

# *1. Le interviste a datori di lavoro e attori locali: finalità, metodo e organizzazione dell'indagine*

di *Rita Bichi*

## **1.1 Le finalità di un'indagine a due fasi**

Il presente volume ha come oggetto di indagine la realizzazione e la valorizzazione, in termini di base informativa, di una specifica indagine sui datori di lavoro che hanno utilizzato la regolarizzazione del 2002, volta ad approfondire alcuni nodi problematici, tra i quali i processi di mobilità (rispetto all'inquadramento, alla professione, all'ambito territoriale, ecc.) connessi alla regolarizzazione; il ruolo degli immigrati e il sistema di relazioni (con il datore di lavoro e con i colleghi italiani) nel mercato del lavoro; i fenomeni di disoccupazione e di sotto occupazione.

Questo livello di indagine, pertanto, mira a precisare ulteriormente alcuni aspetti dei processi di regolarizzazione a partire dalla testimonianza di coloro che hanno operato la regolarizzazione stessa, nell'intento di rilevare le caratteristiche maggiormente significative di questo fenomeno a partire dal punto di vista della domanda di lavoro, dei suoi bisogni e delle sue peculiarità. In particolare si è voluto rilevare:

- la condizione lavorativa degli immigrati prima e dopo la regolarizzazione;
- gli eventuali percorsi di mobilità geografica e professionale;
- il ruolo degli immigrati nell'ambito dei sistemi locali del lavoro, anche in relazione con la manodopera italiana (eventuali fenomeni di concorrenzialità);
- la risposta fornita dalle regolarizzazioni ai fabbisogni della domanda di lavoro locale;
- i fabbisogni di manodopera immigrata tuttora inevasi;
- i fenomeni di disoccupazione tra gli immigrati e tra le forze lavoro autoctone;
- gli eventuali fenomeni di irregolarità registrati e praticati;

- il non completo rispetto e/o utilizzo strumentale delle procedure previste dall'iter della regolarizzazione;
- il ruolo svolto a livello locale dal sistema degli interessi organizzati nell'ambito di tutto il processo di regolarizzazione.

Oltre alla popolazione di riferimento già evidenziata, operante nelle regioni dell'Obiettivo 1, e nell'ambito delle attività integrative pure previste dal progetto – utili sia per approfondire le tematiche in oggetto di indagine sia per potenziare le azioni di condivisione, diffusione e fruizione dei principali risultati emersi – l'indagine ha riguardato anche alcune province del Centro-nord (Roma, Bologna, Milano, Verona, Torino). Questo ampliamento risponde al duplice obiettivo di attivare un confronto sul piano territoriale e di approfondire il fenomeno degli eventuali flussi di mobilità interna del Mezzogiorno verso il Centro-nord.

L'indagine ha realizzato due distinte ma collegate fasi di ricerca, una delle quali si è svolta attraverso la raccolta e l'analisi di una serie di colloqui con testimoni privilegiati, in ciascuna delle province sottoposte ad analisi. In particolare, le interviste sono state effettuate in dieci province delle sei regioni meridionali e in cinque province di cinque diverse regioni del Centro-nord, per un numero complessivo di novanta interviste, sei per ogni provincia. Nello specifico, si sono realizzate interviste con esperti del mercato del lavoro locale e soprattutto con coloro che hanno prestato assistenza (agli immigrati e ai datori di lavoro) ai fini della presentazione della domanda di regolarizzazione (associazionismo imprenditoriale, sindacati, enti locali, associazioni di volontariato, eccetera).

Questi colloqui hanno costituito una premessa importante per impostare le interviste ai datori di lavoro che hanno regolarizzato lavoratori immigrati, oggetto specifico di questo terzo livello di ricerca. Le interviste ai testimoni privilegiati, inoltre, hanno portato un importante elemento di conoscenza a tutta la ricerca, contribuendo ad ampliare l'orizzonte conoscitivo prendendo in carico la complessità delle svariate componenti in gioco nella costruzione dei percorsi e nell'attuazione delle procedure previste.

L'altra fase di questo terzo livello della ricerca è costituito da una survey i cui protagonisti sono stati i datori di lavoro degli stranieri regolarizzati. Sono stati intervistati 1.400 datori di lavoro, stratificati in base alla provincia di appartenenza e al tipo di lavoro svolto dallo straniero regolarizzato e Mezzogiorno divisi per area geografica: 1.000 nel Mezzogiorno<sup>1</sup> e 400 al Centro-

---

<sup>1</sup> D'ora in avanti per Mezzogiorno intendiamo le sei regioni dell'Obiettivo 1 oggetto della nostra indagine.

nord. È stato loro somministrato un questionario semistrutturato, contenente sia domande chiuse sia domande aperte.

Per ognuna delle due fasi si è proceduto secondo i seguenti step di ricerca:

- costruzione del campione (cfr. par.1.2)
- preparazione e validazione dello strumento di rilevazione (cfr. par.1.3);
- scelta dei coordinatori provinciali e degli intervistatori;
- briefing per i coordinatori e per gli intervistatori;
- realizzazione delle interviste ai datori di lavoro e ai testimoni privilegiati;
- monitoraggio locale e centrale sull'andamento della rilevazione sul campo, per verificare eventuali problemi e difficoltà (per i punti c), d), e), f) cfr. par.1.4);
- analisi dei dati (cfr. par.1.5).

Nei paragrafi successivi viene descritto l'intero iter di ricerca, a partire dal disegno teorico, ideato ex ante, e continuando nell'esposizione del concreto farsi della ricerca che, come si vedrà, ha comportato successivi aggiustamenti del disegno iniziale, dovuti principalmente alle difficoltà incontrate lungo il percorso ma anche alle inevitabili scoperte che sempre il campo di ricerca riserva agli osservatori. Nel contesto di questo tema di ricerca, peraltro, quest'ultima riflessione acquista un significato del tutto particolare: la situazione dei fenomeni migratori in Italia è lungi dall'essere pienamente tenuta sotto controllo e un qualsiasi studio che ne voglia determinare, in maniera strutturata, le caratteristiche, sconta necessariamente la volatilità delle informazioni già a disposizione e, conseguentemente, si trova a gestire una complessità non altrimenti semplificabile se non nella processualità delle decisioni, in itinere, nella progressiva accumulazione di conoscenza delle situazioni nel campo di ricerca.

## **1.2 La composizione del campione**

### *1.2.1 I testimoni privilegiati*

I soggetti con i quali effettuare i colloqui per la fase relativa ai testimoni privilegiati sono stati scelti tra le persone considerate esperte del territorio e in grado di fornire informazioni utili alla migliore comprensione dei fenomeni indagati. Coloro che quotidianamente hanno a che fare con il lavoro degli stranieri in Italia, infatti, sono in grado di descrivere e spiegare, quali testimoni informati, i processi, i meccanismi e i problemi che in questo campo agiscono e si producono. Inoltre, l'aver concretamente affrontato il percorso di

regolarizzazione, pone questi testimoni nella posizione privilegiata di "fattori" del processo, la cui testimonianza diventa preziosa nella costruzione di un quadro esplicativo dell'intero fenomeno.

A questo scopo sono stati selezionati sia soggetti che hanno lavorato in prima persona dentro il processo di regolarizzazione, a vario titolo, o come operatori nelle organizzazioni della società civile – le associazioni, i sindacati, le organizzazioni di settore, il volontariato, ecc. – o come operatori istituzionali coinvolti, sia esperti delle problematiche migratorie, come docenti universitari studiosi di questi temi o insegnanti impegnati nella formazione di immigrati.

In particolare, sono stati ascoltati testimoni delle attività di organizzazioni del terzo settore; responsabili comunali, provinciali e regionali di uffici, commissioni, consigli, osservatori, comitati dedicati ai problemi dell'immigrazione e del lavoro; esponenti di prefetture, questure, organizzazioni sindacali, associazioni di industriali e del commercio; e ancora mediatori culturali, assistenti sociali e altre figure professionali il cui lavoro impatta con i problemi dell'immigrazione. Come già ricordato, le interviste raccolte sono novanta, sei per ognuna delle quindici province campionate.

**Tab. 1.1 - Distribuzione dei testimoni privilegiati**

<i>Regioni</i>	<i>Province</i>	<i>Testimoni privilegiati</i>
Campania	Napoli	6
	Caserta	6
Puglia	Bari	6
	Foggia	6
Basilicata	Potenza	6
Calabria	Reggio Calabria	6
	Cosenza	6
Sicilia	Palermo	6
	Catania	6
Sardegna	Cagliari	6
<i>Totale Mezzogiorno</i>		<i>60</i>
Lazio	Roma	6
Lombardia	Milano	6
Piemonte	Torino	6
Emilia Romagna	Bologna	6
Veneto	Verona	6
<i>Totale Centro-nord</i>		<i>30</i>
<i>Totale</i>		<i>90</i>

In ciascuna provincia, inoltre, i testimoni sono stati selezionati sulla base della rilevanza che ha assunto, nel processo di regolarizzazione e localmente, ciascuna figura professionale. A questo fine è stato effettuato uno studio delle varie realtà locali, in grado di evidenziare la reale portata del lavoro svolto

dalle singole organizzazioni o figure professionali e di dedurre quindi la centralità rispetto agli obiettivi dell'indagine.

### *1.2.2 I datori di lavoro*

Le operazioni chiuse l'11 novembre 2002, relative all'attuazione della legge Bossi-Fini, hanno registrato oltre 702mila domande di regolarizzazione. Sono stati coinvolti tanti immigrati quanti se ne contarono nelle tre regolarizzazioni degli anni '90 (1990, 1995 e 1998). La portata dell'evento è dunque incontestabile anche in termini quantitativi. Il numero dei datori di lavoro operanti in questo evento non è certo di questa dimensione, avendo avuto ciascun datore la possibilità di chiedere la regolarizzazione di più immigrati, casistica riscontrata con una certa frequenza e, a volte, di difficile lettura.

Il numero reale di questi datori di lavoro, peraltro, è difficilmente calcolabile, anche a motivo della scarsa standardizzazione delle informazioni raccolte. Problema che, come si vedrà, ha inciso fortemente sulla rilevazione di questa ricerca e che deriva anche da inconvenienti di natura informatica, insorti nella trascrizione delle informazioni, per la difficoltà di lettura ottica (è stato questo infatti il sistema utilizzato) di domande compilate a mano e talvolta anche in caratteri non latini. Così, ad esempio, nella stesura finale delle liste di regolarizzazione, lo stesso datore di lavoro può essere identificato da stringhe diverse, come anche qualsiasi altra informazione che lo riguardi o riguardi l'immigrato/i di cui si chiede la regolarizzazione.

Un altro problema, peraltro irrisolvibile ai fini della costruzione del campione per questa ricerca, è relativo ai possibili brogli avvenuti all'atto della presentazione delle domande (ad esempio, possibili dichiarazioni false di datori di lavoro, timbri rubati). La presenza di questo fenomeno, di portata non ad oggi calcolabile, ha sicuramente influito sull'elevato numero di rifiuti che si sono verificati al momento della richiesta di intervista (cfr. par.1.4).

A fronte di queste difficoltà ma anche dell'opportunità concessa all'équipe di ricerca di usufruire dei dati del Ministero degli Interni, si è deciso comunque di procedere a un campionamento probabilistico, dunque casuale, stratificato e proporzionale, a partire dal numero delle regolarizzazioni richieste.

Le eventuali ricorrenze dello stesso datore di lavoro sono state facilmente eliminate con un controllo delle estrazioni effettuate o, al più, in sede di contatto al momento della richiesta al datore di lavoro. La stratificazione è stata effettuata:

- su base regionale (nel Mezzogiorno: Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia, Sardegna; nel Centro-nord: Lazio, Emilia Romagna, Piemonte, Veneto);
- su base provinciale (nel Mezzogiorno: Napoli, Caserta, Bari, Foggia, Potenza, Reggio Calabria, Cosenza, Palermo, Catania, Cagliari; nel Centro-nord: Roma, Bologna, Milano, Torino, Verona);
- per tipo di datore di lavoro: impresa e famiglia;
- per tipo di lavoro: lavoro domestico e lavoro di assistenza (per le famiglie).

I possibili ulteriori criteri di stratificazione, utili alla rappresentatività delle caratteristiche identificate, sembrano essere in particolare il settore economico (agricoltura, industria, terziario); il comparto merceologico-produttivo (meccanico, tessile, alimentare, ristorazione, commercio, ecc.); la dimensione dell'impresa (grande, media, piccola, artigiana). Nell'impossibilità di recuperare tali informazioni nella lista di campionamento a disposizione, si è scelto di procedere ad un'estrazione sistematica all'interno di ogni singolo strato, che permette di rispettare un criterio di casualità tale per cui la presenza di tali caratteristiche viene tendenzialmente garantita.

La tabella 1.2 riporta i calcoli effettuati a partire dalla numerosità delle domande di regolarizzazione all'interno di ciascuna provincia, divise per tipo di lavoro (imprese e famiglie, tra le quali è stato distinto tra lavoro domestico e lavoro di assistenza agli anziani).

Il numero complessivo degli imprenditori da intervistare (ultima colonna) è il numero complessivo all'interno di ciascuna provincia ed è stato calcolato proporzionalmente al totale delle domande per ciascuna provincia, per una numerosità campionaria di 1.000 casi per il Mezzogiorno e di 400 casi per il Centro-nord.

La numerosità campionaria scelta per il Mezzogiorno comporta un errore di circa il 3% mentre quella del Centro-nord di poco meno del 5%. Quest'ultimo errore, piuttosto elevato, ma anche quello relativo nel Mezzogiorno, sono mitigati dalla stratificazione effettuata, che consente di vedere rappresentate alcune delle variabili più rilevanti ai fini dell'indagine.

Ulteriori riflessioni sono però necessarie: l'errore statistico citato sopra è senz'altro appesantito dalla notevole caduta degli intervistati effettivi (estratti per primi) verificatasi durante la rilevazione, dovuta a fattori diversi tra loro e che saranno in seguito presi in esame. Va qui però almeno ricordata la scarsa propensione all'intervista, riscontrata sia nel Mezzogiorno sia al Centro-nord, l'imprecisione dei dati a disposizione per il reperimento, il termine delle attività di molte imprese dal 2002 ad oggi e la volatilità della permanenza nel posto

di lavoro, che ha portato all'esclusione di numerose famiglie, quelle che non hanno più un immigrato da loro dipendente.

Quest'ultima annotazione rileva una condizione, data come premessa alla rilevazione: sono state infatti intervistate solo famiglie che hanno attualmente un dipendente straniero, anche se non necessariamente quello (o quelli) regolarizzati nel 2002. Questa condizione è stata posta allo specifico scopo di intervistare datori di lavoro con un'esperienza non lontana nel tempo dei problemi relativi ai lavoratori stranieri. Le famiglie, infatti, non hanno, come invece gli imprenditori, un costante contatto con i problemi dei datori di lavoro e si sarebbe rischiato di ottenere informazioni poco attendibili, facenti riferimento, forse, a un'esperienza limitata e superficiale.

La tabella 1.3 riporta la suddivisione regionale e provinciale del numero degli intervistati, per tipo di lavoro e tipo di datore di lavoro, sempre calcolato proporzionalmente al numero delle richieste di regolarizzazione. Si tratta di un primo campione teorico, costruito a partire dalla effettiva distribuzione delle domande, secondo i criteri di stratificazione già esposti.

Nella tabella 1.4, invece, è presentato il campione teorico per il Mezzogiorno che rende conto di una ridistribuzione effettuata per motivi di ottimizzazione della numerosità campionaria. La ridistribuzione del numero di casi previsti in ciascuna provincia (che determina la differenza tra il campione della tabella 1 e quello della tabella 2) è stata effettuata, infatti, per ottimizzare la resa della stima del campione.

L'errore di campionamento, in realtà, dipende dall'ampiezza del campione e dunque anche dei sotto-campioni, quando questi ultimi vengano presi in esame.

La portata dell'errore<sup>2</sup>, dunque, viene amplificata nel caso di analisi di sottopopolazioni, se di dimensioni troppo ridotte. Proprio per evitare questo problema, sono state riequilibrare le dimensioni di ogni strato campionato.

La tabella 1.5 illustra la distribuzione degli intervistati nel Centro-nord, per regione e provincia. I criteri di calcolo per ciascuno strato sono, come per il Mezzogiorno, relativi alle proporzioni presenti nella popolazione di riferimento. Nessuna ridistribuzione è stata compiuta, in ragione della non rilevanza delle dimensioni del campione rispetto a una possibile rappresentatività delle sottopopolazioni a livello provinciale.

---

<sup>2</sup> Dove  $e=zs/\sqrt{n}$  per le variabili cardinali e  $e=z\sqrt{pq/n-1}$  per le variabili nominali. (e= errore statistico; z=coefficiente dipendente dal livello di fiducia della stima (qui z=1,96, pari al 95% di probabilità di affidabilità della stima); s=deviazione standard campionaria; n=ampiezza del campione; p=proporzione nel campione per la categoria in esame; q= 1- p.

Complessivamente, nell'intero territorio considerato, il disegno teorico ha previsto la somministrazione del questionario a 772 famiglie (570 nel Mezzogiorno e 202 al Centro-nord) e 628 imprenditori (430 nel Mezzogiorno e 198 al Centro-nord). Le famiglie, inoltre, si distinguono per il tipo di lavoro richiesto: 482 per il lavoro domestico (360 nel Mezzogiorno e 122 al Centro-nord) e 290 per il lavoro di assistenza (210 nel Mezzogiorno e 80 al Centro-nord).

La tabella 1.6 descrive gli scostamenti che si sono verificati rispetto al campione teorico nel campione realmente costruito. Come si vede le differenze sono minime e riguardano soprattutto il Mezzogiorno, dove la situazione relativamente magmatica dei fenomeni migratori non ha consentito di rispettare perfettamente il disegno campionario teorico. Le ragioni di questo seppur minimo scostamento sono senz'altro da rintracciarsi nella condizione del tutto peculiare, e già più volte rilevata, in cui i movimenti migratori si verificano nell'area territoriale meridionale italiana. Spesso luogo di arrivo e di passaggio, il Mezzogiorno vive anche una situazione di volatilità, di non standardizzabile instabilità dei processi e dei meccanismi che vi si verificano in ordine al lavoro straniero lì presente.

Così, le liste dei datori di lavoro che hanno effettuato la regolarizzazione di un immigrato nel 2002 hanno fornito solo un'indicazione di massima della situazione attuale. Nel 2005, infatti, quest'ultima si è rivelata molto diversa da quella fotografata allora, riportando un notevole cambiamento sia in ordine alla presenza dei regolarizzati nei posti di lavoro per i quali sono stati messi in regola sia relativamente alla permanenza in attività delle imprese allora esistenti.

Un'ultima annotazione riguarda un motivo supplementare di questo registrato scostamento: la diffidenza delle persone contattate ha fatto in modo che in molti casi si sia dovuto di forza recedere dalla possibilità di intervistare alcuni imprenditori e alcune famiglie, chiuse alla relazione di ricerca. Questo argomento, relativo alle sostituzioni degli effettivi campionati e che sono state effettuate durante la rilevazione, verranno approfondite nel par.4.

Le tabelle 1.7 e 1.8 riportano i pesi applicati ai casi di alcune province, quelle che si sono discostate dal campione teorico riportato sopra<sup>3</sup>. La tabella

---

<sup>3</sup> La ponderazione è una procedura con la quale si modifica la composizione del campione in sede di elaborazione dei dati, per renderla più vicina alla distribuzione del campione. Si realizza attribuendo un peso alle unità campionarie. La ponderazione qui effettuata riguarda le conoscenze che si hanno sulla popolazione, ed è il caso più comune, normalmente identificato come *post-stratificazione*. L'operazione è stata effettuata moltiplicando ogni caso del campione per un coefficiente di ponderazione (peso) pari al rapporto *quota teorica/quota rilevata* dello strato di appartenenza.

1.7 riguarda le famiglie e la tabella 1.8 le imprese. Come si può notare, per quanto riguarda le imprese sono stati applicati pesi solo a quattro province, tutte nel Mezzogiorno. L'unico peso di un certo riguardo concerne la provincia di Palermo (2,2). La ponderazione effettuata nel campione delle famiglie è ancor meno rilevante, anche se le province implicate sono in numero maggiore, e si nota la presenza, peraltro numericamente inconsistente, di una provincia del Nord. Complessivamente, l'operazione di ponderazione ha dimensioni veramente minime, tali da non inficiare l'attendibilità del totale delle risposte raccolte in merito alla popolazione campionaria complessiva.

**Tab. 1.2 - Regolarizzazioni, in ordine di numero delle domande, sulle province selezionate e numerosità campionaria per provincia e tipo di lavoro**

	<i>Assistenza alla persona</i>	<i>Lavoro domestico</i>	<i>Imprese</i>	<i>Dati mancanti</i>	<i>Totale senza mancanti</i>	<i>Totale complessivo</i>	<i>Datori di lavoro campionati</i>
<i>MEZZOGIORNO</i>							
Napoli	10.415	13.296	12.110	1.093	35.821	36.914	443
Caserta	1.904	4.962	7.677	420	14.543	14.963	180
Reggio Calabria	1.187	2.257	2.823	240	6.267	6.507	78
Bari	651	1.561	3.868	159	6.080	6.239	75
Palermo	517	2.753	757	332	4.027	4.359	51
Foggia	607	645	2.864	87	4.116	4.203	50
Cosenza	912	1.270	1.784	112	3.966	4.078	49
Catania	426	1.389	1.303	161	3.118	3.279	39
Potenza	414	359	717	27	1.490	1.517	18
Cagliari	213	507	626	70	1.346	1.416	17
<i>Totale Mezzogiorno</i>	<i>17.246</i>	<i>28.999</i>	<i>34.529</i>	<i>2.701</i>	<i>80.774</i>	<i>83.475</i>	<i>1.000</i>
<i>CENTRO-NORD</i>							
Roma	27.333	37.099	39.668	3.126	104.100	107.226	167
Milano	11.054	24.054	49.976	2.009	85.084	87.093	136
Torino	6.856	9.599	18.878	705	35.333	36.038	57
Bologna	2.826	3.403	6.460	273	12.689	12.962	20
Verona	1.677	2.214	8.694	251	12.585	12.836	20
<i>Totale Centro-nord</i>	<i>49.746</i>	<i>76.369</i>	<i>123.676</i>	<i>6.364</i>	<i>249.791</i>	<i>256.155</i>	<i>400</i>

**Tab. 1.3 - Campione teorico per le province delle regioni del Mezzogiorno**

Regioni	Province	Imprese	Famiglie		Totale
		Lavoro subordinato	Lavoro domestico	Assistenza alla persona	
Campania	Napoli	150	165	129	443
	Caserta	95	61	24	180
Puglia	Bari	48	19	8	75
	Foggia	34	8	8	50
Basilicata	Potenza	9	4	5	18
Calabria	Reggio Calabria	35	28	15	78
	Cosenza	22	16	11	49
Sicilia	Palermo	9	36	6	51
	Catania	16	17	5	39
Sardegna	Cagliari	8	6	3	17
<b>Totale Mezzogiorno</b>		<b>426</b>	<b>360</b>	<b>214</b>	<b>1.000</b>

**Tab. 1.4 - Campione teorico ridistribuito per le province del Mezzogiorno**

Regioni	Province	Imprese	Famiglie		Totale
		Lavoro subordinato	Lavoro domestico	Assistenza alla persona	
Campania	Napoli	135	149	116	400
	Caserta	80	50	20	150
Puglia	Bari	57	23	10	90
	Foggia	40	10	10	60
Basilicata	Potenza	12	6	7	25
Calabria	Reggio Calabria	37	30	16	83
	Cosenza	25	19	13	57
Sicilia	Palermo	11	42	7	60
	Catania	21	22	7	50
Sardegna	Cagliari	12	9	4	25
<b>Totale Mezzogiorno</b>		<b>430</b>	<b>360</b>	<b>210</b>	<b>1.000</b>

**Tab. 1.5 - Campione teorico per le province del Centro-nord**

Regione	Provincia	Imprese	Famiglie		Totale
		Lavoro subordinato	Lavoro domestico	Assistenza alla persona	
Lazio	Roma	64	59	44	167
Lombardia	Milano	80	39	18	137
Piemonte	Torino	30	15	11	56
Emilia Romagna	Bologna	10	5	4	20
Veneto	Verona	14	4	3	20
<b>Totale Centro-nord</b>		<b>198</b>	<b>122</b>	<b>80</b>	<b>400</b>

**Tab. 1.6 - Scostamento del campione reale dal campione teorico**

	<i>Campione Imprese</i>		<i>Campione Famiglie</i>			
	<i>Teorico</i>	<i>Reale</i>	<i>Lavoro domestico</i>		<i>Assistenza alla persona</i>	
			<i>Teorico</i>	<i>Reale</i>	<i>Teorico</i>	<i>Reale</i>
CENTRO-NORD						
Roma	64	64	59	59	44	44
Milano	80	80	39	39	18	18
Torino	30	30	15	15	11	11
Bologna	10	10	5	5	4	4
Verona	14	14	4	5	3	2
<i>Totale Centro-nord</i>	<i>198</i>	<i>198</i>	<i>122</i>	<i>123</i>	<i>80</i>	<i>79</i>
MEZZOGIORNO						
Napoli	135	137	149	149	116	115
Caserta	80	79	50	49	20	21
Bari	57	57	23	24	10	9
Foggia	40	40	10	9	10	11
Potenza	12	12	6	7	7	6
Reggio Calabria	37	37	30	30	16	16
Cosenza	25	25	19	19	13	13
Palermo	11	5	42	42	7	6
Catania	21	19	22	19	7	10
Cagliari	12	12	9	9	4	4
<i>Totale Mezzogiorno</i>	<i>430</i>	<i>423</i>	<i>360</i>	<i>357</i>	<i>210</i>	<i>211</i>
<i>Totale complessivo</i>	<i>628</i>	<i>621</i>	<i>482</i>	<i>480</i>	<i>290</i>	<i>290</i>

**Tab. 1.7 - Famiglie- Pesi applicati (se ≠1)**

<i>Province</i>	<i>Campione Famiglie</i>		
	<i>Lavoro domestico</i>		
	<i>Teorico</i>	<i>Reale</i>	<i>Peso</i>
Verona	4	5	0,80000
Caserta	50	49	1,02041
Bari	23	24	0,95833
Foggia	10	9	1,11111
Potenza	6	7	0,85714
Catania	22	19	1,15789
	<i>Assistenza alla persona</i>		
Verona	3	2	1,50000
Napoli	116	115	1,00870
Caserta	20	21	0,95238
Bari	10	9	1,11111
Foggia	10	11	0,90909
Potenza	7	6	1,16667
Palermo	7	6	1,16667
Catania	7	10	0,70000

**Tab. 1.8- Imprese- Pesì applicati (se ≠1)**

Province	Campione Imprese		
	Teorico	Reale	Peso
Napoli	135	137	0,98540
Caserta	80	79	1,01266
Palermo	11	5	2,20000
Catania	21	19	1,10526

Per quanto riguarda l'ampiezza dei comuni nei quali sono state effettuate le interviste, la tabella 1.9 ne riporta la distribuzione. Come prevedibile, le città con oltre 500mila abitanti raccolgono il 42% delle interviste, una percentuale dovuta soprattutto alla concentrazione in grandi centri delle famiglie che hanno regolarizzato uno straniero per necessità di assistenza e di lavoro domestico. Infatti, in queste città si intercetta oltre la metà delle famiglie intervistate. Sono comunque presenti tutte le ampiezze demografiche, a garanzia di una rappresentatività anche di questa caratteristica, certamente influente sui processi in esame.

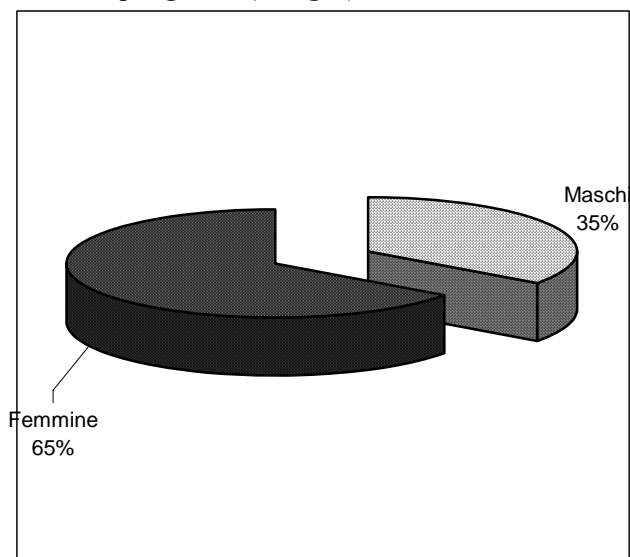
**Tab. 1.9 - Ampiezza demografica del comune (valori assoluti e composizione percentuale)**

	Imprese		Famiglie		Totale	
	va	comp. %	va	comp. %	va	comp. %
< 2.000 abitanti	8	1,3	9	1,2	17	1,2
2.001 - 10.000	84	13,4	68	8,8	152	10,9
10.001 - 50.000	166	26,4	112	14,5	278	19,9
50.001 - 100.000	67	10,7	49	6,3	116	8,3
100.001 - 500.000	112	17,8	132	17,1	244	17,4
Oltre 500.000	186	29,6	402	52,1	588	42,0
Mancante	5	0,8	-	-	5	0,4
<b>Totale</b>	<b>628</b>	<b>100,0</b>	<b>772</b>	<b>100,0</b>	<b>1.400</b>	<b>100,0</b>

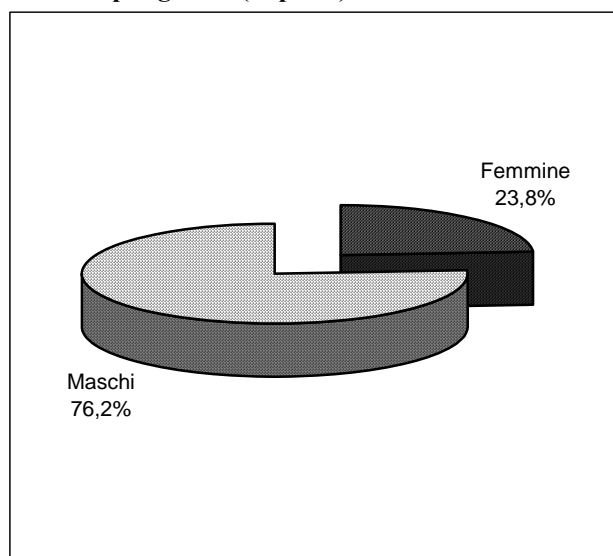
I grafici 1.1 e 1.2 mostrano la distribuzione del genere degli intervistati per famiglie e imprese. Come si nota chiaramente, nelle famiglie la prevalenza è femminile (65% contro il 35% degli uomini) mentre nelle imprese è ancor più nettamente maschile (76,2% contro il 23,8% delle donne). Il dato rispecchia una situazione tradizionalmente nota e che rileva la preponderanza delle donne nella gestione delle vicende familiari e degli uomini nella gestione delle attività lavorative. C'è da sottolineare peraltro che un ulteriore elemento a monte di questo risultato è dovuto forse alla maggiore presenza di donne anziane tra la popolazione, in relazione al fatto che gli intervistati nelle famiglie

sono stati indifferentemente le persone assistite o le persone, sempre facenti parte del nucleo familiare, che si sono rese disponibili all'intervista<sup>4</sup>.

**Graf. 1.1 - Intervistati per genere (famiglie)**



**Graf. 1.2 - Intervistati per genere (imprese)**



<sup>4</sup> Tra la popolazione di 70 anni e più, al 1 gennaio 2004, le donne erano il 60,8%. Percentuale che passa al 67% tra gli ultra ottantenni (dati ISTAT).

Nel campione relativo alle imprese si può fare qualche annotazione relativa alla qualifica degli intervistati. La tabella 1.10 presenta la situazione rilevata rispetto alla differenza di genere. Come si vede le donne sono più presenti nelle funzioni di responsabile del personale e delle relazioni esterne (21,5% contro il 9,1% degli uomini) e sono decisamente meno presenti tra i titolari (40,3% contro il 74,9% maschile).

Se si analizzano le qualifiche distinguendo non solo per genere ma anche per area geografica (Tab. 1.11), si nota che al Centro-nord le donne sono quasi equamente distribuite tra le qualifiche utilizzate mentre gli uomini intervistati sono prevalentemente titolari dell'azienda che ha utilizzato la regolarizzazione del 2002. Nel Mezzogiorno la situazione è simile a quella del Centro-nord per gli uomini, mentre la distribuzione delle donne cambia in favore di una prevalenza tra le titolari (44,6%), pur rimanendo una forte differenziazione dagli uomini in questa qualifica.

**Tab. 1.10 - Qualifica principale degli intervistati per genere (imprese)**

	Maschi		Femmine		Totale	
	va	comp. %	va	comp. %	va	comp. %
Titolare	352	74,9	58	40,3	410	66,8
Amministratore unico o delegato	41	8,7	21	14,6	62	10,1
Responsabile personale/relazioni esterne	43	9,1	31	21,5	74	12,1
Altro	34	7,2	34	23,6	68	11,1
<b>Totale</b>	<b>470</b>	<b>100,0</b>	<b>144</b>	<b>100,0</b>	<b>614</b>	<b>100,0</b>

**Tab. 1.11 - Qualifica principale degli intervistati per genere e area geografica (imprese)**

	Centro-nord				Mezzogiorno			
	Maschi		Femmine		Maschi		Femmine	
	va	comp. %	va	comp. %	va	comp. %	va	comp. %
Titolare	117	78,1	12	28,6	235	73,4	46	44,6
Amministratore unico o delegato	20	13,3	10	23,8	21	6,6	11	11,1
Responsabile personale/relazioni esterne	5	3,3	10	23,8	38	11,9	21	20,8
Altro	8	5,3	10	23,8	26	8,1	24	23,5
<b>Totale</b>	<b>150</b>	<b>100,0</b>	<b>42</b>	<b>100,0</b>	<b>320</b>	<b>100,0</b>	<b>102</b>	<b>100,0</b>

**Tab. 1.12 - Intervistati per classe di età (famiglie)**

	<i>Valori assoluti</i>	<i>Composizione percentuale</i>	<i>Percentuale cumulata</i>
Fino a 39 anni	79	10,3	10,3
40 - 49	105	13,7	24,0
50 - 59	147	19,1	43,2
60 - 69	110	14,3	57,4
70 - 79	144	18,8	76,1
80 e più	184	23,9	100,0
Totale	769	100,0	
Mancanti	3		
<b>Totale</b>	<b>772</b>		

**Tab. 1.13 - Intervistati per classe d'età (imprese)**

	<i>Valori assoluti</i>	<i>Composizione percentuale</i>	<i>Percentuale cumulata</i>
Fino a 30 anni	61	10,1	10,1
31-40 anni	174	28,7	38,8
41-50 anni	173	28,7	67,5
51-60 anni	117	19,3	86,8
Più di 60 anni	80	13,2	100,0
Totale	605	100,0	
Mancanti	23		
<b>Totale</b>	<b>628</b>		

L'età degli intervistati è distribuita nei due campioni, famiglie e imprese, in maniera fortemente diseguale, risultato chiaramente deducibile dalle differenti specificità dei due campioni. L'età degli intervistati nelle imprese (tab.13), infatti, non può non attestarsi che intorno all'età attiva, superata la soglia dei trent'anni (86,7%). C'è da rilevare comunque la presenza di un 13,2% di intervistati che superano i sessant'anni di età, spiegabile dalla presenza di una maggioranza di titolari nel campione.

L'età degli intervistati nel campione delle famiglie (Tab. 1.12) è quasi equamente suddivisa nelle varie fasce, con una particolare presenza di ultraotantenni (23,9%) che può essere attribuita alla quota di persone intervistate assistite da un dipendente straniero.

### 1.3 Gli strumenti di indagine

Gli strumenti attraverso i quali si sono raccolte le informazioni di questo terzo livello della ricerca sono due: l'intervista semistrutturata per quanto riguarda le interviste ai testimoni privilegiati e il questionario per quanto concerne i datori di lavoro.

Riguardo quest'ultimo strumento, sono stati costruiti due questionari, uno dedicato alle imprese e uno alle famiglie, sulla base delle tematiche e delle ipotesi di partenza. Propongono domande di diversa natura e strutturazione: sono presenti infatti sia domande chiuse (a ventaglio di risposte prefissate) sia domande aperte, che lasciano libero l'interlocutore di esprimersi, nell'idea di raccogliere la variabilità delle risposte nella sua completezza, senza i limiti presenti in una lista di risposte già codificate.

Le interviste semistrutturate, lista di domande aperte sui temi rilevanti per l'indagine, sono state condotte da ricercatori esperti del campo, persone che si occupano delle tematiche oggetto di ricerca; operatori preparati a questo tipo di intervista, che prevede non solo la proposta di alcune domande prefissate su temi specifici ma anche una conduzione in grado di cogliere le specificità di conoscenza di ciascun testimone.

I questionari sono stati somministrati da intervistatori addestrati al compito attraverso briefing e incontri di formazione nelle varie sedi della ricerca, cioè in ciascuna delle province interessate. Il sottoparagrafo 3.1 riporta le caratteristiche della traccia di intervista preparata per i testimoni privilegiati e il sottoparagrafo 3.2 quelle dei questionari proposti ai datori di lavoro.

### *1.3.1 Le interviste ai testimoni privilegiati*

La fase dell'indagine relativa ai testimoni privilegiati risponde, come già evidenziato, all'obiettivo di raccogliere una serie di valutazioni e indicazioni circa l'andamento del processo di regolarizzazione nelle varie aree locali, a partire dalle testimonianze di esperti del settore. L'unità territoriale è stata stabilita nella Provincia, insieme ritenuto capace di raccogliere processi e meccanismi relativamente omogenei rispetto alle problematiche indagate. Come è già stato evidenziato, peraltro, si è tenuto conto anche delle unità territoriali più piccole, come il Comune.

La traccia di intervista che è stata preparata riguarda otto differenti aree tematiche, qui sotto riassunte:

- 1) *modalità di realizzazione della regolarizzazione*. (Con riferimento particolare a nodi, problemi, difficoltà relative all'espletamento delle procedure previste; ruolo delle istituzioni e degli altri soggetti collettivi coinvolti; ruolo svolto a livello locale dal sistema degli interessi organizzati; rispetto e/o utilizzo strumentale delle procedure previste dall'iter della regolarizzazione; abusi ed eventuali fenomeni di irregolarità registrati e praticati; rinnovo dei permessi di lavoro scaduti dopo un anno);

- 2) *settori produttivi coinvolti e principali attività lavorative interessate dalla regolarizzazione.* (risposta fornita dalle regolarizzazioni ai fabbisogni della domanda di lavoro locale: continuità e discontinuità; inserimento in aree “tradizionali”, “abituali” a livello locale; “nuove” aree emergenti di inserimento della forza lavoro immigrata);
- 3) *presenza e condizione lavorativa degli immigrati prima e dopo la regolarizzazione* (trend evolutivi e cambiamenti più significativi della presenza migratoria; peculiarità provinciali di inserimento nel mercato del lavoro; disoccupazione immigrata; presenza irregolare a livello locale; lavoro irregolare; valutazione complessiva della situazione a livello locale);
- 4) *percorsi di mobilità geografica e professionale* (fenomeni di mobilità territoriale; perdita del primo lavoro con cui si è ottenuta la regolarizzazione; approdi successivi alla perdita del primo lavoro);
- 5) *ruolo degli immigrati nell’ambito dei sistemi locali del lavoro, anche in relazione alla manodopera italiana* (risposta alla domanda locale di lavoro da parte delle imprese; risposta alla domanda locale di lavoro da parte delle famiglie; concorrenzialità con lavoratori e disoccupati locali; fenomeni di lavoro irregolare degli immigrati);
- 6) *fabbisogni di manodopera immigrata inevasi* (previsioni circa il fabbisogno di forza lavoro straniera da parte del sistema produttivo e sociale locale; ragioni del fabbisogno inevaso; strumenti per rilevare la domanda);
- 7) *disoccupazione tra gli immigrati e tra le forze lavoro autoctone;*
- 8) *interventi a livello locale sul versante dell’integrazione e dei diritti sociali* (servizi e supporti per la ricerca del lavoro e per l’inserimento lavorativo; casa; assistenza sanitaria; cura e assistenza dei figli minori; apprendimento della lingua italiana; altre attività formative; iniziative per imprenditori immigrati)

Le aree tematiche toccate dalle interviste semistrutturate sono state sottoposte agli intervistati sotto forma di domande dirette, alle quali poi ciascun intervistatore, in dipendenza dall’andamento dell’intervista, ha aggiunto interrogazioni utili all’approfondimento dei vari argomenti man mano trattati. Risulta evidente che ciascuna intervista, essendo rivolta a soggetti con esperienza e conoscenze sul tema diversificate tra loro (istituzione pubblica, sindacato, terzo settore, associazione imprenditoriale e di categoria, ecc.), ha comportato una differente conduzione, focalizzata e approfondita sulle specificità del singolo testimone.

### 1.3.2 I questionari

Sono stati costruiti due questionari, a partire dalla suddivisione dei datori di lavoro in famiglie (a) e imprese (b), sulla scorta delle diversità che tali due condizioni comportano.

a) Il questionario per le famiglie è stato somministrato a coloro che avevano alle proprie dipendenze, al momento della rilevazione, almeno un lavoratore straniero, anche se non necessariamente quello che era stato regolarizzato. Questa scelta trova ragione nella opportunità che l'esperienza delle famiglie con i lavoratori stranieri avesse ancora attualità e non fosse solo frutto di ricordi e impressioni lontani nel tempo. Il questionario è stato suddiviso in quattro sezioni:

- *dati relativi all'intervistato e alla sua famiglia.* Le informazioni raccolte riguardano la composizione familiare e la loro condizione occupazionale;
- *ricorso a manodopera straniera.* In questa sezione sono stati raccolti i dati relativi agli stranieri che lavorano e/o hanno lavorato in ogni singola famiglia, indagando sulla conoscenza che il datore di lavoro ha sui suoi dipendenti (numero dei figli, loro sistemazione, paese di provenienza, percorso migratorio, conoscenza della lingua ecc.); le modalità di contatto con questi lavoratori, le mansioni alle quali sono addetti, gli aiuti che gli sono stati forniti dalla famiglia; la partecipazione degli stranieri alla vita familiare; eventuali conflitti; i vantaggi e gli svantaggi percepiti nella scelta di un dipendente straniero;
- *utilizzo delle regolarizzazioni.* La terza sezione è dedicata ai motivi della scelta di un dipendente straniero, alle modalità attraverso le quali si è svolta la regolarizzazione, alla storia di questa regolarizzazione, alle possibili migliorie della condizione del lavoro straniero in Italia;
- *ruolo del lavoro immigrato nel sistema produttivo locale.* Infine, si è indagato sulle opinioni di questi datori di lavoro in merito all'occupazione dei lavoratori stranieri in Italia: atteggiamento nei confronti delle politiche migratorie, le conseguenze possibili di una modificazione dello stato attuale ecc.

b) Anche il questionario per le imprese è stato suddiviso in quattro sezioni:

- *dati relativi all'intervistato.* Sono stati rilevati a qualifica, il genere, l'età e il titolo di studio dell'intervistato;
- *dati relativi all'impresa e ai dipendenti.* In questa sezione sono state raccolte informazioni in merito alla organizzazione aziendale, alle sue caratteristiche, alle opinioni dell'intervistato in merito alla situazione della sua attività;

- *ricorso a manodopera straniera e utilizzo delle regolarizzazioni*. La terza sezione riguarda le notizie relative ai dipendenti stranieri utilizzati dall'impresa: i motivi della scelta, la loro condizione lavorativa, il loro rapporto con i colleghi italiani, il percorso di regolarizzazione, le condizioni di queste regolarizzazioni, la permanenza del rapporto di lavoro con gli stranieri regolarizzati;
- *ruolo del lavoro immigrato nel sistema produttivo locale*. L'ultima sezione concerne le funzioni svolte dal lavoro immigrato, con particolare attenzione alla situazione del mercato locale. Sono così rilevate le opinioni dei datori di lavoro in merito alle conseguenze dell'inserimento lavorativo degli stranieri.

#### **1.4 I problemi della rilevazione**

La rilevazione in oggetto ha subito numerose e complesse difficoltà. Si vuole qui spiegarne i principali motivi. Bisogna innanzitutto precisare che le interviste ai datori di lavoro sono state effettuate faccia a faccia, con la compresenza fisica dell'intervistato e dell'intervistatore. Questo ha comportato ovviamente un tasso di difficoltà maggiore nella esecuzione della rilevazione ma è stata una scelta perseguita con decisione, nella convinzione che questionari così complessi come quelli preparati per questa occasione non potessero essere somministrati se non attraverso una guida attenta dell'intervistatore, pronto, all'occasione, a dare chiarimenti e spiegazioni e che ha personalmente registrato le risposte. A questo proposito, è utile chiarire che l'organizzazione della rilevazione ha previsto un coordinamento degli intervistatori curato sia a livello locale sia a livello centrale. Questa strategia ha permesso di tenere sotto controllo e garantire la standardizzazione necessaria alla comparazione dei dati nel loro complesso. In particolare, la formazione degli intervistatori è stata condotta a livello centrale – anche se proposta localmente - e le decisioni relative allo svolgimento concreto delle interviste sono state coordinate in maniera unitaria.

Di fatto, questi limiti imposti dalle buone norme metodologiche che regolano una survey, unito a altri limiti imposti dalle esigenze di ricerca (es.: la necessaria presenza di un immigrato in famiglia anche se non quello che si era regolarizzato) hanno fortemente influenzato i tempi di rilevazione, uniti anche alla parziale inutilizzabilità delle liste. Iniziata la rilevazione, infatti, i problemi si sono moltiplicati: le liste si sono rivelate imprecise nei dati riportati e pienamente risententi la già conosciuta forte mobilità degli immigrati. Questo ha comportato la necessità di successive estrazioni dalla lista completa.

La rilevazione si è svolta nei mesi di maggio, giugno, luglio e agosto 2005 (Tab. 1.14), con un “centro” nei mesi di giugno e luglio, nei quali sono state effettuate la maggior parte delle interviste. Considerate le difficoltà di reperimento e i rifiuti accumulati, si può considerare che i tempi di rilevazione siano stati ampiamente efficaci e sufficientemente contratti, in modo da consentire la raccolta dei dati in un contenitore omogeneo dal punto di vista delle condizioni ambientali di intervista.

**Tab. 1.14 - Mese di somministrazione dei questionari**

	<i>Valori assoluti</i>	<i>Composizione percentuale</i>
Maggio 2005	137	9,8
Giugno 2005	855	61,1
Luglio 2005	389	27,8
Agosto 2005	19	1,4
<b>Totale</b>	<b>1.400</b>	<b>100,0</b>

**Tab. 1.15 – Casistica delle sostituzioni degli intervistati**

	<i>Imprese</i>		<i>Famiglie</i>		<i>Totale</i>	
	<i>va</i>	<i>comp. %</i>	<i>va</i>	<i>comp. %</i>	<i>va</i>	<i>comp. %</i>
Primo nominativo	334	53,9	446	59,4	780	55,7
Sostituito per irreperibilità	214	34,5	159	21,2	373	26,6
Sostituito per rifiuto	72	11,6	146	19,5	218	15,7
Mancanti	9	1,5	21	2,7	29	2,0
<b>Totale</b>	<b>628</b>	<b>100,0</b>	<b>772</b>	<b>100,0</b>	<b>1.400</b>	<b>100,0</b>

La tabella 1.15 visualizza la situazione relativa alle sostituzioni, sia per le famiglie sia per le imprese. Si nota che la percentuale di sostituzioni sul totale delle interviste è pari al 44,3%, ipotizzando la peggiore delle situazioni, quella in cui l'intero 2% mancante sia da attribuirsi a sostituzioni.

La percentuale è elevata ma, considerate le difficoltà della rilevazione, decisamente soddisfacente. Si evidenzia peraltro la prevalenza, sul totale dei rifiuti, della motivazione relativa all'irreperibilità (circa il 60%), a conferma della difficoltà di utilizzo delle liste di campionamento. Si può notare inoltre che le sostituzioni per irreperibilità sono più numerose per le imprese, indicatore di una volatilità delle attività imprenditoriali e che i rifiuti sono più numerosi per le famiglie, sicuramente più diffidenti nel concedere un'intervista nella propria abitazione.

Evidenziando le differenze delle percentuali delle sostituzioni distinte per area geografica, si nota che i rifiuti sono più presenti al Centro-nord (29,8% contro il 16% del Mezzogiorno) mentre l'irreperibilità è superiore nel Mezzogiorno (29,3% contro il 18,5% del Centro-nord). Questo dato conferma quanto già

affermato sopra: la maggiore diffidenza del Centro-nord che si affianca alla maggiore volatilità del lavoro, anche straniero, nel Mezzogiorno.

**Tab. 1.16 – Casistica delle sostituzioni degli intervistati per area geografica**

	<i>Centro-nord</i>		<i>Mezzogiorno</i>		<i>Totale</i>	
	<i>va</i>	<i>comp. %</i>	<i>va</i>	<i>comp. %</i>	<i>va</i>	<i>comp. %</i>
Primo nominativo	77	41,0	369	65,5	446	59,4
Sostituito per irreperibilità	55	29,3	104	18,5	159	21,2
Sostituito per rifiuto	56	29,8	90	16,0	146	19,4
<i>Totale</i>	<i>188</i>	<i>100,0</i>	<i>563</i>	<i>100,0</i>	<i>751</i>	<i>100,0</i>

## 1.5 L'analisi dei dati

L'analisi dei dati raccolti è stata effettuata a più livelli. Le interviste semistrutturate sono state registrate e trascritte integralmente. Hanno dato così vita a testi che sono stati analizzati come tali in relazione alle aree tematiche prese in esame (e riportate nella traccia di intervista citata sopra). Questi testi accompagnano l'analisi dei dati quantitativi e forniscono materiale interpretativo utile a una migliore comprensione delle variabili e delle loro relazioni.

I questionari, quello relativo alle imprese e quello relativo alle famiglie, hanno dato vita a due distinte matrici, essendo composti in maniera parzialmente differente (cfr. par.3.1). Questa procedura ha consentito comunque l'analisi aggregata dei due campioni, relativamente alle variabili in comune ai due questionari (riportati in allegato).

I dati raccolti attraverso i questionari, come già evidenziato, sono di due tipi, in relazione alla raccolta di risposte a domande aperte o chiuse. Le prime sono state analizzate nella loro complessità e poi ridotte a un numero di categorie adatto alla trascrizione in matrice (la cosiddetta "chiusura della domande aperte", è il tema del par. 5.1). Le seconde hanno subito il tradizionale trattamento mono, bi e multivariato, secondo le necessità e le opportunità venute alla luce nel corso dell'analisi.

### 1.5.1 La chiusura delle domande aperte

Alcune delle domande aperte presenti nei due questionari hanno fornito set di risposte molto articolate che, nella loro complessità, non potevano essere analizzate nella forma in cui si presentavano. È stato allora necessario procedere ad un'operazione di "chiusura", cioè di riduzione delle categorie raccolte in un numero limitato che le comprendesse tutte dal punto di vista semantico. Le

categorie così prescelte sono state poi codificate e a ciascun caso è stato attribuito in matrice il codice corrispondente alla categoria di attinenza. È stato così possibile procedere all'analisi standardizzata delle informazioni.

Le variabili prese in considerazione sono:

- per le famiglie: v25, aiuto ai dipendenti da parte del datore di lavoro; v31, vantaggi e svantaggi dei lavoratori stranieri;
- per le imprese: v16, vantaggi e svantaggi dei lavoratori stranieri; v23, aiuto ai dipendenti da parte del datore di lavoro; v36, mansione principale del lavoratore straniero regolarizzato.

La tabella 1.17 riporta la classificazione costruita per la chiusura della domanda relativa ai vantaggi che presentano i lavoratori stranieri nell'opinione dei datori di lavoro (sia imprenditori sia famiglie). Come si può notare, gli intervistati mettono in evidenza qualità diverse, attinenti le capacità e le competenze lavorative, la disponibilità alle esigenze dell'impresa, la facilità di reperimento di questi lavoratori, le loro qualità umane (vengono loro riconosciuti rispetto, educazione, umiltà, obbedienza, bontà), il costo meno elevato e anche la possibilità di arricchimento che deriva dal contatto con culture diverse.

**Tab. 1.17 – Vantaggi dei lavoratori stranieri (v16 imprenditori e v31 famiglie)**

1	Disponibilità, flessibilità, adattabilità
2	Motivazione al lavoro, impegno, dedizione al lavoro
3	Onestà, serietà, affidabilità
4	Poche pretese, costi più bassi
5	Qualità umane
6	Professionalità, competenza
7	Arricchimento culturale
8	Non ci sono italiani disponibili a certi lavori
9	Facilità di reperimento
10	Nessuno
11	Gli stessi degli italiani
12	Non sa, non risponde

Gli svantaggi citati (Tab. 1.18) riguardano aspetti diversi, quali l'instabilità dei lavoratori, che, dicono gli intervistati, tornano al loro paese, pretendono lunghe ferie, lasciano il lavoro per altri tipi di occupazione ecc.; la necessità di formazione, in quanto spesso non conoscono il lavoro che vengono chiamati a svolgere; le difficoltà burocratiche che comporta la loro condizione e che costringono i datori di lavoro a lunghe trafale (difficoltà di ottenere i permessi, la regolarizzazione, il rischio); i problemi di integrazione e di possibile lontananza della famiglia; le diversità culturali (lingua, religione, abitudini, cucini-

na); i lati negativi del loro carattere (vengono definiti pigri, tristi, permalosi, furbi, testardi, bugiardi).

**Tab. 1.18 – Svantaggi dei lavoratori stranieri (v16 imprenditori e v31 famiglie)**

1	Provvisorietà, instabilità
2	Cultura diversa
3	Necessità formazione
4	Problemi burocratici
5	Caratteristiche del carattere
6	Problemi di inserimento, di integrazione
7	Problemi legati alla famiglia
8	Poca affidabilità, poca competenza
9	Come gli italiani
10	Tolgono lavoro agli italiani
11	Costo elevato
12	Problemi nel rapporto con i clienti
99	Nessuno

Per quanto riguarda la domanda 36 del questionario per le imprese, relativa alle mansioni dei lavoratori regolarizzati nel 2002, l'ordinamento necessario alla chiusura è stata di non facile determinazione. Le categorie utilizzate dagli intervistati, infatti, potevano rispondere a diversi criteri di classificazione. Si è scelto infine di utilizzare quella presentata nella tabella 1.19, che risponde principalmente all'esigenza di mettere in evidenza il settore nel quale i lavoratori sono stati inseriti.

**Tab. 1.19 – Mansioni principali dei lavoratori regolarizzati (v.36 imprese)**

1	Operaio generico
2	Operaio edile o affini
3	Operaio agricolo o assimilati
4	Addetti alle pulizie
5	Addetti ai servizi magazzinaggio e custodia
6	Addetti commercio e pubblici esercizi
7	Addetti alla ristorazione
8	Addetti ai trasporti
9	Impiegati
10	Tuttofare
11	Altro

Come si vede i settori di riferimento sono molti e ciascuno presenta un notevole numero di figure di riferimento. Solo per fare qualche esempio: nel settore del commercio e della ristorazione (barista, pizzaiolo, cameriere, lavapiatti, aiuto in cucina, aiuto cuoco, aiuto vendita, banchista, gelataio); nel tes-

sile (sarta, cucitrice); nel settore edile (carpentiere, piastrellista, manovale, muratore, falegname, tinteggiatore); nei trasporti genericamente intesi (autista, camionista, benzinaio, pompista, pulizia auto, garagista, demolitore auto); nell'agricoltura (pastore, pulizia delle stalle, bracciante agricolo, garzone); nello spettacolo (ballerina, animatrice, figurante). E poi ancora: saldatore, verniciatore, facchino, montatore di mobili, operaio generico e specializzato, magazziniere, fattorino, facchino, tuttofare, traslocatore, contabile, giardiniera, addetto alle pulizie, custode, litografo, guardiano, inserviente, imballatore.

La tabella 1.20, infine, riporta le categorie di chiusura utilizzate per la domanda relativa agli aiuti che famiglie e imprese hanno fornito ai lavoratori regolarizzati. Risaltano gli aiuti economici (anticipi sullo stipendio, prestiti), burocratici (espletamento delle pratiche), sanitari (visite mediche), più genericamente riferiti ai problemi dell'inserimento e dell'integrazione (la lingua, la casa, i familiari).

**Tab. 1.20 – Aiuti forniti dai datori di lavoro ai lavoratori stranieri regolarizzati (v25 famiglie e v23 imprese)**

1	Pratiche burocratiche
2	Passaggi in auto
3	Visite mediche
4	Offerta di vitto/alloggio/vestiti/regali
5	Ricerca della casa
6	Prestito denaro
7	Anticipo stipendio
8	Assistenza e consigli per esigenze vita quotidiana
9	Sostegno completo
10	Aiuti per la lingua/cultura
11	Assistenza per i familiari del lavoratore
0	No/non indica

## 2. *Il ruolo del lavoro immigrato nei sistemi produttivi locali*

di *Laura Zanfrini*

### 2.1 **Gli andamenti della domanda di lavoro**

Un dato non controverso del modello italiano di integrazione è costituito dalle modalità diversificate attraverso le quali l'incorporazione dei lavoratori stranieri nel sistema produttivo si manifesta nelle differenti realtà locali. Una diversificazione non riducibile al dualismo Nord - Mezzogiorno, ancorché – e le risultanze della nostra indagine sembrano provarlo in modo inequivocabile – quest'ultimo resti, come vedremo, un *clivage* fondamentale nel descrivere questo processo.

Esula dai nostri obiettivi ricostruire in maniera puntuale il fenomeno della partecipazione degli stranieri ai mercati territoriali del lavoro; il nostro intento è piuttosto quello di analizzare gli orientamenti degli attori locali nei riguardi dell'immigrazione e, soprattutto, le loro valutazioni in ordine alla futura evoluzione del fenomeno e al suo governo. Prima di entrare nel merito della nostra analisi è però opportuna una precisazione. Nel proseguo della trattazione affronteremo temi oggetto di una copiosa letteratura che si è andata accumulando nel corso degli ultimi decenni, quale effetto dell'accelerazione del fenomeno delle migrazioni a livello internazionale e della stessa trasformazione dell'Italia in paese di destinazione delle *labour migrations*. Tuttavia, nell'economia di questo quarto volume sarà possibile concentrarci pressoché esclusivamente sulle indicazioni emerse dalla rilevazione sul campo, rinviando il lettore a nostri precedenti contributi per l'approfondimento delle questioni di volta in volta evocate<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Una ricognizione della letteratura internazionale sulle migrazioni contemporanee si trova nei due volumi *Sociologia delle migrazioni* e *Sociologia della convivenza interetnica*, entrambi pubblicati presso Laterza, 2004. Un repertorio delle ricerche realizzate in Italia negli anni '80 e '90 si trova nel volume *Leggere le migrazioni*, Franco Angeli, 1998, mentre il volume *Percorsi migratori tra reti etniche, istituzioni e mercato del lavoro*, curato insieme a M. La Rosa, Franco

Cominceremo col registrare le valutazioni dei datori di lavoro che hanno regolarizzato i propri dipendenti stranieri riguardo al futuro ricorso alla manodopera immigrata nella propria provincia. Distingueremo naturalmente le risposte fornite dalle famiglie e dalle imprese e, nel loro contesto, dagli intervistati delle diverse province (occorre però tenere presente che, specie per quel che riguarda le realtà locali di più piccole dimensioni, i dati vanno letti con tutte le cautele dettate dalla bassa entità dei valori assoluti). Considerando i dati relativi ai datori di lavoro familiari, spicca immediatamente la straordinaria similarità tra i valori registrati nelle province del Centro-nord e in quelle del Mezzogiorno. In entrambi i casi, la maggioranza relativa del campione (con le punte di Bologna, Cosenza e Reggio Calabria, dove addirittura si supera il 70%) ritiene che il ricorso a manodopera immigrata da parte delle famiglie sia destinato a crescere gradualmente nel tempo. Come vedremo successivamente, la ragione di questa dinamica va rintracciata nella progressiva espansione del numero di famiglie bisognose di un supporto, in conseguenza soprattutto dell'aumento del numero di anziani. Di qui un dinamismo della domanda sostanzialmente indipendente dagli andamenti congiunturali dell'economia locale e dal grado di gravità col quale il problema della disoccupazione si manifesta a livello locale.

