni locali del polo industriale di Franca. In particolare, il Comune di Franca ha favorito un accordo con un istituto di formazione locale, mediante il quale è stato possibile effettuare sia il reclutamento che la successiva formazione dei venti candidati (in prevalenza disoccupati) inseriti nel progetto.

Come per il caso dei macellai ucraini anche questo è un progetto realizzato grazie all'art. 23 del Testo Unico sull'immigrazione. Il progetto finanziato dalla Regione Veneto, ha previsto la partecipazione ad un corso di lingua italiana in loco di 180 ore.

La durata prevista del contratto iniziale è di 6 mesi (con possibile rinnovo di altri 6 mesi), successivamente, grazie alla forte richiesta di questo tipo di manodopera, molto probabilmente gli operai inseriti verranno assunti dalle aziende utilizzatrici⁷².

Per queste figure professionali, inoltre, l'iter procedurale propedeutico per l'arrivo in Italia è più semplificato rispetto a quello previsto per l'inserimento degli infermieri, poiché non è richiesto il riconoscimento del titolo professionale. In media occorrono dai 3 ai 4 mesi.

6.8 La prelazione dei lavoratori formati all'estero (ex art. 23 dlgs 286/98)

Un ulteriore aspetto di interesse nell'assunzione dei macellai ucraini e degli operai della concia brasiliani è l'utilizzo dell'art. 23 del Testo Unico sull'immigrazione che, come abbiamo visto, definisce dei titoli di prelazione per i lavoratori formati all'estero e la sua applicazione consente di superare il difficile percorso di ingresso in Italia attraverso le quote d'ingresso. Nel capitolo di approfondimento sui lavoratori edili, abbiamo già evidenziato come molti lavoratori siano stati assunti da OL proprio grazie a questo articolo di legge. Anche in questo caso i 18 lavoratori ucraini e i 20 operai specializzati brasiliani sono entrati con

⁷² È una società italiana che ha anche un impianto in Brasile ad avere richiesto questo profilo. Nel corso della selezione oltre ad OL era presente un responsabile qualità della produzione brasiliana.

questa modalità di ingresso e crediamo sia importante soffermarci su questo aspetto e a fare alcune considerazioni sulla funzionalità e le potenzialità di un buon utilizzo della normativa.

In un mercato del lavoro in cui si evidenzia una forte richiesta di risorse umane con particolari qualifiche ed esperienze e dove la prontezza nel rispondere alle esigenze delle imprese è un punto di forza delle Agenzie in somministrazione, il vincolo della quota flussi può essere un ostacolo alla efficienza della loro risposta. Esiste, infatti, una chiara difficoltà nella procedura per reclutare all'estero lavoratori non comunitari in quanto i tempi che trascorrono dalla fase del primo contatto all'effettiva incorporazione del lavoratore dipendono dal decreto flussi e risultano difficilmente calcolabili (a luglio 2007 sono arrivati i nulla osta ai lavoratori che ne avevano fatto richiesta nel marzo 2006).

La variabile tempo, quindi, non è tanto legata al processo di selezione e di inserimento, quanto più all'espletamento di pratiche burocratiche da parte dello Sportello Unico per l'immigrazione. Ciò implica sia per il lavoratore che per l'impresa una attesa molto lunga che spesso può intervenire a modificare i progetti di emigrazione per l'uno o di assunzione per l'altra.

Proprio per evitare questi casi, OL si è attivata per usufruire dell'art. 23, che per l'appunto prevede progetti speciali legati alle attività di reclutamento, formazione e inserimento lavorativo.

La procedura attivata da OL prevede la presentazione da parte dell'Agenzia stessa di un progetto, secondo le disposizioni dell'art. 23, l'approvazione della Regione di competenza e la successiva trasmissione alla Direzione Generale dell'immigrazione. Dopodiché, si attende il parere degli uffici degli esteri, se il parere è positivo viene comunicato a OL, che a sua volta presenta le domande allo Sportello Unico per l'immigrazione. Le pratiche presentate da OL contengono tutti i nominativi delle risorse umane che erano già state inserite nel progetto. Nel momento in cui viene rilasciato il nulla osta per l'ingresso in Italia, sempre OL si occupa di ritirarlo, anche perché con la richiesta di nulla osta viene presentata una bozza di contratto di soggiorno con l'identificazione dell'azienda dove saranno inseriti i lavoratori reclutati. All'interno di questa documentazione sono contenuti anche gli elementi retributivi e la situazione alloggiativa. La legge prevede che il reperimento dell'alloggio per l'ingresso in Italia debba essere a carico dell'Agenzia; in particolare, OL garantisce che la trattenuta per l'alloggio non sia superiore a 250 euro mensili. Nel caso dei macellai ucraini, una volta ottenuto il nulla osta, OL ha

provveduto ad inviarlo al centro giovanile di Kiev che ha successivamente accompagnato i lavoratori all'ambasciata per il rilascio del visto. Una volta ottenuto il visto, OL si è occupata dell'acquisto dei biglietti per l'aereo, della logistica, dell'accoglienza in aeroporto e della sistemazione in albergo (almeno per la prima settimana).

La legge impone che entro 8 giorni dal loro ingresso in Italia, i lavoratori debbano essere accompagnati allo Sportello Unico per ratificare la proposta di contratto di soggiorno e per la richiesta del codice fiscale e successivamente presso l'azienda sanitaria locale per le procedure necessarie per ricevere l'assistenza sanitaria.

Nel corso del 2007 attraverso questa procedura in Toscana, Emilia Romagna e Marche sono arrivati in totale circa 150 lavoratori impiegati nella grande distribuzione.

In una fase in cui le quote d'ingresso per i lavoratori stranieri relative all'anno 2007 devono ancora essere definite, è importante evidenziare come l'unico decreto flussi⁷³ pubblicato si riferisca agli ingressi per i lavoratori stagionali e per i lavoratori ex art. 23⁷⁴. In particolare, nell'anno in corso, sono ammessi in Italia 2.000 cittadini stranieri non comunitari residenti all'estero che abbiano completato dei programmi di formazione e di istruzione nel paese d'origine così come previsto dall'art. 23. Tali quote, a differenza di quelle "generali" non vengono ripartite a livello territoriale, ma restano disponibili presso la Direzione Generale dell'Immigrazione.

Ad aggiungersi a questa procedura, crediamo sia interessante evidenziare un altro percorso di inserimento "extra-quote". Con il Decreto 22 marzo 2006 "Normativa nazionale e regionale in materia di tirocini formativi e di orientamento per i cittadini non appartenenti all'Unione Europea", viene regolamentata una ulteriore possibilità di ingresso fuori quota, che non passa per il tetto massimo stabilito annualmente dal decreto flussi. Infatti, di concerto con i Ministeri dell'Interno e dell'Istruzione, il Ministero del Lavoro ha stabilito che per i cittadini non comunitari che si trovano all'estero sarà possibile partecipare a tirocini di carattere formativo in Italia. Il Decreto definisce che chi offre il tirocinio dovrà

⁷³ Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 9 gennaio 2007 – "Programmazione transitoria dei flussi d'ingresso dei lavoratori stagionali extracomunitari e dei lavoratori formati all'estero nel territorio dello Stato, per l'anno 2007".

⁷⁴ Così come regolato dal Decreto 22 marzo 2006 "Svolgimento dei programmi di istruzione e formazione da effettuarsi nei paesi d'origine dei cittadini extracomunitari". (G.U. n. 159 del 11/07/2006).

assicurare al lavoratore straniero vitto e alloggio. Inoltre sarà obbligato a pagare le spese di viaggio per il rientro nel Paese d'origine. I progetti di tirocinio andranno redatti secondo quanto stabiliscono le norme regionali in materia o, in mancanza di queste, seguendo i modelli allegati al decreto. Ogni progetto dovrà poi essere visto dall'autorità competente ai sensi dei singoli ordinamenti regionali e quindi presentato al consolato italiano all'estero per il rilascio del visto d'ingresso.

