

7. LAVORO E PERCORSI D'INSERIMENTO SOCIALE DEGLI IMMIGRATI STRANIERI IN EMILIA-ROMAGNA. SINTESI RAPPORTO DI RICERCA

Questa sintesi presenta i risultati di una ricerca curata dall'IRES dell'Emilia-Romagna grazie ad un finanziamento della Regione Emilia-Romagna.

Il testo completo è disponibile presso l'Assessorato Politiche Sociali e Immigrazione.

I dati presentati sono il risultato di 1.654 interviste con questionario e di 35 colloqui guidati volti ad approfondire le principali questioni emerse nel lavoro di campo.

Le interviste sono state portate a termine nel periodo giugno/ottobre 2000, coinvolgendo lavoratori stranieri occupati residenti e/o presenti in tutte le province della Regione, ad eccezione di quella ferrarese. La distribuzione territoriale degli intervistati non riguarda però i luoghi di residenza, ma quelli di insediamento delle imprese in cui lavorano. Conseguenza diretta di ciò è il numero particolarmente alto d'interviste svolte, nell'ordine, nei territori di Reggio Emilia, Modena, Bologna, Forlì e Ravenna, nei quali per altro risultano anche concentrati i nuclei più rilevanti di presenze immigrate.

Una parte delle interviste ha coinvolto lavoratori e lavoratrici iscritti e non iscritti al sindacato contattati presso i Centri Stranieri delle Camere del lavoro, dove si erano recati per ragioni diverse attinenti il proprio lavoro o per pratiche di vario genere. Un'altra consistente parte si è invece svolta direttamente sui luoghi di lavoro, dietro appuntamento individuale oppure nel corso di assemblee concordate con i delegati sindacali.

Alcune caratteristiche degli intervistati

Gli intervistati di sesso maschile si concentrano nel meccanico (50%); le donne invece si concentrano nel commercio servizi, agricoltura e agroalimentare.

Oltre la metà degli intervistati è occupato in imprese sotto le 50 unità. Le donne per effetto del settore (grandi imprese di pulizia, grande distribuzione) sono per il 45% occupate in imprese sopra i 250 addetti contro il 21% degli uomini.

Le donne occupate sono mediamente più giovani degli uomini: 47% fino a 29 per le donne contro il 36,5 per gli uomini. Gli uomini sono concentrati nella fascia 30-44 con il 62%.

La famiglia

Le donne sono meno coniugate degli uomini, mentre è meno accentuata la differenza nell'aver o no figli: probabilmente una quota di donne ha figli ma non è coniugata.

Le donne vivono più degli uomini con la famiglia. Gli uomini sono per il 51% dei casi *single*. Gli uomini essendo più *single* sono più interessati al ricongiungimento: 72,3% contro il 61,6% delle donne.

Istruzione

I titoli di studio raggiunti in patria sono simili fra i due sessi; le donne hanno una maggiore propensione a frequentare o raggiungere livelli d'istruzione più elevati degli uomini in Italia.

Oltre la metà ha un titolo di studio di base; la frequentazione universitaria e/o laurea tocca l'11%.

I comparti meccanico e commercio/servizi assorbono la manodopera più scolarizzata; edilizia e agricoltura la meno scolarizzata.

Il livello d'istruzione incide sul numero di figli: minore il loro numero per i più scolarizzati.

Età

Due settori: meccanico e commercio sono interessati ad immigrati con un'età media più elevata.

Se consideriamo l'età si evidenzia il fatto che i più giovani vivono soli e sono meno interessati al ricongiungimento, ma sulla soglia critica di età intorno ai trent'anni scatta l'interesse al ricongiungimento in tempi rapidi: incide su tale condotta la condizione lavorativa e familiare.

I più scolarizzati appartengono alla fascia centrale d'età.

Il livello d'istruzione di partenza condiziona in positivo il livello d'istruzione raggiunto in Italia: in particolare per i diplomi professionali e universitari.

Percorso emigratorio e condizione in patria degli immigrati

Oltre il 50% degli immigrati era già occupato: più gli uomini (56,5%) che le donne (40%). Poco meno di un quarto ma più le donne (28%) che gli uomini (21%), erano disoccupate.

Il 7% erano non attivi: più donne (15%) che uomini (5%); il 16% erano studenti.

Nel paese d'origine le donne erano meno occupate, ma anche più giovani, quindi, verosimilmente, più inattive ma non necessariamente disoccupate, per esempio potevano essere studentesse.

Sulla disoccupazione in patria incide il livello di istruzione: i meno scolarizzati sono in misura più che doppia disoccupati rispetto a più scolarizzati e sono anche il doppio nei non attivi e soprattutto sono quasi assenti tra gli studenti.

Più interessante è lo studio della condizione lavorativa nel paese d'origine in rapporto agli anni di permanenza in Italia¹. Se si considera che per oltre il 70% di loro l'Italia è il primo paese d'immigrazione, il numero di anni di permanenza in Italia coincide in larga misura con la vicenda emigratoria degli intervistati.

Il numero di anni di permanenza in Italia è associato alla condizione di occupazione in patria: infatti, mentre coloro che sono in Italia da più di dieci anni hanno dichiarato di essere occupati in patria nel 59% di casi, quelli che sono in Italia da meno di due anni erano occupati solo nel 43% di casi. Il dato è ancora più evidente nel caso dei disoccupati in patria che risultano essere soprattutto quelli di recente emigrazione, oltre il 36% contro il 15% di quelli di più antica emigrazione. Il fatto che fra i più recenti immigrati vi siano oltre a una maggior quota di disoccupati, anche una maggiore quota di inattivi e soprattutto una presenza dimezzata di studenti rispetto alla generazione di più antica immigrazione, fa ritenere che la disoccupazione non sia la spinta più importante per gli immigrati, recenti, quanto una diverso mix di fattori di carattere anagrafico/comportamentale composto da più donne (che sono mediamente più giovani), e da individui meno scolarizzati e meno propensi ad ottenere un titolo di studio nel nostro paese. Inoltre questa quota di immigrati di recente insedia-

1. La quota di lavoratori immigrati che ha altra precedente esperienza emigratoria in paesi diversi di quello di origine è meno del 30%.

mento in Italia è più giovane (il 62% ha meno di 30 anni), rispetto a coloro che sono in Italia da più di dieci anni (il 12% ha meno di 30 anni); di conseguenza si tratta di persone celibi o nubili, che vivono soli, non hanno figli e non progettano il ricongiungimento a breve (circa il doppio di quelli che sono in Italia da lungo tempo).

Attività in patria

Gli occupati in patria erano nei 3/4 dei casi lavoratori dipendenti; il 23% era autonomo e solo l'1,5% aveva vissuto entrambe le esperienze.

I settori prevalenti erano, per i dipendenti, i servizi (32%) e l'industria (35% se si considera insieme industria e edilizia). Forti differenze fra i sessi: il 50% delle donne era nei servizi ed il 21,4% nell'industria. L'agricoltura, che probabilmente è il settore che assorbe più manodopera in patria, non è il settore più importante di provenienza degli immigrati: il 16% dei maschi e il 9% delle femmine.

In patria i lavoratori occupati in agricoltura e in edilizia erano i meno scolarizzati, mentre i più scolarizzati erano occupati nei servizi (escluso il commercio); i lavoratori provenienti dall'industria hanno una scolarità intermedia. Questo quadro è confermato anche per gli ex lavoratori autonomi in patria.

In particolare i lavoratori immigrati che in patria svolgevano attività autonoma erano occupati nei 2/3 dei casi (oltre l'80% per le donne) nel commercio e nei servizi e per 1/4 in agricoltura.