**Tab. 2.1a – Risposta delle famiglie residenti nelle province del Centro-nord alla domanda “A suo avviso, nei prossimi mesi, il ricorso a manodopera immigrata da parte delle famiglie di questa provincia?” (composizione percentuale)**

	Roma	Milano	Torino	Bologna	Verona	Totale Centro-nord	Totale generale
Subirà un rallentamento	11,7	12,3	15,4	-	11,4	11,8	7,4
Resterà stabile	18,4	19,3	15,4	-	22,9	17,6	17,8
Continuerà a crescere gradualmente	48,5	49,1	53,8	77,8	32,9	50,1	50,7
Conoscerà una vera e propria espansione	11,7	3,5	11,5	22,2	-	9,4	9,5
Non sa	9,7	15,8	3,8	-	32,9	11,0	14,6
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Angeli, 2003 contiene i risultati di una ricerca interuniversitaria che ha interessato sette diverse realtà regionali. Infine, un'analisi delle tendenze e dei problemi della partecipazione dei lavoratori stranieri al mercato del lavoro italiano si può trovare nel capitolo *Il lavoro* pubblicato ogni anno nel *Rapporto ISMU sulle migrazioni*, Franco Angeli, vari anni (cfr. in particolare il *X Rapporto*).

**Tab. 2.1b - Risposta delle famiglie residenti nelle province del Sud e Isole alla domanda “A suo avviso, nei prossimi mesi, il ricorso a manodopera immigrata da parte delle famiglie di questa provincia?” (composizione percentuale)**

	Napoli	Caserta	Bari	Foggia	Potenza	Reggio C.	Cosenza	Palermo	Catania	Cagliari	Totale Sud e Isole	Totale
Subirà un rallentamento	8,7	4,3	-	4,5	-	2,2	6,3	2,0	-	15,4	5,8	7,4
Resterà stabile	21,3	20,3	5,8	31,3	-	2,2	15,6	28,9	6,4	7,7	17,9	17,8
Continuerà a crescere gradualmente	47,9	46,0	52,1	44,9	15,6	69,6	71,9	52,4	52,0	53,8	50,9	50,7
Conoscerà una vera e propria espansione	9,9	8,5	6,3	4,5	22,2	4,3	-	10,5	22,4	23,1	9,6	9,5
Non sa	12,2	21,0	35,8	14,6	62,3	21,7	6,3	6,1	19,2	-	15,9	14,6
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Curiosamente, le risposte fornite dagli imprenditori sono molto simili a quelle delle famiglie. Anche in questo caso, come si può osservare, la maggioranza prevede una crescita graduale delle assunzioni di stranieri, e l’11,7% ipotizza una vera e propria espansione. L’orientamento più prudente viene dagli imprenditori palermitani, il 60% dei quali ritiene che il ricorso resterà stabile, e da quelli di Verona (forse come effetto del tanto parlare che si è fatto di rallentamento dell’economia del Nord Est); i più convinti di una futura espansione sono invece quelli di Catania (è bene però, ancora una volta, ribadire la cautela dettata dalla numerosità del sotto-campione).

**Tab. 2.2a – Risposta delle imprese con sede nelle province del Centro-nord alla domanda “A suo avviso, nei prossimi mesi, il ricorso a manodopera immigrata da parte delle imprese di questa provincia?” (composizione percentuale)**

	Roma	Milano	Torino	Bologna	Verona	Totale Centro-nord	Totale generale
Subirà un rallentamento	4,8	8,8	27,6	11,1	7,1	10,3	7,8
Resterà stabile	19,0	13,8	13,8	33,3	50,0	19,0	18,0
Continuerà a crescere gradualmente	52,4	51,3	34,5	44,4	28,6	47,2	44,7
Conoscerà una vera e propria espansione	9,5	11,3	13,8	-	-	9,7	11,7
Non sa	14,3	15,0	10,3	11,1	14,3	13,8	17,8
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Resta il fatto che, ancora una volta, le valutazioni riferite alle province meridionali più colpite dal problema della disoccupazione (come nel caso eclatante di Reggio Calabria) stimano una capacità di assorbimento di questa manodopera aggiuntiva, da parte del tessuto produttivo locale, del tutto simile a quella delle più dinamiche province del Centro-nord. Anzi, nel loro complesso, le regioni del Mezzogiorno esprimono pronostici ancor più sostenuti rispetto ai valori medi.

**Tab. 2.2b – Risposta delle imprese con sede nelle province del Sud alla domanda “A suo avviso, nei prossimi mesi, il ricorso a manodopera immigrata da parte delle imprese di questa provincia?” (composizione percentuale)**

	Napoli	Caserta	Bari	Foggia	Potenza	Reggio C.	Cosenza	Palermo	Catania	Cagliari	Sud e Isole	Totale
Subirà un rallentamento	8,8	11,4	-	7,5	-	5,4	4,0	-	-	16,7	6,7	7,8
Resterà stabile	21,9	19,0	5,3	22,5	8,3	8,1	16,0	60,0	15,8	8,3	17,6	18,0
Continuerà a crescere	44,5	35,4	40,4	35,0	75,0	73,0	52,0	-	36,8	41,7	43,5	44,7
gradualmente												
Conoscerà una vera e propria espansione	12,4	6,3	17,5	2,5	8,3	5,4	8,0	20,0	47,4	33,3	12,5	11,7
Non sa	12,4	27,8	36,8	32,5	8,3	8,1	20,0	20,0	-	-	19,6	17,8
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

## 2.2 La nuova divisione internazionale del lavoro riproduttivo

Fino a qui per quanto riguarda le valutazioni in ordine alla futura evoluzione del fenomeno. Ma quali sono le ragioni che, secondo gli intervistati, hanno condotto alla crescita del numero di stranieri impiegati dalle famiglie e dalle imprese? Cominciamo col considerare la realtà delle famiglie. Nella formulazione delle domande, ci è parso opportuno distinguere il fenomeno dell'impiego degli immigrati per funzioni di servizio domestico da quello dell'assistenza domiciliare. Il primo fenomeno rimanda a un processo iniziato molti anni orsono, e che anzi ha costituito l'annuncio della transizione migratoria del nostro paese, da area d'origine ad area di destinazione dei flussi migratori. Come si può osservare, la maggioranza dei datori di lavoro familiari individua nell'impossibilità, per le donne che hanno un lavoro per il mercato, di farsi carico da sole della gestione della casa, la principale ragione della crescita dell'occupazione straniera. Una considerazione che sembrerebbe valere a prescindere dalla presenza, in famiglia, di figli in tenera età. È anche interes-

sante osservare che, proprio per le famiglie che hanno regolarizzato una collaboratrice domestica, assume una certa consistenza la percentuale di risposte in corrispondenza della modalità “le donne italiane non vogliono più occuparsi della propria casa”, quasi appunto a sottolineare una sorta di presa di distanza dal modello tradizionale di divisione dei ruoli in base al genere.

**Tab. 2.3 – Risposta delle famiglie per opzione di scelta alla domanda “A suo avviso, perché in Italia è così cresciuta l’occupazione degli stranieri nell’aiuto domestico?” (valori percentuali)**

	<i>Intero campione delle famiglie</i>		<i>Famiglie con immigrato impiegato per servizi domestici</i>	<i>Altre famiglie</i>
	<i>1ª scelta</i>	<i>2ª scelta</i>	<i>1ª scelta + 2ª scelta</i>	
Le donne italiane non vogliono più occuparsi della propria casa	10,4	6,5	18,6	14,6
Le famiglie vogliono godersi la vita	3,8	5,6	9,0	9,9
Le famiglie con figli piccoli non ce la fanno da sole	15,0	15,6	33,5	26,5
Gli uomini italiani collaborano poco alla gestione della casa	5,2	7,6	13,4	11,7
C'è un'abbondanza di offerta di lavoro immigrato	7,9	14,8	20,4	26,2
Le donne lavorano e non hanno abbastanza tempo per le faccende domestiche	46,6	21,8	71,0	64,7
Le famiglie che avevano la colf italiana oggi usano una colf straniera	3,9	10,9	16,0	12,8
Si tratta di una manodopera a buon mercato	6,3	13,5	15,9	25,4

**Tab. 2.4 – Risposta delle famiglie per area di residenza alla domanda “A suo avviso, perché in Italia è così cresciuta l’occupazione degli stranieri nell’aiuto domestico?” (valori percentuali; prima e seconda scelta sommate)**

	<i>Centro-nord</i>	<i>Sud e Isole</i>	<i>Totale</i>
Le donne italiane non vogliono più occuparsi della propria casa	9,4	19,5	16,9
Le famiglie vogliono godersi la vita	6,4	10,4	9,3
Le famiglie con figli piccoli non ce la fanno da sole	32,2	30,0	30,6
Gli uomini italiani collaborano poco alla gestione della casa	15,2	11,9	12,8
C'è un'abbondanza di offerta di lavoro immigrata	19,3	24,0	22,8
Le donne lavorano e non hanno abbastanza tempo per le faccende domestiche	68,6	68,4	68,4
Le famiglie che avevano la colf italiana oggi usano una colf straniera	23,6	11,6	14,8
Si tratta di una manodopera a buon mercato	12,9	22,3	19,8

E ancora, come si può osservare dai dati riportati nella tabella 2.5, questa considerazione ha un peso maggiore nelle regioni del Mezzogiorno, laddove in quelle del Centro-nord assume una certa rilevanza il processo di sostituzione che ha visto la manodopera immigrata avvicinarsi a quella autoctona.

Passando alla domanda successiva, interpellati in ordine alle ragioni che hanno provocato la crescita dell'occupazione degli stranieri nell'assistenza domiciliare, i nostri intervistati mettono al primo posto, inaspettatamente (tenuto conto che si tratta di persone direttamente coinvolte nel fenomeno), la modalità "le famiglie non vogliono più occuparsi dei loro anziani". Tuttavia, se si considerano anche le seconde risposte, si evince come le valutazioni facciano più puntuale riferimento al tema, complesso, dell'economia della famiglia e della sua difficoltosa ricerca di un equilibrio tra funzioni produttive e funzioni riproduttive. Cruciale è innanzitutto il tema della inadeguatezza degli aiuti pubblici a sostegno delle famiglie, così come dell'impossibilità per le donne, che sempre più spesso hanno un lavoro per il mercato, di occuparsi degli anziani. Significativo anche il peso attribuito alla risposta che fa riferimento alla resistenza, da parte delle famiglie, a ricorrere all'istituzionalizzazione dei familiari bisognosi di assistenza; una soluzione che, d'altro canto, è ritenuta troppo costosa da una quota considerevole del campione. Decisamente residuale è invece l'importanza assegnata a quelle motivazioni che fanno riferimento all'effetto "offerta che crea la domanda", ossia alla disponibilità di una manodopera abbondante e a buon mercato.

**Tab. 2.5- Risposta delle famiglie per opzione di scelta alla domanda "A suo avviso, perché in Italia è così cresciuta l'occupazione degli stranieri nell'assistenza domiciliare agli anziani?" (valori percentuali)**

	<i>Intero campione delle famiglie</i>		<i>Famiglie con immigrato impiegato per servizi domestici</i>	<i>Altre famiglie</i>
	<i>1ª scelta</i>	<i>2ª scelta</i>	<i>1ª scelta + 2ª scelta</i>	
Le famiglie non vogliono più occuparsi dei loro anziani	20,2	5,3	19,5	29,2
Le case di riposo sono molto costose	12,8	11,8	24,4	24,6
Lo Stato fa troppo poco per aiutare le famiglie	19,1	16,5	43,8	31,0
Le famiglie non vogliono mettere in casa di riposo i loro anziani	16,6	18,3	34,3	35,1
C'è un'abbondanza di offerta di lavoro immigrata	4,8	9,6	13,3	15,1
Gli anziani sono sempre di più	7,5	10,1	19,8	16,6
Le donne lavorano e non possono più occuparsi degli anziani	14,5	18,1	29,4	34,3
Si tratta di una manodopera a buon mercato	3,9	8,1	13,5	11,0

Come ci si poteva attendere, le famiglie che impiegano immigrati per mansioni assistenziali sono meno portate delle altre a riconoscersi nell'affermazione secondo la quale "le famiglie non vogliono più occuparsi dei loro anziani" (anche se una quota che sfiora il 20% la sottoscrive) e, viceversa, molto più propense ad attribuire alla latitanza dello Stato le cause dell'esplosione di quello che si è ormai soliti definire un "welfare parallelo" (Zanfrini, 2001).

In termini complessivi, questo tipo di argomentazione è maggiormente condivisa dai datori di lavoro intervistati nelle regioni del Mezzogiorno, vuoi perché in linea con l'atavica tendenza ad addossare allo Stato la responsabilità dei propri problemi, vuoi perché qui più che altrove le politiche sociali mostrano falle e inefficienze.

**Tab. 2.6 – Risposta delle famiglie per area di residenza alla domanda "A suo avviso, perché in Italia è così cresciuta l'occupazione degli stranieri nell'assistenza domiciliare agli anziani?" (valori percentuali; prima e seconda scelta sommate\*)**

	<i>Centro-nord</i>	<i>Sud e Isole</i>	<i>Totale</i>
Le donne italiane non vogliono più occuparsi della propria casa	17,3	28,5	25,6
Le famiglie vogliono godersi la vita	34,5	21,1	24,6
Le famiglie con figli piccoli non ce la fanno da sole	27,1	38,6	35,6
Gli uomini italiani collaborano poco alla gestione della casa	43,0	32,0	34,9
C'è un'abbondanza di offerta di lavoro immigrata	14,9	14,2	14,4
Le donne lavorano e non hanno abbastanza tempo per le faccende domestiche	18,8	17,3	17,7
Le famiglie che avevano la colf italiana oggi usano una colf straniera	31,3	33,1	32,6
Si tratta di una manodopera a buon mercato	7,9	13,4	11,9

\*Dalla presentazione dei dati sono state escluse le mancate risposte

Qualche ulteriore considerazione può essere svolta a partire dai dati provinciali; qui ci limitiamo a segnalare i seguenti aspetti:

- in tutte le province del Nord, consensi particolarmente diffusi incontra l'affermazione secondo la quale le case di riposo sono molto costose, che porta a vedere nel ricorso all'assistenza domiciliare un'alternativa anche economicamente vantaggiosa;
- nelle province siciliane, i valori riferiti all'affermazione "si tratta di una manodopera a buon mercato" sono molto più elevati della media, circostanza che andrebbe a corroborare l'ipotesi, formulata in occasione di precedenti ricerche, secondo la quale sarebbe in atto un processo di sostitu-

zione della manodopera italiana più costosa, con un effetto di spiazzamento di quest'ultima.

**Tab. 2.7 – Risposta delle famiglie per provincia di residenza alla domanda “A suo avviso, perché in Italia è così cresciuta l’occupazione degli stranieri nell’assistenza domiciliare agli anziani?” (valori percentuali; prima e seconda scelta sommate\*)**

	Roma	Milano	Torino	Bologna	Verona	Napoli	Caserta	Bari	Foggia	Potenza	Reggio C.	Cosenza	Palermo	Catania	Cagliari
Le famiglie non vogliono più occuparsi dei loro anziani	24,3	14,8	3,8	11,1	-	21,9	46,1	28,0	4,5	15,6	34,8	75,0	27,6	18,4	7,7
Le case di riposo sono molto costose	22,3	40,4	46,2	77,8	67,1	17,4	24,3	33,3	34,8	6,6	17,4	37,5	6,1	32,0	46,2
Lo Stato fa troppo poco per aiutare le famiglie	30,1	22,8	23,1	11,1	54,3	46,3	43,9	58,0	37,9	37,7	37,0	21,9	4,4	23,2	15,4
Le famiglie non vogliono mettere in casa di riposo i loro anziani	40,8	47,4	38,5	44,4	54,3	31,4	29,9	20,3	44,9	77,8	10,9	18,8	49,7	35,2	53,8
C'è un'abbondanza di offerta di lavoro immigrata	19,4	8,8	11,5	22,2	-	9,5	17,1	18,4	26,8	6,6	15,2	15,6	31,0	15,2	-
Gli anziani sono sempre di più	18,4	17,5	26,9	22,2	-	25,0	7,1	6,3	14,6	-	30,4	9,4	4,1	4,0	15,4
Le donne lavorano e non possono più occuparsi degli anziani	31,1	35,1	26,9	11,1	45,7	31,8	25,9	27,1	31,8	46,7	39,1	15,6	43,9	48,7	46,2
Si tratta di una manodopera a buon mercato	4,9	12,3	15,4	-	-	14,8	5,6	5,8	4,5	9,0	6,5	6,3	33,3	23,2	7,7

\*Dalla presentazione dei dati sono state escluse le mancate risposte

Fino a qui per quanto riguarda le ragioni alla base del fabbisogno. Ma per quali motivi questo fabbisogno tende a essere soddisfatto ricorrendo a manodopera immigrata? Come si può rilevare dalla tabella 2.8, la grande maggioranza di intervistati ritiene che sia praticamente impossibile trovare italiani disponibili ad essere cooptati dalle famiglie per essere adibiti alla cura della casa e delle persone. Tuttavia, soprattutto se si considerano le seconde risposte, assumono una certa rilevanza anche le valutazioni relative al maggior grado di adattabilità e abnegazione dei lavoratori stranieri. Una buona dose di

consenso incontra anche l'affermazione secondo la quale alle famiglie non interessa la nazionalità del lavoratore, ma solo la sua capacità professionale, indicativa di come ormai il ricorso al lavoro immigrato sia entrato nell'ordine di idee di tante famiglie italiane, superando le preclusioni registrabili all'inizio del processo (specie da parte delle persone più anziane). Da notare, infine, i valori alquanto modesti registrati da quelle affermazioni che fanno riferimento alla disponibilità degli immigrati a lavorare in nero, alla maggiore facilità di licenziarli e, ancora, alle loro specifiche capacità professionali.

**Tab. 2.8 – Risposta delle famiglie per opzione di scelta alla domanda “Pensando alla situazione generale e non solo alla sua esperienza, quali sono, secondo lei, i motivi per cui le famiglie italiane ricorrono a manodopera straniera (anche in mercati ad elevata disoccupazione)?” (valori percentuali)\***

	1 <sup>a</sup> scelta	2 <sup>a</sup> scelta	3 <sup>a</sup> scelta
Alle famiglie non interessa la nazionalità del lavoratore, ma solo che sia capace di fare il suo lavoro	32,2	12,3	9,0
È quasi impossibile trovare italiani per svolgere certi tipi di mestieri	48,2	24,5	9,1
La disoccupazione in Italia in realtà non esiste	0,8	5,5	5,6
Le famiglie preferiscono i lavoratori immigrati che hanno più bisogno di lavorare e quindi si impegnano di più	4,3	17,8	17,1
I lavoratori immigrati sono più adattabili alle condizioni di lavoro imposte dalle famiglie	4,8	18,1	21,7
I lavoratori immigrati sono disponibili a lavorare in nero	1,3	4,9	4,0
I lavoratori immigrati hanno le capacità che le famiglie cercano	1,5	4,4	9,3
I lavoratori immigrati sono più facilmente licenziabili quando non servono più	0,7	1,4	3,0
I lavoratori immigrati costano meno	6,1	9,4	12,1
Altro	0,3	-	0,6

\*Dalla presentazione dei dati sono state escluse le mancate risposte

Uno sguardo alla disaggregazione per grandi ripartizioni geografiche (Tab. 2.9) mostra alcuni scostamenti interessanti dai valori medi. Al Centro-nord sono maggiormente avvertite le difficoltà di reperimento di personale, che inducono a ricorrere a un bacino di reclutamento alternativo a quello della manodopera autoctona. Viceversa, a ritenere che la disoccupazione in realtà non esiste, se non nella sua accezione “volontaria”, sono in misura maggiore gli intervistati nelle regioni del Mezzogiorno; sempre in tale contesto territoriale, è molto più elevata la quota che ammette una tendenziale preferenza, da parte delle famiglie italiane, per il ricorso al lavoro degli immigrati che, avendo più bisogno, si impegnano anche di più. Ancora una volta si profila dunque l'ipotesi che, specie nel Mezzogiorno, la manodopera immigrata rischi di “spiazzare” quella autoctona in una collocazione che, nell'immaginario comune, conserva connotazioni servili. Del resto, i sistemi di accreditamento

utilizzati dai lavoratori immigrati possono renderli preferibili, data anche la peculiarità di questo tipo di impiego, rispetto a quelle frange dell'offerta locale negativamente stigmatizzate per via della loro presunta contiguità con ambienti sociali marginali e/o devianti (Avola, Cortese e Palidda, 2003).

**Tab. 2.9 – Risposta delle famiglie per area di residenza alla domanda “Pensando alla situazione generale e non solo alla sua esperienza, quali sono, secondo lei, i motivi per cui le famiglie italiane ricorrono a manodopera straniera (anche in mercati ad elevata disoccupazione)?” (valori percentuali; prima, seconda e terza scelta sommate)\***

	<i>Centro-nord</i>	<i>Sud e Isole</i>	<i>Totale</i>
Alle famiglie non interessa la nazionalità del lavoratore, ma solo che sia capace di fare il suo lavoro	52,2	54,0	53,5
È quasi impossibile trovare italiani per svolgere certi tipi di mestieri	88,6	79,4	81,8
La disoccupazione in Italia in realtà non esiste	4,9	14,4	11,9
Le famiglie preferiscono i lavoratori immigrati che hanno più bisogno di lavorare e quindi si impegnano di più	26,0	43,8	39,2
I lavoratori immigrati sono più adattabili alle condizioni di lavoro imposte dalle famiglie	42,5	45,4	44,6
I lavoratori immigrati sono disponibili a lavorare in nero	16,6	8,0	10,3
I lavoratori immigrati hanno le capacità che le famiglie cercano	13,4	15,8	15,2
I lavoratori immigrati sono più facilmente licenziabili quando non servono più	9,1	3,8	5,1
I lavoratori immigrati costano meno	25,2	28,4	27,6
Altro	0,5	1,0	0,9

\*Dalla presentazione dei dati sono state escluse le mancate risposte

A fronte di un fenomeno dalle dimensioni così significative, cresciuto ben al di là di quanto non si sarebbe potuto prevedere, quali potrebbero essere, secondo i nostri intervistati, le conseguenze di un ipotetico scenario in cui la risorsa immigrazione venisse a mancare? In primo luogo, l'istituzionalizzazione forzata di molti anziani, prima e immediata conseguenza segnalata, che mostra come il reclutamento di un immigrato (o più frequentemente di una immigrata) sia spesso visto come un'alternativa al “ricovero”. La seconda conseguenza è individuata nella necessità, per le donne, di fuoriuscire dal mercato del lavoro e tornare ad occuparsi, secondo tradizione, dell'accudimento dei familiari bisognosi. Una quota significativa avverte però che, in questa evenienza, lo Stato sarebbe forzatamente sollecitato a promuovere maggiori iniziative di sostegno alla famiglia.

Quanto alla disaggregazione territoriale (Tab. 2.11) possiamo limitarci ad osservare che è soprattutto nel Mezzogiorno che viene paventato il rischio che, venendo a mancare questo tipo di risorsa, le donne sarebbero costrette a riappropriarsi del proprio ruolo tradizionale, rinunciando al lavoro per il mer-

cato; nel Centro-nord, invece, si è più portati a vedere nell'immigrazione una filiera di reclutamento ormai irrinunciabile.

**Tab. 2.10 – Risposta delle famiglie per opzione di scelta alla domanda “Se in Italia non ci fossero tanti immigrati disponibili al lavoro di assistenza, secondo lei, quali sarebbero le principali conseguenze?” (valori percentuali)**

	Intero campione delle famiglie		Famiglie con immigrato dedito alla cura di anziani	Altre famiglie
	1 <sup>a</sup> scelta	2 <sup>a</sup> scelta	1 <sup>a</sup> scelta + 2 <sup>a</sup> scelta	
Molti più anziani finirebbero in un istituto	45,1	16,3	57,4	63,6
Molte donne dovrebbero rinunciare al loro lavoro per occuparsi dei loro anziani	22,7	24,1	46,8	47,1
Lo Stato dovrebbe finalmente pensare nuove politiche di sostegno alla famiglia	22,3	29,7	55,5	49,8
I disoccupati italiani sarebbero invogliati ad offrirsi per questo tipo di lavoro	5,7	13,8	18,1	20,3
Non ci sono soluzioni, e occorrerebbe per forza cercare lavoratori all'estero	3,7	11,5	15,1	15,3
Molti più anziani finirebbero in un istituto	45,1	16,3	57,4	63,6
Molte donne dovrebbero rinunciare al loro lavoro per occuparsi dei loro anziani	22,7	24,1	46,8	47,1
Lo Stato dovrebbe finalmente pensare nuove politiche di sostegno alla famiglia	22,3	29,7	55,5	49,8

**Tab. 2.11 – Risposta delle famiglie per area di residenza alla domanda “Se in Italia non ci fossero tanti immigrati disponibili al lavoro di assistenza, secondo lei, quali sarebbero le principali conseguenze?” (valori percentuali; prima e seconda scelta sommate)**

	Centro-nord	Sud e Isole	Totale
Molti più anziani finirebbero in un istituto	64,0	60,5	61,4
Molte donne dovrebbero rinunciare al loro lavoro per occuparsi dei loro anziani	40,3	49,2	46,9
Lo Stato dovrebbe finalmente pensare nuove politiche di sostegno alla famiglia	49,4	52,9	52,0
I disoccupati italiani sarebbero invogliati ad offrirsi per questo tipo di lavoro	17,3	20,3	19,5
Non ci sono soluzioni, e occorrerebbe per forza cercare lavoratori all'estero	19,1	13,7	15,2

Si tratta di considerazioni che, come è ripetutamente emerso dalle interviste raccolte durante la fase qualitativa dell'indagine (qui di seguito ne riportiamo una tra le tante), danno ragione della diffusa tolleranza nei confronti

della stessa presenza irregolare; per questo più che per altri segmenti dell'immigrazione la funzionalità rispetto ai bisogni della società ospite è un dato condiviso e per di più perfettamente coerente con l'architettura familistica del *welfare* italiano e con la resistenza, da parte delle famiglie, a ricorrere a una soluzione come l'istituzionalizzazione, molto più diffusa in altri contesti nazionali (Zanfrini, 2005b). Nonostante i tassi di partecipazione femminile al mercato del lavoro ancora modesti, è proprio nel Mezzogiorno, laddove l'offerta di servizi per la conciliazione è ancor più rarefatta, che si avverte quanto questa presenza sia strategica nello scardinamento del vecchio regime di *breadwinner*.

Vengono senza figli. Il discorso è questo: abbiamo una piazza di fronte al porto; adesso sta piovendo ma quando è bello è stracolmo di extracomunitari e questo è il punto d'incontro. Lo sanno tutti. E sanno tutti che la maggior parte di loro sono irregolari ma nessuno li tocca. C'è un semplice motivo: perché loro servono!! Servono moltissimo. Servono vecchi, servono giovani, perché le donne ucraine danno la possibilità alle donne di qui di andare a lavorare e non stare a guardare l'anziano o i bambini. Finché servono vanno bene (Centro di mediazione culturale, Mezzogiorno).

L'ultimo aspetto da considerare riguarda la nazionalità dei lavoratori impiegati dalle famiglie. Com'è noto, il settore della collaborazione domestica e dell'assistenza familiare è stato testimone dell'avvicinarsi di diverse correnti migratorie, con il tentativo dell'immigrazione più recente – proveniente in particolare dall'Est Europa e dall'America Latina – di “scalzare” i gruppi nazionali che avevano precedentemente colonizzato questo sbocco occupazionale. Ma quali sono gli orientamenti dei datori di lavoro a questo riguardo? Alla domanda “Ci sono, secondo lei, nazionalità particolarmente ricercate dalle famiglie italiane e se sì, per quale motivo?”, gli intervistati hanno risposto elencando una serie di qualità che, nell'immaginario collettivo, definiscono le aspettative dei datori di lavoro familiari; qualità, peraltro, associate un po' a tutte le nazionalità che compongono l'attuale scenario degli addetti a questo tipo di impiego:

- la disponibilità, la gentilezza, la docilità o, come in molti hanno detto, il fatto che gli immigrati sono “bravi”;
- la laboriosità, lo spirito di sacrificio, la volontà;
- la vicinanza culturale e religiosa, la facilità ad apprendere la lingua italiana;
- doti che attengono all'affidabilità in senso lato, quali l'onestà, ma anche la stanzialità nella presenza che garantisce la continuità nell'erogazione delle prestazioni;
- l'esperienza e la preparazione professionale.

Scendendo più nel dettaglio, alcuni collettivi tendono a essere identificati con caratteristiche specifiche. I filippini, ad esempio, ma più in generale gli immigrati provenienti dall'Asia, si distinguerebbero per doti quali la discrezione, l'educazione, la precisione nell'esecuzione dei compiti, la pulizia, e per una particolare adeguatezza a svolgere i lavori domestici. I latino americani (soprattutto ecuadoriani e peruviani), ancorché non privi di una certa indolenza, sarebbero particolarmente adatti per accudire i bambini, in virtù delle loro doti di allegria e solarità. Gli europei dell'Est (rumeni, polacchi, russi, ucraini, moldavi) assommano molte delle qualità sopra elencate (in particolare la vicinanza culturale, oltre che fisionomica, con gli italiani e la preparazione), ma soprattutto si distinguerebbero per la loro disponibilità a lavorare anche in cambio di retribuzioni particolarmente contenute, ciò che li rende in qualche modo i candidati ideali per i lavori più onerosi, come l'assistenza agli anziani. Meno graditi sembrerebbero invece i "neri" e gli albanesi, che però alcuni intervistati affermano di prediligere. In generale, comunque, le risposte sembrano sostanzialmente rispecchiare, come si è accennato, la composizione effettiva degli addetti, così come essa si configura nelle varie realtà locali; anzi, diversi intervistati hanno esplicitamente ammesso che gli orientamenti dei datori di lavoro sono condizionati dalla consuetudine, dal "sentito dire", dalla stessa presenza di una filiera di approvvigionamento basata sulle reti etniche e sugli stereotipi, positivi e negativi, che sono andati formandosi nel tempo.

### **2.3 Il punto di vista delle imprese**

Passiamo ora a considerare le risposte fornite dalle imprese. Anche in questo caso, cominciamo col commentare le valutazioni in ordine alle ragioni che hanno condotto le imprese a ricorrere a manodopera d'importazione, perfino in quei contesti segnati da elevati livelli di disoccupazione (Tab. 2.12).

- I dati forniscono una prima serie di indicazioni:
- in primo luogo, la concentrazione delle risposte in corrispondenza delle due modalità che fanno riferimento alla difficoltà di reclutamento di maestranze italiane e alla sostanziale indifferenza, da parte delle imprese, per la nazionalità del lavoratore;
- questo presunto universalismo dell'agire imprenditoriale deve però essere immediatamente temperato se si considera che sono pochissimi gli intervistati che ritengono che gli immigrati siano in possesso di particolari professionalità, molti meno in ogni caso di quanti (pure una minoranza) sottolineano la maggiore adattabilità degli immigrati alle condizioni imposte dalle imprese, la loro più spiccata abnegazione dettata dal bisogno ed il

costo inferiore: sommate insieme queste tre ragioni superano il 15% delle prime risposte. Occorre però anticipare – è un tema sul quale poi torneremo in modo più approfondito – che, a questo riguardo, le valutazioni fornite dai testimoni privilegiati disegnano un quadro assai meno problematico: come emerge da questa intervista (anche in questo caso una delle tante che avremmo potuto riportare), la rigidità verso il basso dei livelli salariali è tutt'altro che scontata, al pari della funzione complementare dell'immigrazione in rapporto alla manodopera autoctona;

La comunità ucraina che arriva qui fa moltissima concorrenza alla popolazione locale perché lo specifico di qui è che non si richiedono lavoratori per guardare anziani, non so per quale motivo. La maggior parte delle persone ucraine o bielorusse o rumene vengono utilizzate nella produzione del cuoio, delle scarpe, cinture, borse. In questo caso cosa succede? Sfruttano la fragilità della posizione dell'immigrato esattamente per abbassare stipendi al lavoratore italiano locale. È una comunità mal vista perché “ruba il lavoro”, ma in quali termini? Si adegua a uno stipendio più basso (Centro di mediazione culturale, Mezzogiorno).

- ancora una volta, pochi sono coloro che affermano che la disoccupazione in Italia non esiste, anche se la relativa percentuale sale decisamente tra la prima e le successive risposte.

**Tab. 2.12 – Risposta delle imprese per opzione di scelta alla domanda “Pensando alla situazione generale e non solo alla sua esperienza, quali sono, secondo lei, i motivi per cui le imprese ricorrono a manodopera straniera (anche in mercati ad elevata disoccupazione)? (valori percentuali)**

	<i>1ª scelta</i>	<i>2ª scelta</i>	<i>3ª scelta</i>
Alle imprese non interessa la nazionalità del lavoratore ma solo che sia capace di fare il suo lavoro	34,3	12,9	9,4
Le imprese fanno sempre più fatica a trovare italiani per svolgere certi tipi di mestieri	44,3	27,5	8,5
La disoccupazione in Italia in realtà non esiste	1,4	8,9	11,5
Le imprese preferiscono i lavoratori immigrati che hanno più bisogno di lavorare e quindi si impegnano di più	5,9	18,1	17,9
I lavoratori immigrati sono più adattabili alle condizioni di lavoro imposte dalle imprese	5,8	17,1	21,5
I lavoratori immigrati sono disponibili a lavorare in nero	1,0	4,1	4,4
I lavoratori immigrati hanno professionalità ricercate dalle imprese	1,4	1,8	2,2
I lavoratori immigrati sono più facilmente licenziabili quando non servono più	0,5	2,4	4,7
Gli immigrati costano di meno	4,5	5,2	10,1

È utile osservare come le valutazioni si articolino a livello territoriale. Dalla tabella 2.13 si evince che le differenze tra i valori riferiti alle due grandi ri-

partizioni territoriali del Centro-nord e del Mezzogiorno non sono particolarmente pronunciate. L'unico scostamento di rilievo riguarda il fatto che mentre al Centro-nord sono particolarmente avvertite le difficoltà di reclutamento da parte delle imprese (dato quest'ultimo sul quale si sono basate un po' tutte le interpretazioni del modello italiano di incorporazione del lavoro immigrato), nel Mezzogiorno pesano maggiormente le risposte che alludono a una preferenza delle imprese per i lavoratori immigrati, in virtù della loro maggiore abnegazione dettata dal bisogno o, addirittura, al fatto che la disoccupazione in realtà non esisterebbe. Ancora una volta colpisce il dato di Reggio Calabria, dove addirittura il 78,4% delle prime risposte si addensa sulla modalità "le imprese fanno sempre più fatica a trovare italiani per svolgere certi tipi di mestieri".

**Tab. 2.13 – Risposta delle imprese per area di sede alla domanda “Pensando alla situazione generale e non solo alla sua esperienza, quali sono, secondo lei, i motivi per cui le imprese ricorrono a manodopera straniera (anche in mercati ad elevata disoccupazione)? (valori percentuali; prima e seconda scelta sommate)**

	<i>Centro-nord</i>	<i>Sud e Isole</i>	<i>Totale</i>
Alle imprese non interessa la nazionalità del lavoratore ma solo che sia capace di fare il suo lavoro	58,1	55,9	56,6
Le imprese fanno sempre più fatica a trovare italiani per svolgere certi tipi di mestieri	83,8	78,6	80,3
La disoccupazione in Italia in realtà non esiste	15,2	25,0	21,9
Le imprese preferiscono i lavoratori immigrati che hanno più bisogno di lavorare e quindi si impegnano di più	36,4	44,5	41,9
I lavoratori immigrati sono più adattabili alle condizioni di lavoro imposte dalle imprese	44,4	44,4	44,4
I lavoratori immigrati sono disponibili a lavorare in nero	11,1	8,7	9,5
I lavoratori immigrati hanno professionalità ricercate dalle imprese	3,5	6,3	5,4
I lavoratori immigrati sono più facilmente licenziabili quando non servono più	4,5	8,9	7,5
Gli immigrati costano di meno	17,7	20,7	19,8

Resta il fatto che per la maggioranza del campione l'immigrazione rappresenta una risorsa ormai indispensabile per mandare avanti la produzione, con una funzione dunque di tipo strutturale per la stessa tenuta dei volumi produttivi (e, potremmo aggiungere, anche dell'occupazione autoctona). Forse ancor più significativo è però constatare come il 27,3% degli imprenditori intervistati ammette che la funzione prioritaria di questa manodopera sia un'altra, e precisamente quella di permettere alle imprese di ridurre i costi superando le stesse difficoltà. Evidentemente, dietro queste differenti concezioni si celano strategie competitive a loro volta differenti (Zanfrini, 2005a), ed è pertanto utile prestare attenzione alla disagggregazione territoriale e a quella per settori.

E ancora, non si può sottovalutare la percentuale di imprenditori che, pur facendo ricorso alla manodopera immigrata, ritiene che essa sia soprattutto un problema da gestire.

La disaggregazione per ripartizione territoriale (Tab. 2.14) consente di apprezzare come, pur all'interno di una graduatoria di rilevanza che è la stessa per ambedue le macroaree, nella prima (il Centro-nord) quasi l'80% degli intervistati ritiene che l'immigrazione sia una risorsa indispensabile per mandare avanti la produzione, laddove nel Mezzogiorno acquista maggiore peso l'opportunità che l'immigrazione offre di contenere i costi della produzione, sopravvivendo alle difficoltà.

**Tab. 2.14 – Risposta delle imprese per area di sede alla domanda “Secondo il suo parere, per le imprese di questa provincia l’immigrazione rappresenta soprattutto:” (valori percentuali; somma di massimo due risposte)**

	<i>Centro-nord</i>	<i>Sud e Isole</i>	<i>Totale</i>
Una risorsa ormai indispensabile per mandare avanti la produzione	58,1	38,6	44,8
Una manodopera che consente alle imprese di ridurre i costi di produzione e sopravvivere alle difficoltà	20,7	30,4	27,3
Un problema in più da gestire, vista la difficoltà di trovare manodopera locale disponibile a lavorare	21,2	24,5	23,4
Un problema in più da gestire, perché gli immigrati hanno tante difficoltà (per es. il problema della casa)	17,2	14,0	15,0
Non sa	7,6	12,4	10,9

È importante leggere queste risposte tenendo conto del fatto che la valutazione non era diretta all'imprenditore intervistato, ma alle imprese della sua provincia, e questo aiuta forse a spiegare come siano soprattutto gli imprenditori dell'industria (Tab. 2.15) ad avere optato per la risposta che allude al rischio che l'immigrazione possa finire col mantenere in vita le imprese marginali, incapaci di elaborare altre strategie che non siano, appunto il contenimento dei costi. Al contrario, nell'ambito dei comparti più marcatamente etnicizzati – come l'agricoltura e l'edilizia –, dove gli esperti sono sostanzialmente concordi nel ritenere che l'arrivo degli immigrati abbia consentito un rallentamento della dinamica salariale, gli intervistati hanno in maggioranza optato per la modalità “una risorsa ormai indispensabile per mandare avanti la produzione”.

**Tab. 2.15 – Risposta delle imprese per settore produttivo alla domanda “Secondo il suo parere, per le imprese di questa provincia l’immigrazione rappresenta soprattutto:” (valori percentuali; somma di massimo due risposte)**

	<i>Agricoltura</i>	<i>Industria</i>	<i>Edilizia</i>	<i>Terziario</i>	<i>Altro</i>
Una risorsa ormai indispensabile per mandare avanti la produzione	62,6	39,7	50,9	38,7	49,0
Una manodopera che consente alle imprese di ridurre i costi di produzione e sopravvivere alle difficoltà	25,8	34,0	31,0	23,1	27,4
Un problema in più da gestire, vista la difficoltà di trovare manodopera locale disponibile a lavorare	25,6	19,8	22,4	26,4	23,9
Un problema in più da gestire, perché gli immigrati hanno tante difficoltà (per es. il problema della casa)	11,6	14,1	12,2	17,1	14,7
Non sa	5,1	11,5	5,5	13,9	10,7

Anche in questo caso, abbiamo chiesto agli intervistati di indicarci le preferenze degli imprenditori per gli immigrati dell’una o dell’altra nazionalità; ed anche in questo caso il quadro emerso è apparso tanto sfaccettato da scoraggiarci nel nostro tentativo di “chiusura” delle risposte, optando invece per un elenco di indicazioni come quello che segue:

- in primo luogo, i giudizi di adeguatezza riflettono in genere le modalità concrete della partecipazione degli stranieri al mercato del lavoro italiano. Secondo un meccanismo ben noto agli psicologi sociali, è proprio la concentrazione degli immigrati che condividono una certa provenienza in un determinato settore o mestiere a confermare lo stereotipo in ordine alla loro “naturale” predisposizione per quel tipo di collocazione (di conseguenza, gli egiziani sono ritenuti adatti per lavorare nel settore della ristorazione, rumeni e albanesi in quello delle costruzioni, gli indiani nelle attività agricole e dell’allevamento, e così via);
- in secondo luogo, trovano conferma alcuni pregiudizi diffusi (che abbiamo già rilevato commentando le risposte fornite dai datori di lavoro familiari), che riflettono le specifiche vicende migratorie e i percorsi di avviamento all’interno delle medesime nicchie occupazionali: ciò porta molti intervistati a considerare gli europei dell’Est grandi lavoratori disponibili a essere impiegati in cambio di retribuzioni modeste;
- tornano in terzo luogo le consuete valutazioni di apprezzamento per doti quali la laboriosità, l’impegno, l’abnegazione, la serietà, l’affidabilità, la resistenza fisica, di volta in volta indirizzate ai diversi collettivi che compongono l’universo dell’immigrazione nelle varie realtà locali, con una qualche inclinazione, inoltre, ad apprezzare quelle qualità che rimandano a una sorta di attitudine alla subordinazione (l’umiltà, l’abnegazione...), per non dire al servilismo;

- tornano, inoltre, l'apprezzamento per la vicinanza culturale e l'esperienza acquisita da taluni collettivi in specifici campi occupazionali; così come la similitudine con gli italiani nei tratti fisionomici e nei modelli di comportamento (specie nel caso di lavori a contatto col pubblico) e la pre-socializzazione al lavoro industriale (aspettativa che avvantaggia gli immigrati di origine europea);
- infine, considerando i gruppi più numerosi, si può osservare come quasi nessuno, tra gli intervistati, abbia manifestato un particolare apprezzamento nei confronti dei cinesi (se non per quelle attività che rimandano alle economie etniche, come il tessile), dei marocchini e degli africani neri. Anzi, per essere più precisi, questi ultimi sono apprezzati perché lavorano tanto, non si stancano e sono umili, a conferma di come sia proprio verso tale componente dell'immigrazione che le aspettative di incorporazione subordinata sono portate alle estreme conseguenze, quasi a significare il retaggio della convinzione in ordine alla loro inferiorità; è solo quando dai giudizi generici si passa ad altri più puntuali nei confronti di gruppi nazionali che si è avuto modo di conoscere ed apprezzare che le valutazioni si fanno più circostanziate e meno condizionate da pregiudizi atavici.

## **2.4 Le conseguenze dell'immigrazione sui mercati locali del lavoro**

Le risposte fornite dai datori di lavoro e fin qui commentate delineano un quadro in cui, pur non mancando elementi di contraddittorietà e ambivalenza, la presenza del lavoro immigrato nelle economie locali sembra essere un dato scontato, destinato a crescere ancora nel tempo, e tutto sommato poco problematico per le sue conseguenze sulle economie locali. Per essere più precisi, come si può osservare dai dati esposti nella tabella 2.16 – che evidenzia anche una straordinaria similarità tra i valori riferiti alle due grandi ripartizioni geografiche del Centro-nord e del Mezzogiorno –, solo poco più del 10% degli imprenditori riconosce che la presenza degli immigrati possa avere indebolito la posizione dei locali, addirittura esponendoli al rischio di disoccupazione. La grande maggioranza opta decisamente per una lettura in termini di complementarità tra i due segmenti dell'offerta, o tutt'al più ritiene che l'immigrazione serva ad accrescere la motivazione al lavoro dei locali, la cui posizione di privilegio potrebbe finire con l'essere messa in discussione. L'11,6% pensa addirittura che gli immigrati, andando ad occupare i ruoli più pesanti, abbiano aperto ai locali la prospettiva di un miglioramento. Guardando ai dati riferiti alle singole province, il quadro maggiormente problematico riguarda Caserta, dove quasi un quarto degli intervistati ammette che

l'immigrazione ha indebolito la posizione dei lavoratori locali, ed oltre il 30% ritiene che essa abbia obbligato i locali a darsi maggiormente da fare. Nei due poli di Milano e Torino è invece particolarmente sostenuta (rispettivamente 21,5% e 26,7%) la quota di rispondenti che ritiene che l'arrivo degli immigrati abbia dispiegato ai locali l'opportunità di passare a mansioni più gratificanti.

**Tab. 2.16 – Risposta delle imprese per area di sede alla domanda “Qual è, a suo avviso, la principale conseguenza dell’immigrazione per la manodopera locale?”, (composizione percentuale)**

	<i>Centro-nord</i>	<i>Sud e Isole</i>	<i>Totale</i>
La presenza degli immigrati ha indebolito la posizione dei locali, che possono subire la concorrenza sleale degli stranieri e rischiare di restare disoccupati	9,2	11,4	10,7
L'arrivo degli immigrati obbliga i locali a darsi maggiormente da fare, se non vogliono che gli imprenditori finiscano con il preferire gli stranieri	18,5	18,0	18,1
Non ci sono conseguenze importanti, perché gli immigrati sono concentrati in settori e mestieri che ai locali non interessano più	45,6	46,0	45,9
Le conseguenze sono positive, perché gli immigrati svolgono i mestieri più pesanti, consentendo ai locali di passare a mansioni più gratificanti	15,4	10,0	11,6
Non sa	11,3	14,7	13,6
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Su questo tema, le impressioni formulate dai testimoni privilegiati disegnano però uno scenario decisamente più incerto, evidenziando altrettanti aspetti problematici nell'evoluzione del rapporto tra immigrazione e mercato del lavoro locale.

Per essere più precisi, a sostenere la necessità imprescindibile di potere ricorrere al lavoro immigrato sono sia i rappresentanti dell'associazionismo imprenditoriale, sia quelli delle organizzazioni umanitarie e dell'associazionismo, accomunati come sappiamo da un curioso connubio di interessi (lo stesso connubio che in tanti paesi ha consentito di mettere in discussione le politiche più restrittive):

Senza gli immigrati diventerebbe impossibile raccogliere i pomodori in questa provincia! Senza gli immigrati molte attività andrebbero in crisi; andrebbero in crisi anche le nostre famiglie in piena evoluzione e in pieno bisogno di aiuto e assistenza che né lo Stato né noi stessi siamo in grado di garantire. Senza le migliaia e migliaia di lavoratori immigrati stranieri, spesso irregolari, le nostre nonne, le nostre madri, i nostri parenti non autosufficienti non avrebbero alcuna possibilità di condurre una vita dignitosa (Ente di assistenza, Mezzogiorno).

(...) le aziende in questo momento non hanno la possibilità di assumere un extracomunitario perché siamo sotto una procedura che è contingentata dai famosi flussi, e

credo che non sono solo io a dirlo, ma i cui numeri sono veramente risicati e direi che non corrispondono completamente ai fabbisogni reali delle necessità che hanno le nostre aziende (Associazione di categoria, Centro-nord).

Tuttavia, come si diceva, dalle interviste sono emersi anche orientamenti molto più prudenti, sui quali vale senz'altro la pena di soffermarci. In primo luogo, un dato che può ormai essere considerato acquisito, è che il ricorso al lavoro immigrato non costituisce più, necessariamente, una soluzione di ripiego alla quale i datori di lavoro si indirizzano nel momento in cui non trovano una manodopera disponibile. La disoccupazione volontaria e la selettività dell'offerta autoctona non sono certo invenzioni degli studiosi, ma è altrettanto vero che la presenza di una manodopera molto adattabile può contribuire a ridefinire al ribasso tanto le condizioni di lavoro quanto il livello di accettabilità sociale – e di remuneratività latamente intesa – di taluni mestieri. È quanto ammette in maniera esplicita una serie di intervistati:

A mio parere la richiesta crescerà in quanto (...) la manodopera straniera costa poco ed il datore di lavoro è predisposto ad assumere una persona che ha un costo del lavoro molto basso. A livello soprattutto delle imprese edilizie ed agricole, laddove il lavoro quotidiano è calcolato intorno anche alle dodici/tredici ore e di conseguenza ha un costo ripeto molto basso (Associazione assistenza stranieri, Mezzogiorno).

Non c'è dubbio che preferiamo gli immigrati perché possiamo sfruttarli. È amaro ammetterlo ma è la verità. Ce lo dice il numero di vertenze e denunce che facciamo, perché è più facile sfruttare, non pagare ad esempio i contributi ad uno straniero che ad un italiano, anche se non appena lo straniero entra nel sistema capisce, si informa... ecco che fioccano le denunce (Associazione sindacale, Mezzogiorno).

Credo essenzialmente che siano stati utilizzati, per quanto riguarda i settori di nostra competenza, soprattutto nelle imprese di pulizie. Perché? Per una motivazione molto semplice. Lì è molto difficile fare dei controlli da parte degli organi preposti. Quindi è più semplice avere questo rapporto, quindi lavori di pulizia, di manovalanza. In questo senso si è notata una presenza maggiore rispetto ad altri settori. Altri settori dove possono esserci stati questi tipi di lavori sono appunto il settore del turismo e della somministrazione, la caratteristica di questi anni... lavoro occasionale... eccessiva richiesta di personale... flessibilità che è molto importante. E in questo caso, questi, essendo disponibili a fare di tutto a qualsiasi orario, diciamo hanno trovato un impiego maggiore all'interno di questi settori (Associazione di categoria, Mezzogiorno).

Si tratta di processi che, come emerge dall'ultima intervista riportata, vanno evidentemente letti alla luce, da un lato, delle trasformazioni che il mercato del lavoro ha conosciuto negli ultimi anni (sintetizzabili attraverso il concetto, a volte eufemistico, di flessibilità) e, dall'altro, dell'atavica scarsa efficacia dell'azione di vigilanza e di contrasto al lavoro nero. Di qui una prima impor-

tantissima conclusione: è del tutto fuorviante interrogarsi sui vantaggi/svantaggi dell'immigrazione e sulle sue ripercussioni per la manodopera locale quasi esistesse una legge deterministica applicabile in ogni tempo e in ogni luogo; i suoi effetti dipendono invece, fondamentalmente, dalla capacità di governo in senso lato di questi processi. E dipendono anche, evidentemente, dai caratteri specifici dei singoli mercati locali del lavoro.

Il buonismo non paga, il paternalismo non paga, la città ha una serie di vuoti e deficienze economiche, perché c'è un'intera città che vive nel lavoro nero, che pretende l'assistenza. Credo che il problema dell'immigrazione non debba essere affrontato come un problema di natura sociale ma culturale, penso che si abbia bisogno di promozione e non di assistenza, per cui tutte le politiche di assistenza nei confronti degli stranieri irregolari mi sembrano inadeguate. Bisogna secondo me intervenire più rigidamente sui controlli, perché chiudere gli occhi non fa bene a nessuno (Amministrazione comunale, Mezzogiorno).

No, le quote sono sempre poche rispetto alla richiesta, soprattutto nei periodi di intensa attività, come il periodo della raccolta dei pomodori e poi è una banalità il fatto che immigrati tolgono lavoro ai nostri connazionali. E poi dobbiamo smetterla di considerare gli immigrati come una comunità a parte. Se un cittadino immigrato sta nella nostra nazione è un cittadino a tutti gli effetti e quindi nel lavoro rappresenta una potenziale minaccia o un potenziale concorrente allo stesso modo di un lavoratore italiano. Molte volte per pura demagogia quando si istigano i braccianti italiani contro gli immigrati, in maniera sbagliata... gli immigrati non hanno colpe; se il datore di lavoro preferisce gli immigrati ai suoi concittadini, perché più facilmente sfruttabili, non è colpa degli immigrati, allora è una battaglia da fare contro i datori di lavoro (Amministrazione provinciale, Mezzogiorno).

In questa luce, come viene messo in evidenza nell'intervista appena riportata, può essere meglio precisata la stessa relazione tra manodopera immigrata e autoctona. Un tema oggetto di specifico approfondimento in un'altra parte del presente rapporto (cfr. Cap. 4), ma che in questa sede vogliamo analizzare nelle sue implicazioni sui modelli locali d'incorporazione e di competitività. Le interviste che qui di seguito proponiamo mostrano sensibilità diverse, e sottolineano priorità altrettanto diverse; le accomuna però la consapevolezza che il ruolo e le conseguenze dell'immigrazione non possono più essere lette, come impropriamente si è spesso fatto, come questioni separate dalla più complessiva regolazione di un mercato del lavoro che ha subito trasformazioni di così vasta portata.

La richiesta aumenterà, perché la manodopera, il costo del lavoro sono molto onerosi per le aziende che si spingono a cercare manodopera tra gli extracomunitari. È una

problematica molto ampia e non dovremmo parlare solo di riforme della normativa sugli extracomunitari ma di riforme del sistema del lavoro in generale. Si dovrebbe fare qualcosa per sollevare i datori di lavoro dai costi; io faccio la parte dei datori di lavoro in quanto li rappresento! Le aziende hanno seri problemi, non riescono a sopportare più i costi del lavoro (...).

Dunque nei nostri settori penso che non ci sia concorrenza tra immigrati e connazionali, cioè nel turismo questo non è stato un problema che si è sollevato, forse nel settore agricolo sì, dove gli imprenditori molto spesso sono costretti, data la grave crisi che c'è, ad attuare delle politiche dei costi, quindi fanno largo uso di extracomunitari sia regolarizzati sia non regolarizzati (Associazione di categoria, Mezzogiorno).

Come riflessione personale potrei dire che il nostro settore è segnato da evidenti processi di deindustrializzazione. Molte aziende hanno ridotto il personale e semmai il processo della regolarizzazione c'è per i lavoratori italiani. C'è qualche problema di lavoro sommerso, addirittura "nero", quindi completamente nascosto, e riguarda appunto lavoratori italiani. Però, ripeto, dal mio osservatorio, non ho mai visto nessun tipo di approccio per le nostre imprese (Associazione di categoria, Mezzogiorno).

E, analogamente, della relazione tra immigrati già presenti (e regolari) e *new comers*, un aspetto questo che non può essere sottovalutato nella analisi degli effetti della regolarizzazione. Basti pensare che vi è addirittura chi arriva ad affermare – e non si tratta di voci isolate – come la regolarizzazione abbia reso meno competitivi i lavoratori regolarizzati, esposti alla vivace concorrenza dei neo-arrivati:

La regolarizzazione non ha reso questi lavoratori più competitivi, tutt'altro, perché altri immigrati sono entrati e sono senza permesso e sono ancora più disposti a tutto. E i datori di lavoro vanno a cercare in quel bacino (Associazione sindacale, Centro-nord).

(...) le lavoratrici che hanno ottenuto il permesso di soggiorno sono diventate comunque meno competitive nel mercato del lavoro, perché costano un po' di più di quelle irregolari. Hanno dapprima ottenuto il vantaggio del permesso, ma quando la persona anziana muore o viene inserita nella casa di cura, diventa più difficile per loro trovare un impiego regolare (Ente religioso di assistenza, Centro-nord).

(...) sicuramente ha fatto emergere tutto il lavoro in nero ma sicuramente adesso c'è disoccupazione, perché se il datore di lavoro non vuole pagare i contributi, perché in Italia il costo del lavoro è superiore a tutta l'Europa, anche se il lavoratore è quello che guadagna meno di tutti, però il datore di lavoro preferisce pagare uno in nero, anche clandestino, piuttosto che rimettere in regola un altro lavoratore. Quindi l'ha fatto, diciamo nel 2002, ha regolarizzato il lavoratore di turno, ha visto che gli dava 500 euro al mese, il suo costo era 1.000 euro e qualcosa, a questo punto ne prendo un altro e

gli dà 600 euro in nero... Secondo me sui regolarizzati è aumentata la disoccupazione (Associazione sindacale, Centro-nord).

Piuttosto può verificarsi un fenomeno di concorrenza tra gli stessi immigrati: coloro che sono arrivati più di recente e non hanno ancora un permesso di soggiorno sono più ricattabili e quindi accettano paghe più basse rispetto a coloro che sono regolari e aspirano a condizioni lavorative migliori (Questura, Mezzogiorno).

Questo è un territorio dove l'informalità, il lavoro a nero è la normalità per cui alla maggioranza dei datori di lavoro fa comodo avere a propria disposizione forza lavoro disponibile, non importa se regolare o no, anzi se è irregolare può essere anche meglio perché è più ricattabile. Ed anche nei casi in cui i lavoratori sono regolari, non sempre i datori di lavoro sono disposti a fare loro i contratti (Centro di assistenza, Mezzogiorno).