Se il cittadino straniero è già regolarmente residente in Italia, si applica invece la normativa già esistente in materia di tirocini formativi e di orientamento. Nel progetto dovranno però essere indicati anche il numero del permesso di soggiorno, il motivo per cui è stato rilasciato e il periodo di validità.

In attesa di una riforma del Testo Unico dell'immigrazione che possa superare il deleterio cortocircuito che si è venuto a creare con la legislazione italiana in materia di mercato del lavoro, è importante per le Agenzie del lavoro poter valutare strade alternative all'ingresso dei lavoratori tramite il decreto flussi. Abbiamo visto, infatti, come per superare le difficoltà procedurali e burocratiche, la fetta di mercato più importante del reclutamento all'estero coinvolga: i lavoratori e le lavoratrici straniere fuori quota in quanto rientranti nell'art. 27 del Testo Unico (infermiere), i lavoratori e le lavoratrici neocomunitari (*in primis* i rumeni) e infine i lavoratori e le lavoratrici giunti in Italia grazie ai progetti speciali di formazione all'estero.

6.2.8 – L’attività di reclutamento all’estero in Brasile e in Ucraina

| | Brasile | Ucraina |
|---|---|---|
| Organizzazione e consolidamento attività di reclutamento | <ul style="list-style-type: none"> • presenza di una partnership strutturata di collaborazione con istituzioni locali e non (+) • similitudine del modello culturale brasiliano rispetto a quello italiano (+) • facilità di inserimento socio-lavorativo in Italia (+) • le altre agenzie sono private e richiedono ai lavoratori costi eccessivi per i servizi offerti (+) • forte concorrenzialità di OL nel mercato delle agenzie di lavoro (+) • ingressi regolati dalle quote (a parte gli infermieri) (-) • costi di migrazione e di eventuale ritorno più alti (-) | <ul style="list-style-type: none"> • collaborazione con Centro Giovanile di Kiev (+) • gap retributivo rispetto all’Italia (+) • forte disponibilità alla migrazione per motivi di lavoro in particolari “nicchie” di mercato (+) • ingressi regolati dalle quote (a parte gli infermieri) (-) • lingua, esperienza formativa e professionale molto diverse da quella italiana (-) • assenza di una agenzia in loco (-) • difficoltà a creare una rete di collaborazione con altri attori locali (-) • assenza di una struttura diplomatica dislocata nelle diverse aree del paese (-) • inefficienza dei canali informativi on line a causa della scarsa diffusione dei computer (-) • difficoltà a strutturare un’attività efficace di reclutamento e selezione (-) • difficoltà a favorire il match tra offerta di lavoro locale e domanda di lavoro italiana (-) |

| | Brasile | Ucraina |
|----------------------------------|---|---|
| Professionalità reclutate | <p>Infermieri:</p> <ul style="list-style-type: none"> • categoria fuori quota (+) • esperienza di lavoro in Italia come opportunità di crescita professionale (+) • elevata professionalità (+) • presenza di un sistema centralizzato di assistenza alle procedure burocratiche (attraverso sindacati e patronati) (+) • match domanda/offerta di lavoro (+) • inserimento manodopera straniera high skilled (+) • la domanda di lavoro in Italia non sempre risponde alle esigenze di lavoro professionalizzante espresse dai lavoratori (-) • gap temporale tra colloquio e inserimento lavorativo (-) • difficoltà per il riconoscimento dei titoli professionali (-) • ancora non esiste un modello standard di procedure burocratiche necessarie per il riconoscimento del titolo di infermieri presso i diversi consolati italiani (-) • incapacità di rispondere velocemente alla domanda di lavoro italiana (-) <p>Operai della conca:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ricorso all'art. 23 (titoli di priorità) (+) • figure rare nel mercato del lavoro italiano (+) • match domanda/offerta di lavoro (+) • inserimento di professionalità già formate all'estero (soprattutto a livello linguistico) (+) • costi maggiori per la realizzazione dei progetti per le Agenzie (-) • numero inferiore di potenziali candidati da inserire (-) • rischio di non sostenibilità dei progetti (-) • mancato ritorno per le Agenzie dell'investimento effettuato (-) | <p>Macellai:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ricorso all'art. 23 (titoli di priorità) (+) • figure rare nel mercato del lavoro italiano (+) • match domanda/offerta di lavoro (+) • forte disponibilità alla migrazione per motivi di lavoro (+) • costi maggiori per la realizzazione dei progetti per le Agenzie (-) • numero inferiore di potenziali candidati da inserire (-) • rischio di non sostenibilità dei progetti (-) • mancato ritorno per le Agenzie dell'investimento effettuato (-) |

| | Brasile | Ucraina |
|------------------------------------|---|--|
| Professionalità reclutabili | <p>Operai specializzati:</p> <ul style="list-style-type: none"> • forte esubero di queste figure professionali (+) • gap retributivo di alcune realtà territoriali rispetto all'Italia (+) • match domanda/offerta di lavoro (+) • forte disponibilità alla migrazione per motivi di lavoro (+) • mancata conoscenza del mercato del lavoro italiano • limite imposto dalle quote (-) • rallentamenti dovuti alle procedure burocratiche (-) • difficoltà di inserimento lavorativo (-) • scarsa accettazione della temporaneità del rapporto di lavoro (-) • impossibilità di programmare gli ingressi (-) • • Tecnici: • elevata professionalità di particolari profili (tecnici radiologi, ingegneri e informatici) (+) • potenziali figure da inserire attraverso l'art. 23 (+) • match domanda/offerta di lavoro per figure high skilled (+) • limite imposto dalle quote (-) • rallentamenti dovuti alle procedure burocratiche (-) • impossibilità di programmare gli ingressi (-) | <p>Infermieri:</p> <ul style="list-style-type: none"> • categoria fuori quota (+) • ampia disponibilità di personale infermieristico (+) • forte disponibilità alla migrazione per motivi di lavoro (+) • maggiori difficoltà linguistiche rispetto ai sudamericani (-) • necessità di ulteriore formazione professionale (-) <p>Operai edili:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Forte esubero di queste figure professionali (+) • gap retributivo di alcune realtà territoriali rispetto all'Italia (+) • match domanda/offerta di lavoro (+) • forte disponibilità alla migrazione per motivi di lavoro (+) • difficoltà linguistiche (-) • limite imposto dalle quote (-) • rallentamenti dovuti alle procedure burocratiche (-) • impossibilità di programmare gli ingressi (-) |

Il quadro sinottico di riferimento, descrive le diverse dimensioni analitiche prese in considerazione per dare una lettura complessiva del processo di reclutamento avviato da OL in Brasile e Ucraina. In particolare, sono stati individuati gli aspetti che facilitano e che in parte rendono più difficoltoso il consolidamento dell'attività di reclutamento avviata nelle due realtà-paese, con particolare riferimento alle categorie professionali interessate; come prevedibile, alcuni elementi propri dei contesti di realizzazione dell'attività hanno delle ricadute, sia positive che negative, sull'organizzazione dell'attività medesima.

L'analisi evidenzia degli elementi comuni alle due realtà considerate e ad alcuni specifici profili professionali. In primo luogo, il limite imposto dalle quote di ingresso previste per la maggior parte dei lavoratori stranieri implica l'impossibilità per le Agenzie di programmare l'inserimento lavorativo in Italia di figure professionali carenti nel mercato del lavoro italiano e disponibili nei rispettivi paesi d'origine; che per le imprese comporta una difficoltà a far fronte al fabbisogno di particolari professionalità. Inoltre, anche nel caso delle figure fuori quota, le complesse procedure burocratiche non consentono una rapida risposta alla domanda di lavoro espressa. Ciò comporta, anche per i lavoratori, l'impossibilità di programmare il proprio progetto migratorio. Tutto ciò è ancor più problematico, se pensiamo che le migrazioni avvengono prevalentemente sotto la spinta di impellenti necessità economiche soprattutto per alcuni profili professionali per i quali si registra un'eccessiva offerta di lavoro nei paesi d'origine, nonché al gap retributivo tra quanto è possibile guadagnare in patria rispetto ai paesi d'arrivo.