Dall'incrocio tra settore d'occupazione in patria e settore di occupazione in Italia, si evince che per i lavoratori dipendenti vi è una tendenza diffusa ad occupare lo stesso settore sia in Italia che nel paese di origine; fanno eccezione gli occupati in edilizia nel paese di origine che tendono ad essere occupati in tutti i settori in Italia.

Dalla relazione tra settore d'occupazione in patria e settore d'occupazione in Italia per i lavoratori autonomi in patria si vede una maggiore dispersione nell'occupazione d'arrivo che vale in particolare per gli ex-autonomi dei servizi e commercio, ma assorbiti, in Italia, in tutti i settori.

(Si può aggiungere che in patria la distribuzione settoriale in patria dei lavoratori non muta con l'anzianità di permanenza in Italia; in altre parole, nel tempo, sui vari scaglioni di emigrati, non ha agito nessun meccanismo di selezione settoriale sia della domanda in Italia sia dell'offerta emigratoria: nei paesi d'origine, nel loro insieme non vi sono stati modifiche strutturali tali da determinare mutamenti significativi nella composizione settoriale degli emigrati.)

Motivi dell'emigrazione

Tra i motivi alla base del progetto emigratorio vi sono innanzitutto due voci (intorno al 55% delle risposte): la “ricerca di un lavoro” e il “miglioramento della situazione economica”; segue a notevole distanza dare un “futuro ai figli” (25,6%) e con un'ulteriore caduta (12%-13%) “conoscere il mondo” e “imparare un mestiere”; il “ricongiungimento familiare” sfiora il 10%.

Nell'80% dei casi sono i disoccupati che rispondono con maggiore frequenza al motivo “ricerca di un lavoro”, ma una quota rilevante risponde a questa domanda pur essendo occupata (50%).

Gli attivi in patria sul mercato del lavoro (occupati+disoccupati) rispondono più frequentemente: “migliorare la situazione economica”; mentre sia gli attivi che gli inattivi in patria rispondono: “dare un futuro ai figli”.

“Conoscere il mondo” e “motivi di studio” sono correlati alla condizione di studente in patria.

L'analisi delle combinazioni delle risposte al motivo dell'emigrazione mostra i seguenti “modelli” comportamentali:

- a) La “ricerca di un lavoro” è controcorrelata a tutte le altre risposte e si presenta come l'unica motivazione all'emigrazione che sembra essere espressione di un'esigenza di base minima di sussistenza; la “ricerca di un lavoro” non si associa a nessun altro progetto familiare o di miglioramento della condizione socio-professionale.
- b) La risposta: il “miglioramento della condizione economica” fa invece parte di un “modello” più di prospettiva della famiglia in quanto si associa positivamente al futuro della prole.
- c) Altro “modello” motivazionale, di tipo individuale, riguarda chi ha l'esigenza di migliorare il proprio investimento nella conoscenza: “motivi di studio” si associa positivamente solo con “conoscere il mondo”.
- d) Infine il “ricongiungimento familiare” non è correlato con altri desiderata e sembra essere anch'esso una motivazione di base, isolata, che riguarda esclusivamente l'unità della famiglia.

Dall'incrocio con il sesso, si deduce che la componente femminile è meno motivata nel progetto migratorio alla “ricerca di un lavoro” (che come si è visto non è legata a motivazione d'altro genere), ma si caratterizzano invece per un maggiore interesse al “futuro dei figli” e al “ricongiungimento familiare”.

I più scolarizzati esprimono una maggiore propensione per “conoscere il mondo” e “motivi di studio” dei meno scolarizzati; questi ultimi sono più presenti nelle risposte: ricerca di un lavoro e migliorare la condizione economica.

Dalle ulteriori elaborazioni emerge come i più giovani e gli individui appartenenti all'ultima ondata migratoria siano significativamente (statisticamente) più motivati nella scelta effettuata da ragioni quali "ricongiungimento familiare" e "dall'interesse ad imparare un mestiere". Tra i più giovani emerge anche una forte motivazione a conoscere il mondo. Per converso i più anziani hanno come principale motivo "dare un futuro ai figli", quale risultato di un percorso migratorio già consolidato.

Esperienze precedenti l'immigrazione in Italia

Per il 65% degli intervistati si tratta della prima esperienza di emigrazione (per le donne il 77%); quasi l'8% aveva avuto esperienze di emigrazione all'interno del proprio paese: se ne deduce che nei 3/4 dei casi l'Italia è la prima vera esperienza di emigrazione fuori dal continente di origine. Fra coloro che hanno avuto una precedente esperienza di emigrazione la quota di gran lunga prevalente è quella di coloro che ha avuto esperienze di emigrazione di lungo raggio in altri continenti rispetto a quello di nascita. Questa componente è particolarmente elevata per gli individui più scolarizzati.

La popolazione più anziana e, seppure in misura minore, coloro che sono da più lungo tempo in Italia, hanno percorsi migratori più complessi, nel senso che aumenta la quota di persone che hanno avuto precedenti esperienze migratorie, in particolare in continenti diversi da quello di origine.

Scelta dell'Italia come paese d'immigrazione

In generale il 65% degli intervistati dichiara di avere scelto l'Italia in modo deliberato e senza "condizionamento". Questo giudizio positivo è superiore per le donne, ma soprattutto è più forte in modo staticamente significativo per gli individui meno scolarizzati e di più recente immigrazione.

Se si approfondisce il tema incrociando il quesito in parola con le motivazioni all'emigrazione si deduce che l'Italia è meta preferita per chi ha un progetto d'emigrazione non mirato a motivi di studio, apprendimento di un mestiere, o, di chi, soprattutto intende migliorare la sua condizione economica. Si sceglie il nostro paese più per una ricerca generica di un lavoro che sembra essere anche l'unica motivazione.

Inoltre il più alto gradimento delle donne per il nostro paese è in relazione con la motivazione del ricongiungimento familiare che non sembra affatto essere una scelta non condizionata: infatti, chi ha espresso di avere deciso di emigrare per ricongiungersi a breve con la famiglia ha un gradimento in prima istanza per l'Italia superiore, in modo statisticamente si-

gnificativo, rispetto a chi non ha tale prospettiva muovendosi in un percorso da *single* godendo pertanto di minori vincoli.

Percorso migratorio in Italia

Oltre 1/3 degli intervistati non ha alcuna esperienza di emigrazione in Italia che non sia l'Emilia-Romagna; un ulteriore terzo è arrivato in regione facendo tappa al Sud; il terzo rimanente si suddivide tra coloro che hanno fatto tappa al Nord o al Centro.

Il genere influisce marcatamente: il 57% delle donne arriva direttamente in regione, incide naturalmente il ricongiungimento. I maschi arrivano prevalentemente dal Sud: il 36% contro il 33% che si localizza direttamente in Emilia-Romagna.

Il dato più significativo riguarda la differente mobilità sul territorio nazionale tra le generazioni di immigrati: mentre il 60% di coloro che sono giunti in Italia negli ultimi due anni si è insediato immediatamente nella regione Emilia-Romagna, la quota era di poco superiore al 30% per coloro che emigrarono 6-10 anni orsono. Speculare la quota di coloro che hanno fatto tappa al Sud, prima di giungere in Emilia-Romagna, data la stabilità nel tempo delle quote di chi viene dal Centro o dal Nord.

Considerando le caratteristiche anagrafiche di coloro che sono giunti in Italia negli ultimi anni (più giovani, donne e meno scolarizzati), si deduce che chi arriva direttamente in Emilia-Romagna è sovrarappresentato tra i meno scolarizzati, giovani e donne.

Allo stesso modo si può rappresentare il percorso lavorativo in Italia: i più giovani, le donne e gli ultimi arrivati hanno anche una minore esperienza di altri lavori: nel complesso è il 20% della popolazione intervistata, ma sale al 36% per le donne, al 47% per chi è in Italia da due anni e supera 1/4 per coloro che hanno meno di 29 anni.