Nel rileggere e interpretare queste dinamiche, gli intervistati nelle regioni meridionali indulgono spesso in un "melanconico" confronto con la situazione delle province del Nord. Convinzione diffusa è che in queste ultime la manodopera straniera soddisfi un fabbisogno strutturale e costituisca ormai una risorsa imprescindibile per la sopravvivenza del tessuto imprenditoriale: qualcuno si spinge anzi ad affermare che si tratta, addirittura, della componente maggioritaria degli addetti all'industria. Al contrario, nelle regioni meridionali che non hanno mai conosciuto un vero e proprio sviluppo industriale, l'immigrazione è descritta, per riprendere una efficace espressione, "come l'acqua che filtra" (Avola, Cortese e Palidda, 2003) nei mille rivoli di un mercato del lavoro straordinariamente segmentato e con forti oscillazioni stagionali nella domanda:

Noi abbiamo l'idea che qui ci sia, come posso dire, una struttura del mercato del lavoro molto povera (...). (...) la presenza di piccola impresa nei diversi settori citati è estremamente rarefatta. Questo naturalmente non ha soltanto influenza sui cittadini di questa regione, che trovano lavoro prevalentemente in attività diverse da quelle dell'industria manifatturiera in senso stretto, ma naturalmente ha influenza anche su di loro. Quindi mentre in altre regioni gli immigrati stanno diventando addirittura fondamentali, insostituibili per costituire manodopera (...) da noi mancando questo viene sostanzialmente a mancare il fondamento della presenza massiccia degli stranieri (...) lavorano soprattutto nel commercio, quindi diciamo che l'attività prevalente è quella del commercio ambulante (...). C'è una qualche presenza nelle campagne soprattutto nelle aree di maggiore produzione dei prodotti agricoli, come posso dire, ad alto valore aggiunto come le produzioni vinicole frutticole (...). Cioè tutte le volte che c'è bisogno di manodopera, come posso dire, stabile almeno per alcuni periodi, anche se stagionale, ma una presenza importante, diventano immediatamente molto importanti le braccia degli immigrati soprattutto senegalesi e di quelle zone che sono degli

agricoltori molto abili peraltro, e che quindi si portano appresso la grande capacità, oltretutto evidentemente purtroppo anche una disponibilità a fare lavori pesanti, anche a faticare non so, cosa che piace più a molti, ma anche molta abilità, capacità... (Amministrazione regionale, Mezzogiorno).

Per quanto pertinente, questa contrapposizione tra Nord e Sud rischia forse di oscurare le trasformazioni del mercato del lavoro che coinvolgono le stesse regioni più ricche di opportunità lavorative e con alle spalle una tradizione di attenzione ai diritti dei lavoratori. Nelle parole dei testimoni comincia a emergere una relazione tra il fenomeno migratorio e quel processo di "logoramento" del mercato del lavoro che, dietro il trattamento differenziale dei lavoratori più vulnerabili, nasconde in realtà lo smantellamento del sistema di diritti e di tutele che definivano la "salariale" (Castel, 1995). Come emerge da queste testimonianze, siamo di fronte a dei cambiamenti epocali, la cui portata è stata probabilmente sottovalutata. E, come abbiamo rilevato in altra sede (Zanfrini, 2004c), leggere questi processi attraverso il registro della discriminazione etnica rischia di ottenebrare la loro natura effettiva di processi capaci di rafforzare i sistemi di disuguaglianza, diventando forti minacce non solo per il futuro della convivenza interetnica, ma per la tenuta complessiva della coesione sociale.

(...) questo è un luogo comune che, diciamo, ma ci sono tantissime aziende che assumono, dalle concerie, che sono lavori non molto belli, alle officine... nel Nord-est dell'Italia ci lavorano tantissimi lavoratori stranieri, mica sono gli italiani che non lo vogliono fare, gli conviene prendere gli stranieri perché li sfruttano in modo diverso dall'italiano. L'italiano conosce un po' più le regole del gioco, quindi non è che... poi, i lavoratori sono tutti sfruttati, dove non c'è il sindacato chiaramente il datore di lavoro è sempre un po' più propenso a sfruttare i lavoratori (Associazione sindacale, Centro-nord).

(...) se il metalmeccanico diventa un lavoratore in nero e se la piccola industria flessibile emiliana ha bisogno di lavoratori in nero, vuol dire che siamo davanti a dei cambiamenti forti, oserei dire epocali (Centro per l'Impiego, Centro-nord).

(...) chi aveva un appoggio di un familiare, chi era in età abbastanza giovane è riuscito ad inserirsi. Cioè, ha fatto un fittizio e poi si è messo a lavorare veramente. Chi invece non aveva una filiera familiare alle spalle, ma si è basato unicamente sulle quote... i problemi sono molto gravi. Perché alcuni di essi o sono tornati nel paese d'origine, alcuni, o sono caduti nel racket. Oppure, sono coloro che affollano, e qui non l'avevamo mai visto, il caporalato. La città ancora fa finta che non ci siano, perché prima non l'avevamo (...) (Associazione sindacale, Centro-nord).

Per completare il nostro ragionamento, vi sono ancora due aspetti che vanno sottolineati. In primo luogo, il processo di sostituzione del lavoro immigrato a quello autoctono non è, come del resto abbiamo già avuto modo di verificare, assolutamente circoscritto alle regioni più ricche di opportunità di lavoro; anzi, entro certi termini, è proprio laddove le problematiche occupazionali sono più diffuse che l'immigrazione risulta ancor più concorrenziale. Come si rileva da queste testimonianze, non è facile individuare laddove finisce il fabbisogno effettivo ed inizia la preferenza per una manodopera che accetta più facilmente condizioni inique:

Durante la campagna del pomodoro, se non ci fossero i braccianti agricoli immigrati il raccolto andrebbe perso, perché essendo il periodo di raccolta abbastanza stretto, limitato, c'è bisogno di molta manodopera e i braccianti italiani non ce la farebbero. È ovvio che si crea una sorta di guerra tra poveri, perché spesso i datori di lavoro preferiscono gli immigrati e non gli italiani, perché chiaramente non li versano i contributi, li fanno lavorare tutta la giornata, ecc. (Amministrazione provinciale, Mezzogiorno).

Penso che il lavoro di pulizia e di assistenza agli anziani è considerato un lavoro di basso profilo, quindi c'è una diffusa cultura in senso negativo alla base del rifiuto; poi c'è il problema dei costi. Le badanti straniere ormai hanno invaso il mercato, accontentandosi di salari esageratamente bassi che tagliano fuori i nostri lavoratori (Associazione di categoria, Mezzogiorno).

Allora, per alcuni versi c'è il rifiuto degli italiani verso alcuni tipi di lavoro, ma c'è sicuramente anche una volontà del datore di lavoro che propende verso l'immigrato per un risparmio economico evidente. Questo è ciò che accade soprattutto con le badanti che accettano stipendi esageratamente bassi, che tagliano fuori i nostri lavoratori dal mercato dei servizi alla persona (Amministrazione comunale, Mezzogiorno).

Oggi i lavoratori immigrati sono preferiti per certi aspetti (...) perché hanno complessivamente un costo in termini di gestione umana nettamente inferiore al lavoratore italiano anche in condizioni di piena regolarità. Non siamo alle condizioni dei primi anni '90 quando venivano gambizzati o venivano trovati corpi di immigrati durante dei lavori di opere pubbliche... però ovviamente resta questo aspetto rispetto al mercato del lavoro. Il lavoratore immigrato è considerato come un soggetto con meno diritti, che non conosce bene la normativa che ha più difficoltà a difendere e far rispettare i suoi diritti sul lavoro. Questo è un elemento che condiziona il mercato del lavoro al di là dei settori e dei mestieri che sono rifiutati dagli italiani (Associazione di categoria, Mezzogiorno).

Nel caso specifico dell'assistenza domiciliare, l'arrivo degli stranieri ha completamente ridefinito le modalità stesse di erogazione dei servizi, fino al punto di creare una nuova figura professionale operante "a ciclo continuo",

che sarebbe stata altrimenti impensabile. Il che però non toglie, a nostro avviso, che anche per fare fronte a questo bisogno indiscutibile si sarebbero potute trovare soluzioni più in linea con le aspettative di trattamento dei lavoratori che dovrebbero caratterizzare un'economia sviluppata nel XXI secolo.

Per i servizi alla persona si riscontra del malcontento tra la popolazione locale poiché, per esempio, chi prima prestava un determinato tipo di servizio agli anziani lo svolgeva con un'assistenza ad ore mentre adesso, con la presenza degli immigrati che si accontentano di stipendi bassi e sono disponibili 24 ore su 24, questa opportunità è diminuita (Amministrazione comunale, Mezzogiorno).

Il secondo aspetto riguarda le dinamiche concorrenziali che si generano all'interno dello stesso universo dell'immigrazione. Sono davvero molti gli intervistati che hanno segnalato gli effetti prodotti dall'avvicendamento di flussi diversi nella loro composizione e, in particolare, dalla crescita spettacolare dell'immigrazione di origine Est-europea, dimostratasi capace di farsi rapidamente largo anche all'interno di nicchie del mercato del lavoro precedentemente colonizzate da immigrati di diversa estrazione. Le ragioni sono diverse, riguardano la disponibilità a lavorare per salari particolarmente bassi, la preferenza che alcuni datori nutrono nei loro confronti, la stessa contiguità – secondo alcuni – con strategie d'incorporazione che rasentano logiche criminali. Ancora una volta, benché si tratti di un fenomeno registrato tanto al Nord quanto nel Mezzogiorno, è soprattutto in quest'ultimo territorio che, impattando con un contesto di illegalità diffusa, esso produce i più laceranti effetti di spiazzamento e di ridimensionamento dei trattamenti salariali:

(...) per certe nazionalità, le somale, le musulmane... perché lì, non è soltanto il colore della pelle, ma c'è anche la questione della religione. Quindi, per certe... per certi strati culturali, eccetera, è un po' più difficile trovare lavoro. Soprattutto perché, come le dicevo, dopo la legge Bossi-Fini c'è stata una grande offerta di persone dell'Est. Quindi, la persona dell'Est è una persona che culturalmente e, come caratteristiche fisionomiche, assomiglia più a noi. Quindi, anche l'anziano ha meno difficoltà (Associazione sindacale, Centro-nord).

Mentre prima si notava un maggior afflusso di maghrebini nella provincia, ora da un po' di anni è predominante la presenza degli immigrati dei paesi dell'Est e sono stati proprio questi a scombussolare il mercato del lavoro, perché accettano salari bassissimi. Ad esempio, per quanto riguarda i lavori agricoli, una giornata lavorativa per un rumeno, un bulgaro, un polacco è pagata circa 3-4 euro. I maghrebini non hanno mai accettato simili salari e quindi scappano perché non possono competere con questi ultimi arrivati. Nello stesso tempo, questi migranti dell'Europa dell'Est hanno invaso il mercato dei servizi alle famiglie, e hanno creato una sorta di mafia. Alcune donne la-

vorano nello stesso giorno anche presso due famiglie, per bloccare le altre donne e non farle lavorare, accettando salari bassissimi, che una donna italiana non accetterebbe. (Ente religioso di assistenza, Mezzogiorno).

L'imminente apertura del mercato del lavoro italiano ed europeo ai cittadini dei nuovi paesi membri ridefinirà ulteriormente i termini della questione, rendendo evidentemente molto più facile il loro ingresso sul mercato (con un probabile effetto di ulteriore amplificazione dell'offerta) ma anche, forse, modificando in senso maggiormente selettivo i loro comportamenti.

D'altro canto, al di là della contrapposizione tra italiani e stranieri, e di quella tra immigrati di differente origine, non possono essere sottovalutate le conseguenze di una progressiva saturazione degli sbocchi occupazionali in coincidenza di quei profili professionali che, fino a qualche anno fa, essendo disertati da buona parte dell'offerta autoctona, riuscivano ad assorbire i lavoratori stranieri in quantità copiosa:

No, non è maggiore adesso la richiesta. Il mercato è saturo. Di fatto questa ragazza kenota non riesce a trovare e la sua amica che è dell'Ecuador e che conosce la situazione delle donne in America Latina, dice che è difficilissimo trovare lavoro adesso per quelli che arrivano (Ente di assistenza, Mezzogiorno).

Quello che vediamo con gli stranieri che vengono da noi è che rispetto ad un paio di anni fa fanno molta più fatica a trovare lavoro pur essendo disposti a lavorare in condizioni sempre più precarie... Anche un ragazzo che abbiamo aiutato ad avere la carta di soggiorno non riesce a trovare un lavoro stabile... lavora in imprese edili che sono subappaltate, per cui alla fine quelli con cui lui ha un rapporto diretto sono a loro volta stranieri oppure sembra che ci sia questo giro di calabresi che gli immigrati odiano... il vero proprietario non lo vedono mai e tutti questi passaggi intermedi comportano salari più bassi... spesso non li pagano... anche per chi ha un permesso di soggiorno il rapporto di lavoro è fortemente irregolare... lavorano 15 giorni, un mese, vengono pagati in ritardo, ecc. (...) c'è una così vasta manodopera da cui possono attingere e comunque disposta a prendere qualunque lavoro... (Ente di assistenza, Centro-nord).

Secondo molte testimonianze, il comparto del lavoro domestico è quello più visibilmente esposto alle conseguenze di una crescita anomica ed esponenziale dell'offerta immigrata. La recente dinamica dei flussi migratori ha immesso sul mercato un'abbondante riserva di manodopera altamente flessibile, e a volte anche maggiormente qualificata. L'effetto complessivo è di avere ingenerato una corsa al ribasso (*Associazione sindacale, Centro-nord*), che non si sottrae nemmeno alla tentazione di scalzare i propri connazionali già occupati, offrendosi al loro posto per un salario inferiore. E l'esito finale è che

sta prepotentemente riemergendo il fenomeno del lavoro nero (*Ente religioso di assistenza, Centro-nord*), utilizzato soprattutto dalle famiglie meno abbienti, che non sono in grado di sostenere i costi di una regolare assunzione (*Ente di assistenza, Centro-nord*) e che pertanto finiscono col dovere sopassedere anche sulla qualità delle prestazioni. Potremmo affermare che la segmentazione interna all'universo dell'immigrazione, e a questa stessa nicchia occupazionale rappresentata dal lavoro di cura presso le famiglie, trova corrispondenza in una segmentazione dell'universo delle famiglie che utilizzano il lavoro immigrato, con differenti dotazioni in termini di risorse economiche e culturali. L'altra conseguenza è, come si diceva, la difficoltà per gli immigrati già presenti di conservare la propria occupabilità e, per quelli appena arrivati, di entrare in un mercato in costante espansione ma certamente non dotato di una capacità di assorbimento illimitata. Di qui la necessità di fare i conti con il problema della disoccupazione.

## **2.5 Un fenomeno inatteso: la disoccupazione degli immigrati**

Com'è noto, i dati "ufficiali" sulla disoccupazione restituiscono, soprattutto per alcune regioni del Mezzogiorno, un quadro riguardo alla capacità di assorbimento dell'offerta che ben poco spazio lascerebbe all'inserimento occupazionale di forza lavoro immigrata. La stessa selettività dell'offerta autoctona, giovanile e femminile in specie, non basta a spiegare la singolare capacità attrattiva verso vecchie e nuove correnti migratorie manifestata da queste regioni. Ci è parso dunque opportuno sottoporre agli imprenditori intervistati alcuni quesiti relativi alla loro valutazione circa il grado di diffusione, nella loro realtà locale, delle problematiche della disoccupazione e dell'occupazione irregolare.

Dai dati, esposti nelle tabelle 2.17 e 2.18, si possono trarre alcune prime indicazioni:

- gli intervistati stimano livelli particolarmente inquietanti di diffusione di ambedue i fenomeni, con un'ulteriore accentuazione nell'ambito delle economie del Mezzogiorno; vi è probabilmente una tendenza a sopravvalutare la loro ampiezza, ma è comunque significativo – e certamente allarmante – che queste stime provengano proprio dal ceto imprenditoriale;
- diversamente da quanto si sente spesso affermare, e nonostante l'elevatissima adattabilità dei lavoratori immigrati, gli intervistati ritengono che gli stranieri siano più esposti degli autoctoni al rischio di disoccupazione;

- ugualmente, gli stranieri risulterebbero maggiormente esposti al rischio di essere occupati irregolarmente, superando le già consistenti stime riferite agli autoctoni. Oltre la metà degli intervistati è, infatti, convinta che l'incidenza del fenomeno superi il 50% e addirittura, nel caso delle regioni del Mezzogiorno, questa quota raggiunge ben oltre il 60% dei rispondenti. Si tratta di stime che appaiono sopravvalutate – se le confrontiamo coi dati emersi sempre dalla cosiddetta fase B di questa stessa ricerca, ma che la dicono lunga sul grado di radicamento di questo problema nell'economia italiana e meridionale in specie.

**Tab. 2.17 – Risposta delle imprese per area di sede alla domanda “Secondo lei, senza riferimento ai dati ufficiali, qual è, in questa provincia, la percentuale di lavoratori – italiani e stranieri – attualmente disoccupati?” (composizione percentuale)**

	Centro-nord		Sud e Isole		Totale	
	Italiani	Stranieri	Italiani	Stranieri	Italiani	Stranieri
Meno del 10%	31,4	13,4	8,5	17,0	15,1	16,0
Dal 10 al 29%	44,3	40,3	49,7	32,0	48,2	34,3
Dal 30 al 49%	20,0	23,9	24,1	29,3	23,0	27,8
Dal 50 al 74%	4,3	17,9	16,5	18,9	13,0	18,6
75% e oltre	-	4,5	1,1	2,9	0,8	3,3
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**Tab. 2.18 – Risposta delle imprese per area di sede alla domanda “Secondo lei, senza riferimento ai dati ufficiali, qual è, in questa provincia, la percentuale di lavoratori – italiani e stranieri – attualmente occupati in nero?” (composizione percentuale)**

	Centro-nord		Sud e Isole		Totale	
	Italiani	Stranieri	Italiani	Stranieri	Italiani	Stranieri
Meno del 10%	33,8	-	5,6	2,2	13,4	1,6
Dal 10 al 29%	39,7	26,5	40,9	12,0	40,6	16,0
Dal 30 al 49%	17,6	32,4	26,8	22,8	24,3	25,4
Dal 50 al 74%	7,4	33,8	18,4	42,8	15,4	40,4
75% e oltre	1,5	7,4	8,3	20,2	6,4	16,7
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Ancora una volta, possiamo approfondire i termini del problema analizzando le opinioni raccolte nella fase qualitativa dell'indagine. In generale, i testimoni interpellati ritengono che esistano buone possibilità occupazionali per coloro che possiedono una qualche qualifica o un'esperienza certificabile (per le addette all'assistenza, contano molto le credenziali fornite dalle famiglie per le quali si è precedentemente lavorato). La competenza linguistica è un altro requisito indispensabile, specie per coloro che aspirano a un inserimento non subalterno (per i quali diventa anzi importante padroneggiare un vocabolario più ricco e sofisticato), così come il fatto di essere automuniti (o

motomuniti) e, naturalmente, di non avere responsabilità familiari particolarmente onerose, che limitino la disponibilità oraria (*Centro Assistenza, Centro-nord*). Quando uno o più di questi requisiti vengono a mancare, l'inserimento occupazionale si fa più arduo, e soprattutto diventa difficile reperire un lavoro regolare e stabile. Quella degli immigrati è una disoccupazione di analfabeti del mondo del lavoro (*Centro per l'impiego, Centro-nord*), ossia di persone non specializzate, senza qualifica e spesso anche senza progetti (*Associazione di categoria, Centro-nord*). E soprattutto, riguarda coloro che non possiedono un permesso di soggiorno (*Associazione di categoria, Centro-nord; Ente di assistenza, Centro-nord*) a dispetto della loro elevata adattabilità.

Tuttavia, dato il forte bisogno di lavorare e l'ampia adattabilità anche verso gli impieghi che estremizzano i caratteri di atipicità, la disoccupazione degli immigrati non è quasi mai di lunga durata, ma accompagnata dal succedersi di esperienze di lavoro precario e intermittente; ed è sovente una disoccupazione solo formale, che normalmente nasconde un impiego al nero (*Associazione sindacale, Centro-nord*). Solo per i più fortunati, che si sono conquistati una posizione regolare, può essere tendenzialmente volontaria, dettata dal desiderio di riscatto e progressione professionale. Ma è la condizione stessa dell'immigrato, la vulnerabilità che discende dal suo statuto giuridico, a renderlo particolarmente attivo nella ricerca di un impiego, e altrettanto propenso a prendere al volo ogni occasione:

Sono poi gli effetti diretti della normativa. Cioè, se sta per scadere il permesso di soggiorno, non ti puoi permettere di presentarti in Prefettura per... per cui, anche se sei ingegnere, non è che contratti, aspetti un lavoro migliore... prendi il lavoro che ti viene offerto! Anche questo in qualche modo rischia di appiattire verso il basso queste competenze (Amministrazione provinciale, Centro-nord).

Noi notiamo che c'è un fabbisogno di lavoratori immigrati che, nonostante le quote varie, rimane inevaso: c'è bisogno di un certo tipo di lavoratori, disponibili per certi tipi di orari e tipi di lavoro e, soprattutto, per periodi magari molto circoscritti, come ad esempio per una settimana, 15 giorni, un mese. Si tratta di contratti molto brevi. Quando siamo a sei mesi è già una conquista! Il lavoratore straniero che è lì, in bilico perché magari deve rinnovare a breve il suo permesso di soggiorno e ha perso il suo precedente lavoro, accetta anche questo (Ente religioso di assistenza, Centro-nord).

Secondo me più che di aumento di disoccupazione tra gli immigrati si tratta di maggior precarietà dei contratti di lavoro... ci sono agenzie di lavoro interinale che addirittura fanno contratti di settimana in settimana, altre di mese in mese... di questi cambiamenti hanno risentito molto anche gli immigrati... c'è una tendenza delle aziende anche di grosse dimensioni di affidare la gestione degli operai a cooperative... pochissimi lavoratori immigrati sono dipendenti, la maggior parte passano attraverso

le cooperative... che significa meno garanzie e minor retribuzione... (Associazione sindacale, Centro-nord).

Più che a una condizione di disoccupazione in senso stretto, siamo dunque di fronte a percorsi contrassegnati da frequenti passaggi tra uno stato e l'altro, quasi che gli immigrati fossero destinati a diventare gli archetipi di una società in cui la conquista di un lavoro "vero" è divenuta un'impresa sempre più ardua e non necessariamente coronata dal successo, e in cui sono le stesse biografie individuali a riflettere l'assenza di linearità imposta dalla flessibilizzazione e precarizzazione dei rapporti di impiego.

La disoccupazione degli immigrati, un fenomeno fino a ieri trascurato comincia ora a essere riconosciuto come un problema reale, in analogia, peraltro, con le vicende dei paesi di più antica immigrazione. Quello che semmai va ribadito, nel contesto di un contributo che si occupa di valutare gli effetti della regolarizzazione, è che nella sua genesi un ruolo rilevante spetta a una dinamica dei flussi ampiamente autonoma rispetto alle politiche di programmazione degli ingressi. Vedremo, infatti, nel commentare gli esiti occupazionali in senso lato della regolarizzazione (cfr. Cap. 5), come uno degli effetti forse sottovalutati di questo genere di provvedimento è di contribuire ad alimentare implicitamente la convinzione che l'ingresso clandestino, o comunque irregolare, costituisca la via non solo più facilmente percorribile ma, per certi versi, anche più efficace per realizzare i propri progetti di vita e di lavoro.

C'è ancora una presenza irregolare molto alta, si dice sempre che quando c'è una regolarizzazione quello che emerge è solo una parte della realtà esistente. Tra l'altro parlando con altri colleghi che hanno alle proprie dipendenze immigrati notano in loro una certa non direi rassegnazione, anzi proprio una enorme fiducia nella possibilità prima o poi di regolarizzarsi, anche quando hanno perso il lavoro e il permesso di soggiorno o non lo hanno mai avuto... è come se sentissero che prima o poi riusciranno sicuramente ad ottenerlo. Sanno che le precedenti sanatorie ci sono state a determinati intervalli, quindi forse sperano in una prossima sanatoria che potrebbe essere la loro occasione (Prefettura, Mezzogiorno).

Basti ricordare che le indagini che si sono occupate di registrare gli effetti delle passate regolarizzazioni hanno rilevato come la maggioranza degli immigrati ha sperimentato un approccio non regolare al mercato del lavoro italiano (Carfagna, 2003); con la "grande regolarizzazione" del 2002 si può addirittura affermare che questo strumento teoricamente "eccezionale" – quello appunto della regolarizzazione di massa – sia venuto a costituire il pilastro principale della politica migratoria italiana (Zucchetti, 2004). Come sembrano

segnalare all'unisono numerose ricerche svolte nel corso degli anni, per gli immigrati, l'ingresso al di fuori del sistema delle quote rappresenta una prassi considerata normale, la cui possibilità è anzi vista come un fattore di discriminazione positiva del nostro paese in rapporto agli altri. Proprio questa facilità di ingresso e permanenza irregolare costituisce però, come si diceva, una causa, probabilmente sottovalutata, della disoccupazione: è pur vero che l'economia sommersa rappresenta uno straordinario fattore d'attrazione e un ampio bacino d'assorbimento dell'immigrazione irregolare; tuttavia, l'avvicinarsi di nuovi arrivi ha finito col fare lievitare l'offerta e determinare, se non una totale saturazione degli sbocchi, quanto meno un netto peggioramento delle condizioni di lavoro, e in specie retributive. È quanto si è verificato, in particolare, nei comparti più marcatamente etnicizzati del mercato del lavoro, dove il flusso continuativo di arrivi dall'estero, richiamati da vecchie e nuove catene migratorie e facilitati dalla fiorente "industria dell'immigrazione", ha finito col determinare difficoltà nel reperimento dell'impiego anche per le vecchie coorti di migranti, soprattutto se non disponibili ad adattarsi incondizionatamente. Tutto ciò significa che, al di là di quelle che possono essere le considerazioni di carattere umanitario, gli ingressi irregolari in termini complessivi non giovano agli immigrati già presenti, che vedono ridursi le proprie *chance* occupazionali e la propria forza contrattuale. Così come non giovano alle fasce più deboli dell'offerta autoctona, per le quali diventa ancora più arduo accedere a un "lavoro decente", nei termini in cui tale espressione è impiegata dall'ILO<sup>2</sup>. E non giovano neppure alle società locali di destinazione, a meno che non si voglia affermare che il vantaggio di disporre di una manodopera particolarmente a buon mercato sia tale da controbilanciare i costi e i rischi di cui abbiamo sopra parlato.

Il tema delle politiche migratorie, di cui ci occupiamo nel prossimo paragrafo, è evidentemente cruciale. Ma almeno altrettanto lo è, come si è più volte ribadito, quello del governo complessivo del mercato del lavoro. Orbene, l'inadeguatezza del meccanismo delle quote, attorno alla quale ripetutamente si sono in questi anni appuntate le critiche, spiega solo una parte del problema; anzi, l'insistenza con cui se ne parla potrebbe anche essere la dimostrazione della reticenza con la quale i vari attori – da quelli economici, ai rappresentanti della società civile, agli stessi amministratori locali – guardano al vero nodo del problema: l'illegalità, cifra distintiva del modello d'integrazione delle regioni meridionali, laddove, una volta di più, l'immigrazione fa da

---

<sup>2</sup> Tale è un lavoro che provveda una retribuzione adeguata e riservi del tempo per le altre dimensioni della vita, che offra sicurezza alla famiglia, rispetti i diritti, dia spazio alle diverse esigenze e fornisca una via per l'integrazione sociale.

“specchio” a un’economia e a un mercato del lavoro *embedded* in una società dalla modernizzazione incompiuta.

Per molti regolarizzare un lavoratore (immigrato ed italiano) rappresenta un costo (pensiamo alle famiglie non benestanti ma che hanno comunque necessità di collaboratrici domestiche o badanti) e quindi in cambio di un contratto chiedono “aiuto” all’immigrato: è quest’ultimo che deve pagarsi da solo quanto meno i contributi. Per tali motivi non si può dire che la regolarizzazione abbia ridotto il fenomeno della disoccupazione immigrata: in questo territorio c’è sempre una disoccupazione ufficiale altissima che si accompagna all’economia informale, ai lavori svolti a nero e in condizioni precarie; in questi settori c’è sempre un’enorme richiesta di manodopera soprattutto immigrata ed irregolare (perché molto più ricattabile e debole) (Questura, Mezzogiorno).

Ci sono già moltissimi immigrati qui ancora irregolari o che lavorano a nero. Io penso che sarebbe fondamentale un intervento per aumentare il livello di lavoro regolare anziché pensare all’arrivo di altra manodopera meglio sistemare quella che già c’è (Ente di assistenza, Mezzogiorno).

## **2.6 Le politiche migratorie e le loro contraddizioni**

In quest’ultimo paragrafo passeremo in rassegna i giudizi dei nostri intervistati riguardo a un tema da alcuni anni al centro dell’agenda politica italiana: le politiche migratorie. Come si poteva prevedere – si tratta infatti di un risultato abbastanza scontato ogniqualvolta si interpella la popolazione su questioni attinenti all’efficacia dell’azione di governo, a maggiore ragione attorno a un tema così “insidioso” – i giudizi negativi superano ampiamente quelli positivi, sia che si considerino le risposte fornite dai datori di lavoro familiari, sia che si contemplino quelle degli imprenditori, senza significative differenze geografiche (anche se merita di essere segnalata la quota particolarmente elevata di imprenditori del Centro-nord che optano per il giudizio più drastico di totale inadeguatezza delle politiche alla situazione italiana, con un’ulteriore accentuazione nel caso degli intervistati a Bologna e Verona, laddove in molte province del Mezzogiorno tendono piuttosto a prevalere i giudizi di incertezza). Vi è peraltro una elevata percentuale di incerti, così come di rassegnati all’idea che, anche se non si tratta di soluzioni ottimali, non si potrebbe fare altrimenti. Interessante è poi l’alta percentuale di intervistati (tra i datori di lavoro familiari) che (in particolare nelle regioni del Centro-nord) ritiene che, nella loro impostazione, le politiche migratorie assecondino i fabbisogni delle famiglie più che tutelare i diritti dei lavoratori stranieri.

**Tab. 2.19 – Risposta delle famiglie per area di residenza alla domanda “Come giudica, lei personalmente, le politiche migratorie dell’Italia?” (composizione percentuale)**

	<i>Centro-nord</i>	<i>Sud e Isole</i>	<i>Totale</i>
Pienamente adatte alla situazione italiana	7,0	5,1	5,6
Adatte solo ai fabbisogni delle famiglie ma non ai diritti degli immigrati	20,9	9,3	12,3
Inadatte a soddisfare le esigenze delle famiglie	12,4	18,2	16,7
Inadatte, ma non si potrebbe fare altrimenti	13,9	12,8	13,1
Del tutto inadatte alla situazione italiana	30,6	29,0	29,4
Non sa	15,2	25,6	22,9
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**Tab. 2.20 – Risposta delle imprese per area di sede alla domanda “Come giudica, lei personalmente, le politiche migratorie dell’Italia?” (composizione percentuale)**

	<i>Centro-nord</i>	<i>Sud e Isole</i>	<i>Totale</i>
Pienamente adatte alla situazione italiana	6,7	7,2	7,1
Adatte solo ai fabbisogni delle famiglie ma non ai diritti degli immigrati	9,8	6,0	7,2
Inadatte a soddisfare le esigenze delle famiglie	17,5	15,2	15,9
Inadatte, ma non si potrebbe fare altrimenti	15,5	12,0	13,1
Del tutto inadatte alla situazione italiana	34,5	26,6	29,1
Non sa	16,0	33,0	27,7
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Ma cosa rende inadeguate le politiche migratorie? A tale quesito possiamo cercare di dare una risposta attraverso l’analisi delle interviste raccolte durante la fase qualitativa dell’indagine. Come ci si poteva attendere – e come abbiamo anticipato –, le critiche si sono appuntate soprattutto attorno al meccanismo delle quote, ritenute, innanzitutto, sottodimensionate rispetto ai fabbisogni, e soprattutto inadeguate ad assecondare le modalità normali di incontro tra la domanda e l’offerta di lavoro. In primo luogo, recependo una critica ben nota, si rileva come la complessa procedura definita dalla legge sia palesemente incoerente con le aspettative delle imprese (e delle famiglie):

(...) la grossa problematica è comunque la difficoltà procedurale; cioè, le nostre aziende nel momento in cui mi dicono: “guarda, io ho bisogno di questa professionalità, non riesco a trovarla, so per certo che la troverei – professionalità intesa come, sia come professionalità di prestazione ma anche disponibilità generica, agli orari o a quant’altro – in un extracomunitario, cosa devo fare?; e se io incomincio a spiegargli tutta la trafila che devono fare per fare entrare un lavoratore extracomunitario in Italia, perché nel momento in cui tu vuoi assumere un lavoratore extracomunitario il lavoratore deve essere all’estero, per cui devi fare la domanda di autorizzazione alla Direzione Provinciale del Lavoro, la quale te lo autorizza in base ai flussi, perché poi

devi mandare l'autorizzazione al paese, il lavoratore deve andare a fare il visto d'ingresso... insomma, c'è una procedura veramente... che per le nostre aziende, nel momento in cui iniziano a fare la procedura probabilmente si è già esaurita la necessità e si sono già attrezzate in un altro modo (Associazione di categoria, Centro-nord).

Le stesse scelte di allocazione delle quote tra i diversi paesi sono poste sotto accusa. Diversamente da quanto ci si sarebbe potuti attendere, gli intervistati non rivendicano tanto la facoltà per i datori di lavoro e per le società locali di “scegliersi” gli immigrati che preferiscono, bensì il diritto di tutti i paesi – e in particolare di quelli più poveri e con una maggiore pressione migratoria – a vedersi riconosciuto un contingente “equo”:

Molta gente lavora più tranquilla dopo la regolarizzazione. Non è che la situazione sia ottimale ora. Quelli che sono arrivati in ritardo e che non hanno potuto usufruire di quella sistemazione restano fuori. E anche per quanto riguarda i flussi: mi fanno ridere per la regolarizzazione dei flussi. Solo alcuni paesi sono convenzionati. Per l'Africa che è il continente più povero, c'è una convenzione solo con la Nigeria, non capisco perché (Ente di assistenza, Mezzogiorno).

La legge dice che una persona deve venire in Italia perché ha trovato lavoro. Ma è una cosa che funziona poco, almeno nelle nostre zone, forse funziona un po' meglio nell'Italia del Nord, dove riescono a programmare (...). Si tratta di scelte politiche. Le quote le danno ai paesi nuovi, a circa il sessanta per cento, e questo non è giusto, perché andrebbero fatte in modo uguale per tutti i paesi, rispettando i criteri di reciprocità (Associazione sindacale, Mezzogiorno).

Il punto maggiormente critico è però ancora un altro. Come osserveremo meglio in un successivo capitolo (cfr. Cap. 5), a fare apparire improprio il sistema di governo dei flussi basato sulla fissazione annuale di un certo numero di ingressi ammessi è il fatto che le quote finiscono con l'essere in buona misura utilizzate per regolarizzare rapporti di lavoro già in essere e immigrati già presenti. Sono insomma una sorta di “sanatoria *sui generis*”, e proprio questo utilizzo le rende uno strumento inadeguato, vuoi perché sottodimensionate rispetto al numero di immigrati irregolari che, al momento della promulgazione del relativo decreto, vivono e lavorano in Italia, vuoi perché la loro distribuzione tra i diversi paesi d'origine e le diverse categorie professionali, evidentemente non riflette la tipologia dei rapporti di lavoro già in essere in forma irregolare.

(...) il maggiore elemento di perplessità (della regolarizzazione) è dovuto al fatto che ancora una volta piuttosto che programmare gli ingressi attraverso una politica dei flussi ragionati e condivisa con gli attori sociali, si è pensato di intervenire a posteriori

sanando una situazione nei fatti già esistente. Questo tipo di intervento ha caratterizzato tutte le modalità di approccio all'immigrazione in Italia, questo tipo di approccio lo si trova riprodotto, a mio avviso, anche nell'ultimo decreto-flussi, quello di qualche settimana fa, che in sostanza rappresenta un altro tentativo di regolarizzare situazioni esistenti e probabilmente diventerà per il futuro lo strumento che negativamente verrà utilizzato per regolarizzare quanti lavoratori stranieri sono presenti nel nostro territorio (Amministrazione regionale, Mezzogiorno).

In questa prospettiva, il nodo della questione può dunque essere opportunamente individuato, ancora una volta, nella diffusione dell'economia sommersa e nella sua straordinaria capacità di attrarre ingenti flussi al di là dei vincoli fissati dalle politiche di programmazione. Fatto sta che, a fronte di questa situazione, non sono pochi gli intervistati che sembrerebbero propendere per una definitiva messa al bando del sistema delle quote, peraltro senza proporre delle concrete soluzioni alternative:

(...) la maggior parte delle volte flussi vuol dire che il lavoratore è in Italia clandestino ed è un modo per regolarizzare. Forse bisogna pensare a un meccanismo diverso, cioè non chiuso una volta all'anno e con un numero limitato, ma diverso. Che dia la possibilità di non arrivare poi ad un discorso di sanatoria ogni due anni con dei numeri consistenti e con dei costi, anche per lo Stato, se pensiamo ai contributi persi, persone che comunque vengono curate in Italia ma per cui il datore di lavoro non paga i contributi per la sanità; persone che hanno lavorato anni e anni e non vengono versati i contributi per la pensione, eccetera (Cooperativa, Centro-nord).

Non c'è dubbio che la legge vada rivista, soprattutto per quanto attiene al rapporto tra permesso di soggiorno e contratto di lavoro. Però ritengo che qualunque modifica non riuscirebbe mai a combattere il fenomeno del lavoro nero, così radicato in questa provincia da diventare quasi una condizione di normalità (Amministrazione provinciale, Mezzogiorno).

Il problema, inoltre, assume una specifica declinazione nelle regioni meridionali che si ritrovano ad essere fortemente "penalizzate" nell'assegnazione delle quote, in ragione dei loro ben noti livelli di disoccupazione autoctona:

In Campania ci sono 1.500 lavoratori stagionali, però la Campania è la più importante regione per la produzione per gli ortaggi, quindi c'è bisogno di molta manodopera. Possiamo concludere che il Mezzogiorno viene penalizzato e il Nord, che sembra essere più restio ad accogliere gli immigrati, invece fa incetta di lavoratori stranieri. In Basilicata sono stati concessi solo 110 immigrati ed è quindi difficile reperire manodopera. Nel 2003, non potevamo accogliere nemmeno un bracciante stagionale; poi, nel 2004 ce ne hanno concessi solo 50, ma sono ancora pochi (Amministrazione comunale, Mezzogiorno).

In definitiva, la diffusione del lavoro nero, facendo lievitare i volumi della disoccupazione ufficiale ben oltre il livello effettivo, contribuisce a delegittimare una politica di maggiore apertura verso i nuovi ingressi, col risultato di incoraggiare, per certi versi, lo stesso ricorso all'immigrazione irregolare, del resto abbondantemente presente e disponibile ad essere arruolata. D'altro canto, nonostante l'ampia diffusione dell'occupazione sommersa, anche qui il numero delle richieste supera ampiamente quello dei contingenti ammessi, col risultato che solo una piccola quota degli immigrati presenti e occupati stabilmente riescono ogni anno a "regolarizzarsi" attraverso la simulazione di una chiamata nominativa. Circostanza che contribuisce ancor di più a rendere le regioni meridionali aree di transito per un'immigrazione in buona parte irregolare e in attesa dell'occasione propizia per spostarsi al Nord<sup>3</sup>.

Sì, un buon numero di persone che ha usufruito della sanatoria in questa regione, dopo un lasso di tempo più o meno breve, è emigrato al Nord, per tutta una serie di motivi facilmente intuibili: l'offerta di lavoro e la qualità della vita, al Nord, sono sicuramente migliori e i guadagni sono di gran lunga superiori. Quindi, ancora una volta, la nostra terra diventa una terra di emigrazione. Abbiamo una forte cultura dell'accoglienza, ma possiamo offrire molto poco: non possiamo offrire un alloggio a costi ridotti, né svaghi di nessun genere. Offriamo, purtroppo, solo paghe ridicole e orari di lavoro disumani (Ente religioso di assistenza, Mezzogiorno).

È noto che la Campania è la regione che ha avuto il maggior numero di regolarizzazioni. Questo non significa che per forza rimangono qui; rimangono nelle nostre zone la parte più debole dell'immigrazione, la parte più precaria e la parte più disponibile ad assoggettarsi alle condizioni del mercato (Studiose problematiche migratorie, Mezzogiorno).

Dal punto di vista del lavoratore, come viene approfondito in altra parte del presente rapporto, mobilità territoriale e mobilità professionale vanno di pari passo, lo spostamento sul territorio risponde cioè a una precisa strategia di miglioramento, da tempo evidenziata dai ricercatori, che ripercorre i tragitti delle vecchie migrazioni interne. Ma dal punto di vista delle società locali del Mezzogiorno, questo fenomeno assume le sembianze di un processo sui generis di *brain drain*, e una riprova della propria scarsa capacità competitiva:

Un altro problema grosso è stato che alcuni immigrati dopo essere stati regolarizzati se ne sono andati... il loro progetto di vita è aperto a varie possibilità, il loro legame

---

<sup>3</sup> Detto per inciso, in connessione con le operazioni di regolarizzazione qualcuno ha registrato pure un fenomeno inverso, ossia un movimento diretto verso quelle aree – per esempio Caserta – in cui "c'era 'più offerta' di contratti e, rispetto ad altre aree, costavano anche di meno" (Centro Sociale, Mezzogiorno).

con il territorio è spesso dato da situazioni particolari che possono cambiare... il nostro problema è anche valutare il loro legame con il territorio... se devo consigliare un'impresa in relazione al rapporto di lavoro mi domando prima se questo immigrato ha la famiglia qui o no, se ha intenzione di portare la famiglia, se ha un alloggio per conto suo...il discorso che noi facciamo è che se un'azienda decide di regolarizzare un immigrato e quindi di investirci in qualche modo, è importante che ci sia qualche garanzia che poi rimarrà... il sistema migliore è che fondi qui delle radici, che abbia una casa, una famiglia, dei figli che vanno a scuola... Diversamente gli immigrati sono molto mobili, legati alle amicizie, si parlano con il cellulare con un amico che gli dice della possibilità di lavorare a due euro in più all'ora e spariscono... questo fenomeno riguarda l'edilizia ma anche l'autoriparazione... in generale restano nello stesso mestiere ma cambiano area geografica... ci sono invece altri lavori che sono invece più legati al territorio... (Associazione sindacale, Centro-nord).

Altro è poi rilevare, come non hanno mancato di fare diversi testimoni interpellati, come tale situazione configuri l'ambiente ideale per dare vita a pratiche vessatorie e consentire il più ampio sfruttamento dei lavoratori stranieri:

Le badanti vivono una condizione di disagio dovuta soprattutto alla mancata regolarizzazione che nella mia regione è motivata dalla scarsità delle quote assegnate alla regione. Questa mancanza di regolarizzazione fa vivere queste lavoratrici in condizioni che rasentano la disumanità (Amministrazione comunale, Mezzogiorno).

Scorrendo le testimonianze raccolte, è sconcertante constatare come il lavoro nero diffuso e il mancato rispetto della legalità siano considerati un dato immodificabile dell'economia e del mercato del lavoro meridionali, tanto da reputare come condannato per definizione all'insuccesso qualsiasi tentativo di risanamento complessivo.

Siamo sull'ottanta per cento, almeno l'ottanta per cento, perché questo dato non è un dato drammatico, o meglio lo è se è considerato in assoluto o isolato dal contesto in cui viviamo, ma non lo è nella misura in cui lo confrontiamo alla situazione in cui sono i nostri connazionali. Da noi, il fenomeno del lavoro nero, del lavoro grigio è così diffuso che questa cifra non ci sconvolge più di tanto, se si guarda più approfonditamente il fenomeno della disoccupazione in generale. La percentuale non appare scandalosa perché è altrettanto scandalosa la percentuale di disoccupazione dei nostri connazionali (Associazione sindacale, Mezzogiorno).

Purtroppo il lavoro irregolare esisterà dovunque, anche in America, è inutile che ci nascondiamo, e dall'altra parte è giusto che le autorità facciano il loro dovere, non compete a noi trovare una soluzione per quanto riguarda il lavoro irregolare, esiste ed esisterà sempre purtroppo. È un dato un po' allarmante soprattutto nel Mezzogiorno, non solo per gli immigrati ma anche per i cittadini italiani (Associazione sindacale, Mezzogiorno).

Al punto che qualcuno arriva a proporre che il lavoratore extracomunitario sia fatto oggetto di minori tutele e di minori retribuzioni, per non rischiare di risultare eccessivamente concorrenziale:

È chiaro che anche qui c'è una grande percentuale di extracomunitari. Basta entrare in una qualunque pizzeria e vedere che l'addetto a lavare i piatti o alle pulizie è un extracomunitario. Ma poiché si tratta di attività forse marginali non c'è l'esigenza di avere vere e proprie assunzioni. Al Nord è impensabile che un extracomunitario che fa parte delle consolidate catene produttive di un'azienda non venga regolarizzato. Anche al Nord ci sono però fenomeni di evasione. Ecco perché io ritengo sia necessario immaginare una contrattualistica del lavoro specifica per i lavoratori extracomunitari, che tenga conto di certe specificità. Se noi continuiamo a ragionare in termini di unitarietà del rapporto, formalmente diciamo che la legge è uguale per tutti ma sostanzialmente creiamo zone di lavoro nero insormontabili prima ancora che sul piano economico, sul piano etico e sociale. E quindi a situazioni diverse legislazioni diverse (Associazione di categoria, Mezzogiorno).

Quello che è certo è che questo scarto, tanto profondo quanto apparentemente incolmabile, tra le procedure indicate dalla legge e le modalità effettive attraverso le quali si realizza l'incorporazione dei migranti nel tessuto produttivo produce una conseguenza drammatica: quella di ampliare i margini di azione delle organizzazioni dedite al traffico delle braccia che trovano, in questo contesto di rigidità proclamata e di ampia tolleranza nei fatti verso l'immigrazione irregolare, le condizioni ideali per potere accrescere il proprio giro d'affari.

(...) ci sono vere e proprie organizzazioni malavitose dedite a reclutare questa manodopera clandestina non solo nei paesi dell'Est, Polonia, Romania, ma ci sono lavoratori che provengono dall'Eritrea, da paesi dell'Africa, che prima non erano così corposi in termini di presenze nel nostro paese. Ora con l'accentuarsi di queste presenze si è complicata la situazione e non se ne ha più il controllo. Quello che è successo nel mese di agosto, con l'assenza delle istituzioni che dovevano tutelare l'ordine pubblico e quant'altro, è stato il verificarsi di ricatti, minacce nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici immigrate da parte di caporali che li costringevano a lavorare dodici - tredici ore al giorno e li obbligavano a rimanere in alcuni ruderi o sotto le tende. In particolare le donne poi, svolgevano inoltre delle attività che possiamo immaginare. Alcune di queste sono riuscite a ribellarsi o a sfuggire a questa forma di sfruttamento e reclusione denunciando questi casi che sono diventati di ordine pubblico. In pratica i lavoratori non ricevevano la paga dai caporali che veniva loro sottratta senza possibilità di ribellarsi (Associazione sindacale, Mezzogiorno).

Piuttosto che indicare un sistema alternativo di governo degli ingressi, evidentemente non facile da individuare, i nostri intervistati finiscono col suggerire una politica di maggiore apertura ispirata a un modello di cittadinanza non

necessariamente fondato sul lavoro. Una politica che non pretenda di assecondare i fabbisogni del mercato del lavoro e di risolvere tutti i problemi, ma che quanto meno si sottragga al rischio di alimentare, attraverso scelte restrittive, l'irregolarità e l'industria dell'immigrazione clandestina. O ancora, come si legge nella seconda delle interviste qui riportate, una politica che prenda atto di come la migrazione internazionale è oggi, per molti poveri del mondo, la sola strategia percorribile per la propria emancipazione. È illusorio – sembrano suggerire queste testimonianze – pensare che un fenomeno di tale portata possa essere asservito ai bisogni della nostra economia e del nostro mercato del lavoro. A maggiore ragione in una realtà come quella delle regioni meridionali, dove il lavoro costituisce un'emergenza ricorrente e dove proprio l'incapacità di garantire a tutti questo fondamentale diritto di cittadinanza continua a costituire una grave minaccia alla coesione sociale.

L'irregolarità è sempre esistita, è una costante di tutte le migrazioni ed è fortemente dipendente dal carattere più o meno aperto delle leggi che disciplinano i flussi migratori. In Italia, purtroppo, c'è la logica del proibizionismo, della restrizione normativa, per cui l'immigrazione viene affrontata in maniera troppo rigida e ciò non fa altro che favorire l'irregolarità (Centro di assistenza, Mezzogiorno).

Tutte le novità di questa legge Bossi-Fini sono novità legate ad un unico elemento: lavoro, uno degli elementi che presenta gravissimi problemi nel nostro paese, soprattutto nelle regioni del Mezzogiorno. Bisognerebbe essere più realistici e pensare che la gente che arriva nel nostro paese è disperata, perché fugge da crisi politiche, guerre, fame e non avrà mai modo di riuscire a stabilire il rapporto lavorativo prima di arrivare qui da noi (Associazione di categoria, Mezzogiorno).

La stima delle presenze clandestini formulata dai nostri intervistati, verosimilmente esasperata dal tipo di esperienza selettiva che li contraddistingue, supera ampiamente quella, di certo più vicina alla realtà, che risulta dall'analisi svolta in altre parti di questa stessa ricerca. Ma, al pari di quanto abbiamo affermato riguardo alla stima che gli imprenditori fanno circa la diffusione dell'occupazione irregolare, questa percezione costituisce un segnale, certo preoccupante, della "normalità" di fenomeni in sé patologici e di una sorta di arrendevolezza di fronte alla sfida di trovare soluzioni percorribili.

### *3. Un profilo delle imprese e delle famiglie che hanno regolarizzato: datori di lavoro all'incrocio di forti cambiamenti sociali*

di *Eugenio Zucchetti*

La “grande regolarizzazione” del 2002 – nelle sue caratteristiche essenziali, nei suoi effetti e soprattutto nel suo impatto sui mercati del lavoro locali – è stata letta nella nostra ricerca anche dal versante dei datori di lavoro, ovvero le imprese e le famiglie che hanno regolarizzato lavoratori stranieri. L’indagine ha riguardato, come si è già precisato nel capitolo introduttivo di carattere metodologico, 1.400 datori di lavoro, di cui 628 imprese e 772 famiglie. Circa il 70% del campione intervistato (rispettivamente 430 imprese e 570 famiglie) è residente nelle sei regioni meridionali dell’obiettivo 1.

Si tratta evidentemente di un angolo di visuale interessante, poiché consente di disporre di dati e informazioni in merito alla domanda di lavoro, e quindi alle determinanti strutturali e culturali che spiegano il fabbisogno di manodopera immigrata, al ruolo degli immigrati dentro i sistemi economico-produttivi del nostro paese, alle condizioni e ai problemi del loro impiego. Tutti aspetti che già nel precedente capitolo abbiamo cercato di mettere in luce con riferimento al contesto sociale più ampio dentro il quale la domanda di lavoro si esprime e manifesta, dando conto delle percezioni e degli atteggiamenti degli attori socio-economici e istituzionali operanti nei mercati del lavoro locali, a diverso titolo coinvolti nel processo di regolarizzazione svoltosi nel 2002 e comunque interessati alla tematica dei flussi migratori. In questo e nei prossimi capitoli ampliamo il raggio delle nostre considerazioni, focalizzandolo in particolare sui soggetti che hanno dato lavoro in modo regolare agli immigrati, imprese e famiglie.

#### **3.1 Il profilo dei datori di lavoro**

Per quanto riguarda le imprese, abbiamo intervistato il responsabile, che nel 66% dei casi è coinciso con il titolare. Gli imprenditori presentano queste ca-

ratteristiche socio-anagrafiche: per il 76% sono maschi, hanno un'età media relativamente giovane (oltre due terzi hanno meno di 50 anni) e un livello di istruzione medio-alto (45% sono diplomati, cui si aggiunge una quota di laureati pari all'8%). Come emerge dalla tab. 3.1, non si rilevano forti differenze sul piano territoriale per quanto riguarda l'età, pur se nelle regioni meridionali si accentua l'addensamento nella classe più giovane e in quella più matura. Quanto al livello di istruzione, il Centro-nord mostra una presenza più cospicua di imprenditori laureati, oltre che di quelli in possesso di qualifica professionale, indicatore quest'ultimo di quel tessuto di piccole e piccolissime imprese certamente più forte e denso nelle regioni del cosiddetto modello NEC, Nord-Est-Centro.

**Tab. 3.1 – Responsabili delle imprese per età, titolo di studio e macroaree territoriali (composizione percentuale).**

	<i>Centro-nord</i>	<i>Sud e Isole</i>	<i>Totale</i>
ETÀ			
Fino a 30 anni	5,9	11,9	10,1
31 – 40 anni	30,1	28,1	28,7
41 – 50 anni	33,3	26,6	28,7
51 – 60 anni	21,5	18,3	19,3
Più di 60 anni	9,1	15,1	13,2
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
TITOLO DI STUDIO			
Nessuno o licenza elementare	5,6	7,3	6,8
Media inferiore	27,6	30,8	29,8
Qualifica professionale	13,3	9,1	10,4
Diploma di maturità	41,3	47,0	45,2
Laurea	12,2	5,9	7,9
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Venendo alle famiglie del nostro campione, pur dovendosi tener conto che nel caso del lavoro di assistenza il genere e l'età sono riferiti alla persona assistita anche se diversa dall'intervistato, registriamo un rovesciamento del rapporto tra i generi, in quanto sono le donne a prevalere, raggiungendo una quota pari al 65%, uniforme in tutte le aree del paese.

Evidentemente anche la variabile età risente del fatto che si riferisce alla persona assistita dal lavoratore straniero regolarizzato e comunque a degli adulti che sono capifamiglia, e quindi si presenta piuttosto elevata (cfr. tab. 3.2).

Infatti la grande maggioranza (tre quarti del campione) ha più di 50 anni; il 43% più di 70 anni e addirittura un quarto degli interpellati più di 80 anni. Solo leggeri scostamenti si verificano tra gli andamenti delle macroaree territoriali considerate, con gli ottantenni più presenti nelle regioni centro-settentrionali e i settantenni più rappresentati in quelle meridionali.

**Tab. 3.2 – Famiglie per età dell'intervistato e macroaree territoriali (composizione percentuale)**

	<i>Centro-nord</i>	<i>Sud e Isole</i>	<i>Totale</i>
Fino a 39 anni	10,9	10,1	10,3
40 – 49 anni	12,8	13,9	13,6
50 – 59 anni	23,1	19,1	19,1
60 – 69 anni	15,0	14,3	14,3
70 – 79 anni	12,3	18,8	18,8
80 anni e più	26,0	23,9	23,9
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Ciò che emerge, ad ogni modo, è *la fotografia di una realtà familiare dove i cambiamenti demografici, per un verso, e le trasformazioni del mercato del lavoro, per l'altro, stanno producendo profondi cambiamenti*. Nella famiglia italiana, pertanto, il processo di invecchiamento, la partecipazione di ambedue i coniugi al lavoro produttivo e anche l'orientamento alla non istituzionalizzazione dell'anziano e a farsi carico direttamente del suo accudimento generano una crescente domanda di assistenza e di collaborazione domestica. La grande regolarizzazione del 2002 ha fatto emergere ed esplicitare tutto ciò, oltre in qualche modo a sanzionarlo formalmente. Una domanda, peraltro, alimentata da un'offerta di donne straniere crescente e disponibile, oltre che, come vedremo, usufruibile a costi relativamente contenuti.

### **3.2 Le caratteristiche delle imprese**

Le imprese che hanno regolarizzato si presentano di norma come attività produttive di piccola dimensione (cfr. tab. 3.3). Circa l'80% delle imprese intervistate, infatti, non vanno oltre la soglia dei 10 addetti; con differenze non eclatanti tra le macroaree del paese, pur se al Centro-nord risulta evidente una certa "polarizzazione" delle realtà produttive, che appunto si addensano maggiormente tra le micro unità e tra le unità sopra i 40 addetti. E' quindi *il tessuto delle piccole imprese quello che manifesta uno spiccato fabbisogno di manodopera straniera*, in considerazione delle difficoltà di reperimento di manodopera locale, anche a motivo del basso livello di qualificazione delle mansioni disponibili; ed è il tessuto delle piccole imprese quello che ha maggiormente utilizzato lo strumento legislativo per mettere in regola manodopera straniera impiegata irregolarmente. Si tratta di considerazioni che verranno confermate anche dai dati sui comparti produttivi di maggiore inserimento (commercio e pubblici esercizi, edilizia ed agricoltura) e sulla tipologia delle mansioni di impiego di personale straniero.

**Tab. 3.3 – Imprese per numero di dipendenti e collaboratori impiegati e macroaree territoriali (composizione percentuale)**

	<i>Centro-nord</i>	<i>Sud e Isole</i>	<i>Totale</i>
Uno	12,8	7,6	9,3
2-3	32,8	23,2	26,3
4-5	15,4	25,2	22,1
6-10	19,5	23,4	22,2
11-40	14,4	19,4	17,8
Più di 40	5,1	1,2	2,4
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Le imprese dichiarano sostanzialmente di avere alle dipendenze quasi unicamente manodopera occupata a tempo indeterminato. Da rilevare infatti è il basso numero di imprese che occupano apprendisti (solo 41), lavoratori con contratti non standard, quali lavoro interinale e collaborazioni a progetto (18) o lavoratori a domicilio (5), mentre più consistente è il numero di coloro che impiegano consulenti e collaboratori occasionali (89, con una concentrazione maggiore nelle regioni meridionali) e soprattutto lavoratori a tempo determinato (125), anche in questo caso con una maggiore accentuazione nel Mezzogiorno, dove influisce evidentemente la temporaneità-stagionalità dell'impiego in agricoltura. In generale, emerge comunque la conferma di una maggiore instabilità e temporaneità dell'occupazione nel Mezzogiorno, legata in particolar modo alla caratterizzazione della struttura produttiva. Ciò che però merita sottolineare è la dichiarazione circa l'impiego di lavoro irregolare, se è vero che solo 22 imprese dichiarano di occupare lavoratori "in attesa di contratto regolare". Stando dunque a quanto rilevato presso i datori di lavoro, non sembrano esservi che sacche molto limitate di lavoro irregolare, in evidente contraddizione con la percezione dei testimoni qualificati interpellati che invece – come emerge nel capitolo quinto del volume – hanno offerto un quadro di forte illegalità nell'impiego della manodopera straniera, particolarmente nelle regioni meridionali. Una contraddizione che non è difficile spiegare alla luce della comprensibile reticenza ad ammettere la presenza di lavoratori in nero da parte dei datori di lavoro che li occupano.

L'incidenza del lavoro straniero in ciascuna azienda si presenta numericamente contenuta, e d'altra parte interessa imprese di piccola dimensione. La metà delle aziende intervistate occupa di norma un solo immigrato, circa un terzo di esse ne impiega due o tre, mentre il restante 20% ha alle dipendenze quattro o più stranieri. Sono le realtà produttive del Centro-nord comunque a dichiarare una più consistente quota di stranieri nel proprio organico. Anche per i lavoratori immigrati è il contratto a tempo indeterminato a prevalere; scarsissimi si presentano i contratti non standard, salvo un più largo utilizzo del contratto a tempo determinato; e sempre in numero esiguo sarebbero i la-

voratori stranieri “in attesa di contratto regolare”. Evidentemente il dato sconta, come si è già osservato, la reticenza a dichiarare di avere occupati in nero; e però il dato potrebbe anche risentire del recente utilizzo dello strumento legislativo della regolarizzazione del 2002, che ha permesso di sanare una serie di posizioni irregolari.