Per superare alcune di queste difficoltà sia in Brasile che in Ucraina OL ha fatto ricorso ai progetti Regionali di formazione e reclutamento all'estero finanziati tramite l'art. 23 del Testo Unico sull'immigrazione. Tali progetti sono rivolti soprattutto a lavoratori in esubero nei rispettivi mercati del lavoro, con competenze specifiche e mirate in particolari "nicchie" produttive, verso cui si riscontra una forte domanda da parte delle imprese italiane. Se da un lato questa procedura consente di superare i vincoli normativi, dall'altro va rimarcato che la realizzazione di tali progetti è particolarmente complessa e la loro replicabilità non sempre è sostenibile.

Nello specifico delle realtà territoriali, l'aspetto più significativo da evidenziare è il differente grado di internazionalizzazione raggiunto da OL nei due contesti. Decisamente più consolidato e articolato in Brasile, dove l'attività di OL è anche di grande competitività rispetto alle Agenzie per il lavoro brasiliane, che offrono servizi ai lavoratori a costi per loro difficilmente sostenibili.

Nella propria strategia di internazionalizzazione sul territorio brasiliano, OL punta molto sulle attività di ricerca e selezione a livello locale (Brasile su Brasile) e di orientamento e selezione da effettuarsi attraverso partnership con istituzioni pubbliche.

In tal senso, è da rimarcare la differenza tra la rete di rapporti e collaborazioni instaurate in Brasile e quelle in corso di attivazione nell'ex repubblica sovietica, che implica ricadute diverse sulla capacità e l'efficienza di OL nella sua funzione di intermediazione. In Brasile, il punto di partenza, per l'attività locale è stato rappresentato dalle aree dove è più sviluppata la migrazione italiana: da qui si è iniziato, per avere dei vantaggi nella fase di *start-up*; infatti, disponendo di un elenco delle banche dati delle imprese italiane che hanno sedi delocalizzate sul territorio brasiliano, attraverso la rete italiana di OL, sono stati attivati dei contatti con queste imprese per presentare la gamma dei servizi offerti dall'Agenzia sul territorio brasiliano. Dunque, almeno a livello locale, l'attività di *agency* sembra orientata alla polifunzionalità con un approccio al mercato ancora di tipo indifferenziato.

Per quanto riguarda l'Ucraina, invece, il decollo dell'attività è frenato dall'assenza di una struttura diplomatica periferica e dallo scarso utilizzo dei sistemi informatici, che rende difficile sia il contatto con gli utenti che l'espletamento del complesso iter di procedure per l'inserimento in Italia.

Tra gli altri aspetti, appare importante sottolineare come per i lavoratori brasiliani il processo di inserimento lavorativo in Italia, sia facilitato da una sostanziale similitudine tra i modelli culturali del paese d'origine e quello d'arrivo. In tal senso, nel processo di *recruiting* e selezione si privilegiano i discendenti di migranti italiani. Al contrario di quanto avviene per i lavoratori ucraini, per cui la forte differenza linguistica e culturale provoca maggiori problematiche.

Ancora a favore del Brasile vanno evidenziati gli elevati livelli di professionalità degli infermieri professionali (che come abbiamo visto sono la categoria maggiormente reclutata all'estero) a differenza di quanto accade in Ucraina a causa dell'arretratezza del sistema sanitario locale. Ciò comporta anche una differente connotazione dei progetti migratori: orientati ad un'esperienza professionalizzante per i brasiliani (magari da ricapitalizzare nel contesto d'origine) e ad una migrazione di carattere prevalentemente economico per gli ucraini (il cui inserimento richiederebbe comunque un ulteriore periodo di formazione per colmare il gap di competenze).

Non si nascondono, peraltro, le criticità, soprattutto rispetto alle esigenze degli infermieri brasiliani che considerano la propria esperienza di lavoro in Italia come un'opportunità di crescita professionale, mentre *"la gamma della domanda in Italia va dalla casa di riposo alla sala operatoria del S. Raffaele, quindi non sempre si risponde alle esigenze dell'infermiere brasiliano che vuole fare un'esperienza di lavoro professionalizzante"*.

In generale, vi è soprattutto una mancata conoscenza del funzionamento del mercato del lavoro italiano e del sistema di lavoro utilizzato in Italia, la disinformazione rispetto a questi aspetti determina delle difficoltà nell'inserimento: *"molti lavoratori pensano di venire qui e portare la loro professionalità. Si pensa di essere indispensabili ...ma in realtà sono utili solo per certi periodi, non si arriva alla percezione che si è stati cercati per un lavoro specializzato, invece i lavoratori pensano di essere indispensabili e pensano che possono lavorare come vogliono, mentre le aziende pretendono la qualità del lavoro, soprattutto se arrivano con questa modalità"*. (referente agenzia OL).

Per il lavoratore le criticità sono legate soprattutto alle difficoltà linguistiche e alle problematiche legate alla scarsa accettazione della prospettiva non a lungo termine costitutiva del lavoro in somministrazione.

CAPITOLO 7

Il servizio di reclutamento all'estero: una valutazione del modello di Obiettivo Lavoro

Le evidenze empiriche descritte mostrano che l'attività messa a punto da OL ruota attorno ad alcuni assi principali, sebbene le prassi operative si differenziano a seconda delle categorie professionali coinvolte e del contesto sociale e territoriale nel quale vengono reclutati i lavoratori immigrati. Come segnalato altrove⁷⁵ il processo di internazionalizzazione non è privo di complessità: infatti, ciascun mercato estero presenta proprie specificità legislative rispetto all'attività di somministrazione e pertanto le agenzie devono attivare strategie e modelli organizzativi differenziati per ciascun contesto territoriale.

In particolare, l'attività di reclutamento è organizzata principalmente in tre macro-aree di intervento:

- attività di supporto e consulenza nell'espletamento delle pratiche burocratiche (sia nel paese di origine che in Italia);
- formazione (linguistica; tecnico-professionale ecc.);
- accompagnamento lavorativo e di prima accoglienza in Italia.

Un'attività preliminare dalla quale sembra dipendere il buon esito di tutto il processo di reclutamento è la selezione dei lavoratori effettuata nei contesti di origine, che coinvolge un team di esperti che nel tempo hanno affinato i criteri e le modalità di selezione dei potenziali candidati. Come anticipato in precedenza, oltre alle competenze professionali e linguistiche, viene attribuita molta importanza alla sfera motivazionale e al profilo psicologico del candidato. In base a questi ultimi aspetti si è in grado di valutare ex-ante la capacità del lavoratore di affrontare l'intero percorso migratorio, in particolare se si tratta di progetti a breve termine, più rispondenti al tipo di esperienza lavorativa offerta. Nella preselezione dei lavoratori, inoltre, l'Agenzia fornisce anche informazioni inerenti alla realtà socio-culturale italiana candidandosi a svolgere un importante ruolo di inter-mediazione culturale. Tuttavia, dagli stessi referenti di OL sono stati individuati alcuni aspetti da

⁷⁵ Cfr. Consiglio S., Moschera L., 2005, op. cit.

migliorare indirizzati ad un potenziamento delle attività di supporto, rispetto alle quali occorre progettare una vera e propria deontologia dell'operatore. Sarebbe, peraltro, auspicabile anche l'inserimento di figure che abbiano una specifica formazione di tipo socio-pedagogico. Si comprende, quindi, l'attenzione particolare riservata "alla persona" da inserire, ed è proprio questa strategia a costituire uno dei punti di forza dell'intero processo di reclutamento all'estero.

