

## ABSTRACT

### ***LE DISCRIMINAZIONI ETNICO-RELIGIOSE NEL MONDO DEL LAVORO***

Il Rapporto realizzato dall'IRES<sup>1</sup> nell'ambito del progetto *LEADER Lavoro e occupazione senza Discriminazioni Etniche e Religiose*, Equal II fase, rappresenta un'analisi comparata e particolareggiata dei sei rapporti regionali realizzati in Veneto, Lazio, Liguria, Campania, Toscana e Sicilia<sup>2</sup>.

L'obiettivo principale dell'indagine è stato quello di offrire uno studio approfondito, volto a comprendere il tipo di discriminazioni etnico-religiose nel mercato del lavoro italiano sia rispetto all'accesso che alle condizioni di lavoro degli immigrati. Per trattare questo tema è stato necessario contestualizzare tali discriminazioni all'interno di un fenomeno strutturale e complesso come quello dell'immigrazione in Italia. La ricerca, di carattere essenzialmente qualitativo, riporta, sebbene in maniera ancora parziale, una casistica ragionata e un primo tentativo di sistematizzare i diversi tipi di discriminazioni, tra quelli più rilevati.

È noto che il mercato del lavoro italiano, soprattutto in alcuni settori, assorbe e necessita continuamente di nuova manodopera immigrata<sup>3</sup>, mentre meno note sono le reali condizioni lavorative e contrattuali nelle quali queste componenti vivono. Ancor meno sono conosciute, se non genericamente, cioè attraverso singoli episodi di cronaca o esperienze dirette, le discriminazioni e i fenomeni di razzismo subiti spesso in silenzio da questi lavoratori.

Dall'analisi dei rapporti regionali è emersa un'elevata diffusione del fenomeno delle discriminazioni sia *dirette* che *indirette*, che si esplicitano sia nelle fasi di accesso al lavoro che nell'intero processo lavorativo. Si tratta non soltanto discriminazioni *semplici* ma anche discriminazioni *multiple* determinate da diversi fattori tra loro combinati: l'appartenenza nazionale, il genere, gli anni di permanenza in Italia, l'età, la religione, e così via. Non

---

<sup>1</sup> Il rapporto realizzato dall'IRES, in particolare dall'Osservatorio Immigrazione è frutto della collaborazione tra diversi ricercatori: Emanuele Galossi, Maria Mora, Veronica Padoan. Per maggiori informazioni e dettagli sul progetto *Leader* cfr. [www.leadernodiscriminazione.it](http://www.leadernodiscriminazione.it)

<sup>2</sup> I ricercatori che hanno svolto le indagini regionali per Veneto, Lazio, Liguria, Campania, Toscana e Sicilia sono rispettivamente Elisa Rambaldo, Maria Mora, Filippo Sanino e Dorian Ceretto, Valeria Combattente, Stefano Cuomo, Jenny Poggiali e Alberto Tassinari, Stefano Troni.

<sup>3</sup> 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.

trascurabili sono apparse, infine, le discriminazioni e gli atti di razzismo e xenofobia ai danni dei lavoratori stranieri da parte di colleghi e datori di lavoro.

Innanzitutto, dalla ricerca emerge che i diversi fenomeni di discriminazione legati al mondo del lavoro si possono manifestare sotto molteplici forme e all'interno delle differenti macro-fasi che caratterizzano il ciclo lavorativo: l'accesso, le condizioni e il tipo di luogo di lavoro, le modalità di cessazione del rapporto lavorativo. La prima macro-fase può essere ricondotta, oltre che alle molteplici barriere di carattere legale, alle forti reticenze che ci sono ancora oggi nel "permettere" agli immigrati l'accesso a posti di lavoro dove c'è un'elevata offerta autoctona, nonché ai lavori di maggiore prestigio o ad elevata qualificazione. Infatti, la maggior parte degli stranieri, anche se dispone di un elevato capitale umano, viene inserita ai livelli più bassi del mercato del lavoro.

La dequalificazione della manodopera immigrata, per questa via, contribuisce non solo ai processi di *brain wasting*, ma può costituire anche un elemento che compromette il corretto funzionamento del mercato del lavoro, dal momento che in tal modo vengono alimentati i processi di segmentazione. La "dequalificazione" raggiunge tassi particolarmente elevati nel caso delle donne, rispetto alle quali le discriminazioni indotte dalla nazionalità si sommano a quelle basate sul genere. È evidente che questi meccanismi funzionano allo stesso modo con altri tipi di discriminazioni, come quelle fondate sull'età, la disabilità o la religione, innescando in questo modo i processi di *discriminazione multipla*.