La domanda di lavoro proveniente dalle imprese si concentra sostanzialmente in tre comparti della struttura economico-produttiva (cfr. tab 3.4): commercio al dettaglio e pubblici esercizi (29%, cui si può sommare il 4% del commercio all'ingrosso); edilizia (15%) e agricoltura (13%). Sono i tradizionali ambiti produttivi e di servizio in cui vanno a inserirsi gli immigrati, come ormai attestato da numerose ricerche empiriche condotte nel nostro paese (Ambrosini 2005). *Mancano, non a caso, tra i settori di inserimento lavorativo degli stranieri, quelli a maggiore qualificazione (anche se non necessariamente innovativi e avanzati)*; ad esempio, pur presente nel nostro questionario, da nessuno è stato indicato il comparto del credito, assicurazioni e intermediazione finanziaria.

Naturalmente il peso dei comparti produttivi si differenzia per le macroaree del paese che consideriamo. Netta infatti è la caratterizzazione della domanda di lavoro nel Mezzogiorno dove, dopo il commercio (sviluppato particolarmente in Sicilia e Campania), è l'agricoltura a rivelarsi maggiormente consistente, con una particolare concentrazione in regione Puglia e Campania; al Centro-nord invece è il comparto dell'edilizia a trainare la domanda di lavoro immigrato, sempre insieme al commercio e ai pubblici esercizi.

Si ha quindi una chiara conferma delle aree di maggiore “attrazione” di manodopera straniera, e di una risorsa operaia immigrata – nuovo proletariato dell'industria e dei servizi della società post-fordista – che rappresenta ormai una componente strutturale e “normale” del sistema socioeconomico italiano (Zanfrini, 2004a; Zucchetti, 2004).

Si tratta peraltro di imprese che – autodefinitesi, per l'appunto, come tradizionali (45%) o moderne (40%), e solo in minima parte all'avanguardia (15%) dal punto di vista delle tecnologie e dei metodi di produzione – mostrano una sostanziale stabilità della loro situazione complessiva, pur se non mancano alcuni segnali di difficoltà o vi siano quantomeno scarsi processi di crescita. Negli ultimi due anni il quadro delle *performance* delle imprese si presenta infatti non particolarmente brillante, se è vero che la gran parte del campione dichiara di essere riuscita a conservare le posizioni acquisite (38%) oppure, pur attraversando una crisi, di essere riuscita a sopravvivere (39%).

**Tab. 3.4 – Imprese per settore produttivo e macroaree territoriali (composizione percentuale)**

	<i>Centro-nord</i>	<i>Sud e Isole</i>	<i>Totale</i>
Imprese agricole	3,2	17,1	12,8
Industrie alimentari	3,2	6,4	5,4
Industrie tessili, abbigliamento, calzature	1,6	4,2	3,4
Industrie del legno e mobile	1,6	3,4	2,8
Imprese di costruzione	24,5	10,4	14,8
Industrie di estrazione, trasformazione minerali non metallici, industrie chimiche, gomma, plastica	2,1	1,9	2,0
Industrie lavorazione dei metalli, apparecchi meccanici	3,7	3,6	3,6
Altre industrie manifatturiere	2,1	2,8	2,6
Commercio all'ingrosso	2,7	5,4	4,5
Commercio al dettaglio e pubblici esercizi	26,6	30,3	29,1
Trasporti e comunicazioni	2,1	4,2	3,6
Credito, assicurazioni, intermediazione finanziaria	-	-	-
Servizi alle imprese	4,8	2,6	3,3
Istruzione, sanità e servizi provati	0,5	2,7	2,0
Altro	21,3	5,0	10,0
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Sono però le imprese meridionali a dichiarare *performance* peggiori, con una situazione particolarmente critica nella regione Puglia, dove il 74% delle realtà produttive lamenta una situazione di crisi negli ultimi due anni; per contro, le imprese centro-settentrionali in crescita sono una quota doppia rispetto a quelle delle regioni del Mezzogiorno (21% a fronte dell'11%). In questo quadro di difficoltà delle unità produttive – reali o enfatizzate – che connota particolarmente le realtà del Mezzogiorno, l'utilizzo di personale straniero risponde evidentemente a una *strategia di contenimento dei costi, di recupero di flessibilità nell'impiego delle risorse umane e di risparmio in termini di retribuzioni*.

Per quanto concerne specificamente il trend dell'occupazione, poi, negli ultimi tre anni essa è rimasta stabile nel 54% dei casi ed è diminuita nel 28% dei casi; un analogo andamento ha avuto l'occupazione a tempo indeterminato, che comunque è cresciuta ancora meno dell'occupazione totale. Sensibile, anche a riguardo dell'occupazione, si presenta la divaricazione tra Centro-nord e Mezzogiorno, in quanto nella prima macroarea la situazione appare più favorevole con una percentuale di imprese che hanno accresciuto l'organico doppia rispetto alle regioni meridionali (rispettivamente 29% contro 13%); e un analogo trend per quanto riguarda l'occupazione più stabile e garantita.

Stiamo considerando imprese che comunque dichiarano un rapporto con i propri dipendenti sostanzialmente privo di problemi. In un contesto aziendale di piccola dimensione, dove peraltro la sindacalizzazione si presenta marginale (la presenza di lavoratori iscritti al sindacato riguarda solo 2 imprese su 10,

con valori ancora più bassi al Centro-nord e nelle regioni Calabria, Campania e Sardegna, e con tassi di sindacalizzazione comunque in larga misura inferiori al 50%), i responsabili delle imprese intervistati manifestano, a proposito delle risorse umane impiegate, orientamenti decisamente improntati all'apprezzamento e alla valorizzazione; esse sono viste per lo più come “vera ricchezza dell'impresa” e come “persone delle quali ci si può fidare”, evidenziando altresì un senso di responsabilità nei loro confronti. E però emerge nel Mezzogiorno una minore convinzione circa il ruolo/valore delle risorse umane, e in particolare circa il fatto che i propri dipendenti siano persone di cui ci si può fidare.

### 3.3 Le caratteristiche delle famiglie

Per meglio definire i cambiamenti e le situazioni familiari che generano una domanda così forte e crescente di lavoro straniero è interessante verificare la composizione delle famiglie stesse, a cominciare dal numero dei componenti, che registrano una prevalenza di femmine sui maschi (rispettivamente 54% e 46%). *In particolare, l'indagine intercetta famiglie unipersonali nel 29% dei casi, con due componenti nel 24%: oltre la metà delle famiglie interpellate è dunque composta da non più di due persone, e presumibilmente, sulla base del dato per età già introdotto, si tratta di coppie di persone anziane; il segmento meno consistente è invece quello delle famiglie numerose, con cinque o più componenti (cfr. tab. 3.5)*

Le regioni del Mezzogiorno si differenziano dal resto del paese per una più consistente quota sia delle famiglie unipersonali (30%, con picchi ancora più elevati in Campania e Sardegna) sia delle famiglie numerose (11%, con valori più alti, ancora una volta, nella regione Campania); peraltro, sempre nel Mezzogiorno, la Puglia mette in mostra quote percentuali più elevate per le famiglie di tre e quattro componenti.

*Dunque, coppie di anziani, famiglie unipersonali (composte da anziani soli, di norma) e famiglie numerose costituiscono la tipologia familiare che spiega la domanda crescente di lavoro di servizio (domestico e di assistenza) reso da lavoratrici straniere; una domanda che non si presenta più circoscritta alle aree metropolitane, ma che – anche a motivo dell'abbondanza di offerta femminile straniera – appare diffusa nel tessuto sociale anche delle province minori del nostro paese (Zucchetti, 2004; si veda anche il secondo volume di questa ricerca a cura di Strozza e Zucchetti).*

**Tab. 3.5 – Famiglie per numero dei componenti e macroaree territoriali (composizione percentuale)**

	<i>Centro-nord</i>	<i>Sud e Isole</i>	<i>Totale</i>
Uno	24,1	30,3	28,6
Due	28,5	22,1	23,8
Tre	20,4	16,3	17,4
Quattro	19,6	19,9	19,8
Cinque o più	7,4	11,4	10,4
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Altri dati ci aiutano ad approfondire ulteriormente la composizione delle famiglie che occupano immigrati, se consideriamo l'intero campione che abbiamo creato sommando tutti i componenti, che ammontano complessivamente a 1.967 unità. Oltre a una composizione per genere che vede la prevalenza delle donne (54% contro 46% degli uomini), va rilevata una struttura per età che mette in luce tre elementi (tab. 3.6):

- una relativa sottorappresentazione delle classi centrali di età e delle persone in età attiva;
- una presenza significativa delle fasce più giovani, e dei figli minori in specie;
- un consistente addensamento dei segmenti di persone in età avanzata, evidente nella quota degli ultrassessantenni che arriva a circa  $\frac{1}{3}$  dell'intero campione.

Tale distribuzione anagrafica evidenzia quindi la tipologia di famiglia dove trova largo spazio il lavoro straniero; *una famiglia* – come ci confermerà anche la distribuzione per condizione occupazionale – *relativamente povera di risorse umane che si dedicano al lavoro familiare (domestico e di cura) e relativamente ricca di persone che necessitano di cura (anziani in particolar modo)*.

Peraltro, la distribuzione per età mostra andamenti sostanzialmente analoghi nelle macroaree del paese considerate dal nostro campione, con differenze piuttosto contenute nei diversi contesti regionali.

La distribuzione per età trova riscontro nella composizione delle famiglie secondo la condizione occupazionale, che presenta i seguenti aspetti meritevoli di attenzione:

- la presenza cospicua della figura del pensionato/invalido, che già la distribuzione per età ci aveva fatto presagire;
- il segmento dei minori ancora impegnati nel percorso formativo;
- la presenza di famiglie a doppia carriera; quest'ultima tipologia è documentata dalla quota molto bassa di casalinghe rilevata tra i componenti delle famiglie del nostro campione e corrispettivamente anche, per certi aspetti, dal segmento molto alto di persone occupate.

**Tab. 3.6 – Famiglie per età, condizione occupazionale dei componenti e macroaree territoriali (composizione percentuale)**

	Centro-nord	Sud e Isole	Totale
<b>ETÀ DEI COMPONENTI</b>			
Fino a 5 anni	5,3	3,8	4,2
6-18 anni	12,4	12,0	12,1
19-29 anni	11,5	12,6	12,3
30-39 anni	11,1	9,3	9,8
40-49 anni	11,9	14,1	13,5
50-59 anni	16,8	15,2	15,6
60-69 anni	11,0	10,2	10,4
70-79 anni	6,8	11,8	10,4
80 anni e più	13,2	10,9	11,5
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
<b>CONDIZIONE OCCUPAZIONALE DEI COMPONENTI</b>			
Bambino	11,1	6,3	7,5
Casalinga	5,5	5,2	5,3
Occupato	44,0	38,8	40,1
Disoccupato	1,2	3,1	2,6
Pensionato/invalido	25,4	29,4	28,3
Studente	12,8	17,2	16,0
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

A confronto con il Centro-nord, nelle regioni meridionali si registrano alcune accentuazioni e peculiarità, quali in particolare: una minore presenza di bambini in tenera età; un segmento più alto di studenti; una quota maggiore di pensionati/invalidi (soprattutto in Sardegna, Calabria e Campania); un segmento meno cospicuo di occupati (la regione Campania in specie); e un numero più alto di disoccupati.

E' anche alla luce, pertanto, di questi ultimi due dati socio-anagrafici che si spiega la larga quota di regolarizzazioni nelle attività domestiche e di cura: *l'impiego di manodopera straniera, da una parte, è la risposta a una domanda di assistenza per le fasce di popolazione anziana (magari non più autosufficienti) e, dall'altra, costituisce il supporto a una famiglia italiana che sta transitando dal modello tradizionale di famiglia single earner (quella precisamente del male breadwinner), a un modello dual earner, per la partecipazione sempre più larga delle donne al mercato del lavoro.*

## *4. Il ricorso alla manodopera straniera: una domanda di funzionalità e adattabilità*

di *Eugenio Zucchetti*

### **4.1 Il fabbisogno di lavoro straniero: forte domanda di adattabilità e reciproche convenienze**

I flussi migratori in Italia hanno preso forza e consistenza negli ultimi quindici anni, mettendo in luce un notevole fabbisogno di manodopera da parte del sistema economico e sociale del nostro paese; imprese e famiglie, come dimostrato dall'andamento della grande regolarizzazione del 2002, trovano in queste risorse umane la risposta ai loro fabbisogni di manodopera, sia per coprire una domanda inevasa per l'indisponibilità della forza lavoro locale sia per i vantaggi che, come è confermato anche dalla nostra ricerca, il ricorso agli stranieri garantisce in termini di adattabilità, flessibilità e minore costo.

L'impiego di stranieri risale cronologicamente a fasi antecedenti all'ultima regolarizzazione e prende consistenza a partire dagli anni novanta. Infatti, per una parte non piccola delle imprese del nostro campione il fabbisogno di manodopera è precedente alla grande regolarizzazione e il ricorso ai lavoratori stranieri si è di fatto realizzato ben prima dell'anno 2002. Circa 4 imprese su 10 hanno assunto il loro primo dipendente straniero precedentemente al 2002; se hanno dunque utilizzato solo in minima parte le precedenti sanatorie, non è da escludere un impiego degli immigrati in forma irregolare, in attesa degli effetti della sanatoria stessa (cfr. Tab. 4.1).

Il ricorso ha cominciato ad intensificarsi con gli anni novanta, per poi riguardare oltre la metà delle imprese con l'avvento dell'ultima regolarizzazione. E' al Centro-nord che tale impiego data da più lungo tempo e si presenta più largamente diffuso, mentre nel Mezzogiorno il ricorso sembra più cospicuamente legato all'avvento dell'ultima sanatoria del 2002 (particolarmente elevata è la quota di regolarizzazioni della Campania, come peraltro era noto dall'analisi dei dati aggregati delle domande presentate; cfr. *Il Mezzogiorno dopo la grande regolarizzazione. Vecchi e nuovi volti della presenza migrato-*

ria, secondo volume di questa stessa ricerca a cura di Strozza e Zucchetti). Ciò che può essere spiegato, per un verso, con la regolarizzazione di presenze irregolari e, per l'altro, con il fatto che gli ingressi e le regolarizzazioni nel Mezzogiorno fungono da passaggio per avviare poi una mobilità verso le regioni settentrionali del paese.

**Tab. 4.1 – Anno assunzione primo dipendente straniero di imprese e famiglie, per macroaree territoriali (composizione percentuale).**

	<i>Imprese</i>			<i>Famiglie</i>		
	<i>Centro-</i>	<i>Sud e I-</i>	<i>Totale</i>	<i>Centro-nord</i>	<i>Sud e I-</i>	<i>Totale</i>
fino al 1990	5,6	1,4	2,7	10,4	4,4	6,3
1991-1999	24,6	13,8	17,2	26,1	23,8	24,5
2000-2001	19,0	18,4	18,6	22,9	23,7	23,4
2002	41,0	59,4	53,6	37,2	42,8	41,0
dopo il 2002	9,7	7,0	7,9	3,3	5,4	4,8
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Ancora più consistente è la manodopera immigrata occupata nelle famiglie italiane antecedentemente alla sanatoria del 2002, dato che più della metà di esse (54%) ha avuto alle dipendenze altri lavoratori stranieri prima dell'attuale lavoratore regolarizzato, in misura più cospicua al Centro-nord rispetto al meridione, che invece vede “esplodere” il fenomeno del lavoro familiare degli stranieri soprattutto con la sanatoria del 2002 (e dove si segnalano, per valori superiori alla media, ancora la Campania, insieme con la Calabria e la Sardegna). E' un dato che dà conto della ri-organizzazione del lavoro familiare (domestico e di cura) anche nel nostro paese; senza però trascurare il fatto che probabilmente, come confermano le interviste ai testimoni qualificati commentate nei capitoli 2 e 5 del volume, almeno una parte delle regolarizzazioni nel lavoro domestico risulterebbero fittizie e strumentali.

Il dato andrebbe comunque in parte ridimensionato, poiché è calcolato su 572 casi validi, escludendo quindi 200 missing, famiglie cioè che non hanno dichiarato in che anno hanno dato lavoro al loro primo dipendente straniero. E però i missing si spiegano presumibilmente alla luce del fatto che nella risposta era richiesto di includere anche gli eventuali rapporti di lavoro in nero. In ogni caso, sono circa 4 famiglie su 10 (ovvero 304 famiglie complessive) a dichiarare di aver avuto altri lavoratori stranieri alle dipendenze prima di quello attualmente occupato. Circa la metà di esse ha avuto in passato un solo straniero alle dipendenze (soprattutto nel Mezzogiorno ci si ferma a una sola unità); cui se ne aggiunge un quarto che dichiara due lavoratori immigrati.

I motivi per cui è venuto meno il rapporto di lavoro degli immigrati precedentemente occupati sono da attribuire alla scelta del lavoratore stesso e solo in misura minore a un licenziamento da parte della famiglia (cfr. Tab. 4.2).

Infatti la volontà di cambiare lavoro e di tornare nel proprio paese sono le motivazioni prevalenti. La prima riflette il desiderio di migliorare le condizioni di impiego, e non a caso si presenta ancora più accentuata nelle regioni meridionali (Calabria e Sicilia in particolar modo) rispetto al Centro-nord, indice di quella mobilità – dal Mezzogiorno al Nord e dai piccoli centri alle grandi città – finalizzata alla ricerca di migliori condizioni per il lavoro familiare, soprattutto sotto il profilo retributivo, ma anche di altre forme di occupazione (dopo una regolarizzazione “strumentale” nell’area del lavoro domestico o di assistenza). La seconda motivazione documenta invece quel fenomeno per cui, una volta ottenuto il permesso di soggiorno regolare, l’immigrato/a possono liberamente fare ritorno – dopo una sorta di “prigionia” dovuta alla situazione di clandestinità, magari protrattasi per anni – al proprio paese di origine, per trovare i loro familiari e ri-incontrare i parenti in patria. Un fenomeno questo decisamente più sviluppato nel Mezzogiorno (in specie in Campania e Puglia), indice sia di una maggiore irregolarità delle presenze sia di una maggiore mobilità dei percorsi e dei flussi.

**Tab. 4.2 Motivi dell’interruzione del rapporto nelle famiglie, per macroaree territoriali (composizione percentuale).**

	<i>Centro-nord</i>	<i>Sud e Isole</i>	<i>Totale</i>
Il lavoratore è tornato al proprio paese	17,1	30,3	26,4
Il lavoratore ha preferito cambiare lavoro	26,7	31,6	30,2
Ho dovuto licenziarlo perché si è assentato troppo a lungo	3,2	4,5	4,1
Ho dovuto licenziarlo perché non era adeguato al compito	11,8	7,6	8,9
L’ho licenziato perché ho scoperto che era disonesto	4,3	5,0	4,8
Ho dovuto licenziarlo perché non ero in grado di Sostenerne la retribuzione	-	0,9	0,6
Sono sorte incomprensioni e/o conflitti	4,3	6,1	5,6
Non avevo più bisogno del suo lavoro perché l’assistito è deceduto	8,1	3,6	4,9
Non avevo più bisogno del suo lavoro per altri motivi	5,3	3,6	4,1
Altro	19,2	6,7	10,4
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

E tuttavia, pur a fronte di siffatte motivazioni prevalenti di carattere sostanzialmente “volontario”, se si sommano le varie cause del licenziamento, anche l’interruzione traumatica del rapporto assume, a ben vedere, un peso non secondario (33% dei casi). Le ragioni della risoluzione unilaterale del rapporto da parte della famiglia sono da riferire all’inadeguatezza al compito affidato (particolarmente sottolineata al Centro-nord), all’emergere di incomprensioni e conflitti, alla disonestà del lavoratore, alle assenze troppo frequenti e solo in minima parte alla insostenibilità della retribuzione (dichiarata in misura minima anche nel Mezzogiorno); a queste poi si aggiungono altre cau-

se, quali il decesso della persona assistita e il venir meno del bisogno alla base dell'instaurazione del rapporto di collaborazione familiare. E' un quadro che lascia facilmente intravedere il consolidarsi anche nel nostro paese di un "nuovo" mercato del lavoro familiare (domestico e di assistenza) che si presenta esposto a grande instabilità e provvisorietà, dovuto sia a motivazioni "volontarie" sia a eventi "involontari" e dove quindi, anche all'improvviso, ci si può trovare senza il posto. Un mercato dove le regole appaiono più facilmente violabili e nel quale l'informalità finisce per coprire in qualche modo vere e proprie inadempienze contrattuali, quali ad esempio il livello retributivo, l'orario di lavoro e il versamento degli oneri sociali e previdenziali.

I canali utilizzati per il contatto e il reclutamento dei lavoratori immigrati sono stati, sia per le imprese sia per le famiglie, quelli di carattere informale, senza che si evidenzino particolari differenze tra le macroaree del paese (Tab. 4.3). Per le imprese, sono le conoscenze e le amicizie il veicolo di gran lunga più utilizzato (particolarmente accentuato in Puglia), senza peraltro trascurare la rete degli immigrati stessi, che ad esempio assume una forte rilevanza nella regione Campania (si pensi alla presenza della forte comunità ucraina); non irrilevante poi è il passaparola tra imprenditori, in particolare nel Mezzogiorno. Del tutto marginale invece è l'uso del canale pubblico, così come di altre agenzie e realtà private di incontro domanda-offerta.

**Tab. 4.3 – Modalità di contatto con il lavoratore straniero da parte di imprese e famiglie, per macroaree territoriali (composizione percentuale).**

	<i>Centro-nord</i>	<i>Sud e Isole</i>	<i>Totale</i>
<b>IMPRESE</b>			
Centro per l'impiego o altro servizio pubblico	-	1,7	1,2
Agenzia di lavoro interinale	2,0	0,2	0,8
Cooperativa	1,5	0,7	1,0
Altro imprenditore o associazione imprenditoriale	6,1	9,8	8,6
Associazione di volontariato (Caritas, parrocchia, ecc.)	5,1	5,1	5,1
Conoscente/amico italiano	43,1	43,8	43,6
Parente/connazionale dell'immigrato	21,8	18,3	19,4
Altro	20,3	20,3	20,3
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
<b>FAMIGLIE</b>			
Centro per l'impiego o altro servizio pubblico	-	0,5	0,3
Agenzia di lavoro interinale	-	1,0	0,7
Associazione specializzata (api-colf, corsi Asa, cooperativa, ecc.)	2,4	1,3	1,6
Associazione di volontariato (Caritas, parrocchia, ecc.)	10,5	7,5	8,3
Organizzazione sindacale	0,5	0,2	0,3
Conoscente/collega/amico/parente italiano	54,1	59,7	58,2
Parente/connazionale dell'immigrato	28,7	26,7	27,2
Altro	3,8	3,2	3,4
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Analoghi comportamenti connotano le famiglie, che anzi percorrono con ancora maggior intensità la strada delle conoscenze e dei network relazionali per trovare il lavoratore straniero; la frequenza con cui vengono attivati i canali costituiti dai legami forti e deboli è infatti altissima e interessa la stragrande maggioranza dei casi (85%). Naturalmente si tratta in larga misura di reti italiane (58%, con picchi molto più elevati fatti registrare nelle regioni Puglia, Sardegna e Campania), ma assume rilevanza anche il circuito comunitario dei diversi gruppi nazionali (27%), con differenze non eclatanti comunque tra le due macroaree considerate. E' quanto, d'altra parte, hanno da tempo mostrato le ricerche in materia, mettendo in luce come *l'incontro domanda-offerta avvenga dentro circuiti ristretti e informali dove assumono rilevanza, non solo le informazioni circa capacità e abilità del soggetto da occupare, quanto soprattutto la certificazione fiduciaria in merito alla sua affidabilità e serietà* (Ambrosini 2005; Zanfrini 2004a). *Peraltro, allo stesso tempo, sono proprio le reti relazionali a generare e ad alimentare – funzionando da catene migratorie – processi di inserimento lavorativo etnicizzati*, sia nel caso di cittadini italiani (datori di lavoro) che in qualche modo agiscono sulla base di una discriminazione statistica e di un processo imitativo, sia nel caso evidentemente dei gruppi nazionali stranieri, sia nel caso delle stesse realtà associative e di volontariato, che fungono da istituzioni facilitatrici (non a caso qui attestate all'8%, con un valore ancora più alto, 10%, al Centro-nord).

E' interessante soffermarsi, poi, sulle motivazioni che hanno spinto inizialmente le aziende a ricercare e ad avvalersi di manodopera di provenienza straniera (cfr. Tab. 4.4). L'indicazione più evidente – valida per ben la metà del campione – è quella relativa a una motivazione di carattere universalistico, che non fa differenze circa la nazionalità e l'origine etnica delle risorse umane impiegate: le strategie di reclutamento sembrano così improntarsi a criteri meritocratici e a una prioritaria valutazione della competenza professionale (la percentuale si innalza ulteriormente se si somma anche il motivo relativo all'adeguatezza della professionalità dell'immigrato, indicato dall'8% delle imprese). A questa si accompagna la motivazione – certo più nota e ricorrente nelle spiegazioni del massiccio ricorso a forza lavoro immigrata nel nostro paese – che fa riferimento alla indisponibilità di manodopera autoctona; motivazione che risulta valida per  $\frac{1}{3}$  del nostro campione. Segue la terza ragione, che è inerente alla adattabilità del lavoratore straniero, più disponibile, rispetto agli italiani, ad accettare orari e condizioni di lavoro disagiati e pesanti. Potremmo dunque ricondurre le ragioni essenzialmente a tre: *voglia e capacità di lavorare, carenza di manodopera locale, adattabilità*. All'appello mancano altre due motivazioni che era ragionevole aspettarsi alla luce dei riscontri empirici di altre ricerche e della letteratura in materia, quelle che hanno a che fa-

re con una convenienza di carattere economico; invece il nostro campione di imprese relativizza il peso del contenimento del costo del lavoro e della maggiore produttività degli stranieri, anche attraverso il ricorso all'impiego in nero. C'è ragione di ritenere che, alla scarsa importanza di tali motivazioni contribuisca la comprensibile reticenza degli intervistati a dichiarare esplicitamente ragioni di convenienza economica o, peggio ancora, comportamenti illegali; ma c'è ragione di ritenere che non si tratti solo di questo, poiché è del tutto evidente come la dichiarata indisponibilità di forza lavoro autoctona anche in mercati del lavoro dove la disoccupazione assume valori importanti celi in qualche modo un fenomeno in atto, *quello di uno spiazzamento degli italiani da parte degli stranieri, anche perché si è dato vita, da parte delle imprese, ad un reclutamento "al ribasso", che non fa cioè differenze di nazionalità (italiana e straniera) proprio perché può contare su risorse umane immigrate estremamente adattabili e desiderose di lavorare.*

Non vanno sottaciuti, infine, la motivazione umanitaria e filantropica (13%) e i pur contenuti comportamenti imitativi (7%).

**Tab. 4.4 – Motivi del ricorso delle imprese a personale straniero, per macroaree territoriali (risposte multiple; valori percentuali)**

	<i>Centro-nord</i>	<i>Sud e Isole</i>	<i>Totale</i>
A me non importa la nazionalità ma solo che il lavoratore sappia fare il suo mestiere	51,5	48,5	49,5
Non c'erano italiani disponibili/adeguati per quel tipo di lavoro	33,3	31,5	32,1
Si trattava di un lavoratore con una professionalità adeguata	11,6	6,6	8,2
Gli stranieri si adattano più degli italiani agli orari e alle condizioni di lavoro	22,7	16,7	18,6
Gli stranieri costano meno e rendono di più	2,5	4,9	4,2
Gli stranieri possono essere assunti in nero senza problemi	1,0	0,7	0,8
Ho seguito l'esempio di altri imprenditori	2,5	8,7	6,8
Per fare del bene, per filantropia	8,1	15,5	13,2
Altro	7,1	4,9	5,6

Sotto il profilo delle differenze tra macroaree, mette conto sottolineare – pur in un quadro di valori senza variazioni marcate – l'accentuazione al Centro-nord dell'attenzione alle capacità professionali e all'adattabilità dello straniero (in controtendenza rispetto al resto del Mezzogiorno, va segnalata però anche la Campania) e la maggiore rilevanza nel Mezzogiorno della motivazione filantropica (con valori ancor più forti in Puglia, Sicilia e Sardegna), dell'imitazione e della maggiore produttività con minore costo (in specie in Campania e Calabria).

Alcune differenze significative nelle motivazioni sono rinvenibili anche disaggregando il campione delle imprese secondo il settore produttivo (cfr. Tab. 4.5).

**Tab. 4.5 – Motivi del ricorso delle imprese a personale straniero secondo il settore produttivo (risposte multiple; valori percentuali)**

	Agricoltura	Industria	Edilizia	Terziario	Altro
A me non importa la nazionalità ma solo che il lavoratore sappia fare il suo mestiere	46,4	53,1	54,4	44,7	57,6
Non c'erano italiani disponibili/adequati per quel tipo di lavoro	52,4	24,1	35,6	31,1	26,1
Si trattava di un lavoratore con una professionalità adeguata	3,8	8,3	8,9	8,1	11,4
Gli stranieri si adattano più degli italiani agli orari e alle condizioni di lavoro	16,6	14,8	17,7	21,8	14,8
Gli stranieri costano meno e rendono di più	7,7	7,4	2,2	3,0	1,8
Gli stranieri possono essere assunti in nero senza problemi	1,3	0,8	1,1	-	1,6
Ho seguito l'esempio di altri imprenditori	12,7	6,5	3,6	6,3	8,3
Per fare del bene, per filantropia	10,3	9,2	11,0	14,8	19,6
Altro	-	5,7	5,5	7,0	8,2

La motivazione più universalistica sembra connotare soprattutto le imprese industriali e quelle edili, evidentemente preoccupate di trovare manodopera che sia immediatamente produttiva e disponibile. Sono le aziende agricole invece a denunciare maggiormente, insieme con le ditte di costruzioni, l'indisponibilità di forza lavoro italiana, a seguire l'esempio di altri imprenditori e, così come quelle industriali, ad ammettere che gli stranieri costano meno e rendono di più. Per quanto concerne poi il settore del terziario, viene qui maggiormente enfatizzata l'adattabilità degli stranieri ad orari e condizioni di lavoro; si tratta, per l'appunto, di imprese che operano nei comparti del commercio e dei pubblici esercizi, che offrono quindi occupazioni in orari più disagiati, prolungati e a turni anche serali o in giorni festivi.

Come peraltro viene confermato anche nei capitoli 2 e 5, in merito dunque alle motivazioni che hanno spinto aziende e famiglie a dare lavoro a un immigrato irregolare, più che la convenienza economica (cui però sono più sensibili le famiglie), le particolari capacità professionali (ancora una volta sono le famiglie ad apprezzarle maggiormente) o altri fattori come la più facile licenziabilità, *sembrano dunque far premio soprattutto due ragioni, ovvero: nel caso delle imprese, le esigenze (urgenze) produttive e la voglia di lavorare dell'immigrato, senza dimenticare la carenza di altra offerta disponibile; nel caso delle famiglie, la carenza di persone disposte a svolgere le attività domestico-assistenziali e la voglia di lavorare delle donne straniere.*

Il quadro degli orientamenti che guidano la domanda dei datori di lavoro (imprese e famiglie) si arricchisce se consideriamo il giudizio espresso circa vantaggi e svantaggi dell'impiego di manodopera straniera. Ne emerge una

serie di informazioni che offrono conferme alle indicazioni precedenti e consentono altresì di precisare meglio gli atteggiamenti dei datori di lavoro interpellati nel corso della nostra rilevazione. Richiesti di indicare i tre vantaggi dell'assunzione di un dipendente straniero, le famiglie hanno stilato una classifica che vede decisamente al primo posto, come principale vantaggio, "disponibilità-flessibilità-adattabilità" (34%), seguito da "onestà-serietà-affidabilità" (20%) e da alcune qualità, quali rispetto, educazione, umiltà, obbedienza e bontà (14%); come secondo vantaggio acquistano un certo peso anche "impegno, dedizione e motivazione al lavoro" e "poche pretese, economicità" e, solo come terzo e da poche famiglie, viene indicata "professionalità e competenza". Per parte loro, le imprese confermano al primo posto "disponibilità-flessibilità-adattabilità" (37%), seguito da "impegno, dedizione e motivazione al lavoro" (28%) e da "onestà-serietà-affidabilità" (14%). Anche in questo caso, le limitate pretese economiche vengono indicate solo (e da poche imprese) come terzo vantaggio.

Non vi sono quindi eclatanti differenze tra imprese e famiglie, salvo la preferenza comprensibile delle famiglie per le qualità umane del soggetto. E ne emerge, pertanto, *una univoca indicazione circa l'adattabilità e flessibilità della manodopera straniera, la voglia e l'impegno nel lavoro*, cui già si faceva riferimento e che si pongono quindi come i veri tratti caratteristici dell'impiego di stranieri alle dipendenze nei mercati del lavoro del nostro paese.

Sommando tutte le indicazioni circa i vantaggi, indipendentemente dall'ordine con cui sono stati espressi (cfr. Tab. 4.6), si ha un quadro ancora più analitico e dettagliato di quanto siamo venuti dicendo circa la domanda di lavoro straniero nel nostro paese. L'adattabilità si profila di gran lunga come il vantaggio più apprezzato sia dalle famiglie sia dalle imprese (nella misura di circa  $\frac{1}{3}$  dei due sottocampioni), con valori ancora più accentuati per le imprese e soprattutto per le famiglie del Centro-nord; nel Mezzogiorno sono soprattutto le famiglie di Campania, Puglia e Sardegna ad evidenziarla.

Ma, mentre poi le imprese tendono a gradire particolarmente l'impegno e la dedizione al lavoro (28%) e in terzo luogo l'onestà, serietà e affidabilità (16%), le famiglie italiane comprensibilmente, oltre ad onestà, serietà e affidabilità (21%), apprezzano l'insieme di qualità umane come rispetto, educazione, umiltà, obbedienza e bontà (21%). Il riferimento a queste ultime qualità, se appare comprensibile alla luce del tipo di lavoro svolto, che richiede spiccate doti di carattere relazionale, non può comunque non suscitare qualche perplessità se ad essere richieste sono qualità come l'obbedienza e l'umiltà, che parrebbero evocare un rapporto di sostanziale disponibilità ed adattabilità alle condizioni di lavoro offerte dalle famiglie stesse. Peraltro su queste quali-

tà sono soprattutto le regioni del Mezzogiorno a porre l'enfasi, ed in particolare la Puglia.

**Tab. 4.6 – Vantaggi e svantaggi dell'impiego di personale straniero da parte di imprese e famiglie, per macroaree territoriali (risposte multiple; valori percentuali).**

	Imprese			Famiglie		
	Centro-nord	Sud e Isole	Totale	Centro-nord	Sud e Isole	Totale
<b>VANTAGGI</b>						
Disponibilità, flessibilità, adattabilità	37,4	33,3	34,6	43,9	30,0	33,6
Onestà, serietà, affidabilità	11,6	17,9	15,9	14,3	23,7	21,3
Poche pretese, economicità	8,1	5,4	6,2	16,3	12,4	13,5
Rispetto, educazione, umiltà, obbedienza, bontà	5,6	14,0	11,3	20,1	21,2	20,9
Professionalità, competenza	6,1	7,6	7,1	3,0	10,7	8,7
Impegno, dedizione al lavoro, motivazione al lavoro	24,7	29,8	28,2	11,9	12,7	12,5
Arricchimento culturale	1,0	1,4	1,3	4,9	2,2	2,9
Indisponibilità degli italiani a certi lavori	0,5	1,9	1,4	7,2	1,8	3,2
Facilità di reperimento	1,0	0,2	0,5	5,9	0,7	2,1
<b>SVANTAGGI</b>						
Provvisorietà, instabilità	14,6	14,9	14,8	18,7	14,1	15,3
Cultura diversa (lingua, religione, abitudini, cucina)	36,4	33,1	34,1	51,8	39,9	43,0
Necessità formazione	5,6	1,2	2,5	0,5	0,2	0,3
Problemi burocratici (permessi, regolarizzazione, ecc.)	8,6	12,1	11,0	10,5	1,7	4,0
Aspetti di carattere (chiacchieroni, pigri, tristi, furbi...)	0,5	8,7	6,1	3,5	3,9	3,8
Problemi di inserimento e integrazione	2,5	4,1	3,6	-	1,5	1,1
Problemi legati alla loro famiglia	1,5	4,2	3,3	5,4	0,2	1,6
Poca affidabilità e competenza	10,1	11,5	11,0	0,5	4,6	3,5
Gli stessi degli italiani	4,0	0,7	1,7	2,0	0,7	1,0
Tolgono lavoro agli italiani	-	0,2	0,2	1,0	-	0,3
Costo elevato	2,5	1,6	1,9	2,0	2,3	2,2
Problemi nel rapporto con i clienti	2,0	1,6	1,7	-	-	-

Ma sono anche i vantaggi meno sottolineati ad offrire elementi interessanti per definire il quadro delle attese rispetto all'offerta di lavoro immigrata. Contano infatti molto poco, tra i vantaggi derivanti dal suo impiego, la professionalità e la competenza, la supplenza a una indisponibilità degli italiani, la facilità di reperimento, e persino il fatto che abbiano poche pretese e consentano un risparmio economico (pur se a questo "guadagno" sono più sensibili le famiglie, particolarmente, in controtendenza rispetto al Mezzogiorno, nella regione Campania).

Per quanto concerne gli svantaggi derivanti dall'impiego di stranieri, il quadro si presenta più univoco e tutto focalizzato sulla dimensione culturale.

Infatti, per le famiglie viene indicato come principale svantaggio la differenza culturale (67%); seguita a grande distanza dalla provvisorietà-instabilità; stesso andamento per le imprese, pur con valori percentuali più contenuti. Anche in questo caso il quadro più dettagliato e analitico, frutto della somma dei tre svantaggi che nel questionario era possibile indicare in ordine di importanza (cfr. sempre Tab. 4.6) ci conferma il peso della cultura diversa (lingua, religione, abitudini, cucina, ecc.), particolarmente nel caso delle famiglie italiane, nelle quali in qualche modo i contatti faccia a faccia rendono più probabile il confronto su aspetti che in un ambiente di lavoro risultano meno determinanti. L'indicazione è abbastanza univoca e, nel caso delle imprese, non particolarmente forti si presentano le differenze anche su base territoriale (da segnalare l'enfasi su questo aspetto nella regione Campania). Più accentuate invece le differenze nel caso delle famiglie, dove sono soprattutto le famiglie del Centro-nord a sottolineare gli svantaggi in termini di cultura, ma anche di provvisorietà-instabilità e di eccessiva burocrazia (solo le famiglie pugliesi e campane vanno in controtendenza e mettono l'accento sulla dimensione culturale). Ciò che però merita sottolineare è soprattutto che le famiglie meridionali tendono, in generale, a non enfatizzare gli svantaggi nell'impiego di manodopera straniera e ad evidenziarli in misura decisamente inferiore rispetto alle famiglie del resto del paese; *indice di una accertata funzionalità dei lavoratori immigrati che induce a passare sopra anche agli svantaggi e agli eventuali problemi e difficoltà.*

Gli altri svantaggi – comunque, come si è detto, per lo più indicati non come principali, quanto invece al secondo o terzo posto – sono riferibili, con poche differenze tra le macroaree, nel caso delle imprese alla provvisorietà-instabilità (15%), ai problemi burocratici (11%) e alla poca affidabilità-competenza (11%); mentre per le famiglie è soltanto la provvisorietà-instabilità (15%) a rivestire un certo peso tra gli svantaggi, a confermare l'esistenza di una certa mobilità “volontaria” dal versante dell'offerta di lavoro immigrata. Da sottolineare anche in questo caso il significato assunto dagli svantaggi poco evidenziati dai datori di lavoro; non sembrano infatti costituire un problema né le difficoltà di inserimento e integrazione né le difficoltà legate alla famiglia dell'immigrato né il fatto che tolgano lavoro agli italiani.

Sembra dunque confermato, ancora una volta, *quel ricorso alla manodopera straniera che poggia su un approccio di tipo funzionalistico, tutto incentrato sulla prestazione lavorativa, sulla flessibilità del suo utilizzo (anche in termini economici), sulla voglia di lavorare, che non genera difficoltà di rilievo, salvo qualche problema di tipo culturale che però, come vedremo, non costituisce un intralcio insormontabile, e anzi superabile dopo qualche tempo (soprattutto nel caso della lingua).*

Ritroviamo qui due dei fattori che sono stati utilizzati in questi anni per spiegare la crescita dei flussi migratori: una domanda inevasa per lavori di bassa qualità, a motivo anche dell'indisponibilità dell'offerta di lavoro autoctona; e, insieme, la grande adattabilità (espressa chiaramente anche nell'apprezzamento della "voglia di lavorare" piuttosto che delle capacità professionali) del lavoratore straniero. *Sono elementi che finora hanno sostenuto l'equilibrio di uno scambio reciprocamente conveniente tra domanda e offerta di lavoro straniera nel nostro paese; equilibrio che potrebbe però incrinarsi alla luce di cambiamenti dell'immediato futuro*, quali precisamente (Zanfrini 2004a e 2004b):

- la non scontata adattabilità degli immigrati delle prime generazioni presenti nel nostro paese ad ogni forma di lavoro (soprattutto quando entrano in gioco le famiglie e una maggiore stabilizzazione, conseguente all'anzianità di presenza in Italia e a un rafforzamento del loro status giuridico);
- il prevedibile mutamento degli atteggiamenti e dei comportamenti delle seconde generazioni, che, ora largamente presenti nel sistema scolastico, tra qualche anno saranno attori del mercato del lavoro anche nel nostro paese;
- il rafforzamento del processo di etnicizzazione dell'inserimento lavorativo degli immigrati, che rischia di compromettere di fatto anche il funzionamento del nostro mercato del lavoro, rafforzando oltremodo l'area secondaria, accrescendo l'etichettatura di una serie di lavori e aumentando il rischio di nuove forme di concorrenzialità con il segmento più debole dei cittadini italiani (particolarmente nell'area dell'economia informale).

In realtà oggi *la lettura del lavoratore immigrato come funzionale alla domanda di lavoro e complementare agli altri occupati autoctoni, e lo stereotipo del migrante come perfetto homo oeconomicus preoccupato solo di massimizzare le sue chance retributive vengono problematizzati e ridiscussi alla luce sia delle tante e diverse migrazioni, che mutano per quantità e qualità nella loro composizione interna, sia dei nuovi caratteri del mercato del lavoro postfordista, dove cresce l'atipicità e soprattutto si ridefiniscono in confini tra lavoro, non lavoro, quasi lavoro, in un continuum variegato che va dal lavoro a tempo pieno e indeterminato fino alla mancanza di impiego* (Zucchetti, 2004 e 2005). Si potrebbe così registrare anche il progressivo ridimensionamento delle opportunità lavorative, non tanto e non solo per la sfavorevole congiuntura economica, quanto perché è cresciuta fortemente l'offerta di lavoro immigrata, a seguito in particolare della recente "grande regolarizzazione", per cui anche le nicchie tradizionali di inserimento di manodopera immigrata si presentano sovraffollate. In tale nuovo contesto la disoccupazione dei lavo-

ratori immigrati si manifesta come un dato di fatto, come documentato se non altro dal tasso notevolmente più elevato fatto registrare a confronto con quello degli autoctoni (Colasanto, 2004).

#### **4.2 Clima aziendale e rapporti all'interno dell'impresa: un'integrazione lavorativa universalistica e aproblematica?**

Il processo di inserimento dei lavoratori stranieri dentro l'impresa – in linea con le indicazioni circa gli svantaggi sopra richiamati (tra i quali, appunto, non figurano sostanzialmente le difficoltà legate all'inserimento e all'integrazione) – non sembra presentare particolari e rilevanti problemi. Intanto, si tratta di lavoratori che ricorrono in misura ancora limitata al sindacato (anche se la metà degli imprenditori non risponde o non sa dire nulla al riguardo); risultano infatti immigrati iscritti solo nel 10% dei casi aziendali. Quanto al rapporto con i colleghi italiani, all'atto dell'inserimento di personale straniero le reazioni più diffuse sono state improntate – assente ogni forma di sospetto e contrarietà – piuttosto a interesse e apertura (47% dei casi), pur se non è mancata una certa diffidenza iniziale, comunque successivamente superata (30%). E questo, peraltro, senza significative variazioni tra Centro-nord e Mezzogiorno del paese (comunque il 20% circa dei responsabili di impresa dice di “non sapere” in merito al quesito posto dalla domanda del questionario).

La condizione iniziale delle relazioni italiani - stranieri non sembra essere attualmente mutata e resta sostanzialmente caratterizzata da situazioni di assenza di conflitto (in forma manifesta o latente) e improntata invece a rapporti discreti, che si limitano tuttavia all'ambito lavorativo (40% dei casi), pur se non mancano situazioni (19%) di rapporti ottimi che si estendono pure alla sfera extralavorativa. Ma anche nelle risposte a questa domanda vi è comunque una larga percentuale di imprenditori che “non sa” (37%, che sale addirittura al 42% nelle regioni meridionali).

Il trattamento contrattuale e la gestione dei lavoratori stranieri sono anch'essi improntati a una dichiarata parificazione con gli italiani; infatti, nel 90% delle imprese, nell'attribuzione dei turni e delle mansioni i lavoratori stranieri sarebbero trattati, al Centro-nord come nel Mezzogiorno, esattamente come gli italiani, tenendo conto soltanto delle loro competenze (cfr. Tab. 4.7). E il loro inserimento lavorativo avviene tramite assegnazione diretta alle funzioni di competenza (33% dei casi) oppure tramite affiancamento a un collega più esperto (66%). Non vi sono per nulla percorsi formativi, ma un immediato e diretto contatto con le mansioni assegnate (cfr. Tab. 4.8). Ciò riflette eviden-

temente la prassi consolidata nelle piccole imprese, che ha bisogno di lavoratori immediatamente produttivi e rispecchia, per altro verso, la tipologia di mansioni svolte, di norma di bassa qualità e quindi non bisognose di particolari percorsi di professionalizzazione e di accreditamento, né tanto meno di interventi formativi specifici.

**Tab. 4.7 – Attribuzione di turni e mansioni a personale straniero nelle imprese, per macroaree territoriali (composizione percentuale)**

	<i>Centro-nord</i>	<i>Sud e Isole</i>	<i>Totale</i>
Assegnati alle mansioni e ai turni più sgraditi, perché sono gli ultimi arrivati e i meno esperti	4,9	6,6	6,1
Trattati esattamente come gli italiani in base alle loro competenze	89,7	90,4	90,2
Tendenzialmente privilegiati, perché sono quelli che si impegnano di più	5,4	2,9	3,7
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**Tab. 4.8 – Modalità del primo inserimento del personale straniero nelle imprese, per macroaree territoriali (composizione percentuale)**

	<i>Centro-nord</i>	<i>Sud e Isole</i>	<i>Totale</i>
Assegnati subito alle loro funzioni	34,0	32,8	33,2
Affiancati per un certo tempo a un collega già esperto	64,9	66,0	65,7
Inseriti in particolari iniziative di formazione	0,5	0,5	0,5
Altro	0,5	0,7	0,6
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Insomma, sembra emergere - specificamente nelle unità produttive aziendali del nostro campione - una realtà aproblematica e una sostanziale “parificazione” del lavoratore straniero con quello italiano, nel senso di un trattamento non differenziale e dell’instaurazione di un rapporto contrattuale che ripercorre i medesimi sentieri di ingresso, apprendimento e accreditamento. Anche la lingua non sembra essere stata un ostacolo insormontabile, anche se la conoscenza dell’italiano al momento della regolarizzazione viene giudicata dai datori di lavoro appena sufficiente nel 52% dei casi e addirittura nulla nel 16%, con una situazione ancora peggiore nel giudizio degli imprenditori meridionali.

Peraltro, a completare questo quadro sostanzialmente (e in apparenza) positivo c’è l’aspetto relativo agli aiuti forniti dal datore di lavoro ai dipendenti stranieri, al di là dei doveri contrattuali che sono connessi al rapporto di lavoro. Poco meno di 400 datori di lavoro sui 628 intervistati dichiara di fornire aiuti extralavorativi; tali aiuti – così come emergono dalla chiusura che abbiamo effettuato delle risposte fornite a una specifica domanda aperta e sommando i due aiuti che ciascun intervistato poteva dichiarare – riguardano in particolar modo tre ambiti, di diverso peso percentuale (cfr. Tab. 4.9):

- *l'espletamento di pratiche burocratiche* (56%), presumibilmente legate al permesso di soggiorno, allo stesso processo di regolarizzazione, ecc. (si segnala la Campania per valori percentuali relativamente più elevati, ma il trend appare uniforme in tutto il territorio nazionale);
- *il problema abitativo*, nella forma dell'aiuto nella ricerca della casa (44%), che appare ancora più accentuato nel caso degli imprenditori meridionali (per i quali il valore sale al 45% a fronte del 42% del Centro-nord, con la Calabria in evidenza maggiore);
- e, con valori però assai più contenuti, *il sostegno economico*, nella forma del prestito di denaro (17%, più praticato dalle imprese meridionali, con la Campania in specie), dell'anticipo dello stipendio (3%), della fornitura di vitto o alloggio (11%, in quest'ultimo caso va rilevata una maggiore incidenza percentuale per gli imprenditori centro-settentrionali).

**Tab. 4.9 – Aiuto offerto dagli imprenditori ai dipendenti stranieri, per macroaree territoriali (% “indica”).**

	<i>Centro-nord</i>	<i>Sud e Isole</i>	<i>Totale</i>
Pratiche burocratiche	55,5	55,9	55,7
Passaggi in auto	0,6	3,0	2,1
Visite mediche	3,2	2,5	2,8
Vitto/alloggio	14,8	9,0	11,3
Ricerca della casa	41,9	44,9	43,7
Prestito in denaro	14,2	18,5	16,8
Anticipo di stipendio	3,2	2,6	2,8
Assistenza - consigli quotidiani	7,1	3,4	4,9
Sostegno completo	6,5	1,3	3,3
Aiuti lingua/cultura	2,6	0,4	1,3
Assistenza familiari	3,9	5,5	4,9

E' del tutto evidente il coinvolgimento che il datore di lavoro tende a mettere in atto in questi ultimi anni – dopo anni di sostanziale disinteresse per questi aspetti di carattere extralavorativo, sia come singoli imprenditori sia come associazioni di categoria – pur se per tutte le altre modalità previste i valori fatti segnare non sono percentualmente rilevanti; e tuttavia il disbrigo di pratiche burocratiche e l'aiuto per il risolvere il problema abitativo sono in qualche misura legate allo stesso processo di regolarizzazione. In ogni caso, *sono questi – casa e status giuridico – i due problemi principali attorno a cui si gioca la cittadinanza sociale degli immigrati e il processo integrativo, oltre la più facilmente acquisibile cittadinanza economico-lavorativa.* Il rinnovo dei permessi di soggiorno, causa ed effetto del processo di regolarizzazione, e il problema della casa sono d'altra parte le questioni che più assillano l'immigrato che è presente oggi nel nostro paese.

### **4.3 Le caratteristiche del lavoratore straniero alle dipendenze delle famiglie e i rapporti all'interno della famiglia: il prevalere dell'informalità**

Un'ampia batteria di domande era finalizzata a indagare le caratteristiche socio-anagrafiche dei lavoratori stranieri attualmente alle dipendenze delle famiglie del nostro campione e a mettere quindi in luce la qualità dei rapporti tra le donne straniere (perché di donne si tratta in larga misura, come vedremo e come è ampiamente noto) e le famiglie italiane stesse.

Partendo dagli elementi che tratteggiano il profilo degli immigrati occupati nelle famiglie da noi intervistate (che assommano complessivamente a 794 persone), appare immediatamente evidente proprio lo squilibrio per genere, dato che l'84% di essi sono donne. E al Centro-nord i valori si presentano ancora più consistenti dato che di fatto 9 occupati su 10 sono donne, a fronte di una percentuale invece ferma all'82% nel Mezzogiorno, con valori però che si avvicinano e superano quelli centro-settentrionali in regioni come Campania, Basilicata, Calabria e Sardegna; in questi casi giocano evidentemente la prevalenza di gruppi nazionali a dominante composizione femminile. Peraltro, come abbiamo notato già nelle nostre precedenti analisi sulle domande di regolarizzazione (Zucchetti, 2004) e come emerge anche dal secondo volume di questa ricerca, nella restante presenza maschile si annidano anche fenomeni di regolarizzazione "strumentale", data la presenza nel lavoro domestico di stranieri maschi di gruppi nazionali che non risultano certo dediti a tale tipo di attività (senegalesi piuttosto che rumeni o albanesi).

I lavoratori alle dipendenze delle famiglie appartengono per lo più ai gruppi nazionali provenienti dall'Europa dell'Est, come già abbondantemente messo in luce dalle analisi in merito, dal momento che la regolarizzazione del 2002 si è qualificata, appunto, per flussi provenienti in larghissima misura da tali aree del vecchio continente (cfr. Tab. 4.10). Netta – e attesa, alla luce delle informazioni già disponibili – è la differenziazione per macroaree del paese: nel Mezzogiorno sono soprattutto donne est-europee di nazionalità ucraina e polacca (le prime presenti in particolar modo in Campania); al Nord trovano collocazione invece le donne latino americane (da Ecuador e Perù). Più equilibrata si prospetta invece la distribuzione territoriale per le lavoratrici asiatiche (in arrivo da Filippine e Sri Lanka) e africane.

**Tab. 4.10 – Lavoratori alle dipendenze delle famiglie per cittadinanza e macroaree territoriali (composizione percentuale)**

	<i>Centro-nord</i>	<i>Sud e Isole</i>	<i>Totale</i>
Europa	56,4	74,0	69,4
America	22,8	3,5	8,6
Africa	5,3	8,8	7,9
Asia	15,4	13,8	14,2
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Sotto il profilo strettamente anagrafico, si tratta di lavoratori con un'età relativamente elevata e, ciò che più conta ai fini del loro progetto migratorio e dei percorsi di inserimento nel nostro paese, per la gran parte coniugati o con alle spalle un'esperienza di vita familiare (cfr. Tab. 4.11).

**Tab. 4.11 –Lavoratori alle dipendenze delle famiglie per età, stato civile e macroaree territoriali (composizione percentuale)**

	<i>Centro-nord</i>	<i>Sud e Isole</i>	<i>Totale</i>
ETÀ			
Fino a 29 anni	21,5	16,5	17,8
30-39 anni	35,2	33,5	34,0
40-49 anni	30,2	30,8	30,6
50 e più anni	13,1	19,2	17,6
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
STATO CIVILE			
Nubile - celibe	29,3	32,0	31,3
Coniugato - convivente	53,8	45,2	47,5
Vedovo - separato - divorziato	16,9	22,8	21,2
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Infatti, per quanto concerne l'età, il nostro campione si divide sostanzialmente in due segmenti di identiche dimensioni, con una metà al di sotto e l'altra al di sopra dei 40 anni; nelle regioni meridionali peraltro l'età si presenta leggermente più elevata (particolarmente in Campania). Legato all'età è naturalmente lo stato civile, dato che solo un terzo degli stranieri è celibe o nubile, mentre quasi la metà ha una propria famiglia (al Centro-nord la quota sale al 54%) e un altro segmento (20%) ne ha avuta comunque una nel passato. Vale la pena di ricordare che su tali andamenti per età e per stato civile, sul piano nazionale e nelle specificità territoriali, gioca naturalmente la variabile cittadinanza, dato che è proprio il paese di provenienza a qualificare anagraficamente i flussi migratori (tipico, ad esempio, è il caso delle donne ucraine, di norma non giovanissime e coniugate con figli; ma su questi aspetti rimandiamo ancora una volta alle analisi condotte in Zucchetti 2004 e nel secondo volume di questa ricerca).

Il dato relativo all'esistenza di una famiglia di elezione dell'immigrato presenta ovvie ricadute di tipo sociale, che hanno a che fare sia con i processi

di distacco e separazione (almeno temporanea) delle famiglie dalle donne addette alle attività domestiche e di assistenza, sia con le esigenze in termini di cura dei figli minori (presenti in Italia) durante le ore di lavoro della madre, sia con i problemi abitativi nel caso di ricongiungimenti con figli minori e/o con gli altri familiari. Problemi che riemergono anche alla luce di ulteriori elementi di analisi che possiamo trarre dalle risposte contenute nei questionari<sup>83</sup>.

Per quanto concerne le soluzioni al problema abitativo nel nostro paese, la situazione si presenta in qualche modo condizionata dalla tipologia di lavoro svolto, dato che, particolarmente nel lavoro di assistenza, è frequente il caso della convivenza nella famiglia datrice di lavoro (cfr. Tab. 4.12). In ogni caso, a prevalere è il segmento di lavoratori che sperimenta una sostanziale indipendenza e vive in una casa propria in affitto o in proprietà (poco meno di 4 su 10 casi). A questo si aggiunge un segmento (15% circa) di persone che pratica una modalità da sempre presente nelle esperienze migratorie, ovvero la coabitazione con parenti o altri connazionali; una modalità questa che consente di contenere i costi per l'abitazione, ma che può rivelarsi fonte di altri problemi legati alla promiscuità e alla temporaneità della soluzione abitativa.

I restanti lavoratori (un po' meno della metà del campione) hanno unito occupazione e abitazione, alloggiando presso la famiglia italiana che dà loro il lavoro. In questo caso, la varietà delle soluzioni adottate non sembra contemplare – stando almeno alle dichiarazioni delle famiglie intervistate – situazioni particolarmente precarie o di promiscuità. Di norma il lavoratore ha a propria disposizione una camera personale (44% dei casi), anche se la maggioranza di essi condivide con altri componenti della famiglia ospitante l'uso del bagno (i fortunati che dispongono di camera e bagno personali sono infatti solo il 18%).

La differenza tra le macroaree territoriali considerate si presenta abbastanza sensibile, poiché nelle regioni centro-settentrionali prevale l'autonomia abitativa, a differenza di quelle meridionali (con l'eccezione della Sicilia e Basilicata, pur dovendosi sempre tener conto dei valori assoluti numericamente contenuti), nelle quali peraltro anche l'alloggio nella famiglia riesce in misura minore a garantire la soluzione ottimale di camera e bagno personali (in specie, in Puglia e Campania). Ciò appare tributario soprattutto di una situazione economica e abitativa differente e a sfavore della realtà del Mezzogiorno, e non sembra invece riferibile alla tipologia del lavoro familiare (domesti-

---

<sup>83</sup> Per una più ampia discussione di questi aspetti relativi al ruolo delle donne straniere e al loro lavoro e per un inquadramento nell'ambito della letteratura sulle migrazioni si veda comunque Zanfrini, 2005.

co o assistenza), dato che nel nostro campione il peso dei due tipi di lavoro è sostanzialmente identico per le due macroaree dove si è svolta la rilevazione (cfr. il primo capitolo del presente volume). La meno ottimale sistemazione in famiglia nelle regioni meridionali risente evidentemente di una più “precaria” situazione abitativa delle singole famiglie, nel senso di una minore disponibilità di camere per unità familiare. Per altro verso, la maggiore autonomia abitativa nel Centro-nord non può non essere riferita anche alla maggiore disponibilità economica, conseguente anche agli stipendi relativamente più elevati in queste regioni per i lavoratori stranieri occupati alle dipendenze delle famiglie.