Chi è venuto direttamente in Emilia-Romagna ha anche minore esperienza di altri lavori nel nostro paese. D'altra parte coloro che sono venuti direttamente in Emilia-Romagna è anche più probabile che non abbiano precedenti esperienze migratorie in assoluto.

La mobilità settoriale tra il settore di inserimento nel mercato del lavoro italiano e settore di occupazione attuale mostra:

- a) da una parte il settore strettamente industriale (meccanico e alimentare) assorbe occupazione da tutti i settori, nel senso che il 50% della mano d'opera occupata in settori non industriali si sposta nel settore industriale;
- b) vi è parallelamente un nucleo consistente di lavoratori che cambia impresa ma all'interno del medesimo settore;

Chi è Italia da meno di due anni, che come già visto, è più giovane, meno scolarizzato, ha meno esperienza lavorativa e un percorso migratorio meno articolato, trova un primo impiego in agricoltura e nei servizi ma non nell'industria. Con il protrarsi della permanenza in Italia l'occupazione precedente a quella attuale è molto vicina a quella attuale e vede la netta prevalenza della industria, seguita da agricoltura, edilizia e servizi.

Un ulteriore approfondimento riguarda il tipo di contratto nell'occupazione precedente a quella attuale. Coloro che sono occupati in Italia da meno di due anni hanno un grado di irregolarità contrattuale più che doppia rispetto a coloro che sono occupati in Italia da più di dieci anni: il dato mostra che non si tratta di una maggiore precarietà attuale negli sbocchi offerti dal mercato del lavoro, quanto piuttosto dal fatto che per gli ultimi arrivati si registra la prima occupazione, la quale ha caratteristiche di alta precarietà contrattuale e inserimento settoriale provvisorio; man mano che permane la presenza in Italia il lavoro si stabilizza e si avvicina come caratteristica settoriale e contrattuale a quella attuale.

Il lavoro attuale

Il lavoro viene trovato attraverso vie non istituzionale: amici o conoscenti immigrati (34%); contatti diretti con impresa (29%); amici e conoscenti italiani (11%).

Gli altri canali vedono al primo posto l'ufficio di collocamento, intorno all'9%, e agenzie per l'impiego che sono al 5%; modesto anche il ruolo delle associazioni di volontariato e dei sindacati. Da rilevare il ruolo marginale dei corsi professionali.

L'anzianità immigratoria in Italia sembra modificare i canali con cui si trova il lavoro anche se non in misura radicale: aumenta l'uso dei canali istituzionali, collocamento, agenzie e corsi di formazione per coloro che sono immigrati negli ultimi anni, ma soprattutto aumento il veicolo delle conoscenze amicali di altri lavoratori stranieri, mentre flette in modo sostanziale il contatto con l'impresa. Quest'ultima è preponderante per le generazioni di più antica immigrazione.

I più scolarizzati differenziano maggiormente la loro modalità di ricerca di un lavoro; usano meno frequentemente i rapporti amicali con lavoratori immigrati e di più una pluralità di canali che vanno dalle agenzie, al sindacato, a corsi di formazione, alla risposta ad annunci e al contatto diretto con l'impresa.

Mentre il settore non modifica sostanzialmente questo *pattern* di modalità d'accesso, la dimensione aziendale mette in luce un sensibile aumento del ricorso al collocamento delle imprese maggiori (20%) a discapito del

veicolo della cerchia amicale. Nelle piccole imprese il 40% degli immigrati, per converso, ha trovato lavoro su segnalazione di amici immigrati. Questa modalità è anche quella più frequente nel caso che il lavoro attuale sia il primo lavoro in Italia, mentre chi ha avuto esperienze di lavoro precedente tende ad avere più iniziativa personale presentandosi direttamente all'impresa.

L'anzianità aziendale è inferiore ai 5 anni nell'85% dei casi; ben più di 1/4 ha un'anzianità minore di un anno; le donne hanno una minore anzianità aziendale anche in funzione della loro più giovane età anagrafica e di immigrazione. Solo il 4% per contro, ha una anzianità superiore ai 10 anni.

Pur non sovrapponendo in modo meccanico l'anzianità aziendale con la stabilità occupazionale è anche vero che essendo questi lavoratori occupati in mansioni e qualifiche basse, come si vedrà, non è credibile una professionalità giocata sul mercato del lavoro (mercato del lavoro esterno), pertanto è l'anzianità aziendale e non l'indice di stabilità che rende possibile un percorso di carriera (mercati interni del lavoro). La variabile più fortemente legata alla anzianità aziendale è il numero di anni di permanenza in Italia: la probabilità di avere una anzianità aziendale superiore ai tre anni acquista una certa consistenza solo dopo almeno sei anni di permanenza in Italia; né il livello di scolarizzazione sembra favorire la stabilità aziendale né la dimensione aziendale influenzano l'anzianità aziendale.

Sul piano settoriale, mentre il meccanico riscontra un peso maggiore di occupati con l'anzianità media aziendale più elevata, edilizia e agricoltura per converso si caratterizzano per un maggiore peso degli occupati con anzianità aziendale bassa.

Nell'88% dei casi l'assunzione nell'attuale impresa avviene nella qualifica di operaio comune sia per gli uomini sia per le donne. La seconda voce, 8%, riguarda invece la categoria dei qualificati mentre solo il 2% è specializzato. Né il settore né la dimensione aziendale determinano cambiamenti sostanziali di questa modalità di accesso ai mercati interni delle imprese, ma anche l'età anagrafica e il numero di anni di permanenza in Italia non modificano tale *pattern*. In altre parole al momento dell'assunzione in un'impresa sembra non valere l'eventuale esperienza (e affidabilità) lavorativa accumulata in Italia.

L'unica variabile che sembra influenzare il livello di qualifica all'entrata è il titolo di studio: sia per i livelli intermedi che superiori di scolarizzazione la quota di operai comuni è più bassa e nel contempo aumenta non solo la quota di qualificati e specializzati ma appaiono quadri, tecnici e dirigenti che nel loro insieme sfiorano il 12% per i lavoratori con elevati livelli di istruzione.

I neo assunti hanno, per il 31% dei casi, un contratto a tempo indeterminato *full-time* a cui si può aggiungere anche una quota di indeterminati

part-time che riguarda esclusivamente le donne; il 70% dei lavoratori è assunto o con contratto a tempo determinato (oltre 45%) o stagionale (10%) o formazione lavoro (6%) e infine di apprendistato (2,6%).

Sia il settore, sia la dimensione aziendale influenzano il peso delle varie tipologie contrattuali. I settori che risentono per motivi strutturali di cicli produttivi segnati dalla stagionalità come il settore alimentare e agricolo hanno un'alta quota di lavoratori stagionali. Il settore meccanico ha un'alta quota sia di contratti a tempo determinato sia indeterminato; il settore edile ed agricolo presentano, invece, una forte incidenza dei contratti a tempo determinato ed una bassa incidenza dei contratti a tempo indeterminato.

Con l'aumento della dimensione aziendale aumentano sensibilmente i contratti stagionali a scapito dei tempi indeterminati: tale andamento rispecchia il mix settore/dimensione nel senso che tra gli intervistati coloro che sono occupati in imprese maggiori sono anche appartenenti a settori con forte uso di contratti stagionali: alimentare ed agricolo. Ed è proprio il diverso profilo settoriale dell'andamento delle assunzioni delle generazioni di più recente immigrazione in Italia che spiega il diverso profilo contrattuale di questi ultimi rispetto a coloro che hanno una maggiore anzianità di immigrazione: infatti, coloro che sono in Italia da meno di due anni presentano un peso superiore alla media dei contratti stagionali e una netta inferiorità alla media dei contratti a tempo indeterminato: ciò richiama da vicino il fatto che costoro sono occupati in industrie connotate da alta stagionalità occupazionale: agricoltura e alimentare; al contrario la loro minore probabilità di essere assunti con contratto a tempo indeterminato deriva dalla loro minore esperienza lavorativa in Italia (vedi sopra). Interessante osservare la stabilità della quota di lavoratori assunti a tempo determinato in relazione all'anzianità di permanenza in Italia. Per i lavoratori stranieri, non sembra esservi stata la crescita esponenziale dei contratti a tempo determinato che ha invece caratterizzato negli ultimi dieci anni l'occupazione autoctona.