La doppia discriminazione subita dalle donne straniere è, probabilmente, la discriminazione multipla più evidente. Come è emerso nel corso della nostra indagine, la condizione di donna immigrata nel mercato del lavoro italiano è piuttosto complessa. La prima considerazione da fare riguarda la segregazione occupazionale orizzontale. Le donne, infatti, sembrano essere concentrate ancora di più rispetto agli immigrati uomini in pochi settori occupazionali. Il lavoro di cura e quello domestico rappresentano in genere l'unica possibilità di sbocco lavorativo per la maggioranza delle lavoratrici che hanno deciso di lasciare il proprio paese per lavorare. In questi settori, peraltro, si possono creare una serie di condizioni tali da discriminare ulteriormente chi vi lavora. Non è possibile fare carriera ed è molto frequente il ricorso al lavoro irregolare. Sono ambiti dove è particolarmente difficile sindacalizzarsi, gli orari e le condizioni di lavoro sono estremamente flessibili e legate spesso all'esigenze del datore di lavoro; inoltre sovente le retribuzioni sono particolarmente basse e i livelli contributivi (ove siano corrisposti) sono al minimo.

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

Nelle condizioni di lavoro le discriminazioni più frequenti, emerse nel corso della ricerca, riguardano:

- a) il riconoscimento dei titoli di studio. È stata riscontrata una frattura tra le potenzialità dei lavoratori stranieri e quanto da loro effettivamente ottenuto a livello lavorativo; ciò è riconducibile in parte alle difficoltà incontrate nel riconoscimento dei titoli di studio e delle qualifiche professionali, tanto più se ottenute o maturate nel paese d’origine.
- b) L’inquadramento contrattuale. La maggior parte dei lavoratori stranieri è inquadrata ai livelli più bassi, nonostante di fatto essi svolgano mansioni che, secondo quanto previsto nei rispettivi contratti collettivi applicati, apparterrebbero a livelli di inquadramento più alti.
- c) Il rispetto degli oneri contrattuali e condizioni di lavoro. Tra le discriminazioni riscontrate vanno sottolineate, il ricorso smisurato agli straordinari all’interno dei posti di lavoro, di solito pagati “fuori busta”. L’utilizzo dei lavoratori stranieri per lo svolgimento delle mansioni più pesanti o per la copertura dei turni o degli orari più disagiati (notti, festività, fine settimana, eccetera). Il mancato pagamento o irregolarità sostanziali nel Trattamento di fine rapporto (TFR), spesso non corrisposto ai lavoratori. Inoltre, va segnalato come il differenziale retributivo tra lavoratori immigrati e lavoratori autoctoni sia ancora molto elevato e in rilevante crescita.
- d) La risoluzione dei contratti di lavoro. Dalla ricerca è emersa, in diversi settori, una certa disparità nell’applicazione delle disposizioni giuslavoristiche rispetto ai lavoratori autoctoni soprattutto in relazione al licenziamento.
- e) La formazione e la sicurezza. Gli investimenti in formazione e sicurezza sono tra i primi aspetti che le imprese sembrano trascurare; e ciò, soprattutto, in quei

settori in cui il peso della manodopera straniera è maggiormente incidente. La condizione del lavoratore immigrato in un mercato del lavoro che tende sempre di più ad abbassare i costi della manodopera, quale soluzione delle imprese per ritrovare competitività, è, come abbiamo potuto riscontrare, particolarmente difficile.

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

Il profilo degli immigrati meno vulnerabili alle discriminazioni sembrerebbe derivare solo in parte dalle conoscenze e dalle capacità possedute. Più importante è il contesto di riferimento nel quale si inserisce il lavoratore ed il gruppo nazionale di appartenenza, elementi che fanno da “cerniera” con l’ambiente esterno, anche in riferimento all’inserimento nel mercato del lavoro. Anche il contesto economico e sociale di provenienza nonché le esperienze pregresse accumulate nel corso dell’esperienza migratoria giocano un ruolo importante. La conoscenza della lingua italiana è ritenuta importante non solo per contrastare atteggiamenti discriminatori a vario titolo, ma anche per definire una migliore qualità dell’inserimento e della relazione con l’ambiente circostante.

### **I modelli territoriali d’inserimento lavorativo**

Per quanto riguarda in concreto le diverse indagini territoriali, possiamo raggrupparle nel seguente modo:

*In primis*, un “modello” d’inserimento lavorativo che abbiamo riscontrato in Campania e in Sicilia, legato ad un mercato del lavoro in cui il lavoro temporaneo e, soprattutto, irregolare, hanno un peso specifico particolarmente significativo. Il problema più rilevante per i lavoratori stranieri in Campania è quello dell’inserimento in settori marginali del mercato del lavoro, connotati da precarietà e assenza di forme di tutela. In particolare, l’assenza di tutela contrattuale per i lavoratori stranieri che lavorano irregolarmente mette a rischio lo stesso diritto ad un giusto salario. Le mansioni riservate agli stranieri irregolari sono le più dequalificate e l’orario di lavoro sembra essere estremamente “dilatato”. I lavoratori

immigrati, insomma, vanno a coprire tutti quei settori in cui vi è carenza di manodopera autoctona, visto che le imprese fondano la propria competitività sulla compressione del costo del lavoro e la rapidità di risposta alla domanda.