**Tab. 4.12 – Condizione abitativa del collaboratore familiare per macroaree territoriali) (composizione territoriale)**

	<i>Centro-nord</i>	<i>Sud e Isole</i>	<i>Totale</i>
Parenti, connazionali, ecc.	12,9	15,4	14,7
Un istituto, una comunità, ecc.	1,0	0,7	0,8
La sua famiglia, e dispone di una camera propria e di un bagno personale	18,9	18,2	18,4
La sua famiglia, e dispone di una camera propria ma non di un proprio bagno	14,4	29,9	25,7
La sua famiglia, condividendo la camera con altre persone	2,4	2,1	2,1
La sua famiglia, e dorme in sala, nel corridoio, ecc.	0,5	0,2	0,3
In una casa propria in affitto o in proprietà	50,0	33,7	38,0
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Quanto alla problematica relativa alla presenza di figli e al carico di cura dei figli minori, la nostra rilevazione ha accertato innanzitutto che hanno figli il 60% circa dei lavoratori (68% al Centro-nord e 56% nel Mezzogiorno, con la Campania e la Sardegna però che si avvicinano di più ai valori centro-settentrionali).

Dei figli (ma solo per i minorenni, ovvero in totale 301 ragazzi) abbiamo quindi accertato l’età e il luogo dove vivono attualmente (cfr. Tab. 4.13). Data anche l’età media relativamente matura dei lavoratori-genitori, i figli hanno di conseguenza un’età non tenerissima; sono meno infatti i bambini in età prescolare, mentre si presenta forte il segmento dei ragazzi nella fascia della scuola primaria (elementare soprattutto, oltre che media), ma rilevante è anche la fascia adolescenziale collocabile nella scuola secondaria (14-17 anni). Sul piano territoriale le uniche differenze di maggior rilievo sono rinvenibili in quest’ultima classe adolescenziale, certamente dovute alla presenza massiccia nel Mezzogiorno di donne ucraine e dell’est-europeo in una fase più matura del loro ciclo di vita (come confermato ancora una volta dal caso della Campania).

Da rilevare, poi, è il fenomeno delle famiglie “spezzate”, ovvero della separazione temporanea che il lavoro nel nostro paese delle donne straniere di norma genera; sono ben due terzi infatti i figli minorenni che vivono ancora nel proprio paese di origine con gli altri familiari, con andamenti sostanzialmente analoghi nelle due macroaree considerate.

**Tab. 4.13 –Figli minorenni dei lavoratori alle dipendenze delle famiglie per età, luogo di residenza e macroaree territoriali (composizione percentuale)**

	Centro-nord	Mezzo-giorno	Totale
<b>ETÀ DEI FIGLI MINORENNI</b>			
Fino a 2 anni	7,1	8,5	7,9
3-5 anni	13,9	11,7	12,7
6-10 anni	36,3	32,8	34,3
11-13 anni	21,2	18,6	19,7
14-17 anni	21,4	28,3	25,3
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
<b>LUOGO DI RESIDENZA ATTUALE DEI FIGLI MINORENNI</b>			
È rimasto con altri familiari al paese d'origine	64,2	66,1	65,3
Vive con il lavoratore straniero presso il datore di lavoro	3,8	3,0	3,3
Vive col lavoratore straniero in una casa propria	29,7	30,3	30,1
Vive in una comunità o in un istituto	1,6	-	0,7
Altro	0,8	0,6	0,7
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Il restante segmento (un terzo circa del totale) vive invece con il lavoratore in una casa propria. Si tratta di andamenti correlati, com'è ovvio, con l'età dei figli, nel senso che è più frequente che siano i più grandi ad essere rimasti nel paese di origine; e tuttavia non sono pochi i casi di bambini anche piccoli (in età prescolare, e ancor più nella fascia 6-10 anni) che vivono separati dal loro genitore (dalla madre, di norma): rispettivamente 26% dei bambini fino a 2 anni, 45% di quelli di 3-5 anni e 74% di coloro che frequentano le scuole elementari (cfr. Tab. 4.14).

**Tab. 4.14 – Figli minorenni dei lavoratori alle dipendenze delle famiglie per età e luogo di residenza (composizione percentuale)**

	Fino a 2 anni	3-5 anni	6-10 anni	11-13 anni	14-17 anni
È rimasto con altri familiari al paese d'origine	25,9	45,2	74,5	66,8	74,6
Vive con il lavoratore straniero presso il datore di lavoro	-	4,9	2,0	5,2	4,2
Vive col lavoratore straniero in una casa propria	74,1	41,9	23,5	28,0	21,1
Vive in una comunità o in un istituto	-	5,4	-	-	-
Altro	-	2,7	-	-	-
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Definito nei suoi tratti principali il profilo dei lavoratori occupati nelle famiglie italiane, possiamo ora tentare di delineare la situazione dei rapporti esistenti tra queste ultime e i lavoratori (lavoratrici) stessi.

Il contatto iniziale tra famiglia e lavoratore è avvenuto, come abbiamo già osservato, sfruttando quasi sempre le reti relazionali autoctone o degli immigrati. Ciò trova una sua spiegazione anche nel fatto che si trattava in larga misura di stranieri già presenti in Italia (due terzi dei lavoratori stessi), e anzi già occupati alle dipendenze e per di più nella medesima città della famiglia (45% dei casi). Solo un terzo era invece appena arrivato nel nostro paese, con una punta più elevata di soggetti nelle regioni meridionali (specie in Puglia). Trova qui conferma come la regolarizzazione abbia svolto il ruolo di sanare in parte situazioni di irregolarità, se non di presenze clandestine nel nostro paese, oltre che di sanare la situazione di persone “richiamate” dalla prospettiva di una sanatoria annunciata come imminente.

Il rapporto di lavoro instaurato si specifica, in primo luogo, attraverso la rilevazione della mansione principale assegnata, che esprime in qualche modo la principale esigenza per la quale la famiglia ha fatto ricorso al lavoro straniero; si tratta quindi di un dato che risente del tipo di lavoro (domestico o assistenza) prestato (cfr. Tab. 4.15). A prevalere – in linea sostanzialmente con la divisione nel campione tra contratti di lavoro domestico e contratti per attività di assistenza – sono le mansioni che hanno a che fare con la pulizia della casa (metà dei casi), cui si aggiunge un altro 8% riferito comunque al governo generale della casa. Il restante 40% circa è appannaggio dei lavori di cura e assistenza, prioritariamente indirizzati ai familiari anziani, ma anche, in pur piccola misura, ai bambini. Le differenze sul piano territoriale si evidenziano proprio a proposito di quest’ultimo compito, poiché la cura dei bambini è molto meno richiesta nel Mezzogiorno, dove peraltro vi sono invece maggiori esigenze di lavori di pulizia della casa.

**Tab. 4.15 – Lavoratore in famiglia per mansione principale per cui è stato assunto e macroaree territoriali (composizione percentuale)**

	<i>Centro-nord</i>	<i>Sud e Isole</i>	<i>Totale</i>
Lavori di pulizia in casa	47,7	52,0	50,9
Cura dei bambini	7,6	2,6	3,9
Compagnia alle persone anziane	7,6	6,6	6,9
Assistenza e/o cura di persone anziane/malate/disabili	28,6	30,2	29,8
Funzioni di guardia, portineria, custodia di immobili, ecc.	0,5	-	0,1
Governo generale della casa	8,0	7,7	7,8
Altro	-	0,9	0,7
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Se si va però al di là della mansione principale richiesta dalla concreta organizzazione familiare, emerge come l'occupazione nelle famiglie finisce sovente per configurarsi come *un ruolo lavorativo a più compiti, non sempre chiaramente distinti e separabili* (cfr. Tab. 4.16).

Si profila in particolare un ruolo di collaboratore in cui sono le mansioni inerenti alla complessiva gestione dei lavori di casa a fare la parte del leone: svolgere la pulizia della casa, lavare e stirare, preparare i pasti, fare la spesa, curare le piante o il giardino, fino a occuparsi degli animali domestici (al Centro-nord in specie) sono – in ordine decrescente – i compiti che più spesso vengono richiesti al lavoratore, oltre alla mansione principale per la quale è stato assunto. Su tutti spiccano, però, il lavoro di pulizia della casa e lavare e stirare, che vengono frequentemente sono richiesti rispettivamente nell'80% e nel 57% dei casi (e sono ancora più fortemente richiesti nelle regioni del Centro-nord). Fare la spesa e accudire i malati/disabili, invece, tendono ad essere più spesso richiesti nel Mezzogiorno; accompagnamento e cura dei bambini maggiormente al Centro-nord. A questi vanno aggiunti invece le mansioni relative alla cura e assistenza a persone malate o disabili (33%) e, in misura minore, compiti di accompagnamento e cura di anziani e minori.

**Tab. 4.16 – Lavoratore in famiglia per altri compiti svolti e macroaree territoriali (composizione percentuale per riga)**

	Mai	Qualche volta	Spesso	Totale
Pulire la casa	6,9	13,0	80,2	100,0
Lavare e stirare	20,4	22,1	57,5	100,0
Preparare i pasti	40,0	20,1	39,9	100,0
Fare la spesa	47,7	25,3	27,0	100,0
Accudire persone malate/disabili	59,7	7,1	33,2	100,0
Prestare cure infermieristiche	84,1	10,1	5,9	100,0
Curare le piante e/o il giardino	70,6	19,4	10,0	100,0
Fare lavori di cucito	83,2	15,6	1,2	100,0
Accompagnare gli anziani a passeggio, a Messa, ecc.	73,9	16,2	9,9	100,0
Fare giocare i bambini	89,1	5,7	5,2	100,0
Accompagnare i bambini a scuola, in palestra, ecc.	91,9	4,3	3,8	100,0
Assistere i bambini nei compiti	97,5	1,6	0,9	100,0
Lavare la macchina	97,4	2,1	0,5	100,0
Accompagnare gli anziani o i bambini dal medico	79,4	15,0	5,5	100,0
Occuparsi degli animali domestici	89,1	5,8	5,1	100,0
Altro	64,4	17,9	17,7	100,0

Come è documentato nella tabella 4.17 (nella quale abbiamo ricompreso le mansioni che “spesso” vengono richieste insieme a quella principale), *il ventaglio delle mansioni nei due tipi di contratto di lavoro presso le famiglie italiane risulta alquanto ampio e con numerose “sovrapposizioni”, al di là della loro definizione formale*. Se alcune mansioni definiscono ovviamente in modo

principale il ruolo lavorativo (pulizia della casa e lavaggio biancheria per il lavoro domestico, accudimento delle persone anziane/disabili e loro accompagnamento-cura per l'attività di assistenza), i riscontri empirici della rilevazione ci dicono però che altre mansioni vanno aggiungendosi nel concreto svolgersi del ruolo stesso. Nel caso della lavoratrice domestica, il ruolo sembra di fatto riguardare la complessiva gestione della casa, inglobando una serie di incombenze che si allargano, ad esempio, alla cura del giardino di casa, alla cura dei bambini, fino a doversi occupare degli animali domestici. Nel caso del lavoro di assistenza, il ruolo sembra ancora di più svolgersi a tutto campo, poiché l'assistenza alla persona bisognosa (anziana, di norma) porta con sé, quasi naturalmente, una serie di lavori che riguardano anche la gestione della casa dell'anziano; lo straniero addetto all'assistenza, pertanto, si occupa spesso della pulizia, della biancheria, della preparazione dei pasti, della spesa, e anche delle piante e del giardino. E' come se i figli o i familiari-parenti della persona assistita affidassero di fatto persona anziana e casa di quest'ultima alla completa gestione del lavoratore straniero.

**Tab. 4.17 – Lavoratore in famiglia per tipo di collaborazione e altri compiti svolti (valori percentuali; solo modalità “spesso”).**

	<i>Lavoro domestico</i>	<i>Lavoro di assistenza</i>
Pulire la casa	91,1	63,4
Lavare e stirare	61,2	51,4
Preparare i pasti	30,9	54,7
Fare la spesa	18,5	41,1
Accudire persone malate/disabili	6,6	79,2
Prestare cure infermieristiche	1,7	13,0
Curare le piante e/o il giardino	11,9	6,8
Fare lavori di cucito	0,8	1,8
Accompagnare gli anziani a passeggio, a Messa, ecc.	3,1	21,0
Fare giocare i bambini	7,3	1,8
Accompagnare i bambini a scuola, in palestra, ecc.	5,7	0,7
Assistere i bambini nei compiti	1,0	0,7
Lavare la macchina	0,8	-
Accompagnare gli anziani o i bambini dal medico	2,9	9,9
Occuparsi degli animali domestici	7,4	1,3
Altro	91,1	63,4

Quello del lavoro familiare (domestico o di assistenza) si presenta, dunque, come un ruolo multifunzionale, che si spiega evidentemente alla luce delle molteplici esigenze e dei numerosi compiti che la complessa organizzazione familiare oggi richiede; e tuttavia si tratta di una multifunzionalità che si iscrive e si alimenta alla luce di quella adattabilità e di quelle qualità di ubbidienza, umiltà e disponibilità che sono alla base del reclutamento di personale straniero nelle famiglie. Non va sottaciuto, però, che si tratta di una multifun-

zionalità che può, per un verso, nascondere forme di sfruttamento e anche di mancato adeguamento del riconoscimento economico e, per l'altro, può conseguentemente produrre forme di conflitto o incomprensioni, oppure fenomeni di mobilità scelta e “volontaria” da parte del lavoratore stesso verso altre regioni o altri tipi di occupazione.

I termini e i contenuti del rapporto di lavoro vengono formalmente definiti fin dall'inizio; solo in rari casi infatti (4%) le mansioni svolte non sono mai state chiaramente definite, mentre nei due terzi dei casi esse sono state chiaramente definite al momento dell'assunzione e scritte nel contratto (come viene dichiarato nel Mezzogiorno, più ancora che al Centro-nord). Certo non mancano i casi di aggiustamento in corso e di accordi ridefiniti cammin facendo in base alle necessità ed esigenze emergenti, che interessano il restante segmento del campione; e infatti per il 18% delle famiglie le mansioni sono state definite nel tempo, facendo un compromesso tra le esigenze delle due parti (in questo caso, in misura più larga al Centro-nord), e per il restante 13% si definiscono di volta in volta in base alle necessità. Una ridefinizione che è ragionevole ritenere presente nei rapporti concreti e quotidiani, anche se non formalmente dichiarato dalle famiglie interpellate, anzi da queste escluso (un po' perché c'è una certa ritrosia a dichiarare il non rispetto di un contratto, un po' perché il nostro campione è costituito da famiglie che presumibilmente si sono attenute alle regole, data la “scrematura” in qualche modo fisiologica avvenuta con il forte numero di rifiuti, come messo in luce nel primo capitolo del volume). Non a caso, 8 famiglie su 10, senza differenze tra le aree del paese e con non rilevanti differenze anche tra lavoro domestico e di assistenza, dicono che non è mai capitato loro di chiedere al lavoratore straniero di svolgere prestazioni che non facciano parte dei suoi compiti; e se ciò si è verificato, è stato solo per casi di emergenza (10%, che arriva al 15% per il lavoro di assistenza) o qualche volta (7%).

Considerando solo queste ultime famiglie – in numero di 135 unità – le prestazioni extracontratto richieste riguardano principalmente le seguenti incombenze:

- fare la fila in uffici o studi medici (35%);
- prestare assistenza in casa a una persona temporaneamente malata (33%);
- assicurare assistenza in ospedale a una persona malata (29%);
- occuparsi della pulizia della casa di amici o parenti (18%);
- curare il giardino (17%).

Si tratta quindi di richieste che rispondono – almeno nelle prime tre fattispecie, quelle più ricorrenti – all'esigenza di far fronte ad emergenze, piccole o grandi, che possono capitare nella vita quotidiana di una famiglia e che sempre più a fatica si riesce a fronteggiare con le sole risorse proprie.

Sempre in riferimento al rapporto contrattuale di lavoro, in più di 7 casi su 10 viene esclusa la richiesta di effettuare prestazioni straordinarie; un'eventualità negata in misura ancora più larga nelle regioni meridionali. Nelle restanti famiglie si ammette il verificarsi di una tale circostanza (qualche volta 25%, spesso 2%); è interessante notare però che è al Centro-nord che ricorre più largamente tale fenomeno (qualche volta 40%, spesso 3%). In ogni caso, quando ciò si è verificato, solo in rari casi le ore di straordinario sono state considerate un dovere del lavoratore e pertanto a volte non retribuite; anche se però solo in un caso su quattro sono state regolarmente retribuite e denunciate in busta paga. Di norma, infatti, sono state piuttosto retribuite "in nero" (43%) oppure "scambiate" con regali o altri tipi di aiuti prestati al lavoratore straniero (25%). Da mettere in luce sono due modalità di comportamento tendenzialmente differenti tra Centro-nord e Mezzogiorno: nel primo caso, le famiglie che chiedono straordinari si polarizzano tra una diffusa prassi di pagamento in nero (55%) e di retribuzione in busta paga (35%); nel secondo caso, tende invece a prendere più consistenza una regolazione informale che privilegia maggiormente lo "scambio" di favori (38%), oltre al pagamento in nero (34%).

Si conferma in ogni modo una *strategia di contenimento dei costi da parte delle famiglie e una informalità di rapporti che trova aggiustamenti "sul campo"*, con forme di compromesso che vanno anche oltre il rispetto delle stesse clausole contrattuali.

Fin qui i tratti che connotano il rapporto di lavoro in senso stretto. Ma la nostra rilevazione consente anche di precisare qualità e caratteristiche delle relazioni – in senso lato, anche di natura non strettamente professionale – che si instaurano tra famiglie e lavoratori stranieri. Al riguardo, si può partire dagli aspetti comunicativi, e quindi dalla conoscenza della lingua, che sembra essere stato un problema solo all'inizio del rapporto, quando per due terzi degli stranieri il livello di conoscenza era giudicato nullo o appena sufficiente; la situazione si è però attualmente modificata, se è vero che il livello di conoscenza è sensibilmente migliorato, atteso che esso viene addirittura qualificato come buono-ottimo per ben l'81% dei lavoratori alle dipendenze (precisamente 66% buono e 15% ottimo).

In ogni caso, il rapporto con il lavoratore non sembra essere andato molto oltre nella conoscenza reciproca; stupisce infatti che solo un terzo delle famiglie intervistate sappia indicare la città di provenienza nel paese di origine del lavoratore; anche se nel nostro campione nazionale vi è una nettissima differenza tra Centro-nord e Mezzogiorno, dove i valori relativi al possesso di tale informazione si posizionano rispettivamente al 55% e al 23%.

Il grado di conoscenza reciproca e di “intimità” delle relazioni si specifica ancor meglio alla luce dei riscontri empirici circa la partecipazione alla vita familiare da parte del dipendente straniero (cfr. Tab. 4.18). Naturalmente la condivisione maggiore riguarda quasi esclusivamente i momenti della vita familiare più usuali e quotidiani, come i pasti, la televisione, le ricorrenze e anniversari dei componenti della famiglia; pur se non è affatto da trascurare la quota di stranieri che non vive mai insieme tali momenti (il 27% per i pasti e il 38% per la televisione). Quasi totalmente esclusa è invece la comune partecipazione ad occasioni ed eventi “esterni” alle mura domestiche, quali ristorante, cinema, teatro, concerti, gite e vacanze.

**Tab. 4.18 – Lavoratore per tipo di partecipazione alla vita della famiglia (composizione percentuale per riga)**

	<i>Mai</i>	<i>Qualche volta</i>	<i>Spesso</i>	<i>Totale</i>
Consumare insieme i pasti	27,4	22,9	49,8	100,0
Sedersi insieme in salotto a guardare la televisione	38,2	23,7	38,1	100,0
Festeggiare insieme onomastici e compleanni	46,9	26,4	26,6	100,0
Andare al ristorante	78,9	16,5	4,6	100,0
Andare al cinema, teatro, concerti, conferenze	93,8	4,3	1,9	100,0
Partecipare a pranzi e feste con parenti e amici di famiglia	60,3	23,6	16,1	100,0
Andare insieme a fare una gita	83,4	12,3	4,3	100,0
Andare insieme in vacanza	82,4	8,9	8,6	100,0
Altro	80,2	13,2	6,6	100,0

Una maggiore “intimità” e una minore “distanza” sembrano rilevabili nelle regioni del Mezzogiorno, che infatti mettono in luce valori percentuali più elevati per momenti come il consumo dei pasti e il guardare la televisione, ma anche, in parte almeno, per le occasioni di festa e le ricorrenze familiari.

E’ interessante anche verificare, come abbiamo fatto per gli imprenditori, gli eventuali aiuti offerti dalle famiglie italiane ai lavoratori impiegati, al di là dei doveri di datore di lavoro (sono complessivamente 466 le famiglie che dichiarano di fornire un qualche aiuto, su 772 intervistate; cfr. Tab. 4.19). Evidentemente cambia la tipologia degli aiuti prestati, alla luce sia del diverso tipo di rapporto esistente tra datore di lavoro e dipendente (nel caso delle famiglie, connotato da maggiore contiguità anche fisica e da coabitazione quotidiana) sia delle risorse che il contratto di lavoro già di per sé mette a disposizione del lavoratore stesso (la casa in primo luogo, ma anche il vitto, che di fatti non rientrano quasi per nulla tra gli aiuti forniti extra rapporto contrattuale; solo al Centro-nord si segnala un’azione di supporto leggermente più accentuata per la ricerca della casa).

Nel caso delle famiglie, pertanto, vi è un forte supporto concentrato sul disbrigo delle pratiche burocratiche, che per gli immigrati – come si sa – sono

sempre molte e ripetute nel tempo; anzi, quest'ultimo si presenta come l'aiuto di gran lunga più praticato (nei due terzi dei casi, che al Centro-nord arriva addirittura ai tre quarti dei casi), nella prestazione del quale peraltro le famiglie stesse si devono misurare con nuove incombenze e competenze, che richiederebbero, come vedremo, anche un intervento di sostegno dall'esterno.

Vi sono poi una serie di aiuti che, pur praticati in misura minore, riguardano le visite mediche e i passaggi in auto, ma anche prestiti in denaro (questi ultimi più praticati al Centro-nord).

**Tab. 4.19 – Lavoratori nelle famiglie per aiuti offerti dalle famiglie e macroaree territoriali (risposte multiple; valori percentuali)**

	Centro-nord	Sud e Isole	Totale
Pratiche burocratiche	75,5	59,2	65,0
Passaggi in auto	9,0	15,7	13,3
Visite mediche	27,8	24,5	25,7
Vitto/alloggio/vestiario	1,2	4,0	3,0
Ricerca della casa	9,0	5,4	6,7
Prestito in denaro	16,1	10,6	12,6
Anticipo di stipendio	2,4	2,7	2,6
Assistenza - consigli quotidiani	5,4	3,9	4,5
Sostegno completo	2,4	2,1	2,2
Aiuti lingua/cultura	2,4	0,7	1,3
Assistenza familiari	4,8	2,6	3,4

**Tab. 4.20 – Lavoratori stranieri per motivi di contrasto o difficoltà con le famiglie che li hanno alle dipendenze (composizione percentuale per riga)**

	Mai	Qualche volta	Spesso	Totale
La richiesta di lavorare eccezionalmente nei giorni liberi	91,2	8,2	1,9	100,0
La retribuzione	89,7	8,4	1,9	100,0
La durata e il periodo delle ferie	83,3	15,4	1,3	100,0
Il modo di cucinare	86,7	11,1	2,2	100,0
Il modo di comportarsi (linguaggio, buone maniere, ecc.)	88,4	9,0	2,6	100,0
Le difficoltà di comprensione dovute alla lingua	70,2	25,4	4,4	100,0
L'utilizzo del telefono di casa per chiamate personali	88,2	10,0	1,8	100,0
L'ordine e l'igiene personale	95,8	3,7	0,5	100,0
Il modo in cui il dipendente utilizza il suo tempo libero	96,4	2,8	0,8	100,0
Altro	84,5	9,3	6,2	100,0

In generale, comunque, mette conto rilevare come la *famiglia si dichiara del tutto soddisfatta del lavoratore straniero alle dipendenze* (ma sarebbe meglio dire della lavoratrice straniera) con valori addirittura pari al 50% per la modalità “abbastanza” e al 46% per “molto”, così che di fatto le insoddisfatte si riducono a non più del 4% (e ciò vale sia per il lavoro domestico sia per quello di assistenza). Una soddisfazione che risulta ancora più forte per le famiglie del Centro-nord, per le quali il giudizio si posiziona per il 56% su

“molto” e il 40% su “abbastanza”; le famiglie meridionali tendono invece a dichiararsi in maggioranza “abbastanza” soddisfatte.

La completa soddisfazione espressa dalle famiglie italiane intervistate è indirettamente confermata anche dalla sostanziale assenza di motivi di contrasto con il lavoratore immigrato, che fa eco al clima positivo e di fatto ap problematico precedentemente rilevato per le imprese. La tabella 4.20 – per certi versi sorprendentemente – non mette infatti in mostra alcun motivo di contrasto o difficoltà di una qualche consistenza, al Centro-nord come nel Mezzogiorno, salvo qualche problema derivante dall’uso della lingua italiana, che però, come si è visto, è stato di solito superato, dopo la fase iniziale di inserimento. Del tutto marginali invece sono gli altri fattori di possibile conflitto tra le parti.

Si diceva che ciò può apparire un fatto sorprendente, se si pensa al clima generale che nel paese a volte si respira circa gli atteggiamenti nei confronti degli immigrati e in merito ai possibili percorsi di integrazione e di convivenza. In realtà, si deve tener conto che – oltre ad essere cambiati e positivamente evoluti in questi ultimi quindici anni orientamenti e atteggiamenti degli italiani, con il consolidarsi del nostro paese come paese di immigrazione – in questo caso stiamo parlando di un rapporto di lavoro dove lo scambio è fondato su una reciproca convenienza, che tende, almeno in questa fase, a mantenere i rapporti entro i binari di una sostanziale aconflictualità. Coloro che abbiamo intervistato – le famiglie e le imprese – sono cioè quei soggetti che nella nostra società sono direttamente beneficiari dall’impiego di forza lavoro immigrata, ed è quindi naturale che esprimano valutazioni positive sul loro utilizzo e tendano a minimizzarne i costi o le difficoltà, o siano quanto meno più disposti a tollerare i problemi; ciò che non avviene, ad esempio, per altri soggetti sociali, che – a torto o a ragione – percepiscono più i costi che i guadagni del fenomeno migratorio (Ambrosini, 2005).

E però le grandi capacità adattive della società italiana – capace di creare di fatto una sorta di welfare parallelo, tramite il ricorso a manodopera straniera a buon mercato, scaricando così sulle “nuove serve” l’incapacità di conciliare lavoro produttivo e lavoro riproduttivo (Zanfrini, 2005) – non devono farci dimenticare i problemi aperti. Il mercato del lavoro domestico e di assistenza ha bisogno di regolazione – così come l’intero fenomeno migratorio nel nostro paese – e di politiche mirate di sostegno. Ce lo indica la nostra indagine, laddove appunto mette in luce una forte domanda di aiuto e di supporto espressa apertamente dalle famiglie che hanno regolarizzato un lavoratore straniero (cfr. Tab. 4.21).

**Tab. 4.21 – Famiglie italiane con lavoratori stranieri alle dipendenze per tipo di supporto che ritengono utile (composizione percentuale per riga)**

	<i>Poco utile</i>	<i>Molto utile</i>	<i>Indispensabile</i>	<i>Totale</i>
Aiuto nella ricerca e nella selezione del collaboratore straniero	20,8	61,5	17,7	100,0
Aiuto nella gestione delle pratiche amministrative necessarie	14,8	57,5	27,7	100,0
Sostegni economici/sgravi fiscali per sostenere i costi	14,1	49,1	36,8	100,0
Asili nido e altri servizi per i figli minori dei lavoratori stranieri	31,0	52,7	16,2	100,0
Personale per la supplenza in caso di assenza dal lavoro (per ferie, malattia o altro)	30,9	49,6	19,6	100,0
Altro	56,4	25,8	17,8	100,0

Queste ultime chiedono una serie di interventi che appellano evidentemente alle politiche e all'azione pubblica. Esse infatti esprimono richieste in questi ambiti essenziali, ovvero:

- la domanda assolutamente prioritaria è quella relativa ai *sostegni economici e agli sgravi fiscali* per sostenere i costi del collaboratore familiare; è formulata da ben l'86% delle famiglie, che li ritengono indispensabili nel 37% dei casi e molto utili nel 49%; è questa una domanda che si accentua ancora di più nelle regioni del Mezzogiorno, con la Campania in posizione di rilievo;
- il secondo supporto richiesto riguarda *l'incontro domanda-offerta di lavoro familiare* (molto utile per il 61% e indispensabile per il 18% delle famiglie), spesso lasciato all'informalità, se non regolato dalla casualità ed esposto all'irregolarità, e che invece meriterebbe l'attivazione di azioni di supporto *ad hoc* per la ricerca e la selezione del collaboratore straniero; anche in questo caso, sono le regioni meridionali ad enfatizzare maggiormente tale esigenza (Campania in specie);
- altrettanto consistente è poi la richiesta di *aiuto nella gestione delle pratiche amministrative necessarie*, che trovano spesso impreparate le famiglie;
- pur con valori percentuali inferiori, si segnala poi anche la grande *utilità di personale per la supplenza* in caso di assenza dal lavoro (per ferie, malattia, o altro);
- e, in pari misura, *la necessità di asili nido e altri servizi per i figli minori dei lavoratori stranieri* (madri esse stesse, che sperimentano le medesime carenze di servizi per l'infanzia che vanno a colmare nelle famiglie italiane); nelle regioni del Centro-nord tale domanda risulta oltremodo accentuata.

Particolarmente “deboli” si rivelano le famiglie che occupano stranieri addetti al lavoro di assistenza; esse infatti mostrano una domanda ancora più accentuata di aiuti pubblici – o comunque “esterni” –, che riguardano in primo luogo il contenimento dei costi tramite forme di sostegno economico e di sgravio fiscale, ma anche il supporto nella gestione delle pratiche amministrative e nel reclutamento-selezione del collaboratore straniero; inoltre esse reclamano maggiormente l’esistenza di personale di supplenza in caso di assenza dal lavoro del collaboratore. Le famiglie con alle dipendenze un collaboratore domestico, invece, insistono relativamente di più sui servizi per i figli minori dei collaboratori stessi.

Come è evidente, non si tratta di problemi confinabili nell’area del fenomeno migratorio, ma – esplicitando, ancora una volta, la funzione di specchio che quest’ultimo svolge – che coinvolgono la questione della grave carenza di politiche familiari e sociali nel nostro paese, in un contesto che invece richiederebbe che si affrontino i problemi legati alla sostenibilità sociale della famiglia “a doppia carriera” e comunque i problemi legati al sovraccarico funzionale che la famiglia sperimenta quotidianamente, stante il declino dello stato sociale e la relativa povertà di risorse su cui essa stessa può contare; ciò che emerge ancor di più in rapporto alla cura e assistenza delle persone anziane.

#### **4.4 Il ricorso allo strumento della regolarizzazione: il lavoro dello straniero regolare**

La gran parte delle imprese (circa due terzi) ha regolarizzato un solo lavoratore; una quota pari al 18% ha messo in regola due lavoratori e un ulteriore segmento del 9% tre o quattro lavoratori. Nel Mezzogiorno (e in particolare in Basilicata, Calabria e Sicilia) si presenta ancora più elevato il numero di imprese che hanno regolarizzato un solo lavoratore (69%), mentre al Centro-nord si registra la tendenza alla messa in regola di più lavoratori stranieri.

Come già era emerso dai dati ufficiali, la grandissima parte delle domande di regolarizzazione (circa il 94%) è stata accolta e l’iter di regolarizzazione ha avuto un esito ugualmente positivo sia al Centro-nord sia nel Mezzogiorno. Nei confronti dello strumento della regolarizzazione il giudizio dei datori di lavoro è sostanzialmente positivo. Tali considerazioni si spiegano, come emerge dal capitolo quinto, alla luce della percezione dei datori di lavoro intervistati circa la domanda di lavoro immigrato emergente dal sistema locale dove risiedono e operano. Infatti, imprese e famiglie in pari misura, ritengono che il fabbisogno di lavoratori stranieri continuerà ad essere molto forte anche nel prossimo futuro dentro i mercati del lavoro locali.

Ma vediamo ora di delineare con maggior dettaglio le caratteristiche essenziali dei lavoratori regolarizzati, cominciando dalle caratteristiche socio-anagrafiche. Ci riferiamo dapprima a tutti i lavoratori regolarizzati dalle 628 imprese intervistate, che ammontano a un numero complessivo di 946 soggetti. Per la gran parte (85%) si tratta di stranieri maschi, e in maggioranza provenienti dall'Est Europa, come peraltro è noto dalle analisi sulle domande di regolarizzazione (Zucchetti, 2004) e come emerge in particolare nel secondo volume della presente ricerca a cura di Strozza e Zucchetti. La distribuzione per cittadinanza mette in luce infatti (cfr. Tab. 4.22):

- la netta prevalenza di stranieri est europei, ancora più forte nel Mezzogiorno (si tratta soprattutto di rumeni, albanesi e ucraini, il primo gruppo addensato al Centro-nord e gli altri due invece nelle regioni meridionali); sono queste le provenienze che caratterizzano, come è noto, la grande regolarizzazione del 2002;
- una presenza africana più contenuta e comunque più rappresentata al Centro-nord; in questo caso, sono prevalentemente cittadini dei paesi africani da tempo presenti e consolidatisi nel nostro paese, come egiziani, marocchini, tunisini e senegalesi (con il primo gruppo nazionale presente esclusivamente nelle regioni centro-settentrionali);
- una più modesta rappresentanza asiatica, in proporzione più presente nel Mezzogiorno, dovuta in particolare alle nazionalità cinese e indiana;
- una minoranza latino americana, decisamente concentrata nel Centro-nord e composta da ecuadoriani e peruviani.

**Tab. 4.22 – Lavoratori regolarizzati nel 2002 da imprese e famiglie per cittadinanza e macroaree territoriali (composizione percentuale)**

	<i>Imprese</i>			<i>Famiglie</i>		
	<i>Centro-nord</i>	<i>Sud e Isole</i>	<i>Totale</i>	<i>Centro-nord</i>	<i>Sud e Isole</i>	<i>Totale</i>
Europa	56,3	62,1	60,0	58,5	73,4	69,7
America	9,6	1,2	4,2	22,5	3,2	8,1
Africa	24,0	19,4	21,0	4,6	9,9	8,6
Asia	9,9	16,6	14,2	14,3	13,5	13,7
Apolide	0,3	0,7	0,6	-	-	-
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Quasi tutte le famiglie invece hanno regolarizzato un solo lavoratore, anzi una lavoratrice, perché di donne si tratta in ben l'83% dei casi, che arrivano al 91% al Centro-nord (facciamo riferimento al campione di tutti i lavoratori regolarizzati nel 2002 dalle famiglie italiane intervistate, che complessivamente ammonta a 782 persone). Le donne straniere regolarizzate nell'ambito del lavoro familiare presentano andamenti rispetto alla cittadinanza parzialmente

differenti da quelli fatti registrare per le imprese, e così configurati (cfr. sempre Tab. 4.22):

- una maggiore quota di persone provenienti dall'Est-Europa, soprattutto al meridione (7 stranieri su 10); il gruppo nazionale assolutamente predominante è quello ucraino, concentrato in specie in regione Campania;
- una presenza asiatica in linea con quella alle dipendenze delle imprese (e composta da cittadini in arrivo da Sri Lanka e Filippine);
- una presenza latino americana percentualmente doppia, composta da donne peruviane ed ecuadoriane, molto forte soprattutto nelle regioni centro-settentrionali;
- una componente africana invece decisamente più contenuta rispetto alle presenze (maschili) che lavorano, peraltro da tempo, nelle imprese del nostro paese.

E veniamo ora alle caratteristiche più specificamente lavorative dello straniero regolarizzato, cominciando dal livello di inquadramento e dalla mansione cui è stato adibito nelle imprese intervistate (cfr. Tab. 4.23). I caratteri del rapporto di lavoro instaurato dalle imprese confermano alcuni tratti noti: si tratta in larga misura di un operaio generico (tre su quattro dei regolarizzati), con un rapporto di lavoro a tempo indeterminato (66% dei casi) e orario settimanale standard (40 ore mediamente). Si tratta di un profilo che ricalca senza novità sostanziali le indicazioni emerse in questi anni dalle ricerche empiriche condotte e che comunque ha il pregio di poggiare su informazioni direttamente attinte dai datori di lavoro che occupano i lavoratori stranieri stessi.

Per quanto concerne il livello di qualificazione del lavoro svolto, si ha conferma di un inserimento lavorativo che va a coprire per la quasi totalità (8 casi su 10, con un'accentuazione ancora più forte al Centro-nord) i ruoli operai più bassi, cui si aggiungono anche i ruoli di bracciante agricolo, tipici dell'inserimento nelle regioni meridionali. Assolutamente marginali sono i segmenti di immigrati che risultano inquadrati come impiegati e come operai qualificati (in quest'ultimo caso sono ancora le imprese delle aree centro-settentrionali ad offrire maggiori opportunità).

Le mansioni concretamente svolte riproducono tale assetto formale di inquadramento e riflettono altresì i comparti produttivi di maggiore inserimento occupazionale. Pur dovendosi tener conto della imprecisione e genericità della descrizione della mansione in risposta a una domanda aperta e anche del fatto che per un centinaio circa di lavoratori non è stata indicata la mansione stessa, assolutamente dominanti risultano le mansioni operaie, svolte sia nelle imprese industriali, sia nel comparto edile, sia nell'agricoltura, sia in tutti quei comparti di servizio a più bassa qualificazione dove le mansioni sono appannaggio

ormai dei cittadini stranieri (pulizie, magazzinaggio e custodia, ristorazione, commercio e pubblici esercizi, trasporti).

Si tratta di dati che offrono un riscontro empirico a quelle indicazioni che già si erano enucleate dalle precedenti analisi condotte sulle domande di regolarizzazione e le conferme riguardano anche alcune peculiarità della struttura produttiva riscontrabili a livello territoriale. Infatti, a una presenza operaia comunque concentrata maggiormente nel Mezzogiorno (in regione Campania soprattutto), corrispondono specificità territoriali quali in particolare: l'addensamento delle mansioni legate all'edilizia nel Nord (e nelle regioni del Nord-Est in particolare); la caratterizzazione agricola riscontrabile nel Mezzogiorno (imprese pugliesi in specie); una prevalenza di mansioni nel commercio e pubblici esercizi sempre nelle regioni meridionali (Campania, ancora una volta); gli addetti ai trasporti appannaggio delle imprese del Centro-nord.

**Tab. 4.23 – Lavoratori regolarizzati dalle imprese nel 2002 per livello di inquadramento, mansione e macroaree territoriali (composizione percentuale)**

	<i>Centro-nord</i>	<i>Sud e Isole</i>	<i>Totale</i>
<b>LIVELLO DI INQUADRAMENTO</b>			
Operaio generico	81,5	74,5	77,0
Bracciante	2,5	11,7	8,4
Apprendista	1,5	1,4	1,4
Operaio qualificato	7,4	3,0	4,6
Operaio specializzato	2,2	0,9	1,3
Impiegato	2,2	3,7	3,2
Altro	2,8	4,9	4,1
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
<b>MANSIONE</b>			
Operaio	21,3	29,3	26,5
Operaio edili e affini	28,9	9,6	15,4
Operaio agricoli e assimilati	5,6	15,8	12,2
Addetto alle pulizie	8,9	7,5	8,0
Addetto magazzinaggio e custodia	6,6	7,4	7,1
Addetto commercio e pubblici esercizi	6,6	9,1	8,2
Addetto alla ristorazione	9,8	9,6	9,7
Addetto ai trasporti	7,5	3,8	5,1
Impiegato	1,3	1,4	1,4
Tuttofare	1,3	3,3	2,6
Altro	2,3	3,1	2,8
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Oltre a sottolineare l'assoluta residualità di mansioni di carattere impiegatizio, da rilevare – perché in qualche modo emblematica – è la descrizione di una mansione, da parte appunto dei datori di lavoro (in particolare nel Mezzogiorno), come “tuttofare”; senza sopravvalutarne la portata, anche soltanto in termini statistici (si tratta di percentuali e valori assoluti molto contenuti), la descrizione appare in buona misura *indicativa di quella richiesta di carattere*

– *intesa come disponibilità, flessibilità, buone disposizioni di carattere – che si rivela forse la cifra della domanda di lavoro espressa dalle imprese intervistate.* Adattabilità che abbiamo visto emergere sia dalle motivazioni del ricorso alla manodopera straniera sia dalla descrizione dei vantaggi connessi all'utilizzo di forza lavoro immigrata.

La retribuzione nelle imprese del campione si presenta in linea con i livelli di inquadramento ed è soprattutto correlata alle effettive mansioni svolte (cfr. Tab. 4.24). I valori statistici mensili al lordo sono infatti i seguenti<sup>84</sup>:

- per la retribuzione dichiarata, la mediana è di 850 euro mensili e la media di 878 euro;
- per la retribuzione effettiva, il valore mediano è sempre di 850 euro, con la media aritmetica attestata a 875 euro;
- la classe modale è quella compresa tra 840 e 1039 euro.

Si tratta di cifre che non evidenziano forti scostamenti tra valori dichiarati e valori effettivi; da notare però che gli scostamenti più sensibili si presentano per la fascia più bassa (fino a 440 euro), dove aumentano i casi di retribuzione effettiva (evidentemente si è dovuto dichiarare una retribuzione minima, che poi viene di fatto disattesa) e nella fascia più elevata, dove anche in questo caso sono più numerosi i casi di retribuzione effettiva (evidentemente correlato a possibili incrementi per i più bravi, dopo un periodo di prova sul campo, o più plausibilmente a un maggiore impegno orario, anche per la prestazione di straordinari; ciò che si verifica peraltro in particolare nelle imprese centro-settentrionali).

**Tab. 4.24 – Retribuzione lorda mensile dichiarata ed effettiva nelle imprese per macroaree territoriali (composizione percentuale)**

	Retribuzione dichiarata			Retribuzione effettiva		
	Centro-nord	Mezzogiorno	Totale	Centro-nord	Mezzogiorno	Totale
Meno di 440 euro	1,9	2,2	2,1	4,3	4,0	4,1
440 – 639 euro	15,2	21,0	19,1	12,8	20,4	17,9
640 – 839 euro	14,1	32,5	26,4	13,2	32,1	25,9
840 – 1.039 euro	27,1	34,2	31,9	25,3	34,7	31,6
1.040 – 1.199 euro	16,0	3,8	7,9	11,3	4,1	6,5
1.200 euro e più	25,7	6,2	12,7	33,1	4,6	14,1
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Sono piuttosto le differenze territoriali ad essere particolarmente accentuate, con il Mezzogiorno attestato su livelli decisamente inferiori al Centro-nord,

<sup>84</sup> Per retribuzione “dichiarata” si intende quella indicata nell’apposito modulo utilizzato per la regolarizzazione; la retribuzione “effettiva” è invece quella di fatto corrisposta al lavoratore straniero alle dipendenze.

se è vero – come emerge chiaramente dalla Tab. 4.24 – che gli stranieri che lavorano nel meridione si addensano nelle classi al di sotto della classe modale e dei valori mediani e solo il 10% per la retribuzione dichiarata e l'8% per quella effettiva si pongono al di sopra della soglia dei 1.040 euro lordi mensili.

Per quanto riguarda i settori produttivi, si rilevano queste indicazioni di massima, per la retribuzione dichiarata e per quella effettiva:

- il reddito in agricoltura si concentra in larga misura sui valori modali della distribuzione (840-1.039 euro) e sulla classe immediatamente inferiore (640-839 euro);
- una distribuzione sostanzialmente nella media caratterizza anche i lavoratori delle imprese industriali, con però un segmento più consistente che si posiziona nella classe superiore ai 1.000 euro;
- il terziario mette in mostra invece retribuzioni mensili spostate verso il basso della distribuzione;
- il lavoro nell'edilizia invece mette in luce le *performance* più positive, dato che più di 3 lavoratori su 4 si posizionano nelle classi di reddito superiori a 840 euro mensili (e una parte significativa di essi – più che in tutti gli altri settori – nella classe di reddito più alta); come si vedrà ciò ha a che fare anche con un orario di lavoro decisamente più elevato nel settore delle costruzioni.

Per quanto riguarda il profilo temporale, si può notare in primo luogo che il contratto di lavoro è prevalentemente di tipo standard, segno di un fabbisogno di lavoro stabile e di una risorsa in qualche modo sempre più strutturale nel sistema produttivo italiano (cfr. Tabb. 4.25 e 4.26). Per due terzi dei lavoratori regolarizzati – e senza sensibili variazioni tra le macroaree del paese, pur se va segnalato il dato elevato di regioni meridionali come la Puglia e la Sicilia – si tratta di un orario a tempo indeterminato con orario normale (è infatti l'orario tipico dei lavoratori nelle imprese industriali e in quelle edili del nostro campione). Più diffuso nel Mezzogiorno (15%) si presenta il lavoro a tempo determinato full-time anche in relazione naturalmente con gli impieghi di natura stagionale, particolarmente diffusi nel comparto agricolo. Da segnalare il segmento di occupati part-time a tempo indeterminato, presente soprattutto nelle regioni centro-settentrionali (dove arriva al 20%) e in misura decisamente superiore nei comparti del terziario quali il commercio e i pubblici esercizi.

Riguardo invece l'orario di lavoro settimanale nelle imprese i valori statistici risultano essere i seguenti<sup>85</sup>:

- per l'orario settimanale dichiarato, la mediana è di 40 ore e la media di 36 ore;
- per l'orario settimanale effettivo, il valore mediano è sempre di 40 ore, con la media aritmetica attestata a 38 ore;
- la classe modale è attestata a 36-40 ore.

**Tab. 4.25 – Lavoratori assunti dalle imprese per tipologia di contratto di lavoro e macroaree territoriali (composizione percentuale)**

	<i>Centro-nord</i>	<i>Sud e Isole</i>	<i>Totale</i>
Tempo indeterminato con orario normale	68,7	66,7	67,4
Tempo determinato con orario normale	7,4	15,4	12,6
Part time a tempo indeterminato	20,3	12,3	15,1
Part time a tempo determinato	2,6	4,2	3,6
Altro	1,0	1,4	1,2
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**Tab. 4.26 – Lavoratori assunti dalle imprese per tipologia di contratto di lavoro e settori produttivi (composizione percentuale)**

	<i>Agricoltura</i>	<i>Industria</i>	<i>Edilizia</i>	<i>Terziario</i>	<i>Altro</i>
Tempo indeterminato con orario normale	47,6	74,1	82,1	65,1	65,9
Tempo determinato con orario normale	37,7	12,3	11,9	6,9	3,8
Part time a tempo indeterminato	5,8	9,0	5,3	22,4	26,5
Part time a tempo determinato	6,5	2,0	-	4,8	3,8
Altro	2,4	2,6	0,7	0,8	-
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

I dati e la tabella 4.27 confermano dunque il grande impegno lavorativo chiesto agli stranieri regolarizzati; un impegno che è chiaramente posizionato sul tempo pieno e che anzi va oltre le 40 ore settimanali per un segmento di stranieri non irrilevante (13%), che aumenta ancor più nel Mezzogiorno (16%). Per quanto riguarda l'orario di lavoro si verifica cioè – in modo molto più evidente che per la retribuzione, ma per quest'ultima bisogna presumibilmente scontare una certa maggiore ritrosia nelle risposte fornite – un duplice slittamento verso l'alto del numero di ore lavorate per settimana: uno che interessa le aree territoriali ed è connesso al passaggio dai valori del Centro-nord a quelli registrati per il Mezzogiorno (si segnala in particolare la Calabria); e l'altro riguarda il passaggio dall'orario dichiarato a quello effettivamente lavorato. In ambedue i passaggi/confronti prende forte consistenza l'orario extralungo, superiore alle 40 ore settimanali.

<sup>85</sup> Per orario “dichiarato” e “effettivo” vale la stessa precisazione fatta nella nota precedente.

L'orario extralungo prende consistenza molto forte considerando anche l'orario effettivamente svolto nei diversi settori produttivi; spicca in particolar modo il caso dell'edilizia, nella quale l'orario effettivo supera nel 90% dei casi le 36 ore e nel 30% le 40 ore; ciò che spiega anche la retribuzione tendenzialmente più elevata registrata in questo comparto, come si è già osservato.

Il profilo lavorativo degli stranieri regolarizzati nel caso delle famiglie assume evidentemente contorni diversi e specifici. L'attività è prevalentemente di tipo domestico (62% del nostro campione), a fronte del 38% per assistenza e cura, come precisato anche nel primo capitolo del volume.

**Tab. 4.27 – Lavoratori nelle imprese per orario di lavoro settimanale dichiarato ed effettivo e per macroaree territoriali (composizione percentuale)**

	Orario dichiarato			Orario effettivo		
	Centro-nord	Sud e Isole	Totale	Centro-nord	Sud e Isole	Totale
Fino a 20 ore	12,5	5,8	8,2	10,1	4,9	6,7
21 – 25 ore	11,9	8,9	10,0	6,8	6,9	6,9
26 – 30 ore	4,1	7,2	6,1	6,8	9,0	8,3
31 – 35 ore	1,0	8,0	5,5	1,8	8,1	6,0
36 – 40 ore	63,7	53,9	57,4	50,4	49,5	49,8
Più di 40 ore	6,8	16,2	12,9	24,1	21,5	22,4
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Per quanto riguarda la retribuzione, balzano immediatamente all'occhio i livelli sensibilmente inferiori rispetto all'occupazione nelle imprese, pur se ovviamente tale fattore risente della variabile dell'orario di lavoro, di norma più contenuto per questa tipologia lavorativa; l'orario di lavoro spiega anche le differenze rilevate tra lavoro domestico e lavoro di assistenza, dato che il primo viene più sovente svolto sotto forma di collaborazioni con orari più corti, in particolare con spezzoni fino a 20 ore (cfr. Tab. 4.28).

**Tab. 4.28 – Lavoratori nelle famiglie per retribuzione dichiarata ed effettiva e per macroaree territoriali (composizione percentuale)**

	Retribuzione dichiarata			Retribuzione effettiva		
	Centro-nord	Sud e Isole	Totale	Centro-nord	Sud e Isole	Totale
Meno di 440 euro	25,3	20,6	21,8	22,8	19,2	20,1
440 – 639 euro	40,7	60,1	55,3	37,0	60,4	54,7
640 – 839 euro	25,3	14,7	17,4	22,9	17,0	18,4
840 – 1.039 euro	7,1	3,9	4,7	15,0	3,4	6,2
1.040 – 1.199 euro	-	0,4	0,3	-	-	-
1.200 euro e più	1,6	0,3	0,6	2,2	-	0,5
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Anche nel caso delle famiglie – anzi, forse ancor più – non si rilevano forti discrepanze tra retribuzione dichiarata e retribuzione effettiva, né nei valori

nazionali né nelle cifre per macroaree considerate, salvo alcuni scostamenti al Centro-nord, dove si rileva un certo slittamento verso l'alto dei livelli della retribuzione effettiva. Piuttosto, i livelli di reddito si presentano sensibilmente diversi – ancor più che nelle imprese – tra regioni centrosettentrionali e regioni meridionali, se è vero che in queste ultime 8 lavoratori su 10 non vanno oltre i 639 euro di stipendio lordo mensile, e quasi nessuno va oltre i 1.000 euro mensili (si segnala negativamente soprattutto il caso degli occupati nelle famiglie calabresi).

Volendo fornire delle cifre sintetiche, emerge che nel campione dei dipendenti dalle famiglie la situazione è la seguente:

- per la retribuzione dichiarata, la mediana è di 500 euro mensili e la media di 544 euro;
- per la retribuzione effettiva, il valore mediano è sempre di 520 euro, con la media aritmetica attestata a 551 euro;
- la classe modale è quella compresa tra 440 e 639 euro.

I redditi sono comunque bassi anche perché vanno parametrati sull'orario di lavoro. A quest'ultimo proposito, l'orario di lavoro settimanale si presenta decisamente più contenuto (la media è di 28 ore e la mediana 25 ore), a motivo della peculiarità dell'impiego, ma anche probabilmente di una strategia di contenimento dei costi da parte della famiglia (cfr. tab. 4.29).

Infatti nelle famiglie i valori statistici dell'orario settimanale risultano essere i seguenti:

- per l'orario settimanale dichiarato, la mediana è di 25 ore e la media di 28 ore;
- per l'orario settimanale effettivo, il valore mediano è di 30 ore, con la media aritmetica attestata a 33 ore;
- la classe modale è attestata a 21-25 ore.

**Tab. 4.29 – Lavoratori nelle famiglie per orario di lavoro settimanale dichiarato ed effettivo e per macroaree territoriali (composizione percentuale)**

	Orario dichiarato			Orario effettivo		
	Centro-nord	Mezzo-giorno	Totale	Centro-nord	Mezzo-giorno	Totale
Fino a 20 ore	31,4	12,0	16,9	31,8	11,8	16,9
21 – 25 ore	37,6	39,1	38,8	25,8	29,5	28,6
26 – 30 ore	6,3	19,6	16,2	8,0	19,7	16,7
31 – 35 ore	3,2	9,8	8,1	2,7	10,5	8,5
36 – 40 ore	13,0	15,5	14,9	16,9	16,0	16,3
Più di 40 ore	8,4	4,0	5,2	14,9	12,4	13,1
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Nell'orario di lavoro risulta più evidente una discrepanza tra orario dichiarato e orario effettivo, con uno slittamento verso l'alto dei valori percentuali

delle classi di orario più lungo, in tutte le aree del paese, a conferma di quella informalità e aggiustamento “sul campo” delle condizioni del rapporto di lavoro di cui già si diceva (particolarmente per il lavoro di assistenza si rileva tale innalzamento, che sfiora nella fascia di orario superiore a 40 ore). Non solo, ma nel Mezzogiorno si verifica mediamente un orario settimanale più lungo, a fronte di retribuzioni mensili sensibilmente più basse, offrendo un riscontro empirico, ancora una volta, a un fenomeno già più volte richiamato in analisi precedenti (Zucchetti 2004). Fenomeno che contribuisce a spiegare quella mobilità geografica e instabilità del rapporto di origine “volontaria” che porta l’immigrato a cercare altrove migliori condizioni di lavoro e soprattutto retributive.

#### 4.5 Il percorso post-regolarizzazione: una mobilità solo geografica

Dopo tre anni dalla regolarizzazione, al momento dell’intervista, il rapporto di lavoro era ancora in essere nel 63% dei casi per le imprese, mentre risultava sciolto successivamente alla regolarizzazione nel 35% delle aziende (Tab. 4.30); quest’ultimo valore si presenta più elevato nel Mezzogiorno rispetto al Centro-nord (rispettivamente 37% contro 32%). I motivi dello scioglimento del contratto sono ravvisabili – come messo in luce anche nei capitoli secondo e quinto del volume – soprattutto nei seguenti:

- dimissioni spontanee e trasferimento in altra provincia, che interessano in misura decisamente superiore i lavoratori stranieri regolarizzati nel Mezzogiorno;
- passaggio ad un impiego più consono alle sue aspettative, che invece emblematicamente riguarda in larghissima prevalenza gli stranieri regolarizzati al Centro-nord.

Vengono qui alla luce i passaggi da lavoro a lavoro, ma soprattutto i percorsi di mobilità geografica, dal Mezzogiorno verso il Nord, sovente tentati ma non sempre portatori però di effettivo miglioramento professionale.

**Tab. 4.30 - Stato del rapporto di lavoro per cui è stata chiesta la regolarizzazione da imprese e famiglie nel 2002 (composizione percentuale)**

	<i>Imprese</i>	<i>Famiglie</i>
È tutt’ora in essere	62,8	84,9
Si è sciolto successivamente alla regolarizzazione	35,0	12,5
Era già venuto meno prima di perfezionare la pratica di regolarizzazione	1,0	0,9
Prosegue ma in maniera discontinua e/o irregolare	1,2	1,7
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Il passaggio ad un impiego più consono alle aspettative appare più praticato nei sistemi produttivi delle regioni centro-settentrionali, dove è più facile trovare nuove opportunità di lavoro, data l'articolazione e la ricchezza della struttura economica e la pressione di una domanda di lavoro dell'industria e dei servizi certamente più attrattiva. Il Mezzogiorno invece si conferma in parte come area di approdo e di transizione verso altre zone più promettenti del paese, ciò che spiega i flussi e gli spostamenti segnalati a regolarizzazione avvenuta.

Nel caso delle famiglie la quota di stabilità del rapporto degli immigrati regolarizzati sale all'85% dei casi, con una stabilità, controintuitivamente, leggermente più elevata nel Mezzogiorno (89%) e un tasso di scioglimento più elevato al Centro-nord (23% a fronte del 9% del Mezzogiorno). Evidentemente la mobilità, per migliorare le condizioni di lavoro e la retribuzione, si accentua nelle regioni dove vi sono opportunità effettive e più ricche di cambiare. E infatti le dimissioni dalle famiglie sono motivate soprattutto da:

- dimissioni spontanee, ritorno nel proprio paese e trasferimento in altra provincia, che interessano in misura decisamente superiore i lavoratori stranieri regolarizzati nel Mezzogiorno;
- passaggio ad un impiego più consono alle sue aspettative, che invece emblematicamente riguardano in larghissima prevalenza gli stranieri regolarizzati al Centro-nord.

La soddisfazione complessiva delle famiglie, insieme al forte bisogno di tali collaborazioni, da una parte; e la grande adattabilità (e ricattabilità) delle donne straniere impegnate in questo tipo di lavori danno conto della maggiore durata dell'impiego, che, quando si interrompe, è soprattutto a causa del ritorno nel paese di origine.

In ogni caso, *la regolarizzazione intervenuta nello status giuridico del soggetto occupato non sembra aver introdotto novità e miglioramenti nel trattamento*; sostanzialmente la situazione rimane la stessa prima e dopo l'avvenuta regolarizzazione: la retribuzione, il tipo di contratto, le mansioni svolte non hanno infatti conosciuto avanzamenti particolari.

Per quanto concerne la retribuzione (Tab. 4.31), considerando le imprese, solo nel Mezzogiorno vi sono stati casi (5%) di decurtazione per recuperare in qualche modo i maggiori oneri sostenuti dal datore di lavoro con l'avvenuta regolarizzazione; mentre per le famiglie il fenomeno, pur contenuto, tocca tutte le aree del paese. L'aumento ha riguardato il 22% dell'intero campione di imprese, e una quota superiore ( $\frac{1}{3}$  circa) di stranieri regolarizzati al Nord; l'aumento ha toccato invece meno famiglie (17%, con variazioni piccole a livello territoriale, interessando però in misura maggiore i lavoratori addetti all'assistenza). Comunque per 7 lavoratori su 10 (ben 8 nel caso delle fami-

glie, che arrivano a 9 nel caso delle famiglie pugliesi e calabresi) la retribuzione è rimasta sostanzialmente stabile (il dato appare comunque influenzato dagli andamenti fatti segnare nel meridione).