Di nuovo il livello di istruzione influenza oltre che la qualifica anche la stabilità contrattuale: la quota di occupati a tempo indeterminato passa, infatti, dal 29% per i livelli bassi di istruzione al 41% per quelli alti; allo stesso tempo gli stagionali sono l'11,4% dei primi contro il 7% dei secondi.

Meno di un quarto dei lavoratori (22%) realizza un passaggio di qualifica dall'assunzione ad oggi. In particolare questi passaggi di qualifica riguardano prevalentemente la figura dell'ex operaio comune che diviene operaio qualificato: su 362 casi di passaggi di qualifica nel complesso il 75% (270 su 362) di questi sono riferibili a questo caso. Il secondo più importante flusso riguarda gli ex operai comuni che diventano specializzati pari al 17% (62 casi su 362). Infine vi sono 20 casi di lavoratori passati da operaio qualificato a specializzato (20 su 362), 5,5% del totale. Del tut-

to irrilevante i passaggi da figure operaie a quelle impiegatizie o di tecnici e quadri.

Più probabile del passaggio di qualifica è il consolidamento sul piano contrattuale (38% di casi) verso forme di maggiore stabilità. In particolare il flusso prevalente riguarda il passaggio da tempo determinato *full-time* a tempo indeterminato *full-time* (428 su 610 miglioramenti del rapporto contrattuale pari al 70%). Tutte le altre forme di contratto che si trasformano da stagionale, formazione lavoro, ecc. in *full-time* a tempo indeterminato riguardano 137 su 610 miglioramenti del rapporto contrattuale pari 22%.

Definiti i flussi, il quadro che ne risulta è il seguente: attualmente gli operai comuni scendono dall'88% al momento della loro assunzione al 67% attuale; di converso gli operai qualificati passano dall'8% al 26%; gli specializzati dal 1,8% al 7%: stabili sostanzialmente le altre qualifiche.

Per quanto riguarda le qualifiche il quadro è il seguente: attualmente i lavoratori a tempo indeterminato *full-time* sono il 64,4% contro il 31% al momento della assunzione; per converso i lavoratori a tempo determinato scendono al 21,4% contro il 45% al momento della assunzione.

Variabili che influenzano la progressione di carriera: prima di tutto l'anzianità aziendale; poi la lunghezza del periodo di permanenza in Italia; la dimensione aziendale (oltre i 500 addetti). Indifferente l'età, e il sesso. Il titolo di studio mostra una minore capacità di spiegare una dinamica nella progressione di qualifica per il fatto che coloro che hanno alti livelli di istruzione sono assunti con qualifiche più elevate e pertanto scontano una minore mobilità verso l'alto.

Variabili che influenzano la stabilità contrattuale: la stabilizzazione contrattuale è più rapida della progressione di carriera: si raggiunge la stabilità contrattuale con maggiore probabilità entro un quinquennio di permanenza presso una stessa impresa o di immigrazione in Italia, passato tale periodo senza una avvenuta stabilizzazione la probabilità di ottenerla diminuisce. I due fenomeni: progressione di carriera e stabilità contrattuale tendono nel lungo periodo a coincidere mentre prevale la stabilizzazione senza progressione di carriera nel breve. Per il titolo di studio vale quanto affermato per la progressione di carriera. I più istruiti vengono assunti con contratti stabili o meno precari fin dalla loro assunzione perciò mostrano poi una minore dinamica. Le donne presentano un maggior tasso di precarietà nel tempo: riescono a stabilizzare il contratto di lavoro meno degli uomini.

Il settore meccanico, e la parte industriale del comparto edile (legno ed affini) hanno un più alto tasso di stabilizzazione contrattuale, inferiore alla media l'agricoltura in virtù dell'alta quota di lavoro stagionale.

Le competenze per il lavoro che l'emigrato svolge sono state acquisite sul posto di lavoro attuale o in precedenti esperienze di lavoro in Italia;

molte meno rilevante le esperienze lavorative in altre vicende emigratorie o in lavori in patria. Scarso peso la formazione scolastica e professionale in Italia o in Patria. La formazione sembra contare un po' di più per le donne.

La dimensione aziendale non ha nessuna influenza sul modo con cui si acquisiscono le competenze, mentre per quanto riguarda i settori si nota che per il meccanico è preponderante l'esperienza maturata nella azienda in cui si è attualmente occupati (carriera interna) conseguente al fatto che, come si è visto, è anche il settore che assorbe manodopera proveniente da altri settori industriali o dall'agricoltura. Per quanto riguarda l'edilizia e l'agricoltura conta di più l'esperienza in patria e/o in precedenti lavori in Italia, sintomi di maggiore mobilità occupazionale (carriera esterna).

Questo modo di acquisire competenze sul lavoro non cambia con le varie generazioni di immigrati, anche se per i più giovani di esperienza immigratoria in Italia pesano molto meno le conoscenze acquisite in altri lavori. Per converso i lavoratori con titolo di studio superiore danno un maggiore rilievo al ruolo svolto dalla formazione sia in patria sia in Italia.

Per quanto riguarda le tecnologie utilizzate e i reparti lavorativi/funzionali di impiego del lavoro degli immigrati si consolida una visione scontata di un'occupazione in aree produttive (oltre il 76% lavora in produzione) a prevalente contenuto manuale della prestazione svolta: oltre la metà lavora manualmente senza l'ausilio di macchine automatiche o manuali; queste ultime sono utilizzate da 1/3 degli occupati (in particolare nel meccanico e nei servizi dove, in questo caso, il contenuto informatico riguarda il lavoro di ufficio), mentre il lavoro in ufficio sia con tecnologie tradizionali o informatiche è inferiore la 3%. Il lavoro femminile si caratterizza per essere ad alto tasso di manualità ma meno inserito nelle attività di produzione (lavoro di pulizie).

La dimensione influenza, in modo non lineare, la condizione lavorativa in quanto aumenta il peso delle prestazioni legate a tecnologie più complesse e a minore contenuto manuale sia nelle attività di trasformazione sia in quelle di ufficio in quelle tra i 50 e 250 dipendenti, che come si è visto caratterizzano il settore meccanico; non sono migliori invece le condizioni lavorative in quelle oltre i 500 addetti; anche l'anzianità e il titolo di studio migliorano la condizione della prestazione lavorativa rispetto alle tecnologie utilizzate: la prima tende ad avere il suo effetto a partire dal secondo anno di permanenza in Italia, il titolo già a partire da un livello di istruzione intermedio.

Se si considera il tempo di apprendimento del lavoro svolto come proxy della complessità della mansione svolta risulta che oltre 50% degli intervistati ha bisogno da pochi giorni a qualche settimana di addestramento; un altro quarto ha bisogno di meno di tre mesi, mentre il rimanete da quattro mesi ad oltre un anno.

Se si guarda alla varietà delle operazioni svolte nella mansione, nel senso della ripetitività della stessa nell'arco del tempo, si ha che poco più di un quarto svolge operazioni strettamente ripetitive nell'arco di pochi minuti mentre per un altro 17% l'orizzonte temporale nella ripetizione della operazione è all'interno di un'ora; il rimanente 54% nell'arco della giornata svolge più operazioni.