Quanto emerso vale in particolare per la Sicilia, dove l'analisi del settore agricolo ha evidenziato con maggiore attenzione le caratteristiche dell'immigrazione stagionale. Il lavoro stagionale rappresenta, infatti, uno dei principali bacini di collocazione dei lavoratori non comunitari nel nostro paese. Le ragioni vanno ricercate in una molteplicità di fattori: si tratta per lo più di prestazioni a basso tasso di professionalità, faticose e con scarso richiamo per i lavoratori autoctoni, anche in ragione dell'assenza di stabilità nei relativi rapporti che vedono il loro tratto essenziale nella periodica alternanza “*sospensione-lavoro*”<sup>4</sup>. Sono proprio tali caratteristiche intrinseche a saldare il binomio tra lavoro stagionale e immigrazione, favorendo l'incontro con una forza lavoro essa stessa svantaggiata e marginale e, quindi, maggiormente disponibile ad accettare condizioni lavorative meno favorevoli e garantite.

Per quanto riguarda il “modello” d'immigrazione urbano, l'indagine si riferisce in particolare all'esperienza romana e a quanto emerso dalle ricerche effettuate a Firenze e a Genova. Caratteristiche principali sembrano essere una forte terziarizzazione dell'occupazione straniera, legata soprattutto al lavoro domestico, di cura e alle attività commerciali, ed un importante livello di precarietà occupazionale.

In particolare nel contesto romano, questa consistente presenza del settore terziario non sembra dovuta – contrariamente a quanto avviene in altre zone d'Italia – ai processi di ristrutturazione industriale e trasformazione della struttura produttiva verificatisi dopo la fine degli anni Ottanta e la successiva crisi economica. La struttura dell'economia romana, infatti, è tra quelle che negli ultimi anni hanno subito meno variazioni. Altre caratteristiche del mercato del lavoro romano, che hanno una incidenza diretta sul lavoro degli immigrati (e non solo), sono la enorme diffusione del lavoro nero e sommerso e il dilagare di attività informali, non più confinate solamente ad ambiti come l'edilizia, la ristorazione e il turismo, ma che caratterizzano sempre di più anche i settori audiovisivo, multimediale, informatico e della ricerca avanzata<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> Garofalo, M. G.; Mc. Britton, M., *Immigrazione e lavoro: note al T.U. 25 luglio 1998, n. 286*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2000, e Lambertucci P., *I lavoratori extracomunitari immigrati. La disciplina del rapporto di lavoro e la garanzia dei diritti*, in *Arg. Dir. Lav.*, 1995, i quali sottolineano anche il legame tra lavoro stagionale e immigrazione clandestina.

<sup>5</sup> Censis, *Un nuovo ciclo del sommerso. Supporto Conoscitivo ai servizi per l'impiego*. Roma, 2005.

Per quanto riguarda, invece, Firenze sono emerse alcune particolarità. Se da un lato, infatti, si accentua il carattere complementare dell’inserimento lavorativo degli stranieri soprattutto in attività caratterizzate da condizioni di lavoro dure, poco retribuite e precarie, dall’altro sembrano emergere alcune tendenze contrapposte che potrebbero delineare una situazione per alcuni versi molto modificata. In tal senso, la fisionomia attuale con riferimento in particolare all’inserimento lavorativo, è caratterizzata da almeno tre elementi di novità:

- a. una qualificata e crescente componente di immigrati nel lavoro autonomo ed imprenditoriale che fornisce un’immagine dell’immigrazione non più ancorata unicamente al lavoro subordinato;
- b. la presenza di immigrati con elevati titoli di studio ed alta specializzazione che in parte giustifica alcune “rigidità” nell’inserimento lavorativo da parte di alcune componenti dell’immigrazione in determinati distretti locali;
- c. come conseguenza dei due punti precedenti (ma non solo) il crescente sviluppo di realtà imprenditoriali che forniscono un’offerta di lavoro spesso altamente qualificata in specifici settori.

Il “modello” industriale che abbiamo riscontrato in modo particolare nelle regioni settentrionali (soprattutto nel Nord Est), si caratterizza per una forte concentrazione della domanda di lavoro nelle piccole imprese.