**Tab. 4.31 - Trattamento economico (retribuzione netta) dei lavoratori dopo la regolarizzazione nelle imprese e nelle famiglie e per macroaree territoriali (composizione percentuale)**

	<i>Imprese</i>			<i>Famiglie</i>		
	<i>Centro-nord</i>	<i>Sud e Isole</i>	<i>Totale</i>	<i>Centro-nord</i>	<i>Sud e Isole</i>	<i>Totale</i>
È stata decurtata per compensare i maggiori oneri sostenuti da datore di lavoro/famiglia	0,4	4,7	3,0	4,1	2,3	2,8
È rimasta sostanzialmente invariata	66,1	73,9	70,9	76,3	82,0	80,6
Ha conosciuto un incremento	32,6	15,6	22,2	19,5	15,7	16,7
Non sa	0,9	5,8	3,9	-	-	-
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Anche per quanto concerne il tipo di contratto di lavoro non si registra nelle imprese alcun cambiamento per la quasi totalità dei lavoratori (93%), senza diversificazioni tra i settori produttivi; vi sono alcune differenze non trascurabili tra Centro-nord e Mezzogiorno, dove i valori si attestano rispettivamente all'87% e al 98%.

Variazioni di poca entità hanno interessato anche le mansioni svolte dai lavoratori nelle imprese (Tabb. 4.32 e 4.33). Dalle tabelle emerge infatti che 8 stranieri regolarizzati su 10 (quasi 9 nel Mezzogiorno) hanno continuato a svolgere le stesse mansioni di prima, particolarmente per i lavoratori dell'agricoltura e del terziario.

**Tab. 4.32 – Variazione delle mansioni dopo la regolarizzazione nelle imprese per macroaree territoriali (composizione percentuale)**

	<i>Centro-nord</i>	<i>Sud e Isole</i>	<i>Totale</i>
Ha continuato a svolgere esattamente le stesse mansioni di prima	73,3	87,3	81,6
Ha avuto l'opportunità di crescere professionalmente, ma non l'ha saputa cogliere	3,1	2,7	2,9
Ha migliorato la sua professionalità ed è ora assegnato a incarichi più qualificati	20,5	9,2	13,8
Altro	3,1	0,8	1,7
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Solo un segmento limitato ha migliorato la sua professionalità ed è ora assegnato a incarichi più qualificati; è un segmento però che non va oltre il 14% dell'intero campione, e che soltanto al Centro-nord arriva a toccare il 20%; il miglioramento della propria qualificazione professionale interessa soprattutto i lavoratori delle imprese industriali, e in parte quelle dell'edilizia. Sono po-

chissimi invece casi in cui è l'immigrato a non aver colto l'opportunità di crescere professionalmente, essendo piuttosto mancate le occasioni propizie per realizzare un siffatto obiettivo (la percentuale leggermente più alta dell'edilizia corrisponde a pochi casi in valore assoluto, e comunque potrebbe significare anche il desiderio di trovare un settore di occupazione meno faticoso).

**Tab. 4.33 – Variazione delle mansioni dopo la regolarizzazione nelle imprese per settori produttivi (composizione percentuale)**

	Agricoltura	Industria	Edilizia	Terziario	Altro
Ha continuato a svolgere esattamente le stesse mansioni di prima	93,6	75,3	78,2	87,6	60,9
Ha avuto l'opportunità di crescere professionalmente, ma non l'ha saputa cogliere	1,3	1,9	7,0	2,9	-
Ha migliorato la sua professionalità ed è ora assegnato a incarichi più qualificati	5,1	20,0	13,1	9,1	31,8
Altro	-	2,8	1,7	0,4	7,2
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Sulla base anche delle interviste ai testimoni qualificati, vanno segnalate almeno quattro modalità di attivazione dei percorsi di mobilità, di cui però non ritroviamo traccia significativa nelle nostre interviste ai datori di lavoro, pur se adombrati nei cambiamenti che hanno interessato i limitati segmenti di stranieri cui abbiamo fatto cenno; e cioè:

- l'avvio di esperienze di lavoro autonomo, di cui le indagini sugli immigrati hanno dato conto in questi anni (Chiesi, Zucchetti 2003) e di cui vi è traccia anche nelle analisi svolte sui dati della "grande regolarizzazione" (Zucchetti, 2004);
- gli investimenti nella formazione e nella riqualificazione professionale, in particolare per gli addetti alla cura e all'assistenza;
- il coinvolgimento degli stranieri nelle attività di mediazione culturale e, più in generale, nei servizi rivolti agli immigrati, sia quelli pubblici sia quelli di privato sociale;
- soprattutto, però, il trasferimento dal Mezzogiorno a Nord, ed in particolare nelle aree a industrializzazione diffusa, alla ricerca di una collocazione all'interno delle fabbriche o, nel caso delle addette all'assistenza, di retribuzioni più vantaggiose, percepibili nelle grandi città. Questo fenomeno è affiorato qua e là nelle interviste svolte nelle regioni del Nord, ma è stato ripetutamente messo in evidenza dai testimoni privilegiati interpellati nel Mezzogiorno, che lo considerano una naturale conseguenza delle pessime condizioni di lavoro e retributive offerte nelle loro realtà locali: gli immigrati hanno soprattutto obiettivi di guadagno, per massimizzare i quali so-

no anche disposti a rinunciare al clima più accogliente che si respira nelle regioni meridionali. D'altro canto, una volta lasciato il proprio impiego, questi immigrati sono destinati ad essere immediatamente rimpiazzati dalla folta schiera dei *new comer* fortemente adattabili.

Dai dati della rilevazione empirica e sulla base soprattutto dei riscontri delle interviste ai testimoni qualificati, sembrerebbe quindi che l'unica vera mobilità resti quella di tipo geografico, cui non è detto però che corrisponda un miglioramento delle mansioni svolte e/o delle condizioni di lavoro e quindi una reale mobilità professionale.

## *5. L'utilizzo da parte dei datori di lavoro delle regolarizzazioni tra legalità e illegalità*

di *Laura Zanfrini*

### **5.1 Le prime fasi del processo di regolarizzazione: il ruolo degli attori "facilitatori"**

I precedenti capitoli ci hanno restituito una descrizione del processo di regolarizzazione – letto dalla prospettiva dei datori di lavoro – che ci consente di approdare a un bilancio ampiamente positivo.

Il provvedimento ha consentito la formalizzazione di centinaia di migliaia di rapporti di lavoro, offrendo agli immigrati un'occasione di fuoriuscita dalla clandestinità. Ma ha anche permesso a imprese e famiglie di ricondurre alla legalità i rapporti instaurati coi propri collaboratori immigrati, definendo contrattualmente orario, condizioni di lavoro, retribuzione. Una ridefinizione che, come si è visto, pare essere avvenuta in maniera a-conflittuale e all'interno di uno scenario in cui il lavoro degli immigrati è ormai ritenuto, da imprese e famiglie, una componente strutturale dell'offerta, dai più destinata a crescere ancora nel tempo.

In questo ultimo capitolo, come recita il titolo, si tratta di completare la nostra analisi focalizzando l'attenzione sui risvolti meno virtuosi di una regolarizzazione che, giova ricordarlo, ha avuto una portata del tutto inedita, sia dal punto di vista del numero dei soggetti coinvolti sia da quello delle condizioni definite dal legislatore per potervi accedere. Circostanze dunque che danno ragione delle implicazioni problematiche emerse da questa fase dell'indagine, le cui risultanze vanno però lette alla luce di quanto emerso anche dalle altre fasi del progetto di ricerca.

Per far questo attingeremo ai dati emersi dalla *survey* presso i datori di lavoro che hanno regolarizzato i propri dipendenti stranieri, nonché alle interviste ai testimoni privilegiati che offrono, su questo specifico tema, molti elementi sui quali riflettere. Non si stupisca dunque il lettore se, nel presente ca-

pitolo, faremo più che altrove riferimento alle indicazioni emerse dalla fase qualitativa dell'indagine, con la conseguenza di una sorta di "amplificazione" dei risvolti più problematici, quando non al limite della legalità, del processo sotto esame.

La "grande regolarizzazione" del 2002 ha portato, come sappiamo, ad accogliere un numero di richieste decisamente superiore a quello delle operazioni che l'avevano preceduta, entro un lasso di tempo più contenuto di quanto in molti non avessero inizialmente ipotizzato. Nel complesso, la macchina organizzativa ha retto bene e ha saputo rispondere meglio che in altre occasioni, anche se non va dimenticato il senso di indeterminatezza che, come emerge chiaramente da alcune testimonianze raccolte, ha segnato le prime fasi del processo. Un'indeterminatezza dovuta alla mancanza di un regolamento di attuazione della legge "Bossi-Fini", ai diversi punti oscuri del testo di legge, all'assenza di indicazioni in ordine a una serie di fattispecie particolari che si sono immediatamente presentate, al ritardo col quale sono apparse le circolari esplicative. Problemi non inediti nella storia delle regolarizzazioni italiane, ma che la portata dimensionale di quest'ultimo provvedimento ha contribuito a rendere ricorrenti.

La novità è stata la possibilità di presentare le domande tramite le poste, per cui sono state evitate le lungaggini delle file davanti alle Questure. Ma, al di là di quello, i problemi sono stati parecchi, perché la normativa era oscura sotto molti punti, per cui si andava avanti con circolari ministeriali, a spizzichi e bocconi, con informazioni non sempre capibili su come interpretare la normativa in certi punti (Associazione sindacale, Centro-nord).

Allora il problema principale è la non chiarezza, il fatto di non aver previsto molte cose per cui ci si è dovuti ogni volta da parte del Ministero, ogni volta fare una circolare che andasse a rivedere quella precedente e quell'altra ancora perché poi sai si poneva il problema (...) come dire il problema principale è che non c'era una, come dire un ente che potesse dare delle risposte efficaci (Ente religioso di assistenza, Centro-nord).

Dalla mia esperienza e per quello che mi capita di vedere all'interno del mio ruolo, mi sento di dire che il recepimento della normativa è stato abbastanza difficile, un recepimento che non è stato per niente naturale e che comunque ha recato non poche difficoltà, in quanto neanche le istituzioni preposte a dover compiere le regolarizzazioni si sono dimostrate competenti e preparate ad affrontare la questione e il grandissimo flusso migratorio che si è verificato (Amministrazione provinciale, Mezzogiorno).

Questa situazione, che col tempo è poi andata ricomponendosi anche grazie, come vedremo, all'attivazione degli attori locali, ha però prodotto una

conseguenza infelice, rappresentata da un eccessivo ricorso alla discrezionalità nell'applicazione della normativa, con l'eventualità, a fronte di fattispecie difficilmente classificabili, di generare trattamenti differenziali:

È accaduto che è bastata una briciola di disinformazione per creare una grande quantità di domande di regolarizzazione andate a vuoto. Il resto ha generato quella che si potrebbe definire "informazione fai da te" sulla problematica. Mi spiego meglio. Mentre i sindacati si sono mossi con le strutture, con iniziative varie, così non è stato per altri soggetti che dovevano dare informazione. E se è vero che al di fuori di queste strutture non c'era nessun'altra associazione che dava informazioni, ti lascio immaginare che cosa è potuto accadere durante quei quattro mesi dall'inizio alla chiusura delle procedure e che tipo di informazione sia transitata (...), una informazione falsata, generata da un meccanismo per il quale chi riceveva per ultimo una comunicazione o una informazione, non riceveva sicuramente la stessa di colui che la riceveva per primo (Associazione sindacale, Mezzogiorno).

Tuttavia, un punto ci sembra meriti soprattutto la nostra attenzione: esso riguarda la straordinaria capacità di mobilitazione che, soprattutto in alcune realtà locali – in particolare quelle del Nord, ma evidentemente non solo qui – gli attori istituzionali e della società civile hanno manifestato nel fare fronte a tale situazione di indeterminatezza. La strategia è stata quella di valorizzare ogni occasione di coordinamento e interscambio, a livello locale e in alcuni casi anche sovralocale, sia di tipo formale sia di tipo informale, in vista della ricerca di soluzioni "adeguate" alle varie situazioni che si venivano via via a presentare e, soprattutto, di soluzioni sostenute da un livello di consenso tale da conferirgli una sufficiente legittimità, anche andando al di là di un'interpretazione "alla lettera" del testo di legge.

I problemi di interpretazione e i cambiamenti della procedura in corso d'opera sono stati risolti dal servizio grazie ad una efficace collaborazione con la Questura in due sensi: uno attraverso il Consiglio territoriale per l'immigrazione, che nel corso della sanatoria ha organizzato tre incontri di chiarificazione della procedura; in secondo luogo grazie a un sistema di lavoro collaudato con la Questura, che consiste nel raccogliere i dubbi e le questioni che sorgono nel lavoro con gli utenti ed inviare periodicamente un fax con questi quesiti generali su come comportarsi, ed entro 10 giorni la Questura, o meglio la responsabile dell'ufficio stranieri, risponde (...).

La regolarizzazione, come tutte le altre sanatorie, ha avuto un inizio un po' caotico, perché le norme sono state modificate o abolite in corso d'opera durante i primi venti giorni. Poi le cose sono andate un po' più lisce, le maglie si sono allargate, soprattutto per quanto riguarda le espulsioni amministrative, che all'inizio sembrava escludessero dalla possibilità di regolarizzarsi (Ente religioso di assistenza, Centro-nord).

Tutti quelli che abbiamo seguito, con tempi diversi, sono stati regolarizzati... nei casi di persone con piccole denunce o espulsioni abbiamo dovuto lottare ma alla fine è finito tutto bene... in un caso in particolare abbiamo dovuto portare tutta una documentazione sulla situazione familiare.. poiché questa persona aveva dei bambini piccoli qui alla fine la Questura si è convinta (Centro di assistenza, Centro -nord).

Gli altri soggetti che lavorano sul territorio hanno avuto un ruolo fondamentale nella regolarizzazione. Abbiamo riunito più volte il Consiglio Territoriale per l'Immigrazione durante la regolarizzazione che ha sede in Prefettura, coordinato dal prefetto a cui partecipano i rappresentanti del Terzo settore, i sindacati, i rappresentanti degli industriali, i rappresentanti di enti locali, per cercare di capire quali potessero essere i nodi e le difficoltà per prevenirli e trovare una soluzione concordata con gli altri soggetti. Successivamente ho cercato un approccio con loro, mi sono inventata uno strumento. Nel dicembre del 2003 sono scaduti i contratti dei lavoratori interinali ma la regolarizzazione non era ancora finita. Ho chiesto la collaborazione degli enti che fanno parte del Consiglio Territoriale, era un po' come creare una ramificazione dello Sportello, un rappresentante di questo ente veniva con la delega del lavoratore straniero a chiedere informazioni sulla documentazione presentata, la procedura, etc.. È stato un ruolo determinante. Qualche associazione aveva anche il legale per cui quando c'era come unica possibilità il ricorso ci si affidava a lui (Prefettura, Mezzogiorno).

I Consigli territoriali istituiti presso diverse realtà locali, così come gli stessi rapporti interpersonali coltivati nel tempo tra i responsabili delle Questure e delle Prefetture da un lato e gli operatori sindacali e dell'associazionismo pro-immigrati dall'altro, hanno rappresentato delle risorse preziose nel momento in cui si è profilata l'esigenza di trovare delle soluzioni a problemi molto concreti, che riguardavano il destino di persone in carne e ossa. Come in molti hanno sottolineato, all'interno di un clima politico particolarmente caldo, laddove le dichiarazioni di massimo rigore e rigidità nell'applicazione dei requisiti stabiliti dalla legge si contrapponevano alle vivaci critiche nei confronti del disegno ispiratore di quest'ultima, la strategia è stata quella di ridurre questi problemi ai loro aspetti "tecnici", neutralizzandone, per così dire, la politicità.

Non solo: si può arrivare ad affermare, come traspare da diverse interviste, che una sorta di complicità che si è venuta a creare, a livello locale, tra attori pubblici e del privato-sociale, insieme alla notevole *expertise* da essi accumulata in questi anni sul tema dei diritti dei lavoratori stranieri, sia esitata nella "imposizione" agli organi di governo di circolari interpretative ben più generose di quanto non lasciassero intendere i pronunciamenti iniziali.

Di fatto è dopo che si lamentano le associazioni e i sindacati con tutti i ministeri interessati. E quindi si provvede a rimodulare delle modalità dentro il procedimento per togliere quegli aspetti che vanno a intralciare l'obiettivo della sanatoria, che è quello di concludere, sanando giuridicamente i soggetti, la loro permanenza legale sul territorio (Fondazione assistenziale, Centro-nord).

Perché poi a un certo punto l'input era quello di dire: va beh, tutti quelli che hanno fatto domanda li regolarizziamo... Infatti rispetto ai 700mila ne sono stati regolarizzati, sono 650mila, insomma quasi il 95%, anche di più... quindi è passata l'idea, oltre l'idea la prassi, data dal Ministero, di regolarizzare più gente possibile, a meno che insomma non c'erano proprio delle cose eclatanti (Ente religioso di assistenza, Centro-nord).

Le esperienze di collaborazione tra attori diversi rappresentano una delle eredità più preziose di questa operazione di regolarizzazione. Certamente sarebbe improprio affermare che la collaborazione sia nata contestualmente alla regolarizzazione; è vero tuttavia che quest'ultima è servita a catalizzare l'impegno degli attori locali in direzione di quello che, in forma più o meno esplicita, era il loro obiettivo comune: portare a buon fine il maggior numero possibile di domande, anche a costo, come vedremo poi attraverso degli esempi, di inventarsi degli *escamotage* e delle soluzioni inizialmente non contemplate (come nell'esempio eclatante del rilascio di un permesso di soggiorno per ricerca di lavoro). D'altro canto, la ricerca sociale ha da tempo individuato nella capacità di costruire sinergie a livello locale, attivando circuiti virtuosi tra le istituzioni pubbliche e quelle del privato-sociale, una delle modalità vincenti per affrontare i problemi e le sfide dell'integrazione e della gestione della convivenza interetnica (Zanfrini, 1998).

Il bilancio per la Prefettura è stato positivo, è stata un'esperienza che ha confermato il fatto che bisogna lavorare insieme e in questo modo si possono ottenere moltissimi ed ottimi risultati. L'attività svolta con la Questura, con l'Ufficio del lavoro, con tutte le associazioni ed istituzioni che operano sul territorio è stata molto significativa. Ha comportato un grande sforzo organizzativo sia da parte della Prefettura che da parte di tutti gli enti coinvolti, tanto è vero che qui si è partiti con un tavolo di coordinamento, e poi si è arrivati a dodici (Prefettura, Centro-nord).

Quel che però emerge – ma anche in questo caso si tratta sostanzialmente della conferma di una problematica già nota – è che le esperienze delle società locali evolvono secondo traiettorie divergenti e grossolanamente riconducibili al dualismo Nord-Sud. Sono infatti, ancora una volta, soprattutto le realtà locali del Settentrione le protagoniste delle esperienze più riuscite ed istituzionalizzate di collaborazione tra attori diversi, laddove nel Mezzogiorno tendo-

no piuttosto a prevalere prassi di delega impropria con l'impressione, da parte dell'associazionismo di trovarsi, in alcuni casi, in una situazione di sovraccarico funzionale a fronte di quella che essi giudicano la latitanza degli organismi istituzionali:

Secondo me c'è stato uno scaricabarile in quanto le istituzioni hanno riversato tutto sul terzo settore che si è impegnato sia nella fase precedente che nel corso della regolarizzazione (Mediatore culturale, Mezzogiorno).

Ciò che più di ogni altra cosa è venuto a mancare è stato un momento di raccordo, una forma di cooperazione e coordinamento tra le istituzioni incaricate ad attuare le diverse procedure. La Prefettura, la Questura, il comune, le organizzazioni sindacali agivano come enti separati e indipendenti l'uno dall'altro, a volte compiendo le stesse operazioni ma in maniera diversa, creando solo confusione (Amministrazione provinciale, Mezzogiorno).

È mancato secondo me un coordinamento a livello centrale sia un'adeguata conoscenza da parte dei centri principali di raccordo delle varie procedure di regolarizzazione. Molti immigrati in quel periodo vagavano tra i vari uffici del comune, della Provincia, della Questura, di alcuni sportelli dei sindacati, alla ricerca disperata di informazioni. (Centro di assistenza, Mezzogiorno).

Va da sé che non è certo possibile fare di tutta l'erba un fascio. Vi sono, infatti, anche nel Mezzogiorno, parti della pubblica amministrazione che si sono distinte per la loro efficienza:

Sì le istituzioni hanno svolto un ruolo importantissimo, soprattutto la Questura di Reggio Calabria io direi che attualmente è l'istituzione che lavora meglio rispetto alle altre istituzioni. Ripeto la Questura di Reggio Calabria è l'unica Questura che sta rispettando la normativa per quanto riguarda il rilascio dei permessi di soggiorno. La legge dice che entro venti giorni bisogna rilasciare il permesso di soggiorno e la Questura lo sta facendo benissimo. Le altre istituzioni della Regione Calabria negli ultimi tempi si stanno muovendo abbastanza bene per poter dare una risposta chiara alla questione dell'immigrazione. Quindi queste istituzioni si stanno muovendo bene (Associazione sindacale, Mezzogiorno).

E, d'altro canto, vi è chi ha saputo fare tesoro dell'esperienza accumulata con le precedenti regolarizzazioni:

noi abbiamo sempre lavorato dal '95 con la regolarizzazione e abbiamo creato un ufficio unico composto dalla Questura, dalla Prefettura e dal Comune. La prima regolarizzazione a Catania è stata fatta in sinergia, con tutte le difficoltà che ci sono state, dato che si trattava di una novità e quindi c'era poca chiarezza sulle procedure da at-

tuare. Abbiamo avuto grandi assembramenti: lavoratori, famiglie, datori di lavoro, privati interessati a vario titolo. Noi abbiamo collaborato abbastanza e proprio Catania sui canali di informazione non ha presentato grossi limiti, perché c'è stata molta collaborazione anche da parte dei sindacati. Si può dire che c'è stata la rete (Amministrazione comunale, Mezzogiorno).

Proseguendo lungo questa linea di ragionamento, qualche considerazione merita ancora di essere fatta a proposito del ruolo delle organizzazioni del terzo settore e, più nello specifico, dei sindacati e degli organismi di carattere caritativo e umanitario. Un ruolo la cui rilevanza nel processo di integrazione è indiscussa, ma ulteriormente suggellato dalla regolarizzazione attraverso una delega che, in forme più o meno formalizzate, le agenzie istituzionali hanno in vari casi operato nei loro confronti. In primo luogo, da Nord a Sud, le organizzazioni di terzo settore si sono trovate investite di buona parte del lavoro di *front office* necessario per condurre in porto le operazioni di regolarizzazione, tenuto conto che l'opzione di fare inoltrare attraverso gli uffici postali le richieste ha fatto venire meno il consueto "filtro" istituzionale tra i richiedenti e l'amministrazione<sup>1</sup>, nonostante l'attivazione di sportelli informativi. Una delega implicitamente riconosciuta, come emerge da una delle testimonianze qui di seguito riportate, dalle stesse circolari ministeriali che sono intervenute durante il processo per regolamentare situazioni al principio non previste:

(..) tutti gli sportelli dei sindacati e tutti gli sportelli del privato sociale sono stati molto attenti a seguire i cittadini stranieri o italiani che avevano questa necessità (Osservatorio immigrazione provinciale, Centro-nord).

Il servizio, soprattutto svolto dalle organizzazioni e alle associazioni, è stato quello appunto di facilitare il disbrigo delle pratiche burocratiche per il permesso di soggiorno delle persone immigrate, e spesso anche l'accompagnamento presso gli sportelli della Questura. L'associazione ha svolto un ruolo abbastanza fondamentale, che è quello della mediazione linguistica, perché spesso gli immigrati hanno difficoltà per le pratiche burocratiche nella comprensione della lingua. (Mediatrice culturale, Mezzogiorno).

---

<sup>1</sup> Alcune organizzazioni – in particolare i sindacati confederali – hanno accolto soprattutto le istanze degli immigrati desiderosi di regolarizzarsi, e che non sempre, peraltro, disponevano di una datore di lavoro consenziente. Altre hanno privilegiato l'assistenza ai datori di lavoro (soggetti ai quali era formalmente indirizzata la regolarizzazione), sia le famiglie (per esempio l'Api-colf) sia le imprese (per esempio l'Api), spiegando loro l'opportunità della regolarizzazione, ma cercando anche di tenerne in considerazione le istanze (vedi oltre).

D'altra parte la stessa Prefettura ha fornito i dati delle associazioni che potevano fornire assistenza per la presentazione delle domande, e Apicolf si è trovata in prima fila per quanto riguarda le richieste (Cooperativa sociale, Centro-nord).

Questo lavoro ha fatto molto comodo alla Questura perché ha alleggerito l'attività degli sportelli informativi della Questura. Non ci sono stati rapporti diretti con la Prefettura, ma direttamente con lo sportello informativo presso la Prefettura gestito da tre associazioni (Ente religioso di assistenza, Centro-nord).

Non senza una certa dose di polemica, questo intervistato segnala come questa delega, se da un lato significa come si diceva una legittimazione del ruolo svolto dal terzo settore, dall'altro non necessariamente preclude a una istituzionalizzazione dei rapporti nella direzione auspicata, risolvendosi invece in talune situazioni nell'addossamento di oneri significativi – anche dal punto di vista economico – alle organizzazioni del privato sociale:

(...) se una Prefettura ha dovuto rivolgersi ad un ospedale per migliorare i rapporti sulla questione della regolarizzazione non solo per un problema di quantità di persone da accogliere ogni giorno, ma che questo lavoro sia stato richiesto, sia stato richiesto di essere effettuato gratuitamente, la dice lunga sul fatto che la legge non ha investito poi in termini finanziari, sociali, culturali e strutturali nel tentativo reale di integrazione. Siamo lontani da un'integrazione richiesta e guidata dalle istituzioni; siamo più vicini a un'integrazione che fortunatamente si realizza dal basso, dai condomini, dai quartieri, dal lavoro, dalle scuole, dagli ospedali, dai centri per i servizi che purtroppo sono sempre pochi... Ma perché non si investe su questo? Per scelte, per scelte folli, folli scelte voglio dire sul piano istituzionale; e quindi fortunatamente c'è un'integrazione dal basso (Centro di assistenza, Centro-nord).

Facendo però una valutazione complessiva si giunge alla conclusione che il "bilancio", se così si può dire, per le organizzazioni "pro-immigrati", non può certo essere considerato negativo. Se si assume che il loro interesse coincidesse col fare accogliere il maggior numero di richieste, si può affermare che tale interesse sia stato alla fine assecondato; in altri termini, e con tutte le cautele del caso, si può dire che queste organizzazioni, attraverso la loro vigilante azione di istruttoria delle diverse situazioni che via via si venivano a presentare, abbiano finito con l'influenzare l'esito stesso della regolarizzazione. Le ragioni di carattere umanitario e solidaristico hanno infatti, in molti casi, avuto la meglio sulla stretta aderenza allo spirito di una normativa annunciata come finalizzata esclusivamente a fare emergere i rapporti di lavoro irregolari. Per fare un esempio, gli episodi di raggiri di cui gli immigrati erano rimasti vittime si sono di norma conclusi – almeno secondo quanto ci è stato riferito dai nostri testimoni – con il rilascio di un permesso di soggiorno per ricerca di

lavoro; ma quello che è ancor più rilevante è che ciò si è verificato, non di rado, anche quando l'immigrato era consenziente, cioè perfettamente consapevole di utilizzare in modo improprio la legge di regolarizzazione. Il punto di vista di questi attori *facilitatori del processo* si potrebbe sintetizzare mediante la formula “la regolarizzazione innanzitutto”: un modo per esprimere una sorta di presa di distanza da una legge giudicata troppo restrittiva; ma un modo anche per garantire il “successo” di un'operazione che sarebbe altrimenti rimasta impastoiata in una realtà – quella della partecipazione degli immigrati al mercato del lavoro italiano, e meridionale in specie – fortemente condizionata dalla ricorrenza di situazioni di lavoro nero e/o discontinuo.

Posso dire che la nostra sanatoria è stata una delle più aperte che la storia di Europa degli ultimi due o tre anni ricordi. Cioè, è stata molto larga, le disposizioni amministrative sono state molto molto tolleranti, e di fatto tagliati fuori dalla sanatoria credo che non siano più di cinquantamila, sessantamila (Associazione sindacale, Centro-nord).

In questa luce si può anche dare ragione del perché, nelle aree in cui il funzionamento del mercato del lavoro è più degradato, ci si sia addirittura spinti oltre, fino ad arrivare a cercare dei datori di lavoro fittizi disponibili a fare le veci del datore di lavoro effettivo (ma indisponibile nei riguardi della prospettiva di una regolare assunzione) o a subentrare a quello “scomparso” nel nulla (dopo avere intascato il consueto obolo). Li hanno chiamati, eufemisticamente, i “contratti solidali”, quasi appunto a indicare come le ragioni della solidarietà avrebbero dovuto avere la meglio su quelle della legalità intesa in senso stretto. E tutto ciò alla luce di una considerazione alquanto semplice, che fa da filo rosso un po' a tutte le testimonianze raccolte nel meridione: è improprio, o addirittura utopico, pretendere di applicare una normativa “rigida” in un contesto di illegalità diffusa.

Il ruolo delle associazioni è stato quello di reperire datori di lavoro solidali (...). Come dicevo il sindacato si è dato molto da fare anche facendo appello ai propri iscritti per fare assunzioni solidali. Anche l'altro sindacato si è dato piuttosto da fare perché ha molti suoi iscritti, perché la maggior parte dei suoi iscritti sono senegalesi che svolgevano il lavoro autonomo per cui per loro era molto difficile regolarizzarsi (...). Ci sono state delle associazioni che hanno consigliato ad alcuni immigrati di presentare la richiesta di regolarizzazione anche senza contratto come forma di protesta, per fare capire che facendo in questo modo la regolarizzazione molti immigrati sarebbero rimasti fuori. Quelle richieste sono state respinte (Mediatore culturale, Mezzogiorno).

A conti fatti, il numero di “assunzioni solidali” è probabilmente risultato insignificante, ma qui ci preme piuttosto sottolineare il significato di questa

iniziativa: non tanto un tentativo di aggirare la legge, quanto un modo per ribadire platealmente la distanza tra le fattispecie previste dal legislatore e la realtà effettiva del lavoro immigrato nelle regioni meridionali. La regolarizzazione è dunque servita da cartina di tornasole di un fenomeno che non dovrebbe essere sottovalutato, al di là delle contrapposizioni ideologiche e delle prese di posizione delle associazioni pro-immigrati. Quella che, in linea teorica, avrebbe potuto costituire una scelta “ragionevole” per un paese ricco e sviluppato come l’Italia – ossia consentire l’emersione dei rapporti di lavoro al nero – ha finito, nell’impatto con una realtà come quella del Mezzogiorno d’Italia – o, per essere più precisi, di alcune sue componenti – con l’andare a volte ad alimentare soprusi, raggiri, discriminazione, illegalità diffusa. Di conseguenza, come torneremo a ribadire più oltre, nell’immaginario degli immigrati si è consolidata l’idea dell’Italia come un paese in cui la distanza tra la legge e la prassi è un dato normale e quotidiano. Con tutte le implicazioni che ciò comporta anche dal punto di vista, come abbiamo argomentato in altra sede (Zanfrini, 2006), del tono complessivo della convivenza interetnica nel nostro paese.

E ancora, un ruolo strategico è stato svolto dalla giurisprudenza che, attraverso i propri pronunciamenti, ha creato le condizioni per una applicazione della normativa in senso più “generoso”; come si evince dalla seconda delle testimonianze qui di seguito riportate, questo ruolo si gioca però in un contesto reso complesso dall’intervento di tutta una serie di variabili di varia natura, col rischio, sempre incombente, che si vengano a determinare difformità territoriali e tra immigrati di nazionalità diversa nell’applicazione della normativa. Rischio che gli studiosi hanno peraltro da tempo segnalato.

(...) diverse sentenze hanno ribadito che la natura debole di chi si offriva per lavorare era tale che non... se qualcuno ti dice “se mi dai dei soldi io ti regolarizzo”, non è possibile classificare il comportamento del lavoratore come un atto di banditismo (Associazione sindacale, Centro-nord).

Siamo a conoscenza di queste vicende perché abbiamo seguito direttamente un gruppo di ragazzi senegalesi che, truffati, sono stati paradossalmente espulsi dal territorio italiano. Noi, all’epoca, ci siamo rivolti al Tar che, per fortuna, ci ha dato ragione. Per effetto di queste sentenze abbiamo potuto dimostrare che era in atto una truffa; la Questura tra l’altro ha condotto delle eccellenti indagini, è risalita agli ideatori della truffa e li ha potuti arrestare e da questo è nata la prova che comunque era in atto questa truffa. Però devo dire che quasi tutti i ragazzi truffati hanno potuto poi, attraverso la procedura che ha previsto sia la sentenza sia in seconda istanza il legislatore, sanare la loro presenza sul nostro territorio (Associazione sindacale, Mezzogiorno).

Infine, non si può certo sottovalutare il ruolo svolto, in tutto questo processo di “facilitazione”, dalle Questure e dalle Prefetture. Basti pensare che, pur di scongiurare il rischio che l’occasione di regolarizzarsi andasse perduta, si è, in alcuni casi, addirittura optato per la riconvocazione di quelle persone che, per qualche motivo, non si erano presentate alla prima convocazione. Anche in questo frangente, gli operatori hanno chiuso un occhio sulle ragioni reali, adducendo formalmente al mancato ricevimento della lettera di convocazione, addossando alla Prefettura i maggiori costi (le raccomandate per le successive convocazioni), ma sottraendosi al rischio che l’occasione di regolarizzarsi andasse perduta.

La fase più cruciale è stata quella della convocazione da parte della Questura e la consegna del permesso di soggiorno. Lì un 20%, 30% di persone hanno avuto problemi per presentarsi subito, e lì c’era il rischio di perdere l’occasione di presentarsi; anche qui la Prefettura ha fatto un’operazione che mai la Questura avrebbe fatto, quello di fare la riconvocazione, una, due, tre convocazioni a distanza di due, tre mesi, due tre mesi sono niente rispetto ai tempi della regolarizzazione. Anche questo è stato un punto di merito... Hanno chiuso un po’ un occhio per situazioni in cui si vedeva che se vai a cercare gli elementi per un vero rapporto di lavoro sono molto deboli, ma comunque formalmente ci sono le condizioni. Da questo punto di vista, questa gestione ha agevolato molto. Il fatto che non c’è il problema della prova, il fatto che la Questura non si occupava direttamente della cosa. (Associazione sindacale, Centro-nord).

## **5.2 La varietà delle situazioni**

Fino a qui ci siamo soffermati sui momenti iniziali del processo di regolarizzazione, quelli che hanno registrato la mobilitazione di una serie di attori che hanno supportato gli immigrati nel reperimento dei requisiti necessari per produrre una richiesta che potesse andare a buon fine. Si osservi, al riguardo, che ancorché la legge riservasse ai datori di lavoro il diritto/dovere di presentare la richiesta, nei fatti si è finito col dare subito per scontato che fossero anche gli stessi immigrati ad attivarsi per conquistare l’agognato permesso di soggiorno.

Spesso erano gli immigrati ad anticipare dei soldi che invece avrebbero dovuto pagare i datori di lavoro; spesso si presentavano personalmente e non accompagnati dai datori di lavoro a presentare l’istanza, cosa che la legge vietava assolutamente perché la denuncia non doveva farla il lavoratore ma il datore di lavoro. A questo però, nessuno ha posto rimedio: le poste hanno continuato ad accettare raccomandate a chiunque si presentasse, non c’è stata nessuna denuncia a tal proposito. C’è stato invece una sorta

di accordo silenzioso tra due parti ugualmente determinate (Associazione sindacale, Mezzogiorno).

In realtà, fin dall'inizio, è apparso chiaro come le situazioni che andavano presentandosi erano assai più eterogenee rispetto a una ipotetica fattispecie lineare. È su tale varietà di situazioni che ci proponiamo ora di portare l'attenzione.

La prima situazione è quella che si svolge secondo il percorso definito dalla legge, laddove il datore di lavoro procede a regolarizzare il cittadino straniero che già lavora alle sue dipendenze, sia pure con una certa "flessibilità" nella ottemperanza delle date prescritte.

In taluni casi, le parti hanno convenuto di formalizzare il rapporto di lavoro come collaborazione domestica, anche se l'attività effettivamente svolta era di altro tipo, per potere in questo modo contenere il costo del lavoro, ed eventualmente dichiarare un numero di ore inferiore a una normale giornata lavorativa.

Una seconda possibile fattispecie è quella in cui il datore di lavoro si rifiuta di regolarizzare il proprio dipendente, procedendo al suo "licenziamento" o tutt'al più esibendo una disponibilità a mantenere in essere un rapporto irregolare. In questo caso, i lavoratori si sono mossi in tre diverse possibili direzioni:

- hanno rinunciato a regolarizzarsi;
- hanno cercato un diverso datore di lavoro – reale o fittizio – disponibile a simulare l'assunzione;
- hanno, infine, proceduto con la c.d. "autodenuncia", un passo suggerito dalle organizzazioni sindacali che però ha di norma condotto non tanto a imporre al datore di lavoro l'assunzione, quanto all'ottenimento di un permesso di soggiorno per ricerca di lavoro.

Per essere precisi, la ricerca di un datore di lavoro fittizio ha visto accunati sia gli immigrati che pur lavorando non avevano un datore di lavoro disponibile a regolarizzarli, sia quelli che si trovavano al momento disoccupati. Molti immigrati hanno dunque simulato l'esistenza di un rapporto di lavoro, "acquistando" la compiacenza di un datore di lavoro e addossandosi gli oneri dovuti per dare corso alla procedura (*Associazione di categoria, Centro-nord*). Questo fenomeno spiegherebbe, almeno in parte, la quota rilevante di soggetti che si sono regolarizzati come domestici (*Ente religioso di assistenza, Centro-nord*) e, nel suo contesto, la percentuale non insignificante di uomini (*Centro di assistenza, Centro-nord*), anche originari da paesi che non risultano affatto coinvolti in questo tipo di impiego. Il lavoro domestico è infatti da un lato, come si è già precisato, quello che comporta meno costi per il pa-

gamento dei contributi (*Mediatore culturale, Mezzogiorno*) e, dall'altro, il più facile da simulare. Ciò è dimostrato anche dal fatto che, subito dopo la regolarizzazione, ci sono state molte cessazioni (*Cooperativa sociale, Centro-nord; Direzione provinciale del lavoro, Centro-nord*).

Guardi io potrei dire che l'impresa è già familiare e quest'assimilazione della famiglia all'impresa ha creato un fenomeno un po' particolare, facendo un contratto, come ho detto prima di carattere domestico, allora svolgono anche altre attività, di giardinaggio, attività locali o di edilizia; il contratto a volte non c'entra nulla con il lavoro svolto (Consulente aziendale, Mezzogiorno).

Come illustra questa testimonianza dai toni chiaramente esasperati, l'incidenza del fenomeno della compravendita del lavoro – verosimilmente non così elevata come si afferma, ma certamente significativa secondo quanto si può dedurre dal complesso di opinioni raccolte – si è palesata allorché, trascorsi dodici mesi, è venuto il momento di presentarsi alle autorità per richiedere il rinnovo del permesso di soggiorno:

Il dato rispetto alle pratiche fittizie è stato rilevato dopo la fine della regolarizzazione, quando gli immigrati si sono ripresentati prima della scadenza del permesso di soggiorno senza un lavoro, magari perché licenziati dal datore di lavoro che non aveva calcolato quanto gli sarebbe costato pagare i contributi Inps. Ci si è trovati nella situazione precedente alla regolarizzazione. (Ente religioso di assistenza, Centro-nord).

Con tutta probabilità, il fenomeno dell'“acquisto” del lavoro è risultato ancora più diffuso nelle regioni meridionali. Inoltre, secondo diverse testimonianze, e con riferimento ad alcune realtà locali, esso sarebbe stato in qualche modo avallato, o addirittura caldeggiato, dalle stesse organizzazioni “pro-immigrati”, attraverso la richiesta a persone compiacenti (per esempio gli iscritti al sindacato) di simulare un'assunzione, dando luogo alle così dette “assunzioni solidali” di cui abbiamo parlato nel paragrafo precedente.

La compravendita di un'assunzione non è però un fenomeno indolore. La situazione più drammatica è quella che vede l'immigrato incappare in un sedicente datore di lavoro, che a volte arriva a simulare l'esistenza di una vera e propria impresa, che gli estorce considerevoli quantità di denaro in cambio di promesse che poi si riveleranno fallaci. Da Nord a Sud i nostri interpellati ci hanno riferito di casi di questo tipo:

Abbiamo avuto dei casi di datori di lavoro fantasma (...). Moltissimi datori di lavoro che ... o presunti tali, che presentavano buste in bianco... nella sostanza, nel presentare alle poste tutta la documentazione, nell'inserirla all'interno delle buste per spedirle,

con tanto di ricevuta di ritorno... quindi questi immigrati pagavano duemila e cinque, tremila euro o quattro mila euro che fossero, gli rilasciavano la ricevuta perché la domanda era stata fatta, ma poi all'interno della busta era vuoto completamente. Gli inganni sono stati... con dei tariffari incredibili che si differenziavano anche a seconda delle nazionalità. Come dire, a chi aveva più strumenti e chi non li aveva. I cinesi, per esempio, che erano i più penalizzati in questo, perché conoscono meno la lingua, stanno molto tra di loro, hanno pagato anche 8 o 9 mila euro per una regolarizzazione che non c'è e non c'è mai stata (Associazione sindacale, Centro-nord).

Molte società sorgevano in quel periodo, facevano la domanda prendendo eventualmente i 3.000 euro, poi l'azienda spariva e il lavoratore si trovava senza datore di lavoro. Per risolvere questa situazione in un primo momento si è dato il permesso dei sei mesi per alcuni, per altri si è consentito il subentro del datore di lavoro... (Direzione provinciale del lavoro, Centro-nord).

Con l'intervento della criminalità organizzata il fenomeno di cui stiamo parlando si è addirittura trasformato in uno strumento di induzione della immigrazione clandestina:

Nelle cinquemila domande di cui ti ho parlato, abbiamo incontrato anche centinaia di domande risultate poi truffa. Domande presentate da società che, approfittando della non conoscenza della norma, della lingua, della disperazione degli immigrati, li hanno attirati nel nostro paese con la prospettiva di un impiego fasullo, facendosi pagare cifre assurde, circa mille euro, per ogni contratto di lavoro. Poi alla fine questi contratti sono risultati fasulli (Associazione sindacale, Mezzogiorno).

E ancora, non sono mancati neppure casi di domande di regolarizzazione finalizzate a indurre giovani donne alla prostituzione ( *Direzione provinciale del lavoro, Centro-nord*).

Tra quelle in cui si è svolta la fase qualitativa dell'indagine, Caserta è probabilmente la provincia in cui gli episodi di estorsione di denaro in cambio di false assunzioni hanno conosciuto la maggiore diffusione, portando le vicende della regolarizzazione agli "onori" della cronaca giudiziaria. Qui infatti, alcune famiglie hanno visto nella possibilità di simulare un'assunzione per lavoro domestico l'occasione per lucrare profitti alle spalle di immigrati impossibilitati a produrre in altro modo i requisiti richiesti dalla regolarizzazione. La vastità della truffa ha indotto le stesse autorità ad adottare provvedimenti drastici – l'istituzione di una *black list* di nominativi sospetti – col risultato, inevitabile, di bloccare l'iter di regolarizzazione o il rinnovo del permesso alla sua prima scadenza.

Ci sono stati 19 datori di lavoro fasulli che sono stati inseriti dalla Prefettura nella *black list*. Erano individui i cui nomi ricorrevano troppe volte nelle richieste di regolarizzazione; uno, ad esempio, aveva venduto 120 contratti di lavoro, la moglie più di 200 e anche il padre. Una sola famiglia ha venduto più di 400-500 contratti. Ricordo all'epoca avevamo fatto un po' di calcoli e risultavano che avevano guadagnato circa un miliardo. I prezzi variavano, meno di 2.000 euro nessuno poteva avere niente. Per pagare solo 2.000 euro dovevi portare altri clienti. I prezzi sono arrivati anche a 4.000 euro. Un altro datore di lavoro ha assunto dieci collaboratori domestici e alla fine risultava anche disoccupato. Ci sono state tante di queste situazioni. Chi ha subito molti abusi sono stati soprattutto le donne dell'Est a cui molti uomini italiani offrivano la possibilità di regolarizzarsi a patto di avere qualcosa in cambio (uscire insieme, un appuntamento nel migliore dei casi) (Mediatore culturale, Mezzogiorno).

La maggioranza delle difficoltà e delle irregolarità sono venute fuori quando la regolarizzazione era già iniziata, in alcuni casi conclusa. Si pensi ad esempio ai casi di contratti di lavoro fittizi che sono stati scoperti in un secondo momento, quando erano già stati rilasciati i permessi ai lavoratori coinvolti. Con l'avanzare delle pratiche risultava ad esempio che il nome di un datore di lavoro si ripeteva più volte, che aveva fatto domanda di regolarizzazione per un numero eccessivo di lavoratori (Questura, Mezzogiorno).

(...) su più di 17mila pratiche che sono state presentate, quasi 15mila sono andate a buon fine (o hanno avuto il contratto o hanno ricevuto un permesso di 6 mesi per attesa occupazione). Le altre sono state bloccate in quanto la Prefettura ha ritenuto falso il contratto. Anche se l'immigrato era la parte lesa e nonostante abbia dovuto pagare per avere il contratto si è visto rifiutare il contratto (Centro di assistenza, Mezzogiorno).

Ci sono anche coloro che hanno perso il permesso di soggiorno perché non sono riusciti a comprare nuovi contratti; anzi ti dirò di più: alcuni stanno perdendo il permesso di soggiorno perché alle nuove ispezioni risulta che si stanno aprendo nuove *black list* (nuove liste di datori di lavoro dichiarante fasullo) (Centro Sociale, Mezzogiorno).

Come lasciano intendere queste testimonianze, una maggiore e più sollecitata collaborazione tra istituzioni e realtà associative avrebbe forse potuto impedire quest'esito infausto o, quanto meno, limitare i danni per gli immigrati:

Purtroppo nella nostra provincia (anche in altre ma qui il fenomeno raggiunge un'incidenza superiore) tutte le regolarizzazioni diventano un grande affare per chi utilizza manodopera immigrata per le organizzazioni criminali. Sulle circa 15mila domande della provincia, a nostro avviso 1/3 e più sono state frutto di questa speculazione, in particolare i primi di novembre, quasi alla scadenza della regolarizzazione facemmo anche una denuncia sui giornali di alcuni luoghi dove si vedevano file di immigrati fuori dei distributori di benzina o presso alcuni studi di ragionieri e commercialisti. Però non fu preso nessun tipo di provvedimento. Solo successivamente

nell'analisi delle pratiche risultò che c'era tutta una serie di datori di lavoro che entrarono nella *black list*, così chiamata dalla Prefettura, i cui incartamenti relativi sono stati poi rimessi alla magistratura, perché c'erano persone che avevano fatto domande di emersione anche per 100 lavoratori (Associazione di categoria, Mezzogiorno).

Il fenomeno della vendita di un contratto di lavoro ha visto coinvolti gli stessi immigrati (*Associazione sindacale, Centro-nord*). Le risposte degli intervistati sono abbastanza discordi nel valutare la consistenza delle domande presentate da stranieri a favore di loro connazionali: alcuni ritengono che il fenomeno sia del tutto residuale; altri, al contrario, decisamente diffuso. Tra questi ultimi vi è chi lo interpreta come espressione delle consuete relazioni di reciprocità "semi-gratuita", come un equivalente funzionale delle note prassi di "vendita del lavoro", ma anche chi vi individua una modalità per lucrare profitti illeciti sfruttando i connazionali più vulnerabili (anche in quantità copiosa), e perfino, secondo alcuni (*Associazione sindacale, Centro-nord*), attraverso le stesse strutture associative nate dall'immigrazione, per poi sparire dopo essersi fatti versare somme considerevoli di denaro (*Associazione sindacale, Centro-nord*).

Su tutte queste situazioni si è sovente innestato il fenomeno del licenziamento richiesto dagli stessi lavoratori per sottrarsi dall'onere di continuare a pagare i contributi (che, in tutti i casi di rapporti di lavoro simulati, ricadeva evidentemente sul lavoratore). Ciò ha portato alla proliferazione delle richieste di permessi di soggiorno per ricerca di lavoro, e alla stessa ridefinizione, di fatto, degli obiettivi della legge di regolarizzazione: non più l'emersione dei rapporti di impiego irregolari ma, come si è visto, la "sanatoria" del maggior numero possibile di situazioni di clandestinità.

Abbiamo avuto dei problemi per quanto concerne alcune società cooperative italiane che erano sorte proprio per la sanatoria. Le società coinvolte erano poche ma riguardavano centinaia di lavoratori. Nel caso di una società abbiamo sospeso il procedimento di regolarizzazione che riguardava 40 lavoratori perché ci è arrivato un comunicato dalla Questura. Comunque anche in questo caso quando alla fine i lavoratori non c'entravano, tra virgolette, venivano regolarizzati. Con una procedura diversa perché la cooperativa non aveva i requisiti, si è trovata la soluzione, prevista già dalla legge tramite una circolare del Ministro degli Interni, di dargli comunque un permesso di soggiorno di 6 mesi in attesa di occupazione. Quindi si può dire che la regolarizzazione ha riguardato quasi tutti, tranne i casi sporadici di lavoratori macchiati di reati legati all'espulsione, casi rari (...).

(...) noi siamo stati duttili cercando di piegare la norma ad esigenze di carattere umanitario.... Noi avevamo questi principi: quando non c'erano problemi di natura penale allora certi aspetti cercavamo di aggirarli indirettamente cercando di non dire o di non far dire. Io pensavo che la Prefettura fosse più rigida di noi e invece poi erano gli i-

spettori del lavoro ad essere davvero rigidi sui contratti, soprattutto in relazione alla questione dei tre mesi (Direzione provinciale del lavoro, Centro-nord).

A dire il vero, il rilascio di un permesso di soggiorno per disoccupazione, perfino in caso di dimissioni volontarie, serve anche a proteggere gli immigrati dai possibili soprusi e ricatti da parte dei datori di lavoro. Secondo alcune testimonianze, molti datori di lavoro avrebbero ventilato ai loro collaboratori regolarizzando la possibilità di lasciarli a casa senza una formale lettera di licenziamento, privandoli dunque di un requisito che la legge definiva necessario per ottenere comunque un permesso di soggiorno. E ancora una volta è stato l'intervento delle varie organizzazioni "pro-immigrati" ad escogitare una soluzione percorribile, basata sulla circostanza per cui, ai sensi della normativa lavoristica vigente, il licenziamento può essere comunicato anche verbalmente.

D'altro canto, secondo i nostri intervistati, l'esposizione alle vessazioni dei datori di lavoro è un problema non circoscritto ai rapporti fittizi. Anche nel caso in cui esisteva davvero una relazione di dipendenza, una percentuale più o meno alta dei costi della regolarizzazione è ricaduta sui lavoratori come contropartita alla possibilità che veniva loro offerta, sulla falsariga, peraltro, di una prassi certo non nuova.

(...) subito dopo il processo di regolarizzazione spesso avviene che i datori di lavoro approfittino della situazione in cui versano gli extracomunitari per evitare magari di versare i contributi direttamente e di conseguenza l'extracomunitario o comunque la persona straniera si trova a sobbarcarsi anche le spese dei contributi (Mediatrice culturale, Mezzogiorno).

Un fenomeno destinato a perpetrarsi nel tempo e le cui origini non possono sicuramente essere fatte risalire a questa circostanza; come ha osservato un intervistato, *"per alcuni versi la regolarizzazione ha consolidato una prassi già molto diffusa"* (Ente di assistenza, Mezzogiorno), quella appunto in cui è il lavoratore ad addossarsi il costo dei contributi, considerati alla stregua di un onere che impropriamente ricade sul datore di lavoro. Semmai, come si osserva nei passi riportati, l'"errore" del legislatore è stato quello di trascurare questo dato, senza prevedere adeguati meccanismi di tutela (o, come qualcuno suggerisce, di risarcimento) a favore della parte più debole della relazione:

La categoria secondo me molto preoccupante è quella dei datori di lavoro veri, con lavoratori che prestano attività lavorativa presso di loro veramente, per i quali la legge Bossi-Fini, la procedura di questa sanatoria, ha dato spazio alla contrattazione tra lavoratore e datore di lavoro su una materia che non è mai stata oggetto di trattazione

diretta, cioè i contributi e le spese del consulente del lavoro. La sanatoria come esito finale ci ha dato decine di migliaia di persone che fin'ora trascinano gli effetti di questa situazione che hanno un datore di lavoro che fa una busta paga normale, il lavoratore la sottoscrive nel momento in cui gli viene pagato qualcosa come stipendio percepito, però il datore di lavoro ha già fatto con lui una serie di conti in parte sui contributi, in parte sulle spese del consulente del lavoro che gli vengono detratte (...). Per cui il problema è grave perché abbiamo avuto una massa enorme di persone che non sanno le regole (gli hanno detto di pagare le tasse), non distinguono la parte previdenziale dalle tasse, non sanno che una parte è a carico del lavoratore e una parte a carico del datore di lavoro (Associazione sindacale, Centro-nord).

È stato ripristinato il pagamento di una quota forfetaria di contributi per i datori di lavoro che assumevano nelle aziende e per le colf. Però, anche nel 2002 è successo che poi queste quote sono state pagate dai lavoratori. Ma questa cosa era successa anche nella regolarizzazione precedente, non ricordo se nel 1996. (Ente religioso di assistenza, Centro-nord).

Un'altra situazione ancora è quella che vede gli immigrati ricorrere alla regolarizzazione come soluzione alternativa a un ricongiungimento familiare non facile o impossibile da ottenere per mancanza di uno o più dei requisiti previsti (il reddito, e soprattutto un alloggio delle dimensioni richieste dalla legge) (*Associazione sindacale, Centro-nord*), oppure perché il familiare che si intende "ricongiungere" (e che normalmente si trova già in Italia) non rientra tra le categorie ammesse (figli maggiorenni, cugini, zii, eccetera) dalla normativa sulla riunificazione familiare. Questi casi sono in genere facilmente riconoscibili dagli operatori (*Associazione sindacale, Centro-nord*), complice una certa ingenuità da parte degli immigrati (come nel caso limite di chi pretendeva di assumere la moglie come colf), che tendono ancora una volta ad assecondarli, a fare finta di non essersi accorti di nulla, comprendendo le motivazioni alla base e considerando la legge in materia eccessivamente restrittiva (specie, appunto, per quel che riguarda i requisiti relativi al reddito e all'alloggio).

Alcuni, infine, hanno utilizzato la regolarizzazione mentre erano in attesa che venisse esaminata la loro richiesta di rifugio politico.

### **5.3 L'utilizzo delle regolarizzazioni**

Vale la pena, a questo punto, riportare l'attenzione sui dati raccolti durante la fase quantitativa dell'indagine, e sulle risposte fornite dai 1.400 datori di lavoro che hanno usufruito della regolarizzazione. Nei precedenti capitoli si è già dato ampiamente conto delle caratteristiche delle imprese e delle famiglie

coinvolte nel procedimento, così come di quelle dei lavoratori regolarizzati. In questa sede ci concentreremo invece su altri quesiti che riguardano, in particolare, le ragioni per le quali si era deciso di dare lavoro a un immigrato irregolare per poi passare, nei paragrafi successivi, a commentare i problemi emersi durante l'iter di regolarizzazione e gli esiti occupazionali.

In primo luogo è però interessante guardare ai dati esposti nella tabella 5.1, che forniscono indicazioni in ordine alla eventuale "recidività" con la quale i datori di lavoro da noi intercettati fanno ricorso a manodopera immigrata e irregolare. Come si può osservare, la grande maggioranza di intervistati ha utilizzato per la prima volta la possibilità di regolarizzazione nel 2002, e ciò vale soprattutto per le famiglie che evidentemente, una volta formalizzato il rapporto di lavoro con un collaboratore, aspirano a mantenerlo in vita nel tempo (oltre ovviamente alla situazione di quelle famiglie che solo successivamente al 1998 hanno iniziato ad impiegare lavoratori stranieri).

**Tab. 5. 1 – Famiglie e imprese intervistate per ricorso alle regolarizzazioni precedenti quella del 2002 (valori percentuali)**

	<i>Famiglie</i>	<i>Imprese</i>
1986	0,2	0,5
1990 (legge Martelli)	0,6	1,6
1996 (decreto Dini)	1,3	4,0
1998 (legge Napolitano-Turco)	5,1	9,1

Indubbiamente più ricca di indicazioni l'analisi dei motivi per i quali i datori di lavoro dichiarano di avere deciso di assumere un immigrato irregolare (successivamente regolarizzato grazie appunto all'ultimo provvedimento). Per le famiglie, le ragioni sono riconducibili a due principali ordini di motivazioni: quello di fare fronte a una situazione di bisogno (non necessariamente di tipo emergenziale) attraverso la cooptazione del lavoratore al momento disponibile, e quello relativo alle doti professionali e in termini di abnegazione di uno specifico lavoratore. Se si considera solo la prima risposta, entrambe queste motivazioni risultano più ricorrenti tra gli intervistati del Mezzogiorno. Quasi nessuno ha dato peso alla facilità di licenziare un immigrato irregolare (comprensibilmente, se si tiene conto che alle famiglie è riconosciuta la facoltà di interrompere in qualunque momento questo tipo di rapporto di lavoro), mentre una percentuale minoritaria, ancorché non insignificante (e in ogni caso molto più alta per le regioni del Mezzogiorno), ha valutato la possibilità di risparmiare sul costo del lavoro. Non si osservano differenze di rilievo tra i due sottogruppi di famiglie che impiegano immigrati irregolari per mansioni, rispettivamente, domestiche e di assistenza, se non per il fatto che queste ul-

time segnalano del tutto prevedibilmente più delle altre l'esigenza di tamponare una situazione di emergenza.

Per le imprese (Tab. 5.3), il reclutamento di un immigrato irregolare si giustifica con la necessità di soddisfare un fabbisogno immediato (motivazione particolarmente ricorrente tra gli imprenditori del Mezzogiorno), o di fare fronte alla difficoltà di reperire un'analogo figura professionale.