Superata la fase di selezione OL offre una serie di supporti nel percorso migratorio. Infatti, dopo aver selezionato i potenziali candidati, l'Agenzia, ne avvia le pratiche burocratiche necessarie per l'arrivo in Italia (visto di ingresso per lavoro, riconoscimento del titolo professionale per le professionalità che lo richiedono, nullaosta per l'espatrio, ecc.). Questa attività di tutoring è fondamentale, soprattutto per le figure professionali più qualificate, per le quali l'inserimento lavorativo in Italia prevede il riconoscimento dei titoli professionali richiesti per lo svolgimento della professione. In tal senso, come l'indagine stessa ha confermato il caso degli infermieri professionali, costituisce un vero e proprio modello di *best practice* del reclutamento all'estero, poiché per questa categoria professionale OL garantisce un servizio di accompagnamento ben strutturato e finalizzato ad offrire un'attività di supporto e consulenza utile ad orientarsi all'interno del "labirinto" burocratico, sia nei contesti di origine, che nel sistema istituzionale italiano.

L'Agenzia, dunque, gestisce l'intero iter richiesto per l'inserimento professionale del lavoratore in Italia. Per questo motivo, se in Italia le filiali rappresentano "la cellula organizzativa di base"⁷⁶ dell'attività di intermediazione dell'Agenzia, all'estero questo aspetto viene ad accentuarsi poiché la filiale viene a rappresentare un vero e proprio punto di riferimento per il lavoratore che ricorre all'intermediazione di OL. In tal senso, l'Agenzia rappresenta per il lavoratore un "soggetto sociale" attivo in grado di offrire un'attività di supporto e di consulenza decisiva per avviare il percorso migratorio.

Nei contesti di partenza, l'attività dell'Agenzia è favorita dal sostegno e dalla collaborazione strategica con alcuni attori locali (enti di formazione, istituti di cultura italiana, università, ordini professionali di categoria, agenzie per l'impiego pubbliche e private, ecc.) che, inizialmente, consentono un primo contatto con i potenziali utenti da inserire nel processo e in itinere agevolano l'espletazione delle

⁷⁶ Sbordone F., Castaldi R., *Affittasi lavoratore. Relazioni di lavoro, motivazioni e criticità nell'utilizzo del lavoro interinale*. Esperienze in Emilia-Romagna, Franco Angeli. Collana Ipl, 2002.

procedure previste per l'ingresso in Italia. Infatti, nelle realtà-paese in cui la cooperazione con le istituzioni del territorio (in particolare le strutture diplomatiche italiane) non è ancora ben consolidata l'attività di OL stenta ancora a decollare (è il caso dell'Ucraina). Dunque, è proprio la promozione di partnership e di attività di collaborazione con attori locali, in grado di "mediare" con l'offerta di lavoro straniera e con enti e istituzioni territoriali, la strategia più efficace per l'avvio e il consolidamento dell'attività di reclutamento e selezione all'estero.

In Italia, invece, OL supporta il lavoratore nell'iter necessario per ottenere in via definitiva il permesso di soggiorno. A tal fine, oltre a reperire la sistemazione alloggiativa, come previsto dalla normativa, l'Agenzia si fa carico temporaneamente delle spese relative all'arrivo in Italia. Questo tipo di sostegno rappresenta anche una spinta motivazionale per il lavoratore ad intraprendere l'esperienza migratoria. D'altra parte, l'intermediazione offerta dall'Agenzia, oltre a garantire alle imprese utilizzatrici manodopera specializzata e carente nel mercato del lavoro italiano, favorisce un inserimento regolare e qualificato dei lavoratori nei contesti di arrivo.

Complessivamente, il sistema di reclutamento di OL è attivato per rispondere alle esigenze di imprese italiane di medio-grandi dimensioni⁷⁷ che ricercano profili specializzati carenti sul mercato del lavoro nazionale. L'obiettivo dell'Agenzia è lavorare per "inserire la persona giusta nel posto giusto". Questo sistema, peraltro, è particolarmente vantaggioso per le aziende che, attraverso l'intermediazione dell'Agenzia, riescono a far fronte alla domanda di personale con un'esperienza professionale pregressa e con un buon livello tecnico di competenze. L'unico svantaggio sembra essere dato dall'impatto iniziale, connesso alle inevitabili difficoltà linguistiche per il superamento delle quali si necessita di un periodo di formazione ad hoc.

A tal fine, un impegno particolare è dedicato al trasferimento delle competenze linguistiche. A seconda del profilo professionale, l'articolazione dei percorsi formativi comprende dal semplice apprendimento della lingua italiana di base fino al linguaggio tecnico specifico della professione. In questo modo, da una parte si agevola l'impresa cliente, che ha a propria disposizione una manodopera specializzata in grado di inserirsi più facilmente nel nuovo contesto di lavoro e,

⁷⁷ Peraltro è questo il target prevalente di aziende utilizzatrici che si rivolge alle agenzie per il lavoro anche per il reclutamento di personale italiano (Osservatorio Ebitemp, 2007, *Il lavoro interinale negli archivi Inail. Un aggiornamento del quadro statistico*).

dall'altra, si offre al lavoratore un'occasione di formazione utile all'inserimento socio-professionale. I moduli formativi organizzati dall'Agenzia, infatti, prevedono una formazione linguistica di base rivolta a tutte le categorie professionali reclutate all'estero (infermieri, operai specializzati, lavoratori edili ecc.). Per particolari figure professionali (infermieri), inoltre, l'iter formativo effettuato nei paesi di origine, e riproposto in Italia, è più strutturato e comprende una formazione tecnico-linguistica strettamente inerente allo svolgimento della professione. Negli altri casi le competenze linguistiche acquisite sono strettamente connesse allo svolgimento della missione; spesso si tratta di interventi formativi ad hoc necessari ad acquisire un know-how immediatamente spendibile nei contesti di lavoro e, quindi, mirati a raccordare la professionalità del lavoratore alle esigenze collegate all'espletamento della mansione. D'altra parte, va segnalato che alcuni lavoratori (in particolare gli edili) hanno reso esplicite alcune criticità dei moduli formativi legati alla sicurezza sul lavoro che si dimostrerebbero inadeguati ad evitare i maggiori rischi per la salute e la sicurezza sul posto di lavoro che in genere riguardano i lavoratori stranieri⁷⁸.

Difatti, nonostante in generale il percorso di reclutamento diretto all'estero riguardi soggetti dotati di competenze professionali relativamente "alte" e in ogni caso "rare" nel mondo del lavoro italiano, l'indagine empirica ha evidenziato che soltanto nei casi in cui la domanda è indirizzata ad un'offerta di lavoro con più elevati livelli di qualificazione, per la quale si prefigurano percorsi di lavoro caratterizzati da missioni di media o lunga durata, la formazione acquista un carattere più strutturato e pianificato.

Passando a considerare l'inserimento effettivo nell'azienda utilizzatrice, va evidenziato che una volta inserito il lavoratore, l'Agenzia continua a supportarlo nella fase iniziale del decorso lavorativo, in modo da garantirne una maggiore integrazione nel contesto di lavoro. Da questo punto di vista, sembra che l'Agenzia nella propria attività di intermediazione non si limiti a garantire il match lavoratore-impresa utilizzatrice, ma si impegni anche a favorire il più possibile un inserimento

⁷⁸ Secondo fonti Inail nel 2006 sono proprio i livelli di formazione inferiore a quelli dei colleghi italiani, uniti ad una minore esperienza e alla necessità di lavorare comunque, alcune delle cause che contribuiscono a far sì che l'indice di incidenza infortunistica dei lavoratori immigrati sia pari a 60 casi denunciati ogni 1.000 occupati, contro un valore pari a circa 40, se si considerano gli infortuni occorsi a tutti gli occupati (italiani e stranieri). In particolare, nelle Costruzioni la percentuale di infortuni per i lavoratori non comunitari è pari al 16,4% sul totale, mentre la percentuale di casi mortali nello stesso comparto sale al 33,3% (cfr. Inail, 2007, Rapporto Annuale sull'andamento infortunistico 2006).

efficace che risponde tanto alle esigenze del lavoratore quanto a quelle dell'azienda. Questa strategia, peraltro, sembra assicurare una "doppia fidelizzazione", sia da parte del lavoratore che dell'azienda utilizzatrice.