Sul piano settoriale per quanto riguarda tempi di acquisizione della mansione nel commercio e servizi, agricoltura e in qualche misura nell'alimentare si hanno tempi molti brevi; d'altra parte sia in agricoltura sia nel commercio la varietà delle operazioni svolte indica una bassa parcelizzazione e di conseguenza ripetitività: la rapidità dell'apprendimento della mansione sembra essere disgiunta, sul piano settoriale, dalla varietà/complessità della mansione svolta: ciò può essere l'effetto, come nel comparto agricolo, del fatto che l'immigrato, in molti casi, può mettere in campo competenze acquisite in patria o nel percorso migratorio che abbattano i tempi medi di apprendimento.

Il titolo di studio elevato è rilevante per l'accesso a lavori caratterizzati da periodi di apprendimento lunghi (oltre un anno) e più complessi: ancora una volta si conferma come il titolo di studio più elevato è importante sul piano delle migliori opportunità qualitative sul piano lavorativo.

In ulteriori approfondimenti si è elaborato un indice di stabilizzazione lavorativa ottenuto nel seguente modo: si sono combinati i valori degli indici di progressione di carriera e contrattuale. Nel caso di alcuna forma di progressione l'indice recita "nessuna" nel caso di una sola forma di progresso l'indice recita "intermedia" nei casi di entrambe le forme di progressione l'indice recita "elevata".

Incrociando tale indicatore con: modalità di acquisizione delle competenze, tipo di tecnologie utilizzate, tempo medio di apprendimento del lavoro svolto e varietà/ripetitività della mansione svolta si ottiene il seguente quadro di sintesi:

- a) La stabilizzazione lavorativa risulta essere elevata in rapporto ai fattori formativi di base, quali studi in patria e in Italia ma in misura non molto rilevante; si accresce in modo evidente con la presenza di formazione aziendale nell'impresa in cui si lavora: circa l'80% dei lavoratori che hanno raggiunto una stabilizzazione elevata secondo l'indice calcolato.
- b) Anche il profilo delle tecnologie utilizzate è in linea con tale indicatore nel senso che al crescere della stabilizzazione diminuisce il peso del lavoro meramente manuale senza l'ausilio di macchine e aumenta quello con macchine, anche se non ad elevato contenuto informatico.
- c) Infine un tempo di apprendimento più lungo del lavoro svolto (oltre un anno) quale proxy di un lavoro più qualificata è fortemente correlato

all'indice di elevata stabilizzazione: avanzamento di carriera e stabilità del contratto. Il test di correlazione conferma.

Quindi si delinea un nucleo di lavoratori che ha una più elevata anzianità aziendale, dove l'impresa in cui lavora sembra investire in formazione (on the job), che svolgono lavori mediamente complessi (oltre un anno di addestramento), che usano tecnologie intermedie, e che hanno conosciuto sia un progresso di carriera sia di un contratto più favorevole: questo nucleo si aggira intorno al 10% del totale.

Di converso vi è ben il 50% di lavoratori che non ha conosciuto né una progressione di carriera né una contrattuale, che svolge mansioni a basso contenuto sia di know-how sia tecnologico, maggiore ripetitività e che ricevono poca formazione in azienda.

Il restante 40% si trova in una posizione intermedia.

Valutazioni sul lavoro attuale

I mutamenti nella condizione lavorativa nell'azienda dove l'intervistato opera attualmente, mostra un quadro fondamentalmente poco dinamico nel senso che gli *items* prescelti segnalano che per il salario, l'orario, la responsabilità sul lavoro e la specializzazione, il giudizio prevalente si concentra sulla invarianza di condizione: in particolare per l'orario e la responsabilità sul lavoro oltre il 60% dei giudizi indicano una condizione di non cambiamento, per l'orario addirittura un ulteriore 12% segnala un peggioramento. L'unica voce che registra un segno prevalente positivo riguarda la migliore conoscenza delle fasi produttive.

Il salario e la specializzazione sfiorano il 50% di giudizi di miglioramento delle condizioni iniziali.

Nettamente peggiore la situazione delle donne rispetto ai maschi dove in nessuna voce si sfiora il 50% di giudizi di miglioramento, mentre per l'orario è più elevato il peggioramento; lo scarto maggiore si ha nelle voci che riguardano la specializzazione e la conoscenza delle fasi lavorative a testimonianza di un inserimento lavorativo in condizione di minori prospettive d'apprendimento.

Ciò è confermato nella relazione tra sesso e indice di stabilizzazione lavorativa: le donne sono per il 12% in più degli uomini escluse sia da stabilizzazione contrattuale sia progressione di qualifica.

L'anzianità aziendale spiega in larga misura il miglioramento di tutte le voci considerate con percentuali di giudizi positivi che superano la soglia del 50% per specializzazione e conoscenza fasi produzione. La maggioranza degli intervistati non dichiara un miglioramento per il salario e la responsabilità sul lavoro neanche dopo 10 anni.

Per quanto riguarda il titolo di studio la sua influenza è limitata alle voci che riguardano la specializzazione, la conoscenza e la responsabilità sul lavoro, mentre è inesistente per il miglioramento salariale.

Il settore meccanico si colloca in una posizione migliore per tutti gli indicatori, mentre l'edilizia e i settori ad esso collegati (legno, ceramica, ecc.) conoscono un risultato simile al meccanico ma a scapito di un forte peggioramento nell'orario di lavoro; agricoltura e servizi sono in posizione peggiore della media nei giudizi di miglioramento della condizione lavorativa.

Il salario sconta un miglioramento complessivo con il crescere della dimensione aziendale, mentre tutte le altre voci segnano un massimo di segnalazioni positive in relazione alla dimensione medio piccola (dai 50-250) per poi cadere nelle dimensioni maggiori (oltre 500).

La valutazione/giudizio sui miglioramenti sulle varie dimensioni del lavoro è in strettissima relazione, oltre che con l'anzianità aziendale, con i percorsi di stabilizzazione sia sul fronte contrattuale sia su quello della qualifica: l'indice elevato di stabilizzazione presenta infatti valori positivi di miglioramento rispettivamente di: salario 83%; responsabilità 59%; specializzazione 82%; conoscenza processo 72%. È escluso l'orario da questa dinamica che registra un lieve aumento dei giudizi negativi al crescere dell'indice di stabilizzazione.

Per fare bene il proprio lavoro serve in prima istanza il possesso della lingua (66%) che si collega al secondo requisito per ordine di importanza che è la comunicazione con i compagni di lavoro (36%), non è rilevante in questo contesto il dialetto. Il rapporto con i colleghi è più sentito come un fattore rilevante da parte delle donne.

Un secondo gruppo di fattori riguarda gli strumenti/risorse tecniche (23%) e formative (31,2%). L'identificazione del lavoratore con il lavoro e la sua azienda, incide, invece, in modo limitato anche se non trascurabile e raggiunge il 12%.

Il prolungarsi della permanenza in Italia e di conseguenza l'anzianità aziendale modificano in modo sostanziale questo *pattern* sui fattori rilevanti per fare bene il proprio lavoro: mentre diminuisce nettamente il peso degli aspetti linguistico/relazionali, che la permanenza di per sé rafforza e/o risolve, aumenta invece il peso dei fattori legati alle conoscenze tecniche e di specializzazione (ma non la formazione professionale generica che è piatta intorno al 30%) e della partecipazione alle decisioni lavorative (dal 7% al 16%).

La dimensione e il settore non influenzano in modo rilevante il quadro se si esclude il maggior fabbisogno di comunicazione con i colleghi nelle imprese di dimensione maggiori e nei settori del commercio e agricoltura

in cui, come si è più volte affermato, sono presenti imprese di grandi dimensioni.