*“In tutto il Nord, la piccola impresa industriale esprime una dinamica intensa della domanda di lavoro che non è soddisfatta dall’offerta locale. Gli immigrati in questo senso rappresentano una risorsa determinante e la loro importanza è riconosciuta come fondamentale dai datori di lavoro, quale che sia il loro orientamento politico o il loro atteggiamento nei confronti dell’immigrazione in generale. Nelle aree dove è più intensa la dinamica del lavoro, non si pone neanche un problema significativo di discriminazione sul mercato del lavoro, giacché la forza-lavoro immigrata è una componente della quale non è possibile fare a meno. La discriminazione sul lavoro, quando c’è, si esprime a livello di posto di lavoro con il mantenimento degli immigrati nelle qualifiche della fascia più bassa, fatto che si traduce poi in uno svantaggio e una discriminazione in busta paga”<sup>6</sup>.*

In particolare, per quanto concerne il Veneto, il sistema delle imprese continua in questi

---

<sup>6</sup> Pugliese E., *Gli immigrati nel mercato del lavoro e i modelli regionali d’inserimento*, in Carchedi F., (a cura di), *La risorsa inaspettata. Lavoro e formazione degli immigrati nell’Europa mediterranea*, Ediesse, Roma, 1999.

anni a costituire un forte potere di attrazione di manodopera straniera<sup>7</sup>. Secondo le ricorrenti analisi prodotte dai ricercatori di Veneto Lavoro, il ricorso ai lavoratori immigrati si inserisce nell'azione di recupero di un bacino di manodopera lasciato vuoto da una crescente domanda di lavoro a cui la popolazione locale non è in grado, per dimensioni quantitative, o non intende, per motivi sociali e culturali, rispondere in modo adeguato<sup>8</sup>. Il concorso di fattori facilitanti ha determinato per la regione una sorta di specializzazione nell'acquisizione di forza lavoro immigrata. La distribuzione della popolazione straniera in Veneto, infatti, riflette la forte concentrazione degli immigrati nelle zone industriali dove una maggior offerta di posti di lavoro e disponibilità di alloggi favorisce le catene migratorie e la conseguente formazione di reti di connazionali.

### **I rischi connessi alla disoccupazione**

In periodi di stagnazione e contrazione del mercato le categorie sociali più deboli come gli immigrati e i lavoratori meno qualificati sono destinati a subire maggiormente lo scotto del ridimensionamento della forza lavoro e ad essere esposti maggiormente al rischio di disoccupazione e licenziamento. L'esclusione sociale e la sovra-rappresentazione degli immigrati fra i disoccupati di lunga durata riflettono i costi economici, sociali e politici associati alla discriminazione<sup>9</sup>. Non stupisce poi che parallelamente alla crescita degli occupati si sia assistito ad un aumento del peso della componente disoccupata. Peraltro, l'incipiente terziarizzazione delle economie avanzate e l'accrescersi della competitività pone l'esigenza di una maggiore qualificazione e selezione delle risorse umane. Tale istanza rischia di penalizzare gli immigrati, solitamente collocati in settori tradizionali dell'economia che più di altri risentono delle trasformazioni connesse alla globalizzazione e più di altri attivano strategie di delocalizzazione<sup>10</sup>. La situazione di disoccupazione comporta, soprattutto per gli immigrati, un elevato rischio di marginalizzazione e un derivato regresso

---

<sup>7</sup> Secondo i dati elaborati da VenetoLavoro, nel 2003 i lavoratori stranieri occupati in Veneto nel lavoro dipendente privato erano circa 116.000 (stock di fine anno 2003) (su circa 1.200.000 occupati complessivi), e 167.000 secondo i dati di stock-flusso.

<sup>8</sup> Anastasia B., Veneto Lavoro ed altri, *Extracomunitari al lavoro in Veneto: lo stato "quaestionis": Canali di ingresso, rischio disoccupazione, livello e caratteristiche della domanda di lavoro*, in I Tartufi, n. 1, Venezia., 2000.

<sup>9</sup> Cfr. Allasino, E., Reyneri, E. ; Venturini, A.; Zincone, G., *La discriminazione dei lavoratori immigrati nel mercato del lavoro in Italia*, International Migration Papers 67 – I, ILO, 2004.

<sup>10</sup> Per approfondimenti vedi Frey, L., Livraghi, R., Venturini, A., Righi, A., and Tronti, L., *The jobs and effects of migrant workers in Italy: Three essays*, International Migration Papers II, Ginevra, 2005.

nel processo d'integrazione ed inserimento. Una più alta esposizione al rischio di disoccupazione è indice del perpetrarsi di prassi discriminatorie nelle condizioni lavorative.

### **Elementi oggettivi e soggettivi nei processi discriminatori**

Alcuni dei testimoni intervistati segnalano l'emergere di una sorta di autodiscriminazione da parte degli stranieri stessi che li porta a ritenere "normale" ed inevitabile il tipo di collocazione lavorativa loro assegnata. Questa ultima considerazione ci sembra abbastanza esplicativa ed aderente a molte delle situazioni rinvenibili nell'inserimento lavorativo degli immigrati che assume, in definitiva un profilo che ha le seguenti specificità: il lavoro come necessità e garanzia di reddito per la realizzazione e/o l'avvio del proprio progetto migratorio, rinunciando momentaneamente alle proprie competenze e capacità derivanti da professionalità acquisite e/o da titoli di studio, in attesa di migliori opportunità.