È anche per questo motivo che OL cerca continuamente di offrire nuove opportunità di lavoro al termine della missione. Nel caso dei lavoratori edili romeni, ad esempio, al termine dell'esperienza lavorativa in Italia si tenta di ricollocarli nel mercato del lavoro rumeno mediante l'inserimento in aziende italiane che hanno delocalizzato in Romania. Per i lavoratori di tutte le provenienze, invece, si stanno sperimentando strade alternative indirizzate alla ricapitalizzazione dell'esperienza di lavoro conseguita in Italia, di modo che la professionalità acquisita non venga completamente perduta. Infatti, si sta lavorando per l'istituzione di un fondo per l'accesso al microcredito, al quale possono accedere tutti i lavoratori reclutati da OL che fanno ritorno nei contesti di origine, utile alla realizzazione di attività imprenditoriali che consentano di reinvestire le ulteriori competenze professionali acquisite durante l'esperienza migratoria.

Complessivamente, va sottolineato che per i lavoratori questo modello di inserimento nel mercato del lavoro potenzialmente rappresenta un'opportunità di inserimento lavorativo regolare e adeguato alle qualifiche possedute. In tal senso, l'attività di intermediazione delle agenzie, offrendo ai lavoratori stranieri un canale di ingresso regolare nel sistema italiano, in parte tende a sovrapporsi al circuito informale alimentato dal funzionamento delle catene migratorie. D'altra parte, *"il legame con le reti informali dei connazionali è (...) più stringente per gli immigrati meno qualificati e meno capaci di muoversi autonomamente nel mercato del lavoro. Chi cerca di inserirsi in posizioni qualificate difficilmente può invece contare sulle modeste risorse delle reti etniche, almeno nel panorama italiano attuale, in cui le nicchie occupazionali influenzate dall'azione delle reti etniche sono collocate ai gradini inferiori delle gerarchie sociali"*⁷⁹.

Va peraltro evidenziato che la condizione vantaggiosa che questa modalità di reclutamento è in grado di offrire è testimoniata anche dal "passaparola" attivato dai lavoratori soddisfatti del servizio, che diviene la miglior forma di pubblicità di cui l'Agenzia medesima può avvalersi; ciò ha prodotto l'inserimento in Italia di un'intera "catena" di persone che si conoscono tra loro e che svolgono lo stesso lavoro.

⁷⁹ Ambrosini, M., 2003, "Per un inquadramento teorico del tema: il modello italiano di immigrazione e le funzioni delle reti etniche" in La Rosa M., Zanfrini L. (a.c.d), 2003, *Percorsi migratori tra reti etniche, istituzioni e mercato del lavoro*, Franco Angeli, Milano.

Tuttavia, anche il relativo buon funzionamento di questo modello, non consente di superare alcuni nodi critici costitutivi dell'esperienza migratoria in sé. Si tratta per lo più di problematiche legate, oltre che alla scarsa accettazione della prospettiva non a lungo termine costitutiva del lavoro in somministrazione, a questioni più contingenti come le barriere linguistiche, il rapporto con un contesto lavorativo nuovo e l'incontro con un modello sociale e culturale diverso. Inoltre, dal punto di vista dei lavoratori, va sottolineato che in alcuni casi l'inserimento lavorativo non è risultato rispondente alle proprie aspettative professionali (ad esempio è il caso degli infermieri specializzati che vengono impiegati nelle case di cura) e alcuni di loro hanno evidenziato la tendenza ad essere inseriti, almeno nelle prime missioni, con un inquadramento contrattuale limitato ai livelli più bassi.

D'altra parte, se le aspettative di inserimento del lavoratore non vengono soddisfatte *"la persona che viene dalla Romania può sempre tornare indietro, qualora l'opportunità di inserimento offerta dall'agenzia non rispecchia le proprie aspettative, per chi viene dal Brasile o dal Perù i costi implicati dalla migrazione sono notevolmente maggiori. Anche se le agenzie provvedono a ricollocare il lavoratore in altre aziende, per chi affronta un percorso migratorio molto lungo e faticoso, questa condizione è avvertita come un disagio notevole"*⁸⁰. Per questo anche da parte dei responsabili delle filiali estere di OL, si auspica maggiore tempestività e puntualità delle informazioni relative agli sbocchi professionali finali in Italia, che consenta di offrire al lavoratore delle informazioni più dettagliate sul percorso lavorativo di destinazione.

Tali problematiche possono dar luogo ad una serie di criticità che possono mettere in discussione il buon esito dell'attività di reclutamento avviata all'estero. Infatti, esiste il rischio di una fuoriuscita dei lavoratori reclutati dal percorso individuato da OL. Sia perché attratti da maggiori guadagni, anche se in mercati del lavoro paralleli e meno tutelati, sia perché invogliati a cercare autonomamente prospettive di lavoro maggiormente adeguate alle loro esigenze e che offrono maggiori possibilità di stabilizzazione⁸¹.

⁸⁰ Referente OL

⁸¹ D'altra parte, va segnalato che per molti lavoratori la delusione è maggiore per via delle elevate aspettative di reddito costruite in patria, spesso alimentate da un processo di socializzazione anticipata (Alberoni F., Baglioni G., 1965, *L'integrazione dell'immigrato nella società industriale*, il Mulino, Bologna), determinato più dal funzionamento delle reti informali che dall'attività di *agency* promossa da OL.

Riguardo alla stabilizzazione, questa modalità di ingresso nel mercato del lavoro italiano sembra garantire ai lavoratori non poche occasioni di lavoro stabile. È chiaro che questa possibilità è tanto più elevata quanto maggiore è la richiesta di una particolare figura professionale, è il caso ancora una volta degli infermieri professionali. È soprattutto a questa categoria che l'Agenzia offre opportunità di stabilizzazione⁸²; ciononostante, la stabilizzazione promossa dall'Agenzia, che in questo modo di garantisce "risorse stabili" da somministrare a tempo determinato, non viene percepita dai lavoratori come una soluzione definitiva, poiché la stabilità del percorso di lavoro viene in genere associata alla possibilità di lavorare a tempo indeterminato nella struttura sanitaria di primo inserimento.

D'altra canto, va evidenziato che se è vero che "i lavoratori stranieri costituiscono un potenziale decisivo per fronteggiare punte di domanda di lavoro in aree a forte dinamicità e per tipologie di lavoro che registrano carenza di offerta lavoro locale"⁸³, l'inserimento lavorativo dell'utenza immigrata comporta per OL la risoluzione di una serie di problematiche aggiuntive rispetto all'inserimento dei lavoratori italiani. Le difficoltà sono legate principalmente alla normativa e ai ritardi imposti dalle procedure burocratiche, che difficilmente sono compatibili con i tempi di risposta richiesti dalle aziende utilizzatrici. Queste criticità comportano delle difficoltà soprattutto in termini di programmazione degli ingressi dei lavoratori e dell'effettivo inserimento lavorativo in Italia. Ad esempio, il limite imposto dalle quote di ingresso previste per la maggior parte dei lavoratori stranieri implica l'impossibilità per le Agenzie di programmare l'inserimento lavorativo in Italia di figure professionali carenti nel mercato del lavoro italiano e disponibili nei rispettivi paesi d'origine; e per le imprese ciò comporta non poche difficoltà nel far fronte al fabbisogno di particolari professionalità. Inoltre, anche nel caso delle figure fuori quota, le complesse procedure burocratiche non consentono una rapida risposta alla domanda di lavoro espressa. Infatti, anche laddove si indirizza l'attività di reclutamento a categorie professionali "fuori quota" o a figure "con titolo di priorità" (art. 23 TU), le criticità legate all'espletamento delle pratiche burocratiche non si riducono. Infatti, la normativa che disciplina l'immigrazione viene spesso

⁸² In base alle testimonianze raccolte tra i referenti di OL, infatti, sono state effettuate circa 90 assunzioni a tempo indeterminato di infermieri da parte dell'Agenzia (circa il 12 per cento di quelli che sono entrati dall'estero) e, entro fine 2007, si prevede di assumere circa il 30% degli infermieri stranieri presenti in Italia.