La scolarità invece, evidenzia che al crescere della stessa aumenta la domanda di formazione e competenze tecniche, ma anche l'esigenza di partecipare alle decisioni che riguardano il proprio lavoro. Le competenze tecniche infine sono indicate con la massima frequenza da coloro che fanno un lavoro con lunghi tempi (oltre un anno) di apprendimento (proxy di un lavoro complesso); meno significativo è il differenziale di domanda formativa professionale di tipo generico tra coloro che hanno tempi di apprendimento diversi.

In sintesi chi ha stabilizzato la propria condizione lavorativa, incluso un avanzamento di qualifica e contrattuale, sottolinea come fattori rilevanti per compiere bene il proprio lavoro, gli aspetti tecnici specifici e in misura inferiore la partecipazione alle decisioni sul proprio lavoro, pur mantenendo costante il riferimento alla sfera linguistico/comunicativa. Ma la stabilizzazione è legata alle condizioni d'entrata nel mercato del lavoro interno nelle imprese che sono migliori per chi fa un lavoro più complesso e ha un titolo di studio più elevato. Questo percorso rafforza la domanda di competenze, non tanto generiche (comunicazione e/o metacompetenze) quanto specificamente tecniche specialistiche. Si delinea quindi un potenziale di sviluppo che determina un "investimento specifico" sia da parte del lavoratore sia da parte dell'impresa, che tende a legare maggiormente questi lavoratori alla stessa: naturalmente si tratta di un percorso virtuoso che per ora può riguardare una quota di lavoratori intorno al 10%.

Sui fattori che rendono pesante il lavoro attuale si misura una polarizzazione intorno ad aspetti che riguardano la pesantezza sia fisica sia psichica (55%) che degli orari (36%) e nocività (19%), in particolare nell'edilizia e affini (28%); le donne denunciano soprattutto il peso della fatica e dell'orario, quest'ultimo nel settore commerciale raggiunge il 51%. Segue, ed è sorprendentemente alta la mancanza di soddisfazione sul lavoro (24%), che denota un investimento non meramente utilitaristico sul lavoro che sembra essere più elevato per le donne. Un terzo blocco riguarda i rapporti con colleghi o superiori che si collocano ad un gradino più basso (10-14%).

La lunghezza della permanenza in Italia abbatte tutti i fattori legati alla pesantezza materiale ma anche d'insoddisfazione e relazionali; aumenta l'allarme per la nocività. Agiscono probabilmente sia aspetti legati ad un maggiore grado di sopportabilità e adattamento alle condizioni di lavoro, accanto ad una maggiore sensibilità per gli aspetti di nocività; ma anche il fatto che con il tempo migliorano oggettivamente le condizioni d'inserimento lavorative.

Se si considera sia l'indice di stabilizzazione del percorso lavorativo sia il tempo di apprendimento del lavoro come *proxy* della complessità della

mansione si nota lo stesso *pattern* di risposte ottenute incrociando i fattori di pesantezza con gli anni di permanenza in Italia: una costanza sostanziale dei fattori di pesantezza legati agli orari e alla fatica/stress, un aumento della sensibilità verso nocività e infortuni del lavoro e una maggiore attenzione agli aspetti di comunicazione/rapporto con i colleghi, insieme ad un aumento del grado di soddisfazione personale sul lavoro.

D'altronde di fronte a questa denuncia costante della pesantezza dell'orario di lavoro che rimane e tende al peggioramento si riscontra una altissima disponibilità al lavoro straordinario (83%) per tutte le generazioni di immigrazione. Si tratta di un bisogno legato alle condizioni familiari, basso reddito, disponibilità/ricattabilità, ecc.? Certamente sono le fasce centrali di età ad essere più disponibile (30-44 anni con l'86%) allo straordinario di quelle più giovani (14-19 con il 75%), mentre sia la condizione familiare (presenza o meno di figli a carico o di familiari conviventi), sia la mancata stabilizzazione professionale e contrattuale non modificano tale quadro.

Sugli ostacoli esterni al lavoro², ma che possono incidere pesantemente su di esso si riscontra un primo nucleo molto consistente che afferisce al tema abitativo: difficoltà a trovare una abitazione (63%); eccessiva distanza abitazione-lavoro (27%) con le donne al 37%; cattiva qualità dell'abitazione (24%) con le donne al 30%. Questo gruppo è seguito dalla durata permesso³ di soggiorno (24%). Un terzo tema per importanza è l'ostilità degli italiani (22%), con le donne al 27% insieme ad un ulteriore 17% che individua un altro fronte di difficoltà nell'interazione con gli autoctoni, dovuta a incomprensioni culturali.

Il rapporto con i servizi territoriali è un ulteriore fronte di problemi anche se in misura inferiore.

Mentre l'eccessiva distanza casa lavoro e la qualità abitativa sembrano migliorare con la lunghezza del periodo di immigrazione in Italia, insieme alla percezione dell'ostilità della popolazione locale (rimangono comunque questioni presenti con un certo rilievo), la difficoltà di trovare casa è indifferente a tale variabile con una tendenza addirittura inversa a rendere più acuto il problema man mano che si allunga la permanenza sul territorio regionale. Inoltre il livello di istruzione sembra incidere invece in modo particolare sulla percezione di ostilità della popolazione locale: i più istruiti sono molto più sensibili e danno un giudizio più negativo dei meno

2. L'analisi delle combinazioni tra i diversi items sugli ostacoli esterni mostra una forte selettività nelle scelte effettuate dagli intervistati nel senso di una netta mutua esclusività e/o indipendenza delle singole risposte. Ad esempio se isolano le tematiche della casa si evidenzia come la difficoltà di trovare casa non si associa né con la qualità abitativa né con la distanza casa lavoro. L'unica associazione positiva riguarda scarsa disponibilità dei servizi e difficoltà nei rapporti con gli stessi.

3. Vedi osservazioni su Reggio nel rapporto G. Mottura.

istruiti. In generale al crescere della stabilizzazione lavorativa, e quindi di una migliore introduzione nel mondo del lavoro, aumentano le esigenze di qualità dell'inserimento sociale che si riflette su giudizi più negativi riguardanti sia la qualità abitativa sia la distanza casa lavoro, ma anche la percezione dell'ostilità della popolazione locale e la non "disponibilità dei servizi territoriali".

Il giudizio sull'atteggiamento degli Italiani verso gli stranieri evidenzia un atteggiamento negativo, per meno di un quarto degli intervistati, mentre il numero di coloro che dichiara che essi sono indifferenti è maggioritario (41%); quelli che danno un giudizio positivo sono superiore al 37% che è maggiore del dato sul razzismo. Le donne polarizzano agli estremi il loro giudizio.

Questo quadro non muta con variabili anagrafiche, titolo di studio o anni di permanenza in Italia o stabilizzazione lavorativa. Sembra questo un pregiudizio indipendente dalle condizioni di contesto lavorativo: infatti, ad esempio, tra coloro che hanno denunciato ostilità degli italiani verso gli stranieri nella sezione ostacoli esterni al lavoro solo il 30% dichiara poi che gli Italiani sono razzisti; al contrario il 24% li considera accoglienti; inoltre, dalle elaborazioni effettuate, si evince come coloro che denunciano difficoltà di rapporto sul lavoro a causa della cultura e abitudine degli Italiani non denuncia con maggior frequenza della media che gli italiani sono razzisti o indifferenti.

Ciò che influenza più marcatamente il giudizio sull'accoglienza degli italiani è l'aver assistito o essere stati oggetto d'episodi di discriminazione o solidarietà: dalla analisi dei dati si può vedere che esperienze favorevoli tendono ad elevare di otto punti percentuali il giudizio sulla buona accoglienza degli Italiani; ma ancora di più l'essere stati oggetto diretto o indiretto di episodi di discriminazione fa aumentare significativamente il giudizio negativo circa il tasso di razzismo che aumenta di ben 20 punti percentuali.