In effetti, abbiamo riscontrato che viene avvertita - sia da parte dei cosiddetti testimoni intermedi<sup>11</sup> che da parte dei lavoratori - una frattura fra le potenzialità dei lavoratori stranieri e quanto da loro effettivamente ottenuto, almeno in termini di accesso al lavoro. Ciò è riconducibile anche alle difficoltà incontrate nel riconoscimento dei titoli di studio e le qualifiche professionali, che portano inevitabilmente alla "segregazione occupazionale" degli stranieri in determinate nicchie del mercato del lavoro.

Questa collocazione dei lavoratori stranieri nelle fasce basse del mercato del lavoro, e quindi ad un livello retributivo generalmente inadeguato, porta con sé altre conseguenze. Di queste la più grave è senza dubbio quella legata alla questione alloggiativa: gli elevati prezzi di affitto impongono che spesso gli alloggi siano condivisi da un numero troppo elevato di inquilini, il che comporta una perdita di appetibilità dell'alloggio e quindi una diffusa volontà delle agenzie immobiliari di non affittare a cittadini stranieri. Il risultato netto è quella che possiamo definire una "discrimination by delegation", in cui i cittadini stranieri trovano forti barriere nel reperimento di un alloggio (anche indipendentemente dalle loro disponibilità economiche) in quanto i proprietari di alloggio "delegano" alle

---

<sup>11</sup> Abbiamo racchiuso nella voce "testimoni intermedi" i rappresentanti sindacali, datori di lavoro, operatori dei servizi per l'impiego e rappresentanti e operatori di associazioni e organizzazioni non governative (O.N.G.) intervistati nel corso della ricerca.

agenzie la consegna di non locare a stranieri *tout court*<sup>12</sup>.

### **Immigrazione, discriminazioni e contrattazione collettiva**

Dalla nostra indagine è emerso, infine, come a dispetto della parità formale sancita da leggi e contratti collettivi, la condizione di lavoro degli stranieri impiegati dalle aziende italiane rimane sostanzialmente inadeguata sotto vari e cruciali aspetti. Le discriminazioni sul lavoro – nel mercato del lavoro come nel rapporto di lavoro – costituiscono, infatti, un forte e perdurante dato di criticità per eliminare le quali sono chiamate non solo le istituzioni pubbliche, ma anche quei corpi intermedi che, come i sindacati, svolgono un cruciale ruolo di presidio democratico e finanche pedagogico nelle imprese e fra i lavoratori.

Fra i piani regolativi che variamente concorrono alla determinazione del regime di tutele che riguardano i lavoratori stranieri, un capitolo a parte va dedicato alla contrattazione collettiva e, più in generale, alle relazioni industriali. È in quest’ambito, infatti, che possono porsi alcune delle condizioni primarie affinché l’insieme delle norme anti-discriminatorie predisposte dal legislatore comunitario e nazionale acquisiscano un sufficiente grado di effettività. Ma purtroppo, finora, all’interno dello stesso sindacato si ammette che «l’esperienza contrattuale fatta è risultata poco influente». Un limite che avrebbe riguardato tutti i livelli - nazionale e aziendale di categoria, ma anche territoriale - in cui si articola il sistema italiano delle relazioni industriali.

Detto ciò, non v’è dubbio che la scarsa diffusione di clausole contrattuali relative alla specificità della condizione di lavoro e di vita dei lavoratori immigrati, tradisca *anche* una difficoltà e un limite della capacità del sindacato di tradurre in azione concreta il pur rilevante sforzo messo in atto per tentare di rappresentare, offrire tutela, integrare al proprio interno i lavoratori immigrati.

In definitiva, l’importanza di questo tipo di studio risiede nella convinzione e nell’evidenza che il percorso di integrazione dei nuovi cittadini passi obbligatoriamente attraverso un corretto inserimento lavorativo, che deve avvenire nel pieno rispetto delle pari opportunità e rispondere a una chiara scelta di reprimere i fenomeni di lavoro nero e sommerso, di

---

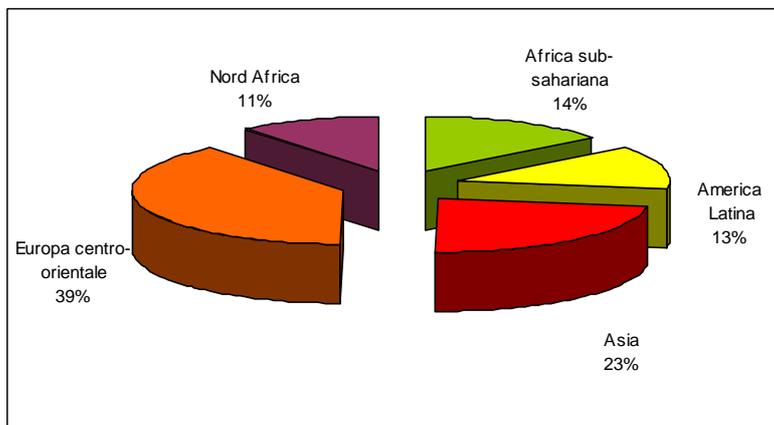
<sup>12</sup> Incidentalmente notiamo che questa difficoltà di accesso alle locazioni, se già grave per quanto riguarda cittadini che migrano da soli, appare particolarmente critica nel caso dei (successivi) ricongiungimenti familiari.