⁸³ Il sole 24 ore, *Interinale, conti in rosso*, 28 dicembre, 2006.

applicata “a discrezione del funzionario”⁸⁴, comportando diverse letture a seconda del contesto provinciale di riferimento.

In tal senso, si auspica una progressiva formalizzazione dei percorsi burocratici da seguire, affinché vi siano “meno percorsi e più chiari”⁸⁵, anche perché la lentezza della macchina burocratica italiana rischia di ostacolare non solo l’attività delle agenzie di lavoro in somministrazione, ma di tutti soggetti che si occupano di intermediazione e che operano in maniera regolare e in piena trasparenza delle procedure.

Questa attività è resa ancora più impervia dalla proliferazione di cooperative “spurie” che alimentano, per alcuni segmenti professionali, un mercato parallelo rispetto a quello primario nel quale agiscono le agenzie per il lavoro autorizzate. Tali cooperative, infatti, offrono alle aziende un costo del lavoro più basso, rispetto alle agenzie autorizzate che, invece, devono attenersi ai CCNL di riferimento. Tra l’altro, questa azione di concorrenza scorretta è resa possibile anche dal distorto funzionamento del sistema di regolamentazione e di controllo da parte degli organi competenti.

Per di più, va sottolineato che questo sistema di reclutamento parallelo e concorrenziale si ripercuote sulle condizioni dei lavoratori, caratterizzate così da scarse tutele e da basse retribuzioni che rendono ancora più precaria la condizione dei lavoratori stranieri. La situazione paradossale è che tra i lavoratori, in particolare tra gli infermieri, è diffusa la convinzione che la cooperativa offra un trattamento retributivo e contrattuale migliore di quello offerto dall’Agenzia. In più, vi è una confusione rispetto alla condizione del socio di cooperativa, spesso considerata una modalità di assunzione a tempo indeterminato.

È inevitabile che ciò comporti un rischio di marginalizzazione per le agenzie, che spesso sono costrette a fuoriuscire da alcuni segmenti del mercato, nonostante sia noto che la presenza delle agenzie in alcuni comparti favorisca una normalizzazione della presenza del lavoro nero con la conseguente diffusione del lavoro temporaneo regolare.

I nodi critici rilevati, più legati a variabili di contesto che a inefficienze endemiche al sistema di reclutamento si confrontano con le potenzialità per i lavoratori di questa modalità di inserimento lavorativo. Il reclutamento diretto offre, infatti, ai lavoratori in possesso di determinate qualifiche e competenze professionali –

⁸⁴ Testimonianza di un esperto intervenuto al Focus Group.

⁸⁵ Testimonianza di un esperto intervenuto al Focus Group.

sempre più rare tra i lavoratori italiani⁸⁶ – un’opportunità per i lavoratori che assume una valenza positiva soprattutto se confrontata con i tradizionali canali di ingresso dei lavoratori stranieri. Canali non ufficiali e informali che riflettono, purtroppo, il “normale” funzionamento del sistema italiano e che fatica a convogliare in un percorso regolare e trasparente i flussi migratori.

Questa forma di “reclutamento” all’estero potrebbe assumere risvolti positivi, anche perché implica un cambiamento di prospettiva nel progetto migratorio del lavoratore straniero. Ad oggi l’ingresso in Italia e l’ingresso nel mercato del lavoro è dato, soprattutto, dalla possibilità di contare sulle cosiddette reti migratorie intese come “*i complessi legami interpersonali che collegano i migrati, migranti precedenti e non migranti nelle aree di origine e di destinazione, attraverso i vincoli di parentela, amicizia e comunanza d’origine*”⁸⁷, che si configurano come un insieme di opportunità e possibilità che influenzano inevitabilmente il percorso del migrante. Ma in tale ottica va anche evidenziato come rispetto all’ingresso nel mercato del lavoro, in Italia, le reti sono spesso coinvolte in dinamiche che producono fenomeni di integrazione subalterna; ovvero favoriscono sì l’accesso al lavoro, ma all’interno di settori scarsamente qualificati concorrendo in questo modo alla cosiddetta etnicizzazione del sistema occupazionale, fenomeno più volte identificato come meccanismo che tende a “confinare” il lavoratore in determinati ambiti lavorativi provocando di fatto una discriminazione, nonché svilendo le sue competenze pregresse.

Inoltre, un altro aspetto che può influire sull’inserimento socio-lavorativo del migrante è senza dubbio legato alla modalità di espatrio. Chi entra in Italia in maniera irregolare vede inevitabilmente compromessa – perlomeno in una prima fase – la possibilità di accedere al mercato del lavoro regolare. Ciò non significa, d’altronde, che chi arriva regolarmente non possa cadere in forme di lavoro nero. Non si può dimenticare, infatti, che la quota più significativa di stranieri in condizioni di soggiorno irregolare è data dai c.d. *overstayers*, ovvero persone che sebbene siano arrivate in Italia con un visto d’ingresso, sono rimaste sul territorio anche quando questo è scaduto. In tal senso, il modello di reclutamento attivato da OL sembra dare alcune risposte concrete per il superamento di queste criticità.

⁸⁶ In un’ottica, quindi, di complementarità tra offerta di lavoro italiana e offerta di lavoro straniera.

⁸⁷ Massey, 1988 in M. Ambrosini, *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.

Tuttavia, dall'indagine è emersa anche la necessità di intervenire su alcune inefficienze e disfunzionalità del sistema socio-economico e normativo nell'ambito del quale si inserisce l'attività dell'Agenzia. In particolare, lo snellimento delle pratiche e delle procedure burocratiche e una maggiore attenzione da parte delle istituzioni e degli organi preposti all'attività di controllo.

Inoltre, il fatto che il percorso di reclutamento all'estero interessi un segmento del mercato del lavoro particolarmente specializzato, con caratteristiche professionali e personali ben definite, comporta delle difficoltà ad essere esteso all'intera platea di lavoratori potenzialmente disponibili ad effettuare un'esperienza di lavoro all'estero. Ciò fa sì che ci sia anche una relativa scarsa incidenza sulla domanda complessiva espressa dal mercato del lavoro italiano, che è rivolta soprattutto a profili meno qualificati di lavoratori⁸⁸, i quali si inseriscono prevalentemente attraverso altri canali di ingresso (in prevalenza informali).

Ad ogni modo, è noto che l'immigrazione è un fenomeno sociale collettivo che, di conseguenza, trova la sua collocazione in una dimensione "politica" e che coinvolge segmenti quantitativamente rilevanti di popolazione.

Dunque, questo modello è tendenzialmente autoselettivo e difficilmente può riguardare in modo indifferenziato tutte le categorie di lavoratori migranti, sebbene presenti potenzialità di espansione, anche nell'ottica di una intensificazione della mobilità internazionale, o meglio globale, dei lavoratori.