Giudizio assi articolato sulla discriminazione dei lavoratori stranieri sul posto di lavoro in termini di potenziali percorsi di carriera: mentre il 31% segnala uguali opportunità tra indigeni e stranieri il 35% è convinto del contrario mentre il rimanente indica una potenziale discriminazione derivante da atteggiamenti soggettivi dei superiori (11%) od oggettivi legati al tipo di lavoro (16%). Le donne più degli uomini pensano che sia più difficile fare carriera ma in ragione del tipo di lavoro svolto.

Questo giudizio complessivo non sembra influenzato da fattori strutturali quali la dimensione d'impresa o il settore quanto piuttosto dalla lunghezza del periodo di permanenza in Italia e dal livello d'istruzione che come si è visto sono elementi che migliorano la condizione dell'inserimento lavorativo. Infatti, coloro che hanno conosciuto un percorso di

“carriera” e stabilizzazione contrattuale sono meno convinti dell’esistenza di una discriminazione verso gli stranieri in termini di potenziale carriera (28% dei primi contro il 37% di coloro che non hanno conosciuto un miglioramento nella qualifica o miglioramento del contratto) e sono più propensi ad un giudizio che fa dipendere la possibilità di fare carriera dal tipo di lavoro, allo stesso modo al crescere del tempo di apprendimento del lavoro quale *proxy* della complessità e qualità del lavoro svolto diminuisce drasticamente il giudizio di discriminazione (dal 42% al 24%) e al contempo triplica la consistenza di coloro che relativizzano il giudizio al tipo di lavoro svolto (11% contro 34%).

Permane tuttavia un giudizio anche su questo tema influenzato da convinzioni che si sono formate in ambito più generale: si può, infatti, notare che il giudizio di discriminazione degli stranieri sul luogo di lavoro e associato ad un (pre) giudizio sul tasso di razzismo della popolazione italiana, infatti, coloro che pensano che gli italiani siano razzisti ritengono quasi nella metà dei casi che ciò si riflette sul lavoro degli immigrati, mentre questa quota passa al 30% per coloro che ritengono gli italiani un popolo accogliente.

Da sottolineare tuttavia che nella domanda sul tempo libero emerge una difficoltà di rapporto con la popolazione autoctona: l’82% passa il tempo libero o in famiglia o con amici immigrati, mentre solo il 7% con amici italiani. Vi è poi un 11% che dichiara altro ma ciò nasconde probabilmente la partecipazione ad una rete di associazioni sparse nel territorio. La condizione familiare e l’età influenzano naturalmente questo dato: i più giovani non sono sposati e stanno meno in famiglia e hanno maggiori rapporti con amici compresi quelli italiani e viceversa.

Se si chiede al lavoratore immigrato un giudizio sulle caratteristiche importanti che dovrebbe avere un lavoro a prescindere dalle condizioni concrete in cui esso viene esercitato si evidenziano alcuni blocchi problematici che vedono al primo posto salario, sicurezza del posto e salute (il salario è importante e/o molto importante per il 99%, la sicurezza per il 90%, la salute per il 94%).

Un secondo blocco riguarda aspetti del lavoro non meramente strumentali al reddito: carriera, soddisfazione sul lavoro e migliore rapporto con i colleghi (carriera molto importante e importante sfiorano il 96%; soddisfazione 93%; rapporto con colleghi 93%); per questi tre items il peso del giudizio molto importante è nettamente inferiore al precedente prevalendo la risposta sul *item* “importante”.

Decisamente meno rilevanti sono variabili quali: minor controllo da parte dei superiori; tempo libero; meno fatica fisica e tensione nervosa.

In una situazione intermedia la possibilità di decidere sull’autonomia lavorativa e la carriera.

Naturalmente le donne, pur non allontanandosi di molto dal quadro generale, pongono l'accento su tempo libero e gli aspetti legati alla fatica fisica e nervosa con maggiore attenzione.

Da sottolineare la rilevanza di aspetti del lavoro quali: la soddisfazione sul lavoro, l'autonomia e i valori relazionali, che abbiamo visto essere non indicati come prioritari, in altre domande sono invece molto rilevanti nei loro desiderata; d'altro canto, anche il tempo libero, che si era visto essere compresso dall'eccessiva lunghezza dell'orario di lavoro e giudicato importante, non compare tra le voci più sentite.

L'analisi delle correlazioni tra le graduatorie sulle singole items segnala la totale assenza di fattori tra loro mutuamente esclusivi, in altre parole vengono sottolineate associazioni tra le graduatorie nelle risposte tra le varie aree valoriali che non si escludono tra loro, ma si assiste ad un intreccio tra fattori materiali e fattori di soddisfazione/realizzazione sul lavoro.

Se poi si intende approfondire i legami più consolidati (coefficienti di correlazioni per ranghi più elevati) tra le varie risposte si ottiene:

1. l'importanza della carriera si associa con soddisfazione sul lavoro; con la possibilità di operare in modo autonomo; con la possibilità di acquisire professionalità;
2. il minor controllo dei superiori si associa con autonomia decisionale;
3. il minor rischio salute si associa con la minor tensione nervosa; d'altra parte la minor tensione fisica e quella psichica sono tra loro collegate.

L'età anagrafica degli intervistati non influenza questa scala di valori in materia di lavoro in modo rilevante, si può sottolineare che i più giovani appaiono più sensibili agli aspetti salariali e alla possibilità di acquisire professionalità.

I più scolarizzati, invece, indicano una priorità sui seguenti punti: sviluppo carriera, soddisfazione sul lavoro, possibilità di comunicare con colleghi e minor tensione nervosa.

L'anzianità aziendale più elevata si associa con la sensibilità sui temi della salute (vedi sopra ostacoli interni al lavoro); anche la dimensione aziendale al suo crescere accentua per i lavoratori ivi occupati l'importanza di tale tema insieme a quello della tensione nervosa.

Infine chi fa un lavoro più complesso denuncia come importante l'acquisizione di competenze professionali.

Da tale quadro emerge che alcune variabili anagrafiche (età e titolo di studio) o aspetti strutturali quali la dimensione aziendale, influenzano il giudizio generale su cosa è importante nel lavoro; non sembra avere influenzato tale giudizio generale invece, la condizione lavorativa attuale, catturata dall'indice di stabilizzazione lavorativa.

Il ruolo del sindacato

Nel 84% dei casi i lavoratori immigrati intervistati non erano iscritti nel paese d'origine ad un sindacato (le donne 88% maschi 83%). Tali percentuali non cambiano se si considera il percorso migratorio prima di raggiungere il nostro paese.

Naturalmente se si considera la condizione occupazionale in patria degli immigrati il numero di iscritti al sindacato tra coloro che erano occupati al momento di lasciare il paese sale al 23%, ma ancora di più la adesione al sindacato in patria sembra essere un presupposto per la adesione al sindacato nei paesi di immigrazione: infatti, tra coloro che sono immigrati in altri paesi prima di raggiungere il nostro, la quota di iscritti al sindacato superava il 43% fra coloro che erano già iscritti in patria, mentre scende all'11% per i non iscritti in patria.

Al crescere dell'età e del titolo di studio aumenta l'adesione al sindacato sia in patria sia nel paese d'immigrazione prima di raggiungere l'Italia.

Tra gli intervistati il numero di iscritti nel nostro paese raggiunge il 75%.

Questo dato di forte incremento è dato da una parte dal fatto che a differenza della situazione precedente la popolazione osservata in Italia è di solo occupati, dall'altro, vi è un'effettiva crescita dell'adesione al sindacato dovuta sia al tipo d'inserimento socio economico e dell'ambiente sociale circostante.