tutelare i lavoratori sotto ogni aspetto, di arginare i processi di *brain wasting*, attraverso il riconoscimento delle qualifiche e l'accesso alla mobilità verticale.

## La percezione degli immigrati sulle discriminazioni nei luoghi di lavoro (principali risultati di una *survey* realizzata dall'Ires all'interno del progetto)

L'indagine svolta ha permesso di analizzare il fenomeno delle discriminazioni nel mondo del lavoro attraverso le percezioni di chi tali discriminazioni le subisce. Complessivamente gli intervistati sono stati 951 (490 uomini e 461 donne) di 64 diverse nazionalità tra quelle più presenti sul territorio italiano. Tra questi l'11,7% è risultato essere disoccupato mentre circa l'88% svolge un'attività lavorativa.

### *L'aggregazione del campione per macro aree geografiche di provenienza*



Fonte: indagine Ires 2006

L'indagine, si è concentrata sull'universo degli intervistati occupati ed ha individuato due profili, distinguendo chi lavora in proprio (pari a circa il 13,3%) e chi lavora per altri<sup>13</sup> (pari a circa l'86,7%).

La percezione è stata indagata su diverse aree afferenti il mercato del lavoro quali:

- la dimensione economico-retributiva;
- il fenomeno della dequalificazione professionale;
- il sistema formale di diritti e tutele;
- il percorso professionale;
- la relazionalità e l'integrazione.

Il quadro che emerge ci restituisce un panorama piuttosto complesso e ricco di spunti

interpretativi.

Il nostro obiettivo, in sintesi, è stato quello di esaminare, la percezione da parte dei lavoratori intervistati delle più frequenti forme di discriminazione presenti nel mercato del lavoro italiano. A seguire riportiamo i principali risultati tra cui emergono la segregazione occupazionale, il differenziale retributivo, il mancato rispetto degli oneri contrattuali e gli atteggiamenti discriminatori e razzisti percepiti sul posto di lavoro.

### **La segregazione occupazionale**

Abbiamo visto che la segregazione occupazionale può essere di due tipi: orizzontale, quando si verifica una concentrazione di soggetti specifici (in questo caso i lavoratori stranieri) in determinati settori e occupazioni, oppure, verticale, quando si verifica una concentrazione di questi in determinate qualifiche o livelli di responsabilità.

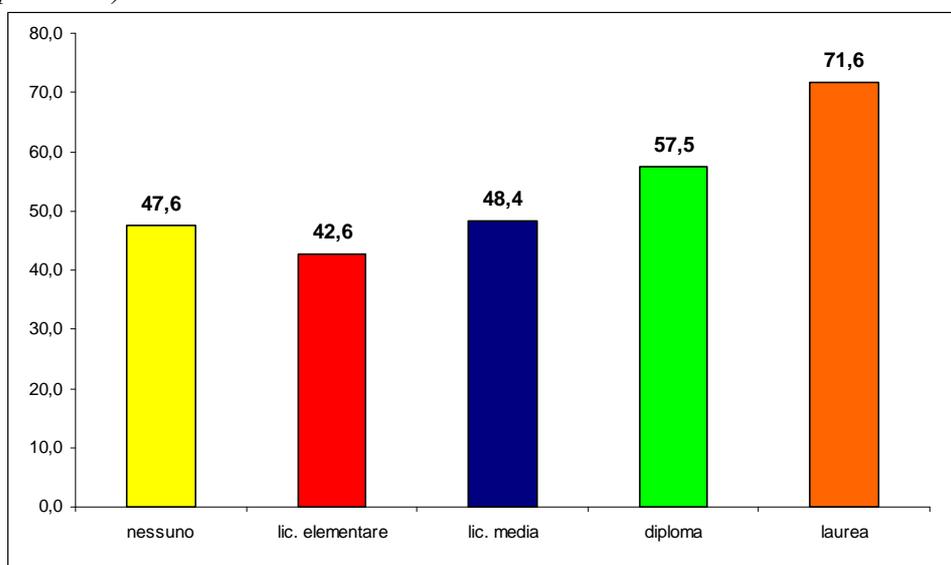
La percezione dei lavoratori stranieri di appartenere ad un mercato del lavoro “secondario” è piuttosto evidente. Un mercato del lavoro in cui i settori dove trovare occupazione sono determinati e in cui le competenze e le esperienze pregresse sono poco considerate. Occupazioni progressivamente abbandonate dai lavoratori autoctoni perché poco remunerative o particolarmente dure e pericolose. In particolar modo per le donne, la sensazione di essere relegate in attività dequalificanti è percepita dal 60% delle lavoratrici intervistate. Occupazioni, inoltre, in cui la possibilità di crescere professionalmente è percepita come una chimera anche per chi ha elevati titoli di studio.