**Tab. 5.2 – Motivi per i quali le famiglie hanno deciso di dare lavoro a un immigrato irregolare (valori percentuali\*)**

	Totale		Solo 1ª scelta	
	1ª scelta	2ª scelta	Centro-nord	Sud e Isole
Costava meno	9,7	7,3	5,0	11,3
Al momento non erano disponibili altri lavoratori adatti a quel tipo di impiego	32,2	14,5	26,9	34,0
Era un lavoratore molto capace	10,9	11,5	8,9	11,6
Era un lavoratore con molta voglia di lavorare	12,2	21,3	8,6	13,5
Volevo metterlo alla prova prima di assumerlo regolarmente	3,1	4,1	4,4	2,6
Non era colpa sua se la legge sulle migrazioni è così restrittiva	4,0	4,6	8,3	2,5
Ho seguito l'esempio di molte altre famiglie	5,1	8,9	4,0	5,5
Un lavoratore irregolare può essere licenziato in qualsiasi momento	0,4	0,4	-	0,5
Ho dovuto far fronte a una situazione di emergenza familiare	14,5	14,0	15,2	14,3
Altro	3,8	2,6	7,4	2,5

\*Dalla presentazione dei dati sono state escluse le mancate risposte

**Tab. 5.3 – Motivi per i quali le imprese avevano deciso di dare lavoro a un immigrato irregolare (valori percentuali\*)**

	Totale		Solo 1ª scelta	
	1ª scelta	2ª scelta	Centro-nord	Sud e Isole
Costava meno	4,5	6,0	2,0	5,7
Si è trattato di fare fronte a un fabbisogno immediato dell'azienda	34,2	12,5	28,8	36,6
Al momento non erano disponibili altri lavoratori adatti a quel tipo di impiego	16,1	20,8	18,2	15,2
Era un lavoratore dotato di una particolare capacità professionale	5,4	6,0	5,6	5,3
Era un lavoratore con molta voglia di lavorare	19,0	21,6	14,6	21,0
Volevo metterlo alla prova prima di assumerlo regolarmente	2,7	4,8	4,5	1,8
Non era colpa sua se la legge sulle migrazioni è così restrittiva	2,2	4,3	5,1	-
Ho seguito l'esempio di altri imprenditori	3,0	7,5	1,5	3,7
Un lavoratore irregolare può essere licenziato in qualsiasi momento	-	0,5	-	-
Altro	7,0	3,2	8,1	6,5

\*Dalla presentazione dei dati sono state escluse le mancate risposte

Sono davvero pochi gli imprenditori che ammettono di avervi fatto ricorso per ragioni più opportunistiche, come la possibilità di verificare il suo rendimento prima di assumersi qualsiasi impegno, oppure di poterlo licenziare in qualunque momento. Significativa è invece la quota che opta per la risposta “era un lavoratore con molta voglia di lavorare” (decisamente più alta di quella, pur non insignificante, che ne sottolinea la particolare capacità professionale), a ribadire le modalità che presiedono all’incontro tra la domanda e l’offerta di lavoro immigrato, dove appunto entrano in gioco criteri come la “voglia di lavorare” difficilmente certificabili attraverso procedure universalistiche e astratte, come quelle previste dalla legge che regola gli ingressi sul territorio nazionale.

Si tratta di indicazioni tutto sommato prevedibili, ma la cui lettura, per non risultare fuorviante, deve tenere conto di queste avvertenze. In primo luogo, il campione in esame non può evidentemente essere considerato rappresentativo dei datori di lavoro che impiegano manodopera immigrata irregolare, bensì unicamente di coloro che hanno approfittato della regolarizzazione per formalizzare il rapporto di impiego e lo hanno fatto, presumibilmente, per ragioni coerenti con lo spirito della legge (in caso contrario, è verosimile ritenere che avrebbero rifiutato l’intervista).

Datori di lavoro non dunque particolarmente “propensi” a sfruttare la manodopera irregolare, ma piuttosto a farvi ricorso solo perché la condizione di clandestinità non consente di fare altrimenti. In secondo luogo, se il nodo di fondo pare riguardare le politiche di ammissione, il problema non può essere risolto attraverso un aumento delle quote – come da più parti si continua impropriamente ad affermare – ma semmai prevedendo dei meccanismi di ingresso per ricerca del lavoro o di regolarizzazione perpetua su base individuale come da tempo suggerito nel suo Rapporto annuale dalla Fondazione Ismu. Torneremo comunque su queste criticità nelle conclusioni.

#### **5.4 I problemi emersi**

Come si è anticipato, l’esame delle prime situazioni individuali ha immediatamente portato a fare emergere alcuni punti oscuri, di non facile soluzione; punti successivamente affrontati da una serie di circolari che, se da un lato sono servite a fornire i chiarimenti necessari, dall’altro hanno concretizzato, come si è già segnalato, il rischio di fornire agli interessati informazioni diverse in epoche diverse.

(...) ci sono delle persone che saranno rimaste escluse, perché se non sono venute a conoscenza di novità che portavano benefici, che prima non c'erano nell'impianto iniziale, ebbene queste persone non avranno potuto avere una decisione favorevole (Fondazione assistenziale, Centro-nord).

Per fare qualche esempio, un punto controverso è stato da subito costituito dalla necessità di interpretare i tre mesi indicati dalla legge, a fronte di situazioni che spesso non risultavano conciliabili con tale previsione (perché il rapporto di lavoro era iniziato più di recente o, all'opposto, molto tempo prima, o perché l'immigrato era giunto in Italia solo successivamente). Alla fine, è invalsa la prassi di indicare una data concordata (ad esempio il 10 di giugno), così da portare avanti la pratica senza incorrere nel rischio – molto paventato dai datori di lavoro – di dovere versare ulteriori contributi arretrati.

Ci si domandava poi come collocare la situazione di coloro che possedevano un permesso di soggiorno per motivi turistici, dei minori al seguito di adulti irregolari, e quali fossero le conseguenze cui gli immigrati sarebbero andati incontro in caso di rigetto delle domande. Come, ancora, comportarsi con gli stranieri nei cui confronti era stato emesso un provvedimento di espulsione amministrativa, o ancora con coloro cui era stata negata la regolarizzazione per denunce penali che però erano successivamente venute meno.

Altro aspetto di incertezza, il reddito richiesto per potere assumere una colf o una assistente familiare, abbattuto notevolmente in occasione del decreto flussi del 2005, ma precedentemente fissato a un livello più elevato. E ancora, come doveva essere confezionata la richiesta nel caso di più datori di lavoro, e come definire la posizione contrattuale di figure non specificamente normate (come quella dell'assistente familiare).

E ancora, l'incertezza in ordine al pagamento delle spese per il rientro in patria, che molti datori di lavoro paventavano di doversi addossare anche nel caso in cui il lavoratore si fosse licenziato di sua volontà (*Associazione sindacale, Centro-nord*). D'altro canto, come ci è stato fatto notare, anche in caso di licenziamento il datore di lavoro è tenuto a pagare le spese del rimpatrio, ma qualora non paghi non succede nulla (*Associazione sindacale, Centro-nord*).

Un altro problema ancora riguardava il domicilio da dichiarare nella domanda, nel caso di immigrati che vivono in alloggi di fortuna o in strutture d'accoglienza.

E infine, il problema di coloro che, per motivi familiari – un lutto improvviso o una malattia di un parente, un matrimonio, un problema dei figli – avevano assoluta necessità di rimpatriare temporaneamente, ma avevano paura di incorrere in qualche tipo di sanzione o, addirittura, di perdere definitivamente

l'occasione per regolarizzarsi (nel caso, ad esempio, la convocazione fosse giunta proprio durante la loro assenza).

Molte situazioni individuali sono state affrontate e risolte, ancora una volta, grazie alla collaborazione tra le organizzazioni pro-immigrati e i responsabili di Questure e Prefetture, ma soprattutto grazie all'azione di *pressing* che le organizzazioni del terzo settore hanno svolto per trovare una soluzione ai singoli casi individuali.

(...) il gruppo dei mediatori e delle mediatrici linguistico-culturali qui, insieme al gruppo dell'assistente sociale, hanno fatto un enorme lavoro per far ottenere agli immigrati ogni singola autorizzazione per tornare al proprio paese (...). C'erano motivazioni umanitarie, motivazioni familiari, motivazioni drammatiche, oppure figli di quelli che avevano chiesto la regolarizzazione che chiedevano nel frattempo di essere curati in Italia per malattie gravi, quali cancro, linfomi, leucemie. È stata una cosa enorme. Quindi, tutti quanti quei casi che sono stati affrontati e risolti, debbo dire in collaborazione con la Prefettura e con la Questura, ma soprattutto con la Prefettura, dove io ho mandato centinaia di migliaia di lettere al Prefetto e alla Questura sui singoli casi che quindi venivano affrontati, discussi, visti, confermati se veritieri o meno sulla presenza del bambino malato, sulla diversa necessità del trapianto, sulla necessità di una serie di interventi (Centro di assistenza, Centro-nord).

È stata fatta molta pressione anche per ottenere la possibilità di poter rientrare in patria con la ricevuta quanto meno per motivi gravi come il decesso di un familiare. Alla fine si è riusciti ad ottenere il permesso solo per motivi di lutto, dovendo poi portare una serie di documentazioni (Centro di assistenza, Mezzogiorno).

Una volta presentata la domanda, il problema principale, nell'ipotesi lineare in cui il rapporto di lavoro era effettivo e destinato a proseguire nel tempo, è apparso essere quello dell'attesa che il procedimento giungesse a compimento. È pur vero che, secondo le opinioni raccolte, i tempi di istruttoria delle domande si sono rivelati alla fine più brevi del previsto e di quanto si poteva immaginare in base all'esperienza delle precedenti sanatorie; ma è altrettanto vero che si è trattato pur sempre di diversi mesi, contrassegnati comunque da una certa aleatorietà in ordine agli esiti della domanda:

(...) il problema più grosso è stato quello della tempistica. Le domande che venivano presentate per il processo di regolarizzazione avevano una tempistica poi di effettiva, di concreta realizzazione appunto del processo di regolarizzazione molto lunga, per cui in molte situazioni le aziende si sono trovate in situazioni in cui avevano un lavoratore che era presso di loro, o comunque lavorava prima del famoso settembre (...) di cui non sapevano bene quale poteva essere il destino finale (Associazione di categoria, Centro-nord).

Questa fase di “limbo” che ha preceduto il momento del rilascio del permesso di soggiorno non ha condizionato soltanto lo sviluppo della carriera professionale, ma più in generale lo stesso progetto di integrazione. Per limitarci a un solo esempio, alcuni lavoratori – o più spesso lavoratrici – coi figli al seguito li hanno visti diventare maggiorenni proprio durante la fase di istruttoria delle domande, rischiando così di perdere l’occasione per attivare la procedura del ricongiungimento familiare. Dunque, anche se la legge di regolarizzazione è stata presentata come un provvedimento per l’emersione del lavoro sommerso degli immigrati irregolari, è bene sempre ricordare come ciascuno di essi porti con sé una complessa storia individuale e familiare, tanto che non è raro che il destino di un’intera famiglia e i progetti di vita dei suoi membri finiscano col dipendere proprio dall’esito di una domanda di regolarizzazione. È questa consapevolezza – che a volte ci sfugge, allorquando riduciamo la questione alla cruda logica della burocrazia od anche a considerazioni di vantaggio/svantaggio per la società ospite – a guidare, al contrario, i comportamenti degli operatori, tanto quelli del privato sociale quanto, in molti casi, quelli della pubblica amministrazione, la cui familiarità coi migranti e con le loro vicende umane li sollecita, a volte, a forzare le maglie della normativa.

## **5.5 Gli esiti occupazionali**

Quali sono stati gli esiti effettivi della regolarizzazione? In altri termini, trascorsi oltre due anni dalla presentazione della domanda, che ne è stato del rapporto di lavoro per il quale tale domanda era stata inoltrata? Una prima risposta è offerta dai dati raccolti attraverso l’indagine diretta su un campione rappresentativo degli immigrati presenti, di cui si dà conto nel terzo volume di questa stessa ricerca. Ma anche la *survey* presso i datori di lavoro fornisce indicazioni interessanti tenendo conto che, come si è precisato a suo tempo, i soggetti da intervistare sono stati selezionati tra i richiedenti la regolarizzazione, indipendentemente dalla effettiva evoluzione del rapporto di lavoro. Una prima informazione è dunque costituita dai dati, esposti nella tabella 5.4, che sintetizzano il decorso della relazione di impiego. Anche in questo caso abbiamo distinto tra famiglie e imprese, presentando dapprima i dati relativi ai diversi lavoratori regolarizzati, e poi sommando i dati relativi a tutti i soggetti regolarizzati dallo stesso datore di lavoro.

**Tab. 5.4 – Condizione del rapporto di lavoro per il quale è stata chiesta la regolarizzazione da famiglie e imprese e numero di lavoratori regolarizzati (composizione percentuale)**

	<i>Famiglie</i>				<i>Imprese</i>				
	<i>I lavoro-</i> <i>ratore</i>	<i>II lavoro-</i> <i>ratore</i>	<i>III lavoro-</i> <i>ratore</i>	<i>Totale</i> <i>lavo-</i> <i>ratore</i> <i>regola-</i> <i>rizzati</i>	<i>I lavoro-</i> <i>ratore</i>	<i>II lavoro-</i> <i>ratore</i>	<i>III lavoro-</i> <i>ratore</i>	<i>IV lavoro-</i> <i>ratore</i>	<i>Totale</i> <i>lavo-</i> <i>ratore</i> <i>regola-</i> <i>rizzati</i>
È tuttora in essere	85,6	64,3	58,1	84,9	62,8	62,4	57,1	61,0	62,1
Si è sciolto successivamente alla regolarizzazione	11,9	30,8	41,9	12,5	35,0	33,9	39,4	35,1	35,3
Era già venuto meno prima di perfezionare la pratica di regolarizzazione	0,9	-	-	0,9	1,0	1,0	1,2	1,9	1,1
Prosegue ma in maniera discontinua e/o irregolare	1,6	5,0	-	1,7	1,2	2,6	2,3	2,0	1,7
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Emerge, in primo luogo, una differenza abbastanza rilevante tra le risposte fornite dalle famiglie e quelle degli imprenditori. Nel primo caso, la grande maggioranza dei rapporti di lavoro risulta tuttora in essere, con un notevole scarto però tra i valori riferiti al primo lavoratore regolarizzato (85,6%) e i successivi (si tratta, come abbiamo visto, di un numero piuttosto esiguo di soggetti) che si sono sciolti in quantità così ragguardevole da indurre a pensare che si potesse trattare di rapporti fittizi, dichiarati ai soli fini di consentire all'immigrato di accedere alla regolarizzazione (anche se non si può escludere che, a fronte di una situazione di particolare emergenza successivamente rientrata, alcune famiglie abbiano dovuto procedere all'assunzione di più collaboratori). Inoltre, diversamente da quanto ci si sarebbe potuti attendere (in relazione alla direzione delle migrazioni interne che tradizionalmente si mettono in moto all'indomani della regolarizzazione), la percentuale di rapporti di lavoro rimasti in vita fino al momento dell'intervista è significativamente più elevata nelle regioni Obiettivo 1, dove sfiora il 90%, rispetto a quelle del Centro-nord interessate dall'indagine (73%).

Nel caso invece delle imprese, non si osservano differenze di rilievo tra il primo e i successivi lavoratori regolarizzati ma, in tutti i casi, si registra una

significativa incidenza di scioglimenti successivi alla regolarizzazione, solo in parte interpretabili – a differenza di quanto può valere per le famiglie – con l'ipotesi di un repentino venir meno del fabbisogno. È infatti piuttosto inverosimile pensare che un'impresa si imbarchi in un processo di regolarizzazione se non a fronte di un fabbisogno di tipo duraturo e con propositi di fidelizzazione. Di particolare interesse è dunque guardare alle ragioni che hanno portato alla risoluzione del rapporto, sempre però tenendo presente che si tratta delle dichiarazioni fornite dai datori di lavoro.

Per quel che concerne le famiglie, la ragione più ricorrente tra quelle che hanno portato allo scioglimento del rapporto di impiego è rappresentata dal ritorno dell'immigrato al proprio paese: trova dunque conferma un'indicazione emersa, come vedremo, anche dalle interviste ai testimoni privilegiati, che appunto rilevano come per molti immigrati dipendenti dalle famiglie (che sappiamo essere in grande maggioranza donne), l'ottenimento di un permesso di soggiorno ha significato la possibilità di potere, finalmente, fare visita ai propri congiunti dopo una separazione in qualche modo obbligata; una possibilità per approfittare della quale si è evidentemente anche disposti a perdere il proprio impiego. Un discreto numero di immigrati neo-regolarizzati si è inoltre trasferito in una nuova provincia. Come si può osservare dalla tabella 5.5, il decesso dell'assistito (peraltro segnalato come causa di recesso anche per un esiguo numero di collaboratori familiari) rappresenta una delle ragioni più ricorrenti che conducono allo scioglimento della relazione di impiego per gli assistenti domiciliari (unitamente al venir meno del bisogno, collegato verosimilmente al ricovero in una residenza protetta dell'assistito).

Quanto alle imprese, la prima motivazione indicata è costituita dalle dimissioni volontarie (per ragioni non specificate) del lavoratore. Vengono quindi ragioni collegate al trasferimento in altra provincia e al ritorno in patria, che pesa in misura decisamente ragguardevole (anche tenendo conto che, come si è anticipato, per gli immigrati l'irregolarità implica una permanenza quasi forzata nel paese di destinazione).

Altrettanto significativa (tenuto conto che si tratta di risposte fornite dai datori di lavoro) la quota di neo-regolarizzati che hanno trovato un impiego più consono alle proprie aspettative, mentre abbastanza esigua è quella dei lavoratori che hanno subito un licenziamento (non così esigua però se si considera che l'impresa si è assunta l'onere, anche se non sempre come sappiamo quello economico, di una regolarizzazione).

**Tab. 5.5 - (nel caso in cui il rapporto di lavoro è venuto meno) Motivo per il quale si è sciolto il rapporto di lavoro con le famiglie (valori percentuali; sono sommati i valori relativi ai diversi lavoratori regolarizzati)**

	<i>Intero campione</i>	<i>Lavoro domestico</i>	<i>Lavoro d'assistenza</i>	<i>Centro-nord</i>	<i>Sud e Isole</i>
Si è dimesso volontariamente senza fornire ragioni	9,1	9,6	8,6	3,9	13,6
È tornato al proprio paese	20,3	19,2	21,3	11,8	27,8
Si è trasferito in un'altra provincia/regione	14,9	13,5	16,2	7,8	21,1
Ha fatto perdere le sue tracce	1,8	1,9	1,7	2,0	1,7
Ha smesso di lavorare per motivi di salute o familiari	5,5	7,7	3,5	9,8	1,7
È passato a lavorare per un'altra famiglia	3,5	5,5	1,7	5,9	1,5
Ha trovato un impiego più consono alle sue aspettative	11,9	11,6	12,1	21,6	3,4
È stato licenziato dopo aver creato dei problemi col suo comportamento	9,1	9,6	8,7	9,8	8,5
È stato licenziato perché è venuto meno il bisogno per cui era stato assunto	7,3	5,8	8,7	9,8	5,1
Ha smesso di lavorare perché l'assistito è deceduto	11,1	5,8	15,8	11,8	10,4
Ha smesso di lavorare perché sono sorti incomprensioni e/o conflitti	0,9	1,9	-	2,0	-
Altro	4,6	7,7	1,7	3,9	5,1
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Le dimissioni “immotivate” sono particolarmente frequenti tra i lavoratori dell’industria, che sono al contrario i meno propensi a ricercare un impiego maggiormente consono alle proprie aspettative, ragione quest’ultima che è invece molto ricorrente nel caso dei lavoratori edili e, a seguire, del terziario.

I neo-regolarizzati nel settore agricolo sono particolarmente propensi alla mobilità geografica, mentre una quota non trascurabile di lavoratori industriali è stata licenziata a fronte di un calo d’attività. La disaggregazione per territorio mostra infine scostamenti di particolare entità: le dimissioni immotivate pesano soprattutto nel Mezzogiorno, laddove nelle regioni del Centro-nord l’abbandono del proprio posto di lavoro obbedisce in oltre un terzo dei casi a una strategia di mobilità professionale; la stessa strategia che, per i regolarizzati nel Mezzogiorno, è verosimilmente realizzata attraverso una mobilità di tipo territoriale.

**Tab. 5.6 – (nel caso in cui il rapporto di lavoro è venuto meno) Motivo per il quale si è sciolto il rapporto di lavoro con le imprese (valori percentuali; sono sommati i valori relativi ai diversi lavoratori regolarizzati)**

	<i>Intero campione</i>	<i>Agri-coltura</i>	<i>Industria</i>	<i>Edilizia</i>	<i>Terziario</i>	<i>Centro-nord</i>	<i>Sud e Isole</i>
Si è dimesso volontariamente senza fornire ragioni	28,2	24,5	44,4	28,1	26,6	19,8	32,2
È tornato al proprio paese	13,2	18,2	5,5	10,0	16,7	8,5	15,5
Si è trasferito in un'altra provincia/regione	17,9	28,7	22,2	18,1	13,6	5,7	23,8
Ha fatto perdere le sue tracce	6,4	2,1	1,8	4,0	10,8	8,5	5,4
Ha smesso di lavorare per motivi di salute o familiari	1,5	-	1,8	-	2,2	0,9	1,8
Ha trovato un nuovo impiego più consono alle sue aspettative	18,4	14,3	5,5	25,9	18,7	36,8	9,5
È stato licenziato dopo aver creato dei problemi col suo comportamento	3,7	2,0	-	8,0	4,3	7,5	1,8
È stato licenziato a causa di un calo dell'attività aziendale	4,9	10,2	13,1	2,0	1,4	3,8	5,5
Non gli è stato rinnovato il permesso di soggiorno	0,9	-	-	-	0,7	0,9	0,9
Altro	4,9	-	5,5	4,0	5,0	7,5	3,6
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Sempre riguardo al tema della progressione lavorativa, una successiva domanda ha sondato gli eventuali miglioramenti retributivi intervenuti successivamente alla regolarizzazione, ovviamente limitandosi a quei casi in cui il rapporto di lavoro è stato mantenuto in vita. Nella grande maggioranza dei casi (80,6% delle famiglie e 71% delle imprese) la retribuzione è rimasta invariata; in un numero inferiore di situazioni ha conosciuto un miglioramento (16,7% per i dipendenti delle famiglie, e 22,2% per quelli delle imprese), mentre solo il 2,8% dei datori di lavoro familiari e il 3% delle imprese ammette di avere praticato qualche taglio retributivo per compensare i maggiori oneri sostenuti. I dipendenti da famiglie occupati per funzioni di assistenza hanno goduto di un incremento retributivo nel 19,3% dei casi (contro il 15,1% per i collaboratori domestici), ma sono anche risultati moderatamente più esposti al rischio di vedersi decurtato lo stipendio; analogamente, i neo-regolarizzati al Centro-nord hanno conosciuto in maggiore misura sia gli aumenti sia le diminuzioni della retribuzione. Tra i dipendenti da imprese, a subire una decurtazione sono stati soprattutto i lavoratori edili (9,4% dei casi) che però sono, allo stesso tempo, anche i più rappresentati tra quanti hanno ottenuto un aumen-

to retributivo (29,5%, contro il 22,3% dell'industria e il 20,7% del terziario). Inoltre, sono stati soprattutto i lavoratori regolarizzati nel Centro-nord: 32,6% contro il 15,6% di quelli del Mezzogiorno, che invece hanno subito un ridimensionamento dei propri compensi in ben il 4,7% dei casi.

Sempre tra i regolarizzati da imprese, solo il 6,5% ha mutato il proprio contratto di lavoro in seguito alla regolarizzazione; anche in questo caso, l'evoluzione ha riguardato assai più spesso i regolarizzati nelle regioni del Centro-nord (12,5% contro il 2,2% del Mezzogiorno). Infine, la grande maggioranza (precisamente l'81,6%) ha continuato a svolgere le stesse mansioni di cui si occupava prima di essere regolarizzato, il 13,8% è passato ad incarichi più qualificati, mentre il 2,9% non avrebbe saputo cogliere l'occasione di crescita professionale che pure gli è stata offerta. Tuttavia, si osservano a questo riguardo alcune significative differenze settoriali: solo il 5% dei lavoratori agricoli ha conosciuto una progressione dal punto di vista delle mansioni svolte, contro il 9% di quelli del terziario, il 13% dei lavoratori edili e ben il 20% dei dipendenti dell'industria (oltre al 32% degli addetti ad altri settori non meglio specificati). E si osserva altresì, ancora una volta, una differenza sensibile tra i regolarizzati rispettivamente nel Mezzogiorno (premiati da un arricchimento delle proprie mansioni solo nel 9,2% dei casi), e al Centro-nord (20,5%).

Ma cosa ci dicono, a riguardo dell'evoluzione del rapporto di impiego, le testimonianze raccolte attraverso le interviste in profondità? Anche in questo caso, esse tornano utili soprattutto per gettare luce sulla varietà delle situazioni possibili, al di là del percorso idealtipico ipotizzato dal legislatore, nonché sulle eventuali deviazioni dalla legge.

Al di là dell'ipotesi "ottimale" in cui il rapporto d'impiego che ha dato origine alla richiesta di regolarizzazione si mantiene in vita anche dopo il positivo accoglimento di quest'ultima con il rispetto dei diritti e dei doveri delle due parti, una prima evenienza riguarda le situazioni di rapporti iniqui (in termini di retribuzione, orari, condizioni di lavoro) in cui il lavoratore, pur di ottenere il tanto sospirato permesso di soggiorno, finisce con l'accettare una collocazione svantaggiosa, non di rado sobbarcandosi anche i costi dei contributi previdenziali o vedendosi decurtata una parte dello stipendio (una sorta di contropartita per il "favore" che gli è stato concesso). In questo caso, una volta arrivata la data della convocazione e regolarizzata la propria posizione dal punto di vista del soggiorno, molti lavoratori hanno deciso di dimettersi, attivandosi per la ricerca di un nuovo impiego (non necessariamente regolare) e a volte, come si è visto (cfr capp. 2 e 4), spostandosi verso aree del paese più ricche di opportunità occupazionali.

(...) tante persone si sono sentite in qualche modo imprigionate dal datore di lavoro anche se le cose non andavano, anche non per scelta, per ragioni oggettive: la ditta non andava bene, uno piuttosto pagava da sé i contributi per non perdere il diritto di avere il soggiorno (Cooperativa, Centro-nord).

A meno che non vi fosse un accordo tra le parti, per esempio nel caso di immigrati impiegati da famiglie non in grado di sostenere tutti gli oneri di una regolare assunzione, che hanno raggiunto un accordo sul monte ore da dichiarare (inferiore a quello effettivo) e/o sulla suddivisione del costo dei contributi. Invero, la prassi di addossare ai lavoratori immigrati, parzialmente o in forma integrale, gli oneri contributivi, sarebbe discretamente diffusa (*Consiglio immigrati provinciale, Mezzogiorno*), un dato sintomatico dell'orientamento di una certa parte del ceto imprenditoriale nei confronti della manodopera d'immigrazione. Un nostro intervistato è giunto addirittura ad affermare che, in contesti di elevata diffusione del lavoro irregolare, si arriverebbe altrimenti al paradosso per cui gli italiani, che non hanno "bisogno" di un'assunzione regolare, risulterebbero più convenienti degli stessi immigrati, comunemente considerati una forza lavoro a buon mercato e facilmente sfruttabile. Come si argomenta nel passo qui riportato – anche se è un po' paradossale parlare in questi termini di elemento positivo della regolarizzazione – questo processo alimenta la segmentazione del mercato del lavoro, contribuendo allo smantellamento del sistema di diritti e di tutele tipici della "società del lavoro":

(...) un elemento positivo è che la regolarizzazione presuppone il superamento di alcune quote di lavoro e paradossalmente questo dovrebbe incidere sulla condizione lavorativa dei lavoratori non extracomunitari perché si sta creando un doppio mercato: quello "protetto" di chi viene regolarizzato e quello "non protetto" dei lavoratori italiani che spesso sono schiacciati da un lavoro sempre più nero (Ente istituzionale, Mezzogiorno).

Orbene, al di là della sua attendibilità (non sappiamo infatti se e quanto il fenomeno paventato sia realmente in atto), questa osservazione suona come un monito rispetto al rischio che il succedersi dei provvedimenti di regolarizzazione, a maggiore ragione quando la possibilità di accedervi è subordinata all'iniziativa del datore di lavoro (com'è appunto avvenuto con la legge del 2002), rafforzi la tendenza a considerare socialmente accettabili (e per certi aspetti legittime) situazioni di compromesso, in cui dietro un'apparente facciata di legalità si nascondono rapporti iniqui; quegli stessi rapporti che possono poi diventare, come vedremo in seguito, fortemente concorrenziali per le fasce più deboli dell'offerta autoctona.

Tornando ora a illustrare le possibili situazioni, una variante – non poco diffusa stando alle dichiarazioni raccolte – di quella sopra descritta consiste nella richiesta di un licenziamento anteriore alla stessa convocazione in questura, con la convinzione di potere ottenere un permesso di soggiorno per ricerca di lavoro della durata di sei mesi. Evidentemente, il problema di reperire un lavoro in regola (o un datore di lavoro disposto a simulare un'assunzione) si riproporrà alla scadenza del permesso, e con esso la consueta spirale di stratagemmi più o meno leciti, soprusi, sopraffazioni e quant'altro. I nostri intervistati si sono però, in genere, espressi in termini sostanzialmente assolutori nei confronti degli immigrati, andando ancora una volta a puntare il dito sull'opzione di legare *“in maniera stretta ed indissolubile il permesso di soggiorno al lavoro”* (Associazione sindacale, Centro-nord), rendendo in tal modo gli immigrati ancor più vulnerabili.

Il limite della legge è di aver esasperato il rapporto tra lavoro e presenza in Italia. Lo ha esasperato, cosa che già facevano le Questure in maniera... diciamo... autonoma, molte volte (Associazione sindacale, Centro-nord).

Un altro caso ancora è quello della autodenuncia alla quale hanno fatto ricorso alcuni immigrati dopo avere constatato l'indisponibilità dei loro datori di lavoro a procedere alla regolarizzazione. Com'è noto, tale soluzione – sostanzialmente incoerente con l'intento iniziale della legge, che riservava al datore di lavoro la facoltà di utilizzare la regolarizzazione – è stata resa possibile grazie all'iniziativa in tal senso delle organizzazioni sindacali,

(...) ci sono stati parecchi casi in cui i datori di lavoro hanno lasciato a casa i lavoratori stranieri. E da lì noi abbiamo aperto tante istanze; almeno, per quei lavoratori che sono venuti da noi. Questi processi hanno condotto a esiti positivi, nel senso che è stato concesso a questi lavoratori il permesso per ricerca di lavoro di sei mesi (Associazione sindacale, Centro-nord).

col risultato di modificare in corso d'opera le condizioni inizialmente prefissate per ottenere la regolarizzazione:

Lei sa che la legge Bossi-Fini è entrata in vigore al dieci di settembre e diceva che tutti coloro che stanno in Italia almeno da tre mesi dovevano essere regolarizzati, anzi il datore di lavoro poteva regolarizzare, però dava discrezionalità al datore di lavoro. Invece poi il trentuno di ottobre è uscita una circolare del Ministero del Lavoro che ha detto: tutti coloro che non sono stati regolarizzati possono denunciare il datore di lavoro. Questa è una controversia proprio di termini, perché la legge mi dice: io sono il datore di lavoro, tu sei il mio lavorante, la mia lavorante, e io non ti voglio regolarizzare, ti licenzio e finisce il discorso, perché era facoltà mia regolarizzarti o meno. In-

vece poi – questo è successo a settembre – al trentuno ottobre è venuta questa circolare, che io ho preso al volo, così... (Associazione sindacale, Centro-nord).

Non a tutti però la scelta della autodenuncia ha portato la stessa fortuna:

(...) abbiamo avuto anche un caso di un datore di lavoro che ha sparato a un lavoratore che lo aveva denunciato. Qui ci sono stati 246 immigrati che hanno denunciato, ma ora molti sono andati via anche per la paura, visto che ci sono stati altri casi di violenze fisiche (Mediatore culturale, Mezzogiorno).

Molti rapporti di lavoro si sono risolti prima che si sanassero le posizioni per cui al lavoratore straniero rimaneva come ultima carta la vertenza al datore di lavoro che non aveva provveduto alla regolarizzazione; però al successivo rinnovo doveva esserci già stato con il giudice di pace l'accordo con il precedente datore di lavoro, ma essendosi resi irreperibili, non potendo dimostrare la sussistenza del precedente rapporto di lavoro, queste persone hanno perso la documentazione e sono ricaduti nella clandestinità (Ente religioso di assistenza, Mezzogiorno).

E soprattutto, dal punto di vista degli esiti occupazionali, l'opzione dell'autodenuncia, quand'anche preluda all'accoglimento della richiesta di regolarizzazione, è decisamente aleatoria.

D'altro canto, trovarsi senza un lavoro, all'indomani della regolarizzazione, sembra non essere stata una condizione così rara, com'è del resto parzialmente confermato dagli stessi risultati dell'indagine svolta sul campione di immigrati nell'ambito di questa stessa ricerca. Non pochi intervistati ci hanno ad esempio riferito come, una volta ottenuto il permesso di soggiorno, avrebbero deciso di interrompere volontariamente il loro rapporto di lavoro, sia perché ritenuto insoddisfacente o poco coerente con le proprie aspirazioni professionali, oppure anche solo per potere ritornare al proprio paese, dopo una assenza forzata protrattasi anche per anni, in virtù di quello stato di cattività al quale è condannato ogni immigrato clandestino (un'indicazione in linea con le risposte sopra commentate fornite dai datori di lavoro).

È vero che ci sono state anche poi persone che come hanno avuto il permesso di soggiorno oggi, domani hanno detto: "sono due anni che non vado a casa, prendo e vado", e dopo i datori di lavoro le hanno licenziate (Associazione sindacale, Centro-nord).

Una volta ottenuto il permesso di soggiorno, parecchie hanno fatto il salto di qualità: si sono cioè organizzate per frequentare dei corsi Asa o altri corsi in questa direzione, in modo che poi il loro lavoro di cura serviva per accedere alle case di cura, nelle quali si fa un lavoro simile al precedente, ma con le otto ore fisse, con i turni precisi, con

le ferie e il riposo stabiliti, con la possibilità anche del part-time, ecc. (Ente religioso di assistenza, Centro-nord).

Ripetutamente i nostri intervistati hanno segnalato la reazione di scoraggiamento o di rabbia che si è innestata nei datori di lavoro a fronte delle dimissioni dell'immigrato neo-regolarizzato. In particolare nel caso delle famiglie che, convinte di avere con questo gesto fidelizzato il proprio collaboratore, si sono trovate repentinamente sguarnite del suo apporto indispensabile, non appena quest'ultimo aveva conquistato la propria libertà di movimento. Inoltre, pur all'interno di una nicchia ormai decisamente etnicizzata come quella della collaborazione domestica e dell'assistenza familiare, livelli salariali e condizioni di lavoro variano da una provincia all'altra (così come tra le aree periferiche e i contesti metropolitani), e ciò spiega i percorsi di mobilità territoriale che si sono innestati all'indomani della regolarizzazione, allorché diversi lavoratori hanno lasciato le famiglie che li avevano messi in regola per ripercorrere il tragitto tracciato da altri connazionali.

Però il permesso di soggiorno è un elemento che rompe, passa il guado, perché (...) nel momento in cui ottengo il permesso di soggiorno riesco a non accettare più quelle condizioni e ad avere almeno la speranza di trovare migliori condizioni lavorative; molti dopo aver ottenuto il permesso di soggiorno sono andati al Nord. C'è stato quindi un fenomeno di abbandono dopo i permessi di soggiorno, fortemente lamentato da parte delle famiglie. Dicevano: "ma come, ti ho fatto del bene e questi sono i ringraziamenti!". Questa è una caratteristica costante del mercato del lavoro (...).

Delle volte l'ottenere il permesso di soggiorno ha rappresentato per molti una liberazione tanto che alcune sono andate via senza neanche rispettare i diritti del datore di lavoro, senza preavviso, da un giorno all'altro, lasciando anche situazioni difficili (...). C'è stato un forte turnover. Credo che circa un 80% abbia cambiato lavoro nel giro di un anno (Associazione di categoria, Mezzogiorno).

Esiste un fenomeno che innesca un circolo vizioso tra datore di lavoro e lavoratore extracomunitario e cioè spesso l'extracomunitario regolarizzato tende ad andarsene da qui proprio perché guadagna poco e quindi mira a guadagni più alti. Da parte del datore di lavoro vi è viceversa la tendenza a non regolarizzare l'immigrato proprio per evitare questa fuga e quindi avere una persona a lui fedele con il ricatto della irregolarità.

In questo comune il fenomeno si verifica soprattutto con le badanti che non vengono regolarizzate sia perché le quote annue previste dalla legge sono esigue, sia perché proprio per le condizioni di vita che sono costrette a sopportare, dopo la regolarizzazione, tendono ad andarsene verso le regioni del Nord Italia (Amministrazione comunale, Mezzogiorno).

L'insoddisfazione può venire anche dal datore di lavoro che magari, come ha suggerito un esponente dell'associazionismo imprenditoriale (*Associazione di categoria, Centro-nord*), ha preso al balzo l'occasione della regolarizzazione, decidendo di assumere un lavoratore che non aveva avuto il tempo di "misurare bene". O, più spesso, dalle famiglie che si scoprono non essere in grado di sostenere i costi di un rapporto di impiego regolare; a maggiore ragione allorché proprio la regolarizzazione ha causato le dimissioni volontarie di un lavoratore "ingrato" che ha preferito guardarsi attorno alla ricerca di un impiego migliore (*Ente religioso di assistenza, Centro-nord; Associazione di categoria, Centro-nord; Ente religioso di assistenza, Centro-nord*); un impiego, soprattutto, maggiormente conciliabile coi carichi familiari e con la prospettiva di un ricongiungimento (*Cooperativa sociale, Centro-nord*). Col risultato di fare apparire straordinariamente conveniente ricorrere, ancora una volta, al lavoro irregolare, più a buon mercato ed adattabile:

Per cui certi datori di lavoro che hanno la mamma vecchia e ha bisogno di questa assistente – o di questa badante, di questa colf – a un certo momento dicono: "la mamma non può più pagare". E ho avuto 5, 6, 7 licenziamenti per questo motivo, il motivo economico (*Associazione sindacale, Centro-nord*).

È dunque opinione comune che, all'interno del settore del lavoro domestico, la regolarizzazione non abbia assolutamente segnato la fine del lavoro sommerso. Molte famiglie hanno fatto ricorso ai consueti espedienti, come quello di dichiarare un numero di ore inferiore a quelle effettive, per risparmiare sul costo del lavoro; altre non hanno esitato a fare ricorso all'abbondante bacino di reclutamento rappresentato dai *new comer*, le nuove leve – spesso irregolari – disponibili ad essere arruolate in cambio di salari resi ancor più contenuti dall'accresciuta concorrenza. Per altro verso, un esponente dell'associazionismo ha osservato che un esito virtuoso della regolarizzazione è stato quello di avere diffuso tra le famiglie una maggiore informazione ed, entro certi termini, una maggiore cultura della legalità, oltre a una migliore conoscenza dei servizi esistenti sul territorio (*Cooperativa sociale, Centro-nord*). E di avere sollecitato alcune organizzazioni "pro-immigrati" a chiudere nei confronti del lavoro irregolare, rifiutandosi di mettere la propria opera d'intermediazione a favore della collocazione di manodopera clandestina presso le famiglie (*Ente religioso di assistenza, Centro-nord*).

D'altro canto, l'ostracismo nei confronti degli immigrati "infedeli", colpevoli di avere cercato la strada per un miglioramento, è un dato ricorrente e trasversale ai diversi settori di impiego:

La regolarizzazione, se da un lato ha dato la possibilità ad un largo numero di soggetti di poter usufruire di un contratto regolare, dall'altro, è stata un'arma a doppio taglio, perché una volta avuto il permesso di soggiorno, molti hanno abbandonato la nostra terra e sono andati in cerca di un lavoro più stabile. Così ora c'è la tendenza a non regolarizzare più, perché il datore di lavoro, in questo modo, vincola l'extracomunitario a sé (Amministrazione comunale, Mezzogiorno).

Per quanti – e come abbiamo visto non sono pochi – hanno simulato un'assunzione o comunque si sono addossati interamente gli oneri spettanti al datore di lavoro, il problema si ripropone alla scadenza del primo permesso (e, analogamente, del permesso per ricerca di lavoro ottenuto da coloro che si sono autodenunciati o hanno subito un licenziamento). Nessuno dei nostri intervistati disponeva di indicazioni precise in ordine agli esiti delle richieste di rinnovo; molti hanno osservato come l'approssimarsi della scadenza metta in moto una ricerca affannosa di una qualche occasione di lavoro regolare – reale o simulata (*Ente religioso di assistenza, Centro-nord*) – che consenta di soddisfare i requisiti di legge, salvo poi continuare, eventualmente, a lavorare in nero; in non pochi hanno palesato il rischio di una ricaduta nell'irregolarità anche dal punto di vista del soggiorno, perfino da parte chi si era addossato pesanti oneri per ottenere la regolarizzazione (*cf. ad es. Ente religioso di assistenza, Centro-nord; Associazione sindacale, Centro-nord*).

Altri, infine, rilevano come il possesso dei requisiti richiesti per il suo rinnovo, alla scadenza del permesso di soggiorno, non significa affatto che la regolarità lavorativa sia ormai stata definitivamente conquistata. Dopo la riforma del mercato del lavoro – che ha suggellato per via legislativa tendenze già ampiamente in atto verso la precarizzazione – ottenere un contratto a tempo indeterminato è divenuto sempre più difficile, in particolare proprio per gli immigrati, verso i quali le aspettative dei datori di lavoro sono di “iperflessibilità”. La discontinuità e la frammentazione delle carriere lavorative, un fenomeno che accresce la vulnerabilità di tutti i lavoratori, produce conseguenze ancor più gravi per i lavoratori immigrati, il cui diritto di residenza è fortemente condizionato dal tipo e dalla durata del contratto di lavoro.

(...) i contrattini della legge 30, i contratti atipici, sono un problema. Perché ti fanno ricadere sempre nel circuito dell'illegalità. Nel senso che è da poco che la nostra Questura riconosce i contratti atipici agli immigrati, prima non rinnovava il permesso di soggiorno. Perché il contratto atipico che cosa è? Vai da un tuo amico e ti fai dare dei soldi. Perché il contratto atipico che cosa legalizza? Legalizza solo il passaggio dei soldi dal presunto datore di lavoro al lavoratore. Per cui, le Questure non lo facevano valere per il permesso di soggiorno. Questo faceva sì che la gente ricadesse nell'illegalità (Centro per l'impiego, Centro-nord).

In sostanza, vi è sempre il rischio incombente che i requisiti richiesti dalla normativa sull'immigrazione rimettano in moto, all'approssimarsi di ogni scadenza del permesso di soggiorno, il meccanismo della simulazione:

Capita molto spesso che io lavoratore lavoro presso qualcuno da 5-6 anni, ho il mio permesso di soggiorno di un anno, due anni; due mesi prima di dover rinnovare mi fanno il contratto, rinnovo, ritiro il mio permesso di soggiorno, dopo un mese vengo licenziato, sto 10-11 mesi senza il contratto, poi due mesi prima me lo rifanno. Quindi il discorso dell'economia irregolare è ancora troppo diffuso. Quindi il lavoratore straniero da certi punti di vista è una manna per un'economia che è su questi livelli. Ha meno diritti (Associazione di categoria, Mezzogiorno).

Com'è noto, molte critiche si sono appuntate sulla legge "Bossi-Fini", rea di avere esasperato il legame tra condizione lavorativa e diritto al soggiorno; ma è abbastanza evidente che il problema va bene al di là di un qualche ritocco alla normativa sull'immigrazione, chiamando in causa il governo complessivo di un mercato del lavoro sempre più segmentato.

Resta da registrare una notevole capacità da parte degli immigrati di sfruttare gli interstizi della legislazione per garantirsi la possibilità di un soggiorno regolare. In questa luce si può meglio comprendere anche il fenomeno – peraltro non riducibile a questo tipo di lettura – dell'esplosione delle iniziative di lavoro autonomo tra gli stranieri. Ben sappiamo che dietro questo fenomeno vi è sia la legittima ricerca di mobilità professionale che fatica a trovare appagamento nell'ambito del lavoro dipendente, sia le pratiche di *outsourcing* e di dislocamento del costo del lavoro sempre più diffuse tra le imprese:

(...) si è verificato anche il fenomeno, soprattutto nell'edilizia, del datore di lavoro che fa ottenere il permesso di soggiorno ma che dopo pochi mesi dice: "senti, qui devo pagare troppi contributi, se vuoi continuare a lavorare o ti metto part-time e ti pago in nero la differenza o ti iscrivi tu alla camera di commercio, ti apri la partita Iva e io ti do in subappalto delle attività...". Spesso è vero che questi subappalti sono un modo per scaricare un po' la situazione sull'immigrato e non pagare le tasse su quel lavoro... tanti hanno accettato questa situazione di part-time/lavoro nero... perché aprire la partita Iva comporta responsabilità di pagarsi le tasse di iscrizione alla camera di commercio e sul reddito... (Associazione sindacale, Centro-nord).

Ma proprio la regolarizzazione, moltiplicando il numero dei soggetti regolarizzati e al contempo privi di un contratto di lavoro idoneo a ottenere il rinnovo del permesso di soggiorno, ha indirettamente sostenuto la crescita delle fila dell'imprenditoria straniera. Un processo perfettamente interpretabile alla luce di una teoria come quella della *mixed embeddedness* (Rath, 2002) che, sottraendosi alle spiegazioni unilineari, dà ragione del fenomeno alla luce sia

delle condizioni del mercato (che comprendono ad esempio i comportamenti dei consumatori, il numero di concorrenti, eccetera), sia della regolazione (che comprende tanto la normativa nazionale e internazionale, quanto tutti gli altri strumenti di regolazione dei comportamenti economici, di tipo dissuasivo così come di tipo incentivante), sia ancora delle caratteristiche etniche.

Ancora una volta, però, occorre registrare fattispecie eterogenee. In primo luogo, quella dei lavoratori autonomi “autentici”: com’è noto, la legge escludeva, forse impropriamente, la possibilità di essere regolarizzati per coloro che esercitavano un lavoro in proprio (*Centro di assistenza, Centro-nord*), e tuttavia molti immigrati hanno aggirato l’ostacolo, procurandosi in qualche modo la regolarizzazione (*Associazione di categoria, Mezzogiorno*) e poi richiedendo la conversione del permesso in occasione del primo rinnovo (*Associazione di categoria, Centro-nord*). Quindi, quella di chi ha potuto, grazie alla conquistata regolarità, progettare un proprio percorso di promozione professionale, lasciandosi alle spalle le esperienze di soprusi e discriminazioni. Infine, come si diceva, questo passaggio consente di sottrarsi all’incubo del rinnovo periodico del permesso di soggiorno, a sua volta subordinato al comportamento dei datori di lavoro (*Associazione sindacale, Centro-nord*).

Quelli che hanno un po’ meno abilità a muoversi nel mercato del lavoro fanno ancora la vendita ambulante di piccoli oggetti e molti di loro adesso fanno l’iscrizione alla Camera di commercio come “ambulanti porta a porta” perché questa cosa qua permette di rinnovare il permesso di soggiorno per motivi di lavoro autonomo, e alcuni di loro alternano il lavoro dipendente a questo lavoro qua. Le licenze sono aumentate molto per questa ragione. Devono arrivare a circa 5.000 euro di reddito annuo per rinnovare il soggiorno come autonomo (*Associazione sindacale, Centro-nord*).

In particolare nelle regioni del Mezzogiorno, in cui molti immigrati sono dediti alle attività di raccolta per conto di imprese della filiera agro-alimentare, il permesso di soggiorno per lavoro autonomo consente di continuare a lavorare in un settore in cui l’irregolarità nelle assunzioni è oltremodo diffusa.

Come lo abbiamo sempre detto in questa città il lavoro in regola non c’è. Tantissimi hanno rinnovato il permesso di soggiorno per lavoro autonomo anche se non svolgono questa attività ma lavorano altrove in modo irregolare (*Mediatore culturale, Mezzogiorno*).

Ancora una volta, un’interpretazione “generosa” della legge è servita a colmare la distanza tra le rigidità di quest’ultima e una realtà in cui il lavoro

nero è tanto diffuso quanto socialmente riconosciuto come dato immodificabile dell'economia nazionale:

Il primo impatto che abbiamo avuto, quando si sono avvicinati i primi rinnovi, è stato più che altro (...) modificare il tipo di lavoro. Perché tanti magari volevano mettersi in proprio, per una ragione o per l'altra. All'inizio c'è stato un periodo che non si sapeva se si poteva fare o no, poi è stata presa la decisione, interpretando in modo un po'chettino più aperto la legge, che potevano lavorare anche come autonomi, oppure soci-lavoratori o collaboratori su progetto (Cooperativa, Centro-nord).

Alcuni hanno rinnovato per lavoro autonomo e su questo dobbiamo dare atto all'ex dirigente dell'Ufficio Immigrati della Questura di essere stato coraggioso perché l'articolo relativo della Bossi-Fini lasciava la questione aperta (Centro sociale, Mezzogiorno).

Una strategia che, tra l'altro, apre per il domani la possibilità di ricongiungere familiari e parenti esclusi per legge dalla procedura di riunificazione. O che, come qualcuno ha detto, potrebbe servire a lucrare ulteriori profitti attraverso la regolarizzazione di altre persone o ad approvvigionare di nuova forza lavoro disponibile l'imprenditoria nata dall'immigrazione:

(...) qualcuno ipotizza che questo recente fiorire dell'imprenditoria etnica in parte possa essere spiegato in questo modo. Detto in termini poveri, metti su l'impresa non tanto perché ti interessa fare profitto con quella impresa, ma perché sai che puoi guadagnarci magari con i tuoi connazionali impiegandoli o comunque facendoli pagare perché tu li assuma (Osservatorio immigrazione, Centro-nord).

L'altro fenomeno che si sta verificando è che sempre più immigrati presenti in modo regolare e con un'impresa in Italia diventano agenti che assumono altri immigrati... soprattutto nell'edilizia e nei mestieri collegati, quali l'impiantistica di carattere civilistico... L'impressione in questi casi è che loro si prestino a fare un favore... Non credo che il risultato sia un rapporto di lavoro di lunga durata (Associazione di categoria, Centro-nord).

In definitiva, per non pochi immigrati *“la sanatoria è servita come un ponte per poi fare un lavoro diverso”* (Cooperativa, Centro-nord).

## 5.6 La regolarizzazione vista dai datori di lavoro e dagli attori locali

Quella del 2002 è stata ribattezzata la “grande regolarizzazione” per il numero di datori di lavoro e di immigrati coinvolti, per l’alta incidenza di richieste accolte in rapporto a quelle presentate, per la stessa velocità con la quale sono state ultimate le procedure. Ma qual è il giudizio che di essa traggono i datori di lavoro e attori locali?

Sul complessivo impatto della regolarizzazione, i dati emersi dall’indagine diretta presso gli immigrati offrono una prima, significativa serie di indicazioni, in particolare per quel che riguarda il peso attuale della presenza e dell’occupazione irregolare. Ma anche le testimonianze da noi raccolte sono estremamente ricche di sollecitazioni, specie laddove attestano una diffusa consapevolezza, tra gli attori dell’integrazione, dei nodi che restano irrisolti. Per certi aspetti, per riprendere le parole di un intervistato, la regolarizzazione è stata una “pezza” (*Associazione di categoria, Centro-nord*), certamente efficace, ma messa su un problema che permane in quanto il lavoro nero costituisce notoriamente una piaga dell’economia italiana che certo non poteva essere sanata da questo provvedimento.

Procedendo con ordine, un primo fattore problematico riguarda la gestione dei rinnovi dei permessi che giungono a scadenza; una gestione da sempre difficile nel nostro paese, ma resa ancor più onerosa per via del fatto che le pratiche inerenti la regolarizzazione si sono accavallate alla amministrazione ordinaria dei rinnovi; anzi, secondo alcuni, per ottemperare al mandato di condurre in porto il prima possibile l’istruttoria delle domande di regolarizzazione, le Questure avrebbero dato priorità a queste ultime, allungando ulteriormente i consueti tempi di attesa. Completate (o quasi) le operazioni di regolarizzazione, ci si è trovati a fare fronte agli arretrati e, contemporaneamente, alle richieste di rinnovo di coloro che, grazie appunto alla regolarizzazione, avevano ottenuto un permesso di breve durata. Tutto ciò con organici cronicamente insufficienti e, spesso, privati anche di quelle risorse umane aggiuntive che erano state reclutate per gestire le operazioni di regolarizzazione. Col risultato di dilatare oltremisura i tempi di attesa, inducendo gli operatori ad escogitare qualche *escamotage* come quello di apporre sul permesso la data del rilascio invece che quella di presentazione della domanda. Altrimenti, si sarebbe incorso nel paradosso di rilasciare permessi, se non già scaduti, prossimi alla scadenza.

Il problema delle amministrazioni, sulla questione della regolarizzazione, e in particolare di tutte le Questure, penso siano stati i tempi, i tempi tecnici, per cui è capitato

nelle prime regolarizzazioni che dati i permessi, questi scadevano il mese dopo della consegna, per cui concesso il permesso, si era costretti a ripresentare le domande, per cui si è creato un ulteriore aggravamento (Amministrazione comunale, Mezzogiorno).

(...) rispetto alle altre regolarizzazioni è stata una cosa buona a livello di tempo. Il problema è stato il dopo, quello che dicevamo prima, cioè la... al rinnovo della regolarizzazione. Gente che ha aspettato tantissimo, sta aspettando tantissimo, con tanti problemi rispetto a questo famoso cedolino (Ente religioso di assistenza, Centro-nord).

Il cedolino non è però soltanto la metafora delle difficoltà, per la macchina amministrativa, nel gestire i rinnovi. Esso è anche, dal punto di vista degli immigrati e dei loro datori di lavoro, un fattore estremamente vincolante. Ancorché, infatti, la legge lo consideri un titolo idoneo per accedere al mercato del lavoro, nei fatti esso non conferisce la stessa forza contrattuale che può avere lo straniero che materialmente dispone di un permesso in corso di validità, e a maggiore ragione di una carta di soggiorno. Non sempre i potenziali datori di lavoro accettano il cedolino come garanzia sufficiente e, d'altro canto, non può essere dato per scontato che esso prelude al rinnovo dei documenti di soggiorno. Così, per coloro che non hanno una situazione lavorativa stabile – e si tratta, come sappiamo, di una quota significativa dell'immigrazione – la necessità di provvedere periodicamente al rinnovo del permesso (per di più con un intervallo che dopo l'entrata in vigore della "Bossi-Fini" è divenuto ancor più breve) si traduce in un impoverimento delle loro chance occupazionali, o più precisamente delle loro chance sul mercato del lavoro regolare, e in una maggiore esposizione ai comportamenti vessatori dei datori di lavoro.

I datori di lavoro sono spesso – chi vuole sfruttare, non tutti – soprattutto cercano le persone che sono senza documenti, che hanno perso il lavoro e che lo stanno cercando disperatamente pur di salvarsi per rinnovare il permesso di soggiorno, lo mette nelle condizioni pessime, pagano pochissimo e lo fanno lavorare tanto tanto, perché loro lo sanno che lo possono minacciare e sfruttare o addirittura come vogliono fare, perché lo sanno che hanno bisogno di un contratto di lavoro se no loro diventano clandestini e sono soggetti ad espulsione. Questa legge ha provocato tanti clandestini e non ha aiutato l'integrazione (Amministrazione regionale, Mezzogiorno).

Al proposito, è quasi superfluo tornare a ricordare che le modalità di partecipazione al mercato del lavoro degli immigrati risentono delle ben note tendenze alla "atipicizzazione" e alla precarizzazione dei rapporti di impiego che, oltre a tutti gli altri problemi, rendono più probabile che uno straniero si trovi, nel momento in cui il suo permesso giunge a scadenza, sprovvisto dei requisiti necessari per ottenerne il rinnovo. Il processo di costruzione sociale

dell'irregolarità, individuato all'inizio degli anni '90 come la principale causa della presenza irregolare in Italia, per effetto della diffusione e del radicamento dell'economia sommersa, assume oggi una nuova declinazione, laddove appunto è la discontinuità delle carriere lavorative (accanto, evidentemente, alla diffusione del lavoro nero che rimane un fattore determinante) a porre a rischio la conservazione della condizione di regolarità. Come abbiamo ricordato nel precedente paragrafo, la compravendita di un contratto di lavoro o il passaggio al lavoro autonomo sono altrettanti *escamotage* utilizzati per fuoriuscire da questo *impasse*; il che però non significa che il rischio di ricaduta nell'irregolarità per gli immigrati "sanati" possa dirsi scongiurato:

(...) già il rapporto c'è prima della possibilità di una regolarizzazione dello straniero; quindi non c'è un cambiamento strutturale prima o dopo la regolarizzazione, perché anche prima, come cittadino straniero irregolare lavorava, perché il lavoro non è legato strutturalmente al permesso di lavoro (...). Il processo di regolarizzazione non è stato un processo che ha cambiato la realtà lavorativa (...) quindi la possibilità di perdere il permesso per motivi di lavoro è forte, anzi fortissima (Consulente aziendale, Mezzogiorno).

Nel caso dell'immigrato l'amministrazione non è in grado di rilasciare le autorizzazioni che il legislatore ha disposto siano rilasciate in un certo tempo (...).

Quindi, se da una parte non siamo in grado, e cinque sanatorie lo hanno dimostrato, di allontanare i soggetti che non hanno diritto a stare sul territorio, perché ci vogliono risorse immense, centinaia di miliardi di risorse economiche, e poi uomini, dall'altra, quando il soggetto è nel pieno diritto di fare un suo percorso civile, gli è ostacolato da una procedura di soggiorno odiosa. In un paese civile questo non dovrebbe accadere (Fondazione, Centro-nord).

Va da sé che il fenomeno delle presenze irregolari non è tributario unicamente di questo tipo di processi. Ad alimentarlo sono soprattutto i nuovi ingressi che si verificano, in maniera copiosa, al di fuori delle quote programmate, sia pure non necessariamente in forma clandestina. Come si è visto, praticamente all'unanimità gli intervistati ritengono che la regolarizzazione sia servita non tanto (o non solo) a realizzare l'emersione dell'occupazione irregolare, ma a fare fuoriuscire dalla clandestinità un numero significativo di persone. Ma, altrettanto all'unanimità, essi pensano che il fenomeno delle presenze irregolari sia ricominciato a crescere subito dopo (per non dire contestualmente alle stesse procedure di regolarizzazione), lievitando di anno in anno fino a raggiungere dimensioni che in molti stimano almeno pari a quelle delle situazioni sanate.

Noi lo vediamo dalla richiesta che ci viene svolta del, dalla richiesta del codice di STP, il codice di straniero temporaneamente presente, che ci dimostra che c'è ancora una larga fetta di immigrati irregolari (Centro di assistenza, Centro-nord).

Non posseggo dati di tipo scientifico su cui basarmi, però da un punto di vista intuitivo credo che ormai si possa dire che gli stessi numeri di lavoratori e lavoratrici stranieri coinvolti nella sanatoria di cui si sta discutendo, probabilmente oggi corrisponde al numero di lavoratori in nero che saranno potenziali soggetti di una nuova regolarizzazione (Amministrazione regionale, Mezzogiorno).

D'altro canto, come traspare dalle osservazioni sconcertate di questo operatore della Questura, il succedersi delle sanatorie ha finito col ridimensionare, per così dire, lo stigma dell'irregolarità, che tende ad essere vissuta come una condizione temporanea, una sorta di limbo che precede l'avvio dell'ennesima regolarizzazione:

Ma tante volte uno rimane anche sbalordito vedendo che le persone vengono direttamente in Questura, essendo irregolari, per dire: "se c'è una sanatoria sono venuto a chiedere i moduli" (Cooperativa, Centro-nord).