⁸⁸ Unioncamere, *Rapporto Excelsior*, 2007

I punti di forza e di debolezza letti attraverso uno studio comparativo ⁸⁹

| Variabili di contesto | Punti di forza | Punti di debolezza | Criticità | Potenzialità |
|--|---|---|---|---|
| Rapporti istituzionali e partnership con attori territoriali | Creazione di una rete di sostegno e collaborazione indispensabile: per l'individuazione del bacino di utenti potenziali; per l'attività di supporto tecnico; per favorire una organizzazione sistematica delle procedure da espletare. | Mancanza di strutture e risorse locali per le attività di formazione. Difficoltà ad accedere a sistemi informativi per l'individuazione del target di utenza. Difficoltà di rapporto con le istituzioni locali. Limitata presenza delle strutture consolari. | Impossibilità ad avviare e consolidare un'attività strutturata di reclutamento. Lentezza nel disbrigo delle pratiche burocratiche necessarie all'ingresso in Italia | Consolidare e strutturare un'efficiente attività di reclutamento in grado di rispondere sia all'esigenze dei lavoratori che a quelle delle imprese. Garanzia della trasparenza delle procedure dell'organizzazione delle attività. |
| Attività di recruiting e selezione dei lavoratori | Criteri e modalità di selezione: valutazione competenze linguistiche; valutazione competenze professionali; valutazione sfera motivazionale; tipologia figure coinvolte nel processo di selezione. | Riguarda un segmento del mercato del lavoro particolarmente specializzato, con caratteristiche professionali e personali ben definite. Funzionale soprattutto a lavoratori e lavoratrici con progetti migratori di breve durata. | Difficoltà ad estendere il processo di reclutamento all'estero per la maggior parte dei lavoratori disponibili alla migrazione. Scarsa incidenza sulla domanda complessiva di lavoro espressa dalle imprese. | Match domanda/offerta di lavoro. Fidelizzazione delle aziende clienti. Fidelizzazione dei lavoratori. |

⁸⁹ Per l'elaborazione dello studio comparato è stato utilizzato un modello di analisi sul tipo della SWOT Analysis, in cui ai termini minacce e opportunità, sono stati sostituiti i termini criticità e potenzialità che nel nostro caso sembrano più confacenti.

| Variabili di contesto | Punti di forza | Punti di debolezza | Criticità | Potenzialità |
|--|---|---|---|--|
| Attività di formazione nei contesti di provenienza e di arrivo | <p>Garantire competenze linguistiche (di base e tecniche) funzionali all'inserimento nel contesto lavorativo.</p> <p>Garantire formazione professionale ad hoc (in particolare nel caso degli infermieri)</p> <p>I corsi di formazione sono gratuiti o (in alcuni casi) resi più accessibili grazie all'applicazione di apposite convenzioni con enti di formazione.</p> <p>In alcuni casi sono previste ulteriori ore di formazione linguistica in Italia.</p> | <p>Per alcuni settori l'attività formativa è indirizzata solo alla conoscenza della lingua italiana.</p> <p>Non sempre i corsi di formazione sembrano adeguati a garantire ai lavoratori i giusti standard di professionalizzazione e soprattutto di sicurezza.</p> <p>Passa molto tempo tra i moduli formativi svolti nei paesi d'origine e l'effettivo inserimento.</p> | <p>Mancata crescita professionale di alcuni profili di lavoratori.</p> <p>Rischi legati a salute e sicurezza sul posto di lavoro.</p> | <p>Possibilità per le aziende utilizzatrici di poter contare su risorse già formate.</p> <p>Crescita professionale per il lavoratore.</p> <p>L'agenzia sa di poter disporre di risorse adeguatamente formate</p> |

| Variabili di contesto | Punti di forza | Punti di debolezza | Criticità | Potenzialità |
|---|---|---|---|---|
| Supporto nel paese di origine e accoglienza e in Italia | <p>Sostegno all'espletamento di tutte le procedure necessarie all'ingresso in Italia</p> <p>Accoglienza in Italia da parte delle strutture di OL.</p> <p>Sostegno all'espletamento di tutte le procedure necessarie all'inserimento lavorativo.</p> <p>Disponibilità alloggiativa.</p> <p>Anticipo delle spese sostenute prima dell'inserimento effettivo</p> | <p>Lunghi tempi previsti per l'espletamento delle procedure di ingresso</p> <p>Disponibilità alloggiativa limitata ai lavoratori e non ai familiari.</p> <p>Non tutte le strutture di OL hanno garantito un'immediata accoglienza.</p> <p>Costi degli alloggi non sempre ritenuti accessibili dai lavoratori.</p> | <p>Alcuni lavoratori abbandonano il progetto di inserimento di OL nonostante abbiano iniziato l'iter per l'inserimento.</p> <p>Percezione da parte dei lavoratori che le lentezze burocratiche siano dovute a inefficienze dell'agenzia</p> <p>La lentezza burocratica può indurre alcuni lavoratori a inserirsi irregolarmente nel mercato del lavoro italiano</p> | <p>Opportunità di intraprendere un percorso di ingresso regolare e tutelato.</p> <p>Pratiche previste per il riconoscimento dei titoli relativamente più veloci</p> |

| Variabili di contesto | Punti di forza | Punti di debolezza | Criticità | Potenzialità |
|---|---|---|--|---|
| <p>l'inserimento lavorativo dei lavoratori reclutati all'estero: aziende utilizzatrici e condizioni di lavoro</p> | <p>Inserimento lavorativo regolare.</p> <p>Le aziende hanno a disposizione delle risorse qualificate e adeguatamente formate.</p> <p>Le aziende riescono a far fronte al fabbisogno temporaneo di manodopera .</p> | <p>Temporaneità del contratto di lavoro, maggiormente sentita dal lavoratore migrante (status regolarità, durata progetto migratorio, ricongiungimento familiare, ecc.)</p> <p>Inserimento iniziale con inquadramento contrattuale al livello più basso.</p> <p>Inserimento lavorativo non sempre adeguato alle aspettative professionali dei lavoratori</p> | <p>Abbandono del percorso intrapreso con OL dopo l'inserimento.</p> <p>Rischio di caduta nell'irregolarità</p> <p>Difficoltà nel confronto con un modello socio-culturale diverso</p> | <p>Match tra domanda e offerta di lavoro più efficace.</p> <p>Opportunità di inserimento lavorativo adeguato alle qualifiche possedute.</p> <p>Opportunità di inserimento lavorativo tutelato dai CCNL di riferimento</p> |
| <p>Il contesto di riferimento: socio-economico e normativo</p> | <p>Possibilità di rispondere a carenze strutturali di fabbisogno di manodopera espresse dalla domanda di lavoro italiana.</p> <p>Ricorso all'art. 23 (titoli di priorità) figure rare nel mercato del lavoro italiano.</p> <p>Possibilità di programmare l'attività per le categorie fuori quota.</p> | <p>Il "cortocircuito" tra legge 30 e normativa sull'immigrazione (flessibilità del lavoro vs. contratto di soggiorno).</p> <p>Concorrenza scorretta di altri soggetti che si occupano di intermediazione (peraltro favorita dal sistema dei subappalti).</p> <p>Impossibilità di programmare gli ingressi</p> <p>Impossibilità di rispondere alle esigenze della domanda di lavoro.</p> <p>Difficoltà a percepire l'agenzia come un intermediario legalmente autorizzato.</p> | <p>L'attività delle agenzie è marginale rispetto alle altre modalità di ingresso.</p> <p>Ulteriore segmentazione del mercato del lavoro.</p> <p>Difficoltà a confrontarsi con un mercato parallelo (cooperative spurie, lavoro nero o irregolare ecc.)</p> <p>Rischio di marginalizzazione e di fuoriuscita dal mercato per gli attori che agiscono nella trasparenza delle procedure.</p> <p>Rischi di ripercussione sulle condizioni di lavoro</p> | <p>Risposta efficace alle richieste di alcuni segmenti del mercato del lavoro italiano.</p> <p>Modalità di ingresso regolare e tutelata per i lavoratori stranieri.</p> <p>Opportunità di intraprendere un percorso migratorio di breve durata.</p> <p>Opportunità di ingresso per figure high-skill.</p> <p>Opportunità di effettuare esperienze di lavoro all'estero ricapitalizzabili nei contesti di origine.</p> |

Riferimenti bibliografici

Alberoni F., Baglioni G., 1965, L' integrazione dell'immigrato nella società industriale, il Mulino, Bologna

Altieri G., Oteri C., Il lavoro interinale come sistema. Bilancio di un quinquennio, Ediesse, Roma, 2004 .