In sostanza, il lavoratore straniero si percepisce come un soggetto ancora troppo debole nel mercato del lavoro italiano per cui non riesce ad acquisire uno spazio più ampio che gli consenta una maggiore valorizzazione delle proprie competenze. In particolare i soggetti che percepiscono maggiormente il peso delle discriminazioni sono le donne, i giovani e coloro che vivono in Italia da meno di cinque anni o che lavorano in nero (con documenti di soggiorno troppo brevi o soggiornanti illegalmente).

---

<sup>13</sup> I lavoratori che d’ora in poi definiremo come dipendenti, sono coloro che hanno dichiarato di lavorare “per qualcuno”, dunque, non ci riferiamo solo a quanti abbiano un regolare contratto da dipendente.

*Lavoratori dipendenti che si sentono occupati in attività dequalificanti per titolo di studio (valori percentuali)*



Fonte: indagine Ires 2006

Lo stesso rapporto Excelsior 2006, realizzato in collaborazione tra Unioncamere e Ministero del Lavoro sull'analisi del fabbisogno della domanda di lavoro delle imprese, evidenzia come i modelli di utilizzo della manodopera immigrata nell'industria e nel terziario sembrano essere essenzialmente due: nel primo caso la domanda si concentra sulle professionalità di tipo "operaio"; nel secondo equamente suddivisa tra le professioni di servizio alle persone e quelle prive di qualificazione.

### **Il differenziale retributivo tra autoctoni e immigrati**

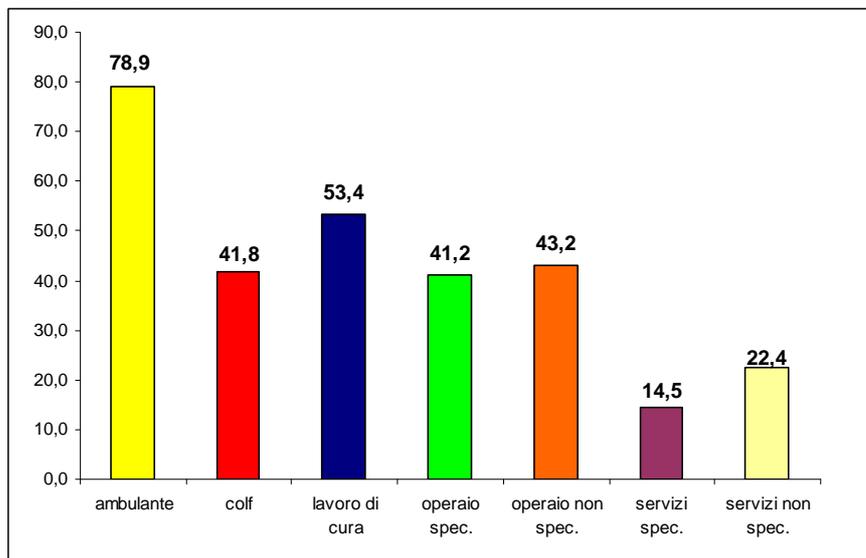
Che esista una differenza tra le retribuzioni dei lavoratori italiani e quelle dei lavoratori immigrati è un dato di fatto ampiamente analizzato in letteratura<sup>14</sup>; eppure sembra che questa discriminazione, peraltro piuttosto evidente, sia percepita solo parzialmente dai lavoratori che la subiscono.

In tal senso, è opportuno fare alcune considerazioni: innanzitutto, quanto detto precedentemente rispetto alla "segregazione occupazionale" incide, ovviamente, anche sul reddito degli immigrati, impiegati in attività mal retribuite e con le qualifiche più basse; inoltre, per molti immigrati risulta difficile verificare se esista un trattamento retributivo differente rispetto ai colleghi italiani non potendo confrontare le loro paghe con quelle

<sup>14</sup> Cfr. Brandolini A., Cipollone P. e Rosolia A., *Le condizioni di lavoro degli immigrati in Italia*, Servizio Studi Banca d'Italia, 2005; Caritas Migrantes, *Immigrazione, XVI Dossier Caritas*, IDOS, 2006

degli autoctoni.