Intanto va osservato che la precedente sindacalizzazione, sia in patria, sia in altri paesi fa sì che il peso di questi è il doppio fra coloro che sono attualmente iscritti in Italia rispetto a coloro che non erano stati iscritti a nessun sindacato: effetto continuità dell'esperienza sindacale.

Sicuramente l'adesione non è legata, se non in modo marginale, all'entrata nel lavoro attuale perché il ruolo del sindacato è quasi assente in questa funzione (il 5% tra gli scritti).

Questo si conferma esaminando le risposte sui tempi d'adesione al sindacato: solo il 18% s'iscrive al sindacato poco dopo l'arrivo nel nostro paese, un ulteriore terzo s'iscrive in un tempo più lungo ma prima di trovare un lavoro stabile, ma ben il 49% solo dopo un'occupazione stabile.

Questa conferma la si ha se si guarda al fatto che il 74% delle adesioni avviene attraverso la categoria sindacale e non altri canali di assistenza ai lavoratori immigrati, in particolare per il settore meccanico e per quello alimentare.

Ma chi sono gli iscritti: più maschi che femmine; i meno scolarizzati; i più anziani sia sul piano anagrafico, sia su quello di immigrazione; gli occupati in imprese sopra i 15 addetti.

Gli iscritti al sindacato hanno poi un profilo d'inserimento lavorativo che li distingue in parte dai non iscritti, in particolare per: la maggiore

stabilizzazione contrattuale e miglioramento nella qualifica; anzianità aziendale più elevata; uso di tecnologie di media complessità; tempi di acquisizione delle competenze lavorative.

Denunciano, gli iscritti, in modo più determinato il problema della casa e dei servizi sociali del territorio, la salute in fabbrica e mostrano una maggiore sensibilità al tema del salario quale requisito per un buon lavoro.

Non hanno opinioni sostanzialmente differenti su temi quali: discriminazione sul luogo di lavoro e tipo d'atteggiamento della popolazione italiana verso gli stranieri.

L'iscrizione al sindacato è anche un mezzo per partecipare attivamente alla vita sindacale con incarichi formali che, nell'11% dei casi riguardano responsabilità azienda e nel 3% il territorio.

Il contatto regolare con il sindacato in azienda è presente, per la popolazione intervistata, nel 50% dei casi, che sale al 59% per gli iscritti ma scende al 22% per i non iscritti. Le donne, che hanno un tasso d'adesione al sindacato inferiore, sono anche meno interessate a contatti regolari con il sindacato dei loro colleghi maschi.

Nel settore meccanico il contatto regolare del sindacato con i lavoratori stranieri è molto diffuso (62%); più basso negli altri comparti come l'edilizia e commercio/servizi dove segnala contatti regolari solo un terzo degli intervistati. Inoltre nelle imprese più piccole, fino a 15 dipendenti, solo il 16% degli intervistati dichiara contatti regolari con il sindacato (il massimo di questa pratica sia ha nelle imprese medie).

Gli iscritti motivano la loro adesione al sindacato con il fatto che esso è l'unico soggetto che si occupa dei loro problemi (non solo dei problemi del lavoro): 41% delle risposte; il resto delle motivazioni riguarda rapporti mediati da terzi o di tipo fiduciario (perché "il delegato è un connazionale" 11%, perché "erano iscritti amici e conoscenti" 28%, in particolare le donne 39%, perché era "l'unico soggetto presente" 21% o perché è "la prima organizzazione incontrata" 21%).

Infine vi è un'adesione motivata dalla "conoscenza/condivisione" della linea sindacale (1/4 delle risposte), risposta tipica dei più scolarizzati, e di coloro che sono in Italia da più tempo, per coloro che sono giunti più di recente, nel 50% dei casi, l'adesione è il risultato della rete amicale che è anche un importante veicolo per il loro percorso di immigrazione, inserimento lavorativo, ecc.

Se si analizza il profilo del sindacato dal punto di vista dei servizi e della azione di tutela del sindacato verso i lavoratori stranieri, nella esperienza concreta degli stessi si evidenzia il suo ruolo tradizionale di tutela dei diritti individuali sul lavoro (56%); al secondo posto il ruolo di supporto e aiuto nelle pratiche burocratiche (38%), ma anche quello di socializzazione e di informazione sulla realtà del nostro paese (24%).

Meno rilevante l'azione sindacale sul versante della prima accoglienza (11%), l'abitazione (4%), collocamento (11%) e infine l'azione specifica (anti) razziale (11%). Significativa ma non molto consistente l'apprezzamento dell'azione sindacale in termini di contrattazione collettiva (17%).

Tuttavia ciò che condiziona maggiormente il giudizio sembra essere il contatto e la conoscenza del sindacato: infatti, il giudizio dei non iscritti è diverso in modo sostanziale da quello degli iscritti. I non iscritti sostengono nel 28% dei casi che il sindacato non è servito a nulla contro il 3% degli iscritti; sulla tutela dei diritti individuali gli iscritti forniscono una risposta positiva nel 63% dei casi che scende al 29% per i non iscritti. In generale, se si esclude la voce relativa all'assistenza burocratica che è simile fra iscritti e non iscritti, per quanto riguarda il resto delle voci i non iscritti segnalano un deficit di risposta su tutti gli altri *items*.

I più scolarizzati e coloro che sono da più tempo in Italia individuano nel sindacato un importante veicolo d'inserimento sociale e di conoscenza della realtà Italiana.

Il ruolo del sindacato sia per le tutele individuali ma in particolare per l'azione negoziale collettiva è molto più apprezzato dai lavoratori immigrati che hanno conosciuto una stabilizzazione contrattuale e miglioramenti di qualifica e sono anche inseriti in mansioni lavorative più complesse.

Se si cambia l'ottica dall'esperienza avuta con il sindacato a quella più astratta del ruolo che dovrebbe avere lo stesso, si conferma il quadro già emerso in precedenza: grand'attenzione ai temi della tutela individuale sui luoghi di lavoro (72%); seguito da quello relativo alle informazioni sui diritti dei lavoratori (48%) e in terza posizione (40%) l'azione di tutela specifica dei lavoratori stranieri.

Questa sottolineatura del ruolo di tutela individuale del sindacato si rafforza ancora di più fra gli iscritti (il 75% dei primi contro, il 60% dei secondi) e tra coloro che sono da più tempo in Italia; più sensibili al ruolo sindacale di tutela specifico dei lavoratori stranieri le donne e i più giovani.

Per coloro che sono meglio inseriti nel mondo del lavoro, sia sul piano contrattuale, sia su quello della qualifica e complessità del compito svolto, aumenta l'esigenza dell'informazione sui diritti dei lavoratori come compito della funzione sindacale.

I lavoratori stranieri non ritengono, nel'85% dei casi, che la tutela dei diritti sindacali dei lavoratori immigrati debba essere affidata a delegati d'origine non autoctona, con il compito di occuparsi in modo esclusivo dei loro problemi. La recente immigrazione al contrario spinge ad un maggiore riconoscimento di una funzione specializzata sul piano sindacale gestita da operatori d'origine straniera: il che fa pensare che quest'opinione muti con l'inserimento nel mondo del lavoro sia più o meno consolida-

ta: al crescere dell'anzianità aziendale scompare la quota di coloro che dichiara che occorrono operatori stranieri per le questioni che riguardano i lavoratori immigrati.

Infine si può aggiungere che anche l'opinione che i lavoratori hanno sul tasso di razzismo degli italiani influenza questa variabile, sovrapponendosi alla influenza esercitata dalla condizione lavorativa: infatti, coloro che pensano ad una esclusività della rappresentanza degli stranieri per gli stranieri passa dal 9% di coloro che giudicano gli italiani un popolo accogliente al 19% di coloro che lo giudicano invece razzista.