Ambrosini, M., 2003, "Per un inquadramento teorico del tema: il modello italiano di immigrazione e le funzioni delle reti etniche" in La Rosa M., Zanfrini L. (a.c.d), 2003, Percorsi migratori tra reti etniche, istituzioni e mercato del lavoro, Franco Angeli, Milano

Ambrosini 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

Ambrosini M., Utili invasori, Angeli, Milano,1999.

Ambrosini M., Accogliere attivamente la risorsa della formazione professionale per la promozione sociale degli immigrati, Casa di Carità Arti e Mestieri, Torino, 2000

Ambrosini M., La fatica di integrarsi. Immigrati e lavoro in Italia, il Mulino, Bologna, 2001

Andersson P., Wadensjö E., Temporary Employment Agencies: A Route for Immigrants to Enter the Labour Market?, IZA DP No. 1090, 2004

Andreo Tudela J. C., Guerrero Mayo M. J., Arcos Bajo B., Gálvez Ruiz D., Intermediación en el mercado laboral de mano de obra inmigrante extranjera en la región de murcia: el caso de las empresas de trabajo temporal, in Diagnóstico y planificación de un sistema integral de gestión de la mano de obra inmigrante extranjera en Andalucía, realizada para el Servicio Andaluz de Empleo (SAE) de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, 2005

Atti della conferenza "The Economic and Social Aspects of Migration" organizzata dalla Commissione Europea e l'oece a Brussels, il 21-22 Gennaio 2003

Bernardotti A., Sindacati e discriminazione razziale nella sanità italiana: il caso degli infermieri, in IV Rapporto IRES Immigrazione e Sindacato, Ediesse, 2006.

Briguglio S., Ricerca di lavoro sul posto: come riformare la normativa sull'immigrazione, in www.stranierinitalia.it, 2005

Camerino F., Immigrazione temporanea e contratto di soggiorno per lavoro in Amministrazione Pubblica n. 23.

Caritas/Migrantes, 2006, Gli infermieri immigrati nella sanità italiana: un ulteriore apporto dopo l'assistenza nelle famiglie, Società italiana di medicina delle Migrazioni - Dossier Statistico Immigrazione Caritas/Migrantes, 28 aprile 2006

Carmignani F., Rustichelli E., Marzano G., Il lavoro interinale. Prime analisi su dati amministrativi, in "Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego", ISFOL, n. 5, 2001.

Consiglio S., Moschera L., Le società di fornitura di lavoro temporaneo in Italia, Organizzazione e performance, Milano, Angeli, 2001.

Consiglio S., Moschera L., 2005, Le Agenzie per il lavoro. Comportamenti strategici, assetti organizzativi e dinamiche evolutive, Ebitemp

De Marco M., Pittau F., Indice di inserimento lavorativo, in Cnel, Indici di integrazione degli immigrati in Italia, IV Rapporto, marzo 2006

Decreto 22 marzo 2006 "Svolgimento dei programmi di istruzione e formazione da effettuarsi nei paesi d'origine dei cittadini extracomunitari". (G.U. n. 159 del 11/07/2006)

Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 9 gennaio 2007 – "Programmazione transitoria dei flussi d'ingresso dei lavoratori stagionali extracomunitari e dei lavoratori formati all'estero nel territorio dello Stato, per l'anno 2007"

Dichiarazione del ministro del Lavoro, Cesare Damiano, nel corso della presentazione della campagna del governo contro il lavoro nero, Aprile 2007. www.welfare.gov.it

E. Galossi, M. Mora I lavoratori stranieri nel settore edile Il rapporto Ires-Fillea Cgil, maggio 2007. www.ires.it

Il Dossier Fillea Cgil sul lavoro ed immigrati in edilizia 2004. www.filleacgil.it

Il sole 24 ore, Interinale, conti in rosso, 28 dicembre, 2006.

Inail, 2007, Rapporto Annuale sull'andamento infortunistico 2006

Ires, 2006, (Altieri G., Oteri C., Pedaci M.), Dal lavoro interinale alla somministrazione di lavoro: primo monitoraggio su cosa cambia per le agenzie per il lavoro e per le imprese utilizzatrici, Collana dell'Osservatorio Centro studi Ebitemp

Ires, 2006, (Altieri G., Galossi E., Mora M.), Lavoratori non comunitari e lavoro in somministrazione a tempo determinato, Collana dell'Osservatorio Centro studi Ebitemp

IRPPS, 2003, Il lavoro immigrato a Roma: condizioni socio lavorative e politiche realizzabili dell'amministrazione comunale, Osservatorio comunale sull'occupazione e le condizioni del lavoro a Roma, Comune di Roma, 2003

Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro, II trimestre 2006 e Dossier Immigrazione Caritas/Migrantes, ed. Idos, Roma 2007

Kedzierska B., 2006, Il dualismo fra l'emergenza sociale e l'ostruzionismo istituzionale come le principali concause di un parziale inserimento socio-lavorativo delle infermiere provenienti dall'estero sul mercato del lavoro italiano , Tesi Master I livello – Immigrazione, Università Ca' Foscari – Venezia, settembre 2006

Magatti M., Fullin G.,(a cura di) Percorsi di lavoro flessibile, Carocci, Roma, 2002.

Manpower, Talent Shortage Survey, Milwaukee, 2006

Marra C., Gli immigrati nel mercato del lavoro atipico, in Il Rapporto Ires Immigrazione e Sindacato, Ediesse, 2002.

Massey, 1988 in M. Ambrosini, 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

Morrone A., Pugliese E., Sgritta G., Gli immigrati nella Provincia di Roma, Franco Angeli, Milano, 2005

Morrone A., Pugliese E., Sgritta G., Gli immigrati nella provincia di Roma. Rapporto 2005, Franco Angeli, 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

Zanfrini L., La discriminazione nel mercato del lavoro, in Fondazione Cariplo I.S.MU., Quinto rapporto sulle migrazioni 1999, Angeli, Milano, 2000.

Osservatorio Centro Studi, 2007, Forma.temp – Fondo per la formazione dei lavoratori temporanei. L'attività nel periodo 2004-2006 una prima anticipazione dei dati, Maggio 2007

Osservatorio Ebitemp, Il lavoro interinale negli archivi INAIL. Un aggiornamento del quadro statistico al 2006, ottobre 2007

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

Sbordone F., Castaldi R., 2002, Affittasi lavoratore, Franco Angeli, Milano

Reyneri E., Sociologia del mercato del lavoro, Il Mulino 2005

Pugliese E., L'Italia tra migrazioni internazionali e migrazioni interne, Il Mulino, Bologna, 2002

Bernardotti A., Mottura G., IV Rapporto Ires Immigrazione e Sindacato, Ediesse 2006

Censis Per Osservatorio Immigrazione Sud, Le imprese e la manodopera immigrata - Roma, settembre 2004 – sintesi di ricerca

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

Unioncamere, 2006, Rapporto Excelsior, I fabbisogni professionali e formativi delle imprese italiane nell'industria e nei servizi, 2006

Unioncamere, 2007, Rapporto Excelsior, I fabbisogni professionali e formativi delle imprese italiane nell'industria e nei servizi, 2007

Venturini A., Zanfrini L., Frey L., Guarini R. e Natale M., 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

Sitografia

www.cestim.org

www.filleacgil.it

www.ires.it

www.welfare.gov.it

www.inail.it

www.ebitemp.it