*Lavoratori dipendenti che hanno dichiarato di guadagnare meno dei colleghi italiani per tipo di attività (valori percentuali)*



Fonte: indagine Ires 2006

Dall'indagine emerge che sono i lavoratori dipendenti coloro che più degli altri avvertono la discriminazione retributiva: 4 su 10 è la proporzione di chi la percepisce ed è concentrata soprattutto tra chi è impiegato nelle attività caratterizzate da modalità di lavoro irregolari, ovvero lavoro domestico e di cura, edilizia, ambulante, eccetera.

Chi ha un regolare contratto, vive in Italia da più tempo e può contare su documenti di soggiorno più lunghi, avverte molto meno il peso della discriminazione, anche se complessivamente appare palese come per la maggior parte dei lavoratori intervistati il reddito percepito sia considerato insufficiente per soddisfare le loro esigenze di vita.

### **Il mancato rispetto degli oneri contrattuali e la mancanza di diritti e tutele sul posto di lavoro**

La condizione di ricattabilità a cui è sottoposto il lavoratore immigrato è il dato da cui partire per spiegare la mancanza di diritti e tutele sul posto di lavoro. La capacità per un soggetto sociale, reso strutturalmente debole, di rivendicare e ottenere diritti risulta essere, inevitabilmente, molto compromessa. Queste considerazioni vengono confermate dalla nostra indagine, che mostra chiaramente quanto sia importante per i lavoratori immigrati essere inseriti in percorsi professionali regolari. Chi lavora in nero ed è sprovvisto di un

regolare documento di soggiorno è completamente escluso, di fatto, da qualsiasi tipo di diritto. Anche in questo caso, dunque, regolarità contrattuale e stabilità di soggiorno sono le condizioni necessarie per limitare il peso delle discriminazioni. Limitare e non annullare, poiché gli stessi immigrati regolari sono, comunque, vittime di discriminazioni.

### **L'integrazione sul posto di lavoro e gli atteggiamenti razzisti e discriminatori**

I rapporti tra lavoratori di diverse nazionalità sul posto di lavoro sembrano essere la nota maggiormente positiva emersa nel corso dell'indagine. La percezione di essere perfettamente integrati sul luogo di lavoro riguarda, infatti, oltre 7 lavoratori su 10. E il dato diventa ancora più interessante se a questo si aggiunge che circa 8 lavoratori su 10 si ritengono apprezzati dal datore di lavoro. Come leggere, allora, questi dati in virtù di quanto emerso rispetto alle discriminazioni sin qui descritte?

Innanzitutto, il luogo di lavoro è un posto di socializzazione e confronto in cui gli immigrati possono interagire tra di loro con meno barriere sociali rispetto ad altri contesti; inoltre, per quanto le attività risultino dequalificanti, l'immigrato sente di ricoprire un ruolo sociale ben definito e riconosciuto. La percezione poi di essere apprezzato dal datore di lavoro, nonostante questo lo faccia lavorare in nero o non rispetti appieno agli obblighi contrattuali, evidenzia da un lato che il lavoratore immigrato si sente consapevole del suo ruolo di risorsa, e dall'altro la volontà di sentirsi parte integrante del contesto socio-lavorativo in cui è inserito.

In definitiva, questo è il paradosso: il posto di lavoro appare meno discriminatorio del mercato del lavoro. Le discriminazioni sembrano essere dovute, in tal senso, a ragioni più strutturali: ancorate a un modello di sviluppo economico che non si lascia sfuggire la possibilità di poter contare su addetti a bassissimo costo e senza alcuna possibilità di avere tutele o garanzie; indirizzando interi settori verso la massimalizzazione dei profitti a totale discapito della regolarità e con le imprese che, spesso, fondano la propria competitività sulla compressione del costo del lavoro e la rapidità di risposta alla domanda.

Detto questo, però, non va sottovalutato l'impatto delle discriminazioni e delle umiliazioni che gli immigrati subiscono quotidianamente sui luoghi di lavoro. Infatti, appare allarmante il dato per cui quasi 6 lavoratori su 10 hanno dichiarato di subire o aver subito atti di carattere razzista sul luogo di lavoro. Dallo storpiamento del nome ad atteggiamenti ostili e violenti subiti a causa del colore della pelle o della religione professata, i lavoratori

intervistati hanno descritto i comportamenti denigratori e discriminatori che devono sopportare. Confrontando quest'ultimo dato con quello precedente relativo al rapporto con il datore di lavoro (8 lavoratori su 10 si sentono apprezzati), possiamo ipotizzare che questo tipo di comportamenti razzisti si producano più frequentemente nel rapporto con i colleghi. In tal senso, è interessante evidenziare che mentre nella fase dell'inserimento i lavoratori sembrano “sottovalutare” o tollerare questi atteggiamenti, via via che si stabilizzano prendono maggiormente consapevolezza e denunciano gli atti discriminatori e razzisti perpetrati nei loro confronti.

Infine, emerge come i frequenti episodi di carattere razzista non mettano in discussione la percezione positiva, da parte dei lavoratori stranieri, del proprio percorso di integrazione lavorativa.