Gli fanno eco quanti osservano che le stesse quote fissate annualmente dal decreto di programmazione siano ormai divenute una sorta di equivalente funzionale delle regolarizzazioni periodiche, ancorché decisamente sottodimensionato rispetto al numero di candidati all'emersione:

Secondo me l'immigrazione aumenterà. Con questa grande richiesta degli anziani aumenterà. Solo che il problema è che continueranno sempre ad arrivare queste persone senza permesso. Perché vede che difatti, col 2002, fatta la sanatoria, però ne sono arrivati altrettanti, che lavorano tuttora, che aspettano che vengano fuori le famose quote per... Però loro lavorano già qua (Associazione sindacale, Centro-nord).

In realtà, la nostra esperienza è che anche quelle vengono utilizzate, con degli artifici, per la regolarizzazione di persone già presenti sul territorio (Osservatorio immigrazione, Centro-nord).

Anche lì tante volte dicono inizialmente "voglio chiamarlo", poi viene fuori che il lavoratore è già qua in nero senza documenti. Insomma, tutte queste richieste del decreto flussi, molto maggiori dei posti disponibili... poi quando si parla con le persone la maggior parte sono già in Italia (Cooperativa, Centro-nord).

Tant'è vero che, nell'immaginario di molti, il decreto di programmazione degli ingressi finisce con l'essere confuso con una regolarizzazione in miniatura:

Qui da noi, quando è uscito il decreto flussi (...) alla mattina avevamo il piazzale pieno. E da quel giorno in poi, un continuo via vai. L'idea era che potesse essere una regolarizzazione, cioè la loro percezione era quella (Associazione sindacale, Centro-nord).

(...) in quel senso io parlando di sanatorie parlavo di quote, perché poi alla fine funzionano in questo modo. Nel momento in cui esce il decreto flussi un sacco di gente che stava nell'ombra, che c'era ma non doveva esserci, viene fuori e si regolarizza" (Associazione sindacale, Centro-nord).

Dapprima camuffato, questo fenomeno è ormai divenuto talmente palese da svolgersi alla luce del sole, con le fila di immigrati che, nel giorno fissato, si accalcano presso gli uffici postali per presentare la propria chiamata nominativa (quando, com'è noto, dovrebbero trovarsi ancora all'estero)! (*Associazione di categoria, Centro-nord*). E, d'altro canto, gli stessi *mass media* hanno in più d'un caso alimentato tale immaginario, definendo il decreto una "regolarizzazione".

All'interno di un contesto in cui le regolarizzazioni sono da un lato vituperate e dall'altro considerate un provvedimento praticamente irrinunciabile, come le giudicano coloro che ne usufruiscono? Le tabelle di seguito riportate presentano le risposte fornite, rispettivamente, dalle famiglie e dalle imprese che hanno regolarizzato un proprio dipendente. Aggregando le percentuali di "abbastanza" e "molto" d'accordo si può osservare (Tab. 5.7) che circa i due terzi dei datori di lavoro familiari pensano che il ricorso a questo strumento sia la riprova dell'incapacità italiana di gestire il fenomeno delle migrazioni; una quota corrispondente ritiene però che esse siano comunque necessarie per consentire alle famiglie di assumere regolarmente gli stranieri.

**Tab. 5.7 – Risposte delle famiglie alla domanda "In particolare, può esprimere il suo grado di accordo con ciascuna delle seguenti affermazioni riguardanti le regolarizzazioni?" (valori percentuali)**

	<i>Per nulla d'accordo</i>	<i>Poco d'accordo</i>	<i>Abbastanza d'accordo</i>	<i>Molto d'accordo</i>
L'Italia le utilizza periodicamente perché non è capace di gestire le migrazioni	7,9	18,5	44,4	29,2
Sono molto utili per risolvere il problema del lavoro nero	20,4	27,7	35,2	16,7
Attraggono nuovi stranieri irregolari creando il problema più che risolverlo	24,8	28,3	31,3	15,6
Avvantaggiano chi non rispetta la legge	36,9	37,9	15,8	9,5
Sono necessarie alle famiglie per assumere regolarmente gli stranieri	8,6	16,5	47,7	27,2
Sono una conseguenza inevitabile della crescita delle immigrazioni	15,4	23,5	41,8	19,3

Oltre il 60% vi vede una conseguenza inevitabile della crescita delle migrazioni internazionali, e più della metà uno strumento molto utile per risolvere il problema del lavoro nero. Non trascurabile la quota di intervistati che vi riconosce un potenziale di attrazione di ulteriore immigrazione irregolare, mentre solo un quarto pensa che esse avvantaggino chi non rispetta la legge.

In sostanza, i giudizi espressi riflettono tutta l'ambivalenza di questo strumento, il suo carattere di soluzione di ripiego ma al tempo stesso indispensabile per permettere alle famiglie di usufruire di una collaborazione fondamentale.

Vale la pena, a questo riguardo, confrontare le risposte fornite dai datori di lavoro che utilizzano stranieri per funzioni, rispettivamente, di assistenza alle persone e di lavoro domestico, un confronto dal quale emerge come soprattutto per il primo gruppo le regolarizzazioni siano viste come strumento utile a risolvere il problema del lavoro nero. Quanto alla disaggregazione per grandi ripartizioni territoriali, merita di essere segnalato come famiglie e imprese nel Mezzogiorno siano decisamente meno convinti degli altri rispetto alla capacità di questo dispositivo di intervenire in maniera risolutiva sul problema dell'occupazione irregolare (Tab. 5.8).

**Tab. 5.8 – Risposta delle famiglie alla domanda “In particolare, può esprimere il suo grado di accordo con ciascuna delle seguenti affermazioni riguardanti le regolarizzazioni?” (valori percentuali; somma di abbastanza e molto d'accordo)**

	<i>Lavoro domestico</i>	<i>Lavoro di assistenza</i>	<i>Centro-nord</i>	<i>Sud e Isole</i>
L'Italia le utilizza periodicamente perché non è capace di gestire le migrazioni	71,3	77,4	77,7	72,0
Sono molto utili per risolvere il problema del lavoro nero	48,9	57,0	62,3	48,3
Attraggono nuovi stranieri irregolari creando il problema più che risolverlo	47,9	45,1	41,3	48,8
Avvantaggiano chi non rispetta la legge	27,0	22,2	27,1	24,6
Sono necessarie alle famiglie per assumere regolarmente gli stranieri	74,2	76,2	77,5	73,9
Sono una conseguenza inevitabile della crescita delle immigrazioni	65,3	54,1	63,9	60,1

Le valutazioni fornite dagli imprenditori (Tab. 5.9) sono straordinariamente simili a quelle dei datori di lavoro familiari. Anche in questo caso, infatti, le percentuali più elevate di consensi riguardano la convinzione che le regolarizzazioni siano una conseguenza dell'incapacità di assicurare un governo del fenomeno migratorio, ma anche il loro essere uno strumento necessario per assumere regolarmente gli stranieri.

Un po' più elevate le percentuali di accordo con le affermazioni per cui le regolarizzazioni finiscono con l'attrarre nuovi stranieri e con l'avvantaggiare chi non rispetta la legge; per quest'ultima valutazione, l'incidenza dei molto ed abbastanza d'accordo raggiunge quasi un terzo del campione, una percentuale significativa soprattutto se si considera che si tratta di risposte fornite da chi ha utilizzato in prima persona questo strumento.

**Tab. 5.9 – Risposta delle imprese alla domanda “In particolare, può esprimere il suo grado di accordo con ciascuna delle seguenti affermazioni riguardanti le regolarizzazioni? (composizione percentuale per riga)**

	<i>Per nulla d'accordo</i>	<i>Poco d'accordo</i>	<i>Abbastanza d'accordo</i>	<i>Molto d'accordo</i>	<i>Totale</i>
L'Italia le utilizza periodicamente perché non è capace di gestire le migrazioni	9,4	18,5	44,3	27,9	100,0
Sono molto utili per risolvere il problema del lavoro nero	21,7	32,6	33,2	12,4	100,0
Attraggono nuovi stranieri irregolari creando il problema più che risolverlo	17,9	26,8	34,9	20,4	100,0
Avvantaggiano chi non rispetta la legge	33,5	33,5	21,3	11,6	100,0
Sono necessarie alle imprese per assumere regolarmente gli stranieri	8,6	19,0	51,3	21,1	100,0
Sono una conseguenza inevitabile della crescita delle migrazioni	8,3	22,4	49,4	19,9	100,0

La tabella 5.10 scende un po' più nel dettaglio, confrontando i valori riferiti alle imprese dei diversi settori produttivi e delle diverse ripartizioni territoriali. I dati non mostrano comunque scostamenti di particolare rilievo, ed anzi potrebbero sorprendere per la loro sostanziale omogeneità.

Un po' più elevate le percentuali di accordo con le affermazioni per cui le regolarizzazioni finiscono con l'attrarre nuovi stranieri e con l'avvantaggiare chi non rispetta la legge; per quest'ultima valutazione, l'incidenza dei molto ed abbastanza d'accordo raggiunge quasi un terzo del campione, una percentuale significativa soprattutto se si considera che si tratta di risposte fornite da chi ha utilizzato in prima persona questo strumento.

**Tab. 5.10 – Risposta delle imprese alla domanda “In particolare, può esprimere il suo grado di accordo con ciascuna delle seguenti affermazioni riguardanti le regolarizzazioni?” (valori percentuali; somma di abbastanza e molto d’accordo)**

	<i>Agri- coltura</i>	<i>Industria</i>	<i>Edilizia</i>	<i>Terziario</i>	<i>Altro</i>	<i>Centro- nord</i>	<i>Sud e Isole</i>
L'Italia le utilizza periodicamente perché non è capace di gestire le migrazioni	67,2	70,2	77,5	71,8	80,2	77,6	69,7
Sono molto utili per risolvere il problema del lavoro nero	46,2	38,9	47,8	45,4	57,2	49,7	43,8
Attraggono nuovi stranieri irregolari creando il problema più che risolverlo	50,0	49,8	58,8	57,3	63,1	57,7	54,2
Avvantaggiano chi non rispetta la legge	32,1	31,8	36,9	30,9	35,5	42,3	28,8
Sono necessarie alle imprese per assumere regolarmente gli stranieri	67,2	71,7	70,4	73,1	81,8	75,8	70,8
Sono una conseguenza inevitabile della crescita delle immigrazioni	64,6	71,2	65,6	68,7	80,1	68,7	69,5

## *Considerazioni conclusive*

di *Laura Zanfrini e Eugenio Zucchetti*

In questo volume ci siamo occupati di definire le determinanti strutturali e culturali della domanda di lavoro immigrato, leggendole da due prospettive, diverse e complementari: quella dei testimoni privilegiati che hanno avuto un ruolo attivo nel processo di regolarizzazione nel dispositivo legislativo del 2002, e quella dei datori di lavoro, imprese e famiglie, che hanno direttamente preso in carico lavoratori stranieri.

Per una lettura complessiva dei risultati della nostra rilevazione è bene mettere in conto una certa discrasia tra la percezione dei testimoni qualificati e quella dei datori di lavoro, che riflette il loro differente punto di vista nel guardare all'impatto della regolarizzazione sui mercati locali del lavoro: i primi hanno messo in evidenza, con le luci, alcuni nodi critici; i secondi hanno invece fornito una lettura tendenzialmente aproblematica dell'inserimento e dell'impiego lavorativo degli stranieri.

Si tratta di una divergenza di lettura e di approccio che ha, naturalmente, più di una spiegazione. Non è solo una (peraltro comprensibile) ritrosia dei datori di lavoro a dichiarare aspetti problematici o, ancor più, comportamenti al limite della legalità. Su ciò ha presumibilmente influito il fatto che numerosi testimoni privilegiati siano stati coinvolti – spesso in prima linea – nel processo, complesso e difficile, di attuazione dell'iter previsto dalla regolarizzazione; un impegno in prima persona che li ha portati a rendere conto soprattutto di casi particolarmente critici. Non solo, ma, in quanto soggetti collettivi della società locale, essi disponevano di una visione globale dei mercati locali del lavoro, ed erano in grado di coglierne anche tutte le dinamiche ascrivibili a forme di mal funzionamento. D'altro canto, i testimoni interpellati, con la numerosa rappresentanza di esponenti dell'associazionismo – anche di tipo “militante” –, del sindacato e delle organizzazioni che si occupano delle situazioni maggiormente “emergenziali”, ha indubbiamente portato all'enfaticizzazione dei risvolti meno virtuosi del processo di regolarizzazione.

E, in ogni modo, i risultati che abbiamo presentato in questo volume vanno letti alla luce del progetto complessivo della ricerca.

Del resto, proprio in tali diversi punti di vista sta – crediamo – il valore della nostra ricerca, nella misura in cui hanno permesso di cogliere aspetti critici e nodi problematici di una complessa questione come quella dei flussi migratori dentro la società italiana e dentro le diverse società locali.

Gli attori principali della regolarizzazione – dal versante della domanda, ovvero famiglie e imprese – si trovano indubbiamente al crocevia di cambiamenti sociali ed economici di rilevante portata.

Le imprese sperimentano in questi anni – nella transizione postfordista – difficoltà di mercato e concorrenzialità accentuate, che le costringono in qualche modo a fare i conti con inediti problemi e sfide e che impongono loro di rivedere radicalmente le proprie strategie.

Il discorso dovrebbe essere tarato relativamente ai differenti processi produttivi e alle diverse strategie delle singole aziende, anche se la rilevazione ha confermato quelli che la letteratura in questi anni ha messo in luce.

Non vi è dubbio però che le imprese da noi intervistate mettano in luce strategie di concorrenza basate soprattutto sul prezzo e sul contenimento del costo, che realizzano tramite un ampio impiego di manodopera straniera, in un “gioco” di reciproche convenienze.

Si potrebbe dire che le imprese italiane “si globalizzano” sia esportando i processi produttivi (in altri paesi dove il costo del lavoro è più basso e conveniente), sia importando manodopera a buon mercato ed estremamente flessibile. Una manodopera spesso indispensabile al loro funzionamento ma non sempre adeguatamente valorizzata nei percorsi di crescita e di sviluppo professionale, come questa ricerca ampiamente conferma.

Per parte loro, anche le famiglie si trovano oggi di fronte a cambiamenti di notevole portata: mutamenti dei *trend* demografici (invecchiamento della popolazione); cambiamenti nel mercato del lavoro (partecipazione accresciuta delle donne, instabilità dei percorsi lavorativi); modello familistico del (pur minimo) *welfare*; orientamento delle famiglie alla non istituzionalizzazione dell’anziano e della persona assistita.

Ciò ha generato un mercato libero e privatizzato del lavoro familiare (domestico e soprattutto di assistenza) come ripetutamente messo in evidenza dal Rapporto annuale dell’Ismu sulle migrazioni. Un mercato esposto alla concorrenza sul prezzo, a una strategia al ribasso e all’informalità delle relazioni di impiego, che dà vita a ruoli lavorativi ibridi, non sempre chiaramente distinti e separabili, multifunzionali e, come nel caso del lavoro di assistenza, senza soluzione di continuità temporale, in quanto, “spalmati” sulle 24 ore giornaliere.

Ne deriva – pur con le ovvie differenziazioni tra realtà delle imprese e situazione delle famiglie – una strategia di impiego di manodopera straniera che poggia su un approccio di tipo funzionalistico, incentrato sulla prestazione lavorativa, sulla flessibilità del suo utilizzo (anche in termini economici), sull’apprezzamento della “voglia di lavorare” degli immigrati, che non sembra generare difficoltà di rilievo, salvo qualche problema di tipo culturale che però non pare costituire un intralcio insormontabile, e anzi superabile dopo qualche tempo (soprattutto nel caso della lingua). Inoltre, i casi frequenti di preferenza per immigrati solo in base alla nazionalità sono tali da influenzare la composizione effettiva degli addetti nelle imprese. Ciò si verifica accordando una preferenza di volta in volta a gruppi differenti nelle varie realtà locali, quasi che il solo fatto della concentrazione in una determinata mansione degli immigrati con una certa provenienza sia di per sé un meccanismo di accreditamento in ordine alla loro adeguatezza a svolgerla.

La domanda di lavoro immigrato si qualifica in definitiva attraverso la cifra della adattabilità, flessibilità e abnegazione; essa è funzionale al sistema produttivo e sociale italiano, alla sua ricerca di bassi costi, ma anche di un complessivo equilibrio tra lavoro familiare e lavoro per il mercato.

La completa soddisfazione espressa dalle famiglie italiane intervistate circa le collaboratrici familiari (indirettamente confermata anche dalla sostanziale assenza di motivi di contrasto) fa eco al clima acconfittuale e alle motivazioni universalistiche indicate alla base del reclutamento di risorse umane rilevati nelle interviste presso le imprese, che non farebbero differenze appunto tra nazionalità e privilegierebbero soltanto voglia e capacità di lavorare.

C’è ragione di ritenere che tale integrazione lavorativa universalistica e a-problematica vada però letta e ridimensionata alla luce della strategia precedentemente indicata – chiaramente messa in luce dalla rilevazione empirica – orientata soprattutto al contenimento del costo del lavoro. E ovviamente anche alla luce di una sorta di autoselezione che gli intervistati hanno fatto accettando di prendere parte alla ricerca. In ciò trova anche ragione il giudizio complessivamente molto più critico emerso dai testimoni qualificati.

Il caso del lavoro familiare – peraltro l’aspetto forse più qualificante della “grande regolarizzazione”, sia perché è stato dall’inizio il motivo che ha generato il varo del provvedimento legislativo, sia per la dimensione quantitativa che il fenomeno ha assunto, venendo in qualche modo “alla luce del sole” – è per molti aspetti emblematico in proposito. Il carattere multifunzionale dei ruoli lavorativi (domestici o di assistenza) dentro la famiglia italiana, infatti, si spiega evidentemente alla luce delle molteplici esigenze e dei numerosi compiti che la complessa organizzazione familiare oggi richiede; e tuttavia si tratta di una multifunzionalità che si alimenta alla luce di quelle adattabilità e di

quelle qualità di ubbidienza, umiltà e disponibilità che sono alla base del reclutamento di personale straniero nelle famiglie. Non va sottaciuto, però, che si tratta di una multifunzionalità che può, per un verso, nascondere forme di sfruttamento e anche di mancato adeguamento del riconoscimento economico e, per l'altro, può conseguentemente produrre forme di conflitto o incomprensioni, oppure fenomeni di mobilità scelta e "volontaria" da parte del lavoratore stesso.

Si conferma in ogni modo una strategia di contenimento dei costi da parte delle famiglie e una informalità dei rapporti di lavoro che trova aggiustamenti "sul campo", con forme di compromesso che vanno anche oltre il rispetto delle stesse clausole contrattuali. Del resto, tra quelli interessati dall'impiego di lavoro immigrato, questo è l'ambito meno soggetto a una potenziale concorrenza tra italiani e stranieri, che invece non si può escludere, per opinione comune, in altri settori occupazionali.

L'analisi ha rilevato che nei mercati locali del lavoro, perfino nelle realtà più colpite dal fenomeno della disoccupazione, gli ingressi regolarizzati dall'ultimo provvedimento hanno risposto a un fabbisogno manifestato dalla domanda di lavoro, come è confermato, pur con qualche maggiore cautela, dagli stessi attori istituzionali e del privato sociale da noi intervistati.

Quali problemi si aprono, dunque, atteso che l'immigrazione disvela questioni più complesse, come gli stessi datori di lavoro implicitamente evidenziano?

Sul versante delle famiglie, a fronte della nota difficoltà di conciliare lavoro produttivo e lavoro riproduttivo, si registra una forte richiesta di supporti e aiuti "esterni" che consentano di sostenere i costi della collaborazione domestica e dell'assistenza domiciliare, così come di muoversi con maggiore competenza e trasparenza nel mercato dei collaboratori familiari. È una domanda di regolazione e di azione pubblica, pur se difficile ed economicamente onerosa, che però è opportuno riuscire a cogliere ed assecondare, anche perché in controtendenza rispetto a un ricorso al lavoro nero che resta ancora troppo diffuso.

Sul versante delle imprese, v'è da temere che la presenza di una domanda di lavoro straniero indipendente dagli andamenti congiunturali e dalla disoccupazione locale possa creare fenomeni "nuovi" o inattesi quali lo spiazzamento di lavoratori italiani, lo spiazzamento di altri lavoratori stranieri, la possibile disoccupazione degli immigrati stessi, la concorrenza tra italiani e stranieri. Dinamiche che le interviste raccolte ci segnalano come già presenti nel tessuto economico dei mercati locali studiati e che fatalmente ci costrin-

gono a fornire una lettura dell'immigrazione non più ed esclusivamente in termini di assoluta complementarietà e funzionalità.

In realtà, oggi la lettura del fenomeno del lavoro immigrato, come funzionale alla domanda di lavoro e complementare agli altri occupati autoctoni, e lo stereotipo del migrante, come perfetto *homo oeconomicus* preoccupato solo di massimizzare le sue *chance* retributive, vengono problematizzati e ridiscussi alla luce sia delle tante e diverse migrazioni, che mutano per quantità e qualità nella loro composizione interna, sia dei nuovi caratteri del mercato del lavoro postfordista, dove cresce l'atipicità e soprattutto si ridefiniscono i confini tra lavoro, non lavoro, quasi lavoro, in un *continuum* variegato che va dal lavoro a tempo pieno e indeterminato fino alla mancanza di impiego.

Dalla nostra ricerca è emersa infine, con una certa chiarezza, la sostanziale ambivalenza dello strumento della regolarizzazione.

Essa ha prodotto risultati significativi, anche – o forse soprattutto – per la sinergia degli attori locali con i beneficiari della procedura nelle diverse realtà ma anche, sicuramente, per l'interesse manifestato dai datori di lavoro – imprese e famiglie – nei confronti di uno strumento che è da essi considerato praticamente indispensabile nell'attuale situazione del nostro paese.

Pur senza segnare la fine dell'illegalità, è necessario segnalare come la regolarizzazione, a più di tre anni di distanza dal suo varo, abbia contribuito a creare una più radicata cultura della legalità, specie nelle famiglie, che sono state in qualche modo “costrette” a fare i conti con le pratiche della procedura e a formalizzare un rapporto di lavoro che per anni si era svolto nell'informalità.

Per concludere, questa nostra analisi relativa all'impatto della regolarizzazione e ai fabbisogni della domanda di lavoro nelle sue molteplici componenti, sollecita a spostare l'attenzione sulla complessiva regolazione del mercato del lavoro, con riguardo sia al sistema produttivo sia ai servizi per le famiglie. Un mercato che in questi anni ha conosciuto profonde trasformazioni: il consolidamento del fenomeno dell'immigrazione è una delle più appariscenti; a sua volta, disvela nuovi scenari e inedite problematiche.

## ALLEGATO 1 QUESTIONARIO PER LE FAMIGLIE

Per l'intervistatore:

L'intervista va fatta solo a coloro che hanno alle proprie dipendenze almeno un lavoratore straniero, anche se non necessariamente quello che è stato regolarizzato.

### I - DATI RELATIVI ALL'INTERVISTATO E ALLA SUA FAMIGLIA

#### 1. Genere dell'intervistato/a

(a cura dell'intervistatore) (nel caso del lavoro di assistenza domiciliare il dato va riferito alla persona assistita anche se diversa dall'intervistato)

- Maschio..... 1(4)
- Femmina..... 2

2. Anno di nascita: (nel caso del lavoro di assistenza domiciliare il dato va riferito alla persona assistita anche se diversa dall'intervistato) 19 |\_\_|\_\_|(5-6)

3. Da quante persone conviventi, lei compreso, è attualmente composta la sua famiglia (o la famiglia presso la quale lavora il dipendente straniero)?

(non considerare il dipendente straniero)|\_\_|\_\_|(7-8)

4. Può indicare, per ciascuno dei membri della famiglia in cui lavora il dipendente straniero, il genere, l'età e la condizione occupazionale prevalente?

(tre risposte per ogni riga)

	a. Anno di nascita	b. Genere		c. Condizione occupazionale						
		M	F	bambino	casalinga	occupato	disoccupato	pensionato/ invalido	studente	
1	_ _ _ _	1	2	1	2	3	4	5	6	(9-14)
2	_ _ _ _	1	2	1	2	3	4	5	6	(15-20)
3	_ _ _ _	1	2	1	2	3	4	5	6	(21-26)
4	_ _ _ _	1	2	1	2	3	4	5	6	(27-32)
5	_ _ _ _	1	2	1	2	3	4	5	6	(33-38)
6	_ _ _ _	1	2	1	2	3	4	5	6	(39-44)
7	_ _ _ _	1	2	1	2	3	4	5	6	(45-50)
8	_ _ _ _	1	2	1	2	3	4	5	6	(51-56)

## II - IL RICORSO A MANODOPERA STRANIERA

### 5. Prima di quello/a attuale, lei ha avuto altri lavoratori stranieri alle sue dipendenze?

- No ..... 1(57)
- Sì.....2

SE HA RISPOSTO SÌ

### 6. Quanti?.....|\_|(58)

### 7. In quale anno ha dato lavoro al suo primo dipendente straniero?

(con qualsiasi rapporto di lavoro, anche in nero)|\_|\_|\_|\_|(59-62)

### 8. Per quale motivo è venuto meno il rapporto di lavoro?

(se c'è stato più di un rapporto di lavoro riferirsi all'ultimo) (una sola risposta)

- Il lavoratore è tornato al proprio paese ..... 01(63-64)
- Il lavoratore ha preferito cambiare lavoro .....02
- Ho dovuto licenziarlo perché si è assentato troppo a lungo .....03
- Ho dovuto licenziarlo perché non era adeguato al compito .....04
- L'ho licenziato perché ho scoperto che era disonesto .....05
- Ho dovuto licenziarlo perché non ero in grado di sostenerne la retribuzione ....06
- Sono sorte incomprensioni o/e conflitti .....07
- Non avevo più bisogno del suo lavoro perché l'assistito è deceduto .....08
- Non avevo più bisogno del suo lavoro per altri motivi .....09
- Altro (specificare: ..... ).....10

### Consideriamo ora il lavoratore straniero attualmente alle sue dipendenze:

(Nel caso i lavoratori stranieri fossero più di uno, rispondere per due di loro).

### 9. Genere: 1° lavoratore 2° lavoratore(65)(66)

- Maschio .....1 1
- Femmina .....2 2

### 10. Numero di anni compiuti al momento dell'intervista:

1° lavoratore 2° lavoratore

|\_|\_| |\_|\_|\_|(67-68)(69-70)

### 11. Cittadinanza:

Primo lavoratore .....|\_|\_|\_|\_|(71-74)

Secondo lavoratore .....|\_|\_|\_|\_|(75-78)

### 12. Stato civile:

1° lavoratore 2° lavoratore

- Nubile/celibe ..... 1 1(79)(80)
- Coniugato o comunque con un compagno/a stabile..... 2 2
- Vedovo, divorziato, separato ..... 3 3

SK 2 (1)

### 13. Il lavoratore straniero vive presso:

1° lavoratore 2° lavoratore

- Parenti, connazionali, ecc. .... 1 1(2)(3)
- Un istituto, una comunità, ecc. .... 2 2
- La mia famiglia, e dispone di una camera propria e di un bagno personale..... 3 3
- La mia famiglia, e dispone di una camera propria ma non di un proprio bagno ..... 4 4
- La mia famiglia, condividendo la camera con altre persone... 5 5
- La mia famiglia, e dorme in sala, nel corridoio, ecc. .... 6 6
- In una casa propria in affitto o in proprietà..... 7 7



Primo lavoratore \_\_\_\_\_|\_|(36)

Secondo lavoratore \_\_\_\_\_|\_|(37)

**17. Qual era e qual è il suo livello di conoscenza della lingua italiana (al momento in cui ha cominciato a lavorare e attualmente)?**

	1° lavoratore		2° lavoratore	
	Quando ha cominciato a lavorare (38)	Attualmente (39)	Quando ha cominciato a lavorare (40)	Attualmente (41)
Nulla o quasi nulla	1	1	1	1
Appena sufficiente	2	2	2	2
Buono	3	3	3	3
Ottimo	4	4	4	4

**18. Quando ha cominciato a lavorare per la sua famiglia:**

*(una sola risposta per lavoratore)*

	1° lavoratore (42)	2° lavoratore (43)
Era appena arrivato/a in Italia	1	1
Era già da tempo in Italia ma non aveva mai lavorato	2	2
Aveva già lavorato in un'altra città italiana	3	3
Aveva già lavorato nella stessa città	4	4

**19. Lei è entrato in contatto con questo lavoratore attraverso:**

*(una sola risposta per lavoratore)*

	1° lavoratore (44)	2° lavoratore (45)
Un centro per l'impiego o un altro servizio pubblico	1	1
Un'agenzia di lavoro interinale	2	2
Un'agenzia specializzata in questo tipo di lavori (ed. Api-colf, corsi asa, cooperative assistenziali, ecc.)	3	3
Un'associazione di volontariato italiana (es. Caritas, parrocchia, ecc.)	4	4
Un'organizzazione sindacale (es. emasi, acli, cisl, uil, cgil, ecc.)	5	5
Un mio conoscente/collega/amico/parente italiano	6	6
Un parente/connazionale del lavoratore	7	7
Altro (specificare: _____)	8	8

**20. Qual è la mansione principale (ossia la principale esigenza della famiglia) per la quale lei ha fatto ricorso a questo lavoratore straniero?**

*(una sola risposta per lavoratore)*

	1° lavoratore (46)	2° lavoratore (47)
Lavori di pulizia in casa	1	1
Cura dei bambini	2	2
Compagnia alle persone anziane	3	3
Assistenza e/o cura di persone anziane/malate/disabili	4	4
Funzioni di guardia, portineria, custodia di immobili, ecc.	5	5
Governo generale della casa	6	6
Altro (specificare: _____ )	7	7

**21. Oltre a questa mansione principale, quali tra questi compiti svolge il lavoratore, e con quale frequenza? (una risposta per ogni riga)**

	1° lavoratore				2° lavoratore			
	Mai	Qualche volta	Spesso		Mai	Qualche volta	Spesso	
1. Pulire la casa	1	2	3	(48)	1	2	3	(64)
2. Lavare e stirare	1	2	3	(49)	1	2	3	(65)
3. Preparare i pasti	1	2	3	(50)	1	2	3	(66)
4. Fare la spesa	1	2	3	(51)	1	2	3	(67)
5. Accudire persone malate/disabili	1	2	3	(52)	1	2	3	(68)
6. Prestare cure infermieristiche	1	2	3	(53)	1	2	3	(69)
7. Curare le piante e/o il giardino	1	2	3	(54)	1	2	3	(70)
8. Fare lavori di cucito	1	2	3	(55)	1	2	3	(71)
9. Accompagnare gli anziani a passeggio, a Messa, ecc.	1	2	3	(56)	1	2	3	(72)
10. Fare giocare i bambini	1	2	3	(57)	1	2	3	(73)
11. Accompagnare i bambini a scuola, in palestra, ecc.	1	2	3	(58)	1	2	3	(74)
12. Assistere i bambini nei compiti	1	2	3	(59)	1	2	3	(75)
13. Lavare la macchina	1	2	3	(60)	1	2	3	(76)
14. Accompagnare gli anziani o i bambini dal medico	1	2	3	(61)	1	2	3	(77)
15. Occuparsi degli animali domestici	1	2	3	(62)	1	2	3	(78)
16. Altro (specificare: _____ )	1	2	3	(63)	1	2	3	(79)

SK 3 (1)

**22. Le mansioni di questo dipendente straniero: (una sola risposta per lavoratore)**  
1° lavoratore 2° lavoratore

- (2).....(3)
- Sono state chiaramente definite al momento dell'assunzione, e scritte nel contratto 1 ..... 1
  - Sono state definite nel tempo, facendo un compromesso tra le nostre e le sue esigenze 2 ..... 2
  - Si definiscono di volta in volta in base alle necessità 3 ..... 3
  - Non sono mai state chiaramente definite 4 ..... 4

**23. Le è capitato di chiedere a questo lavoratore straniero di svolgere prestazioni che non fanno parte dei suoi compiti?**

- |                             | 1° lavoratore<br>(4) | 2° lavoratore<br>(5) |
|-----------------------------|----------------------|----------------------|
| - Non è mai capitato        | 1                    | 1                    |
| - Solo in casi di emergenza | 2                    | 2                    |
| - Qualche volta             | 3                    | 3                    |
| - Spesso                    | 4                    | 4                    |

**24. Se le è capitato, di quali prestazioni si è trattato: (una risposta per ogni riga)**

	1° lavoratore			2° lavoratore		
	No	Si		No	Si	
1. Accompagnare i bambini da qualche parte	1	2	(6)	1	2	(16)
2. Occuparsi del giardino	1	2	(7)	1	2	(17)
3. Lavare la macchina	1	2	(8)	1	2	(18)
4. Pulire la casa di parenti e amici	1	2	(9)	1	2	(19)
5. Fare la fila in qualche ufficio o studio medico	1	2	(10)	1	2	(20)
6. Tradurre dei testi da o nella sua lingua	1	2	(11)	1	2	(21)
7. Assistere in casa una persona temporaneamente malata	1	2	(12)	1	2	(22)
8. Assistere in ospedale una persona malata	1	2	(13)	1	2	(23)
9. Occuparsi degli animali domestici	1	2	(14)	1	2	(24)
10. Altro (specificare: _____)	1	2	(15)	1	2	(25)

**25. Al di là dei suoi doveri di datore di lavoro, le è mai capitato di aiutare questo dipendente straniero, e se sì come? (non compilare se la risposta è no)**

(es. assistenza nel disbrigo delle pratiche burocratiche, accompagnamento dal medico, aiuto nella ricerca della casa, prestiti di denaro, passaggi con l'auto, ecc.)

1° lavoratore \_\_\_\_\_ (26-27)

1° lavoratore \_\_\_\_\_ (28-29)

2° lavoratore \_\_\_\_\_ (30-31)

2° lavoratore \_\_\_\_\_ (32-33)

**26. È capitato che a questo lavoratore straniero sia stato richiesto di effettuare degli straordinari?**

- |       | 1° lavoratore | 2° lavoratore |
|-------|---------------|---------------|
| - Mai | 1.....        | 1(34)(35)     |

- Qualche volta 2.....2
- Spesso 3.....3

**SE HA RISPOSTO SPESSO O QUALCHE VOLTA:**

**27. In questo caso, le ore di straordinario sono state:** *(una sola risposta per lavoratore)*

	1° lavoratore	2° lavoratore
- Regularmente retribuite e denunciate in busta paga	1	1(36)(37)
- Retribuite "in nero" come spesso accade	2	2
- "Scambiate" con regali o altri tipi di aiuti prestati al lavoratore straniero	3	3
- Considerate un dovere del lavoratore, che è pagato più che adeguatamente, e pertanto a volte non sono state retribuite	4	4

**28. Questo dipendente partecipa alla vita della sua famiglia? Per esempio:**

*(una risposta per ogni riga)*

	1° lavoratore (38-46)			2° lavoratore (47-55)		
	Mai	Qualche volta	Spesso	Mai	Qualche volta	Spesso
1. Consumare insieme i pasti	1	2	3	1	2	3
2. Sedersi insieme in salotto a guardare la televisione	1	2	3	1	2	3
3. Festeggiare insieme onomastici e compleanni	1	2	3	1	2	3
4. Andare al ristorante	1	2	3	1	2	3
5. Andare al cinema, teatro, concerti, conferenze	1	2	3	1	2	3
6. Partecipare a pranzi e feste con parenti e amici di famiglia	1	2	3	1	2	3
7. Andare insieme a fare una gita	1	2	3	1	2	3
8. Andare insieme in vacanza	1	2	3	1	2	3
9. Altro (specificare: _____)	1	2	3	1	2	3

**29. In generale, quanto è soddisfatto dell'esperienza con questo lavoratore straniero?**

	1° lavoratore	2° lavoratore
- Per nulla.....	1	1(56)(57)
- Poco .....	2	2
- Abbastanza .....	3	3
- Molto .....	4	4

**30. Può succedere che ci siano motivi di contrasto e/o di difficoltà tra le famiglie italiane e i dipendenti stranieri. Ci può indicare se ciò accade anche nella sua esperienza e, se sì, quali sono i motivi tra i seguenti?** *(una risposta per ogni riga)*

	Mai	Qualche	Spessp
	Volta		
1. La richiesta di lavorare eccezionalmente nei giorni liberi..... 1	2	3	3(58)
2. La retribuzione ..... 1	2	3	3(59)
3. La durata e il periodo delle ferie..... 1	2	3	3(60)
4. Il modo di cucinare ..... 1	2	3	3(61)
5. Il modo di comportarsi (linguaggio, buone maniere, ecc.) .... 1	2	3	3(62)
6. Le difficoltà di comprensione dovute alla lingua..... 1	2	3	3(63)
7. L'utilizzo del telefono di casa per chiamate personali ..... 1	2	3	3(64)
8. L'ordine e l'igiene personale ..... 1	2	3	3(65)
9. Il modo in cui il dipendente utilizza il suo tempo libero ..... 1	2	3	3(66)
10. Altro (specificare: _____) ..... 1	2	3	3(67)

**31. Ci può indicare i tre maggiori vantaggi e i tre principali svantaggi (in ordine di importanza) cui si va incontro scegliendo un dipendente o un collaboratore straniero?**

Vantaggi (68-70)	Svantaggi (71-73)
1.	1.
2.	2.
3.	3.

### III - L'UTILIZZO DELLE REGOLARIZZAZIONI

**32. Le è mai capitato di regolarizzare un lavoratore straniero assunto irregolarmente? (una risposta per ogni riga)**

	No	Si
- Nel 1986..... 1		2(74)
- Nel 1990 (legge Martelli)..... 1		2(75)
- Nel 1996 (decreto Dini) ..... 1		2(76)
- Nel 1998 (legge Napolitano-Turco)..... 1		2(77)
- Nel 2002 con l'ultima regolarizzazione (legge Bossi-Fini) ..... 1		2(78)

**SE HA RISPOSTO SÌ ALMENO UNA VOLTA:**

**33. Per quali motivi aveva deciso di dare lavoro a un immigrato irregolare?**

(solo due risposte in ordine di importanza)

	1 <sup>a</sup> scelta	2 <sup>a</sup> scelta	SK 4
1. Costava meno	1	2	(1)
2. Al momento non erano disponibili altri lavoratori adatti a quel tipo di impiego	1	2	(2)
3. Era un lavoratore molto capace	1	2	(3)
4. Era un lavoratore con molta voglia di lavorare	1	2	(4)
5. Volevo metterlo alla prova prima di assumerlo regolarmente	1	2	(5)
6. Non era colpa sua se la legge sulle migrazioni è così restrittiva	1	2	(6)
7. Ho seguito l'esempio di molte altre famiglie	1	2	(7)
8. Un lavoratore irregolare può essere licenziato in qualsiasi momento	1	2	(8)
9. Ho dovuto far fronte a una situazione di emergenza familiare	1	2	(9)
10. Altro (specificare: _____)	1	2	(10)
			(11)

**PER COLORO CHE HANNO UTILIZZATO LA REGOLARIZZAZIONE DEL 2002 (FINO ALLA DOMANDA 42)**

**Indichi, per ciascun immigrato regolarizzato dalla sua famiglia, le seguenti caratteristiche. Le chiederemo anche di indicarci l'orario di lavoro e la retribuzione effettivamente dichiarati e quelli effettivi, tenendo conto che nella pratica spesso i due dati non coincidono.**

*Fino alla domanda 42 compresa occorre compilare una colonna anche per ogni regolarizzato successivo al primo (b-c), nell'eventualità in cui la famiglia avesse regolarizzato più di una persona.*

**34. Genere:**

	<b>a=1° lavoratore</b>	<b>b=2° lavoratore</b>	<b>c=3° lavoratore</b>
- Maschio	1	1	1(12-14)
- Femmina	2	2	2

**35. Cittadinanza:** (specificare)

a. Primo lavoratore	_ _ _ _ (15-18)
b. Secondo lavoratore	_ _ _ _ (19-22)
c. Terzo lavoratore	_ _ _ _ (23-26)

**36. Retribuzione lorda mensile dichiarata (in Euro):**

a. Primo lavoratore	_ . _ _ _ ,00(27-30)
b. Secondo lavoratore	_ . _ _ _ ,00(31-34)
c. Terzo lavoratore	_ . _ _ _ ,00(35-38)

**37. Retribuzione lorda mensile effettiva (in Euro):**

a. Primo lavoratore	_ . _ _ _ ,00(39-42)
b. Secondo lavoratore	_ . _ _ _ ,00(43-46)
c. Terzo lavoratore	_ . _ _ _ ,00(47-50)

<b>38. Orario di lavoro settimanale dichiarato:</b>	<b>39. Orario di lavoro settimanale effettivo:</b>
a. ....	a. ....
b. ....	b. ....
c. ....	c. ....

**40. Il rapporto di lavoro:**

	<b>a</b>	<b>b</b>	<b>c</b>
	(63)	(64)	(65)
- È tuttora in essere	1	1	1
- Si è sciolto successivamente alla regolarizzazione	2	2	2
- Era già venuto meno prima di perfezionare la pratica di regolarizzazione (prima della convocazione da parte delle autorità) .....	3	3	3
- Prosegue ma in maniera discontinua e/o irregolare	4	4	4

**NEL CASO IN CUI IL RAPPORTO NON SIA PIÙ IN ESSERE:**

**41. Perché il rapporto si è interrotto? Il lavoratore: (una sola risposta per colonna)**

	<b>a</b> (66-67)	<b>b</b> (68-69)	<b>c</b> (70-71)
- Si è dimesso volontariamente senza fornire ragioni	01	01	01
- È tornato al proprio paese	02	02	02
- Si è trasferito in un'altra provincia/regione	03	03	03
- Ha fatto perdere le sue tracce	04	04	04
- Ha smesso di lavorare per motivi di salute o familiari	05	05	05
- È passato a lavorare per un'altra famiglia	06	06	06
- Ha trovato un nuovo impiego più consono alle sue aspettative	07	07	07
- È stato licenziato dopo aver creato dei problemi col suo comportamento	08	08	08
- È stato licenziato perché è venuto meno il bisogno per cui era stato assunto	09	09	09
- Ha smesso di lavorare perché l'assistito è deceduto	10	10	10
- Ha smesso di lavorare perché sono sorte incomprensioni e/o conflitti	11	11	11
- Altro (specificare: _____)	12	12	12

**42. Successivamente alla regolarizzazione, la retribuzione netta percepita dal lavoratore:**

	<b>a</b> (72)	<b>b</b> (73)	<b>c</b> (74)
- È stata ridotta per compensare i maggiori oneri da me sostenuti	1	1	1
- È rimasta sostanzialmente invariata	2	2	2
- È aumentata	3	3	3

**43. In base alla sua esperienza, quali di questi supporti sarebbero utili alle famiglie italiane che danno lavoro a un immigrato?**

	<i>Poco utile</i>	<i>Molto utile</i>	<i>Indispensabile</i>	
1. Aiuto nella ricerca e nella selezione del collaboratore straniero	1	2	3	(75)
2. Aiuto nella gestione delle pratiche amministrative necessarie	1	2	3	(76)
3. Sostegni economici/sgravi fiscali per sostenere i costi	1	2	3	(77)
4. Asili nido e altri servizi per i figli minori dei lavoratori stranieri	1	2	3	(78)
5. Personale per la supplenza in caso di assenza dal lavoro (per ferie, malattia o altro)	1	2	3	(79)
6. Altro (specificare: _____)	1	2	3	(80)

**44. Relativamente al rapporto di lavoro da lei instaurato con gli stranieri, ha incontrato delle difficoltà nei rapporti con l'INAIL? E se sì, quali?**

1. \_\_\_\_\_(2-3)

2. \_\_\_\_\_(4-5)

3. \_\_\_\_\_(6-7)

**45. Relativamente al rapporto di lavoro da lei instaurato con gli stranieri, ha incontrato delle difficoltà nei rapporti con l'INPS? E se sì, quali?**

1. \_\_\_\_\_(8-9)

2. \_\_\_\_\_(10-11)

3. \_\_\_\_\_(12-13)

**IV - IL RUOLO DEL LAVORO IMMIGRATO NEL SISTEMA PRODUTTIVO LOCALE**

**46. A suo avviso, nei prossimi mesi, il ricorso a manodopera immigrata da parte delle famiglie di questa provincia:**

- Subirà un rallentamento .....1(14)
- Resterà stabile .....2
- Continuerà a crescere gradualmente.....3
- Conoscerà una vera e propria espansione...4
- Non sa .....5

**47. Pensando alla situazione generale e non solo alla sua esperienza, quali sono, secondo lei, i motivi per cui le famiglie italiane ricorrono a manodopera straniera (anche in mercati ad elevata disoccupazione)? (solo tre risposte in ordine di importanza)**

	1 <sup>a</sup> scelta	2 <sup>a</sup> scelta	3 <sup>a</sup> scelta	
1. Alle famiglie non interessa la nazionalità del lavoratore, ma solo che sia capace di fare il suo lavoro	1	2	3	(15)
2. È quasi impossibile trovare italiani per svolgere certi tipi di mestieri	1	2	3	(16)
3. La disoccupazione in Italia in realtà non esiste	1	2	3	(17)
4. Le famiglie preferiscono i lavoratori immigrati che hanno più bisogno di lavorare e quindi si impegnano di più	1	2	3	(18)
5. I lavoratori immigrati sono più adattabili alle condizioni di lavoro imposte dalle famiglie	1	2	3	(19)
6. I lavoratori immigrati sono disponibili a lavorare in nero	1	2	3	(20)
7. I lavoratori immigrati hanno le capacità che le famiglie cercano	1	2	3	(21)
8. I lavoratori immigrati sono più facilmente licenziabili quando non servono più	1	2	3	(22)
9. I lavoratori immigrati costano meno	1	2	3	(23)

10. Altro (specificare: _____)	1	2	3	(24)
--------------------------------	---	---	---	------

**48. Ci sono, secondo lei, nazionalità particolarmente ricercate dalle famiglie italiane e se sì, per quale motivo?**

1. \_\_\_\_\_ (25-26)  
\_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_ (27-28)  
\_\_\_\_\_

**49. A suo avviso, perché in Italia è così cresciuta l'occupazione degli stranieri nell'assistenza domiciliare agli anziani?**

(solo due risposte in ordine di importanza)

	1 <sup>a</sup> scelta	2 <sup>a</sup> scelta	
1. Le famiglie non vogliono più occuparsi dei loro anziani	1	2	(29)
2. Le case di riposo sono molto costose	1	2	(30)
3. Lo Stato fa troppo poco per aiutare le famiglie	1	2	(31)
4. Le famiglie non vogliono mettere in casa di riposo i loro anziani	1	2	(32)
5. C'è un'abbondanza di offerta di lavoro immigrata	1	2	(33)
6. Gli anziani sono sempre di più	1	2	(34)
7. Le donne lavorano e non possono più occuparsi degli anziani	1	2	(35)
8. Si tratta di una manodopera a buon mercato	1	2	(36)

**50. A suo avviso, perché in Italia è così cresciuta l'occupazione degli stranieri nell'aiuto domestico?**

(solo due risposte in ordine di importanza)

	1 <sup>a</sup> scelta	2 <sup>a</sup> scelta	
1. Le donne italiane non vogliono più occuparsi della propria casa	1	2	(37)
2. Le famiglie vogliono godersi la vita	1	2	(38)
3. Le famiglie con figli piccoli non ce la fanno da sole	1	2	(39)
4. Gli uomini italiani collaborano poco alla gestione della casa	1	2	(40)
5. C'è un'abbondanza di offerta di lavoro immigrata	1	2	(41)
6. Le donne lavorano e non hanno abbastanza tempo per le faccende domestiche	1	2	(42)
7. Le famiglie che avevano la colf italiana oggi usano una colf straniera	1	2	(43)
8. Si tratta di una manodopera a buon mercato	1	2	(44)

**51. Se in Italia non ci fossero tanti immigrati disponibili al lavoro di assistenza, secondo lei, quali sarebbero le principali conseguenze?**

(solo due risposte in ordine di importanza)

	1 <sup>a</sup> scelta	2 <sup>a</sup> scelta	
1. Molti più anziani finirebbero in un istituto	1	2	(45)
2. Molte donne dovrebbero rinunciare al loro lavoro per occuparsi dei loro anziani	1	2	(46)
3. Lo Stato dovrebbe finalmente pensare nuove politiche di sostegno alla famiglia	1	2	(47)
4. I disoccupati italiani sarebbero invogliati ad offrirsi per questo tipo di lavoro	1	2	(48)
5. Non ci sono soluzioni, e occorrerebbe per forza cercare	1	2	(49)

lavoratori all'estero		
-----------------------	--	--

**52. Come giudica, lei personalmente, le politiche migratorie dell'Italia: (una sola risposta)**

- Pienamente adatte alla situazione italiana..... 1(50)
- Adatte solo ai fabbisogni delle famiglie ma non ai diritti degli immigrati ..... 2
- Inadatte a soddisfare le esigenze delle famiglie ..... 3
- Inadatte, ma non si potrebbe fare altrimenti..... 4
- Del tutto inadatte alla situazione italiana..... 5
- Non sa ..... 6

**53. In particolare, può esprimere il suo grado di accordo con ciascuna delle seguenti affermazioni riguardanti le regolarizzazioni? (una risposta per ogni riga)**

	<i>Per nulla d'accordo</i>	<i>Poco d'accordo</i>	<i>Abbastanza d'accordo</i>	<i>Molto d'accordo</i>	
1. L'Italia le utilizza periodicamente perché non è capace di gestire le migrazioni	1	2	3	4	(51)
2. Sono molto utili per risolvere il problema del lavoro nero	1	2	3	4	(52)
3. Attraggono nuovi stranieri irregolari creando il problema più che risolverlo	1	2	3	4	(53)
4. Avvantaggiano chi non rispetta la legge	1	2	3	4	(54)
5. Sono necessarie alle famiglie per assumere regolarmente gli stranieri	1	2	3	4	(55)
6. Sono una conseguenza inevitabile della crescita delle immigrazioni	1	2	3	4	(56)

**A CURA DELL'INTERVISTATORE**

**1. Residenza dell'intervistato: (nel caso del lavoro di assistenza domiciliare il dato va riferito alla persona assistita anche se diversa dall'intervistato)**

- a. Comune |\_|\_|\_|\_| - |\_|\_|\_|\_| (57-62)  
 b. Regione |\_|\_|\_| (63-64)

**2. Ampiezza demografica del Comune:**

- Meno di 2.000 ..... 1(65)
- 2.001 – 10.000 ..... 2
- 10.001 – 50.000 ..... 3
- 50.001 – 100.000 ..... 4
- 100.001 – 500.000 ..... 5
- Oltre 500.000 ..... 6

**3. Data dell'intervista: |\_|\_| / |\_|\_| 2005 (66-69)**  
 g g m m



## ALLEGATO 2 CODEBOOK DEL QUESTIONARIO DELLE FAMIGLIE (Campione complessivo: 772)

v.a. = Valore assoluto dei rispondenti  
a.d. = Assenza dato

### I - DATI RELATIVI ALL'INTERVISTATO E ALLA SUA FAMIGLIA

---

#### 1. Genere dell'intervistata/o

- Maschio.....	35,0
- Femmina.....	65,0

#### 2. Età

- Fino a 39 anni.....	10,3
- 40-49.....	13,6
- 50-59.....	19,1
- 60-69.....	14,3
- 70-79.....	18,8
- 80 o più.....	23,9
	a.d. (3)

#### 3. Numero componenti del nucleo familiare (o della famiglia presso la quale lavora il dipendente straniero)

- Uno.....	28,6
- Due.....	23,8
- Tre.....	17,4
- Quattro.....	19,8
- Cinque o più.....	10,4
	a.d. (3)

#### 4a. Età dei componenti

- Fino a 5 anni.....	4,2
- 6-18.....	12,1
- 19-29.....	12,3
- 30-39.....	9,8
- 40-49.....	13,5
- 50-59.....	15,6
- 60-69.....	10,4
- 70-79.....	10,4
- 80 o più.....	11,5

#### 4b. Genere dei componenti

- Maschio.....	45,8
- Femmina.....	54,2
	a.d. (57)

#### 4c. Condizione occupazionale

- Bambino.....	7,5
- Casalinga.....	5,3
- Occupato.....	40,1
- Studente.....	16,0
- Pensionato/invalido.....	28,3
- Disoccupato.....	2,6
	a.d. (30)

## II - IL RICORSO A MANODOPERA STRANIERA

---

### 5. Prima di quello/a attuale, lei ha avuto altri lavoratori stranieri alle sue dipendenze?

- No ..... 60,6
- Sì ..... 39,4

*SE HA RISPOSTO SÌ*

### 6. Quanti?

- Uno ..... 48,7
  - Due ..... 27,5
  - Tre ..... 7,9
  - Quattro ..... 8,9
  - Cinque o più ..... 7,0
- a.d. (469)

### 7. In quale anno ha dato lavoro al suo primo dipendente straniero?

*(con qualsiasi rapporto di lavoro, anche in nero)*

- Fino al 1990 ..... 6,3
  - dal 1991 al 1999 ..... 24,5
  - 2000-2001 ..... 23,4
  - 2002 ..... 41,0
  - Dopo il 2002 ..... 4,8
- a.d. (200)

### 8. Per quale motivo è venuto meno il rapporto di lavoro?

*(se c'è stato più di un rapporto di lavoro riferirsi all'ultimo)*

- Il lavoratore è tornato al proprio paese ..... 26,4
  - Il lavoratore ha preferito cambiare lavoro ..... 30,2
  - Ho dovuto licenziarlo perché si è assentato troppo a lungo ..... 4,1
  - Ho dovuto licenziarlo perché non era adeguato al compito ..... 8,9
  - L'ho licenziato perché ho scoperto che era disonesto ..... 4,8
  - Ho dovuto licenziarlo perché non ero in grado di sostenerne la retribuzione ..... 0,6
  - Sono sorte incomprensioni o/e conflitti ..... 5,6
  - Non avevo più bisogno del suo lavoro perché l'assistito è deceduto ..... 4,9
  - Non avevo più bisogno del suo lavoro per altri motivi ..... 4,1
  - Altro ..... 10,4
- a.d. (454)

### Consideriamo ora il/i lavoratore/i straniero/i attualmente alle sue dipendenze:

**(campione dei lavoratori considerati = 794)**

### 9. Genere:

- Maschio ..... 15,9
  - Femmina ..... 84,1
- a.d. (3)

### 10. Età:

- Fino a 29 anni ..... 17,8
  - 30-39 ..... 34,0
  - 40-49 ..... 30,6
  - 50 o più ..... 17,6
- a.d. (12)

**11. Cittadinanza:**

- Europa .....	69,4
- America .....	8,6
- Africa .....	7,9
- Asia .....	14,2
	a.d. (8)

**12. Stato civile:**

- Nubile/celibe .....	31,3
- Coniugato o comunque con un compagno/a stabile .....	47,5
- Vedovo, divorziato, separato .....	21,2
	a.d. (5)

**13. Il lavoratore straniero vive presso:**

- Parenti, connazionali, ecc. ....	14,7
- Un istituto, una comunità, ecc. ....	0,8
- La mia famiglia, e dispone di una camera propria e di un bagno personale.....	18,4
- La mia famiglia, e dispone di una camera propria ma non di un proprio bagno .....	25,7
- La mia famiglia, condividendo la camera con altre persone .....	2,1
- La mia famiglia, e dorme in sala, nel corridoio, ecc. ....	0,3
- In una casa propria in affitto o in proprietà.....	38,0
	a.d. (8)

**14. Il lavoratore ha figli?**

- No.....	40,7
- Sì.....	59,3
	a.d. (20)

**(campione dei figli dei lavoratori considerati = 301)****15a. Età dei figli**

(compilare solo per i minori di 18 anni)

- Fino a 2 anni .....	7,9
- 3-5 .....	12,7
- 6-10 .....	34,3
- 11-13 .....	19,7
- 14-17 .....	25,3
	a.d. (7)

**15b. Dove vivono i figli?**

(compilare solo per i minori di 18 anni)

- Sono rimasti con altri famigliari al paese d'origine .....	65,3
- Vivono con il lavoratore straniero presso il datore di lavoro. ....	3,3
- Vivono con il lavoratore straniero in una casa propria .....	30,1
- Vivono in una comunità o in istituto .....	0,7
- Altro.....	0,7
	a.d. (1)

**16. Conosce la città di provenienza del lavoratore?**

- Sì.....	31,6
- No .....	68,4
	a.d. (2)

**17. Qual era e qual è il suo livello di conoscenza della lingua italiana (al momento in cui ha cominciato a lavorare e attualmente)?**

- Nullo o quasi nullo.....	21,1
- Appena sufficiente .....	44,8
- Buono.....	31,7
- Ottimo .....	2,4
	a.d. (1)

**18. Quando ha cominciato a lavorare per la sua famiglia:**

- Era appena arrivato/a in Italia .....	31,6
- Era già da tempo in Italia ma non aveva mai lavorato .....	7,2
- Aveva già lavorato in un'altra città italiana .....	16,3
- Aveva già lavorato nella stessa città .....	44,9

**19. Lei è entrato in contatto con questo lavoratore attraverso:**

- Un centro per l'impiego o un altro servizio pubblico .....	0,3
- Un'agenzia di lavoro interinale .....	0,7
- Un'agenzia specializzata in questo tipo di lavori (ed. Api-colf, corsi asa, cooperative assistenziali, ecc.) .....	1,6
- Un'associazione di volontariato italiana (es. Caritas, parrocchia, ecc.) .....	8,3
- Un'organizzazione sindacale (es. emasi, acli, cisl, uil, cgil, ecc.) .....	0,3
- Un mio conoscente/collega/amico/parente italiano.....	58,2
- Un parente/connazionale del lavoratore .....	27,2
- Altro.....	3,4
	a.d. (3)

**20. Qual è la mansione principale (ossia la principale esigenza della famiglia) per la quale lei ha fatto ricorso a questo lavoratore straniero?**

- Lavori di pulizia in casa .....	50,9
- Cura dei bambini .....	3,9
- Compagnia alle persone anziane .....	6,9
- Assistenza e/o cura di persone anziane/malate/disabili .....	29,8
- Funzioni di guardia, portineria, custodia di immobili, ecc.....	0,1
- Governo generale della casa .....	7,8
- Altro.....	0,7
	a.d. (3)

**21. Oltre a questa mansione principale, quali tra questi compiti svolge il lavoratore, e con quale frequenza?**

	<i>Mai</i>	<i>Qualche volta</i>	<i>Spesso</i>	<i>a.d</i>
1. Pulire la casa	6,9	13,0	80,2	(36)
2. Lavare e stirare	20,4	22,1	57,5	(7)
3. Preparare i pasti	40,0	20,1	39,9	(6)
4. Fare la spesa	47,7	25,3	27,0	(5)
5. Accudire persone malate/disabili	59,7	7,1	3,2	(24)
6. Prestare cure infermieristiche	84,1	10,1	5,9	(15)
7. Curare le piante e/o il giardino	70,6	19,4	10,0	(4)
8. Fare lavori di cucito	83,2	15,6	1,2	(9)
9. Accompagnare gli anziani a passeggio, a Messa, ecc.	73,9	16,2	9,9	(7)
10. Fare giocare i bambini	89,1	5,7	5,2	(7)
11. Accompagnare i bambini a scuola, in palestra, ecc.	91,9	4,3	3,8	(7)
12. Assistere i bambini nei compiti	97,5	1,6	0,9	(7)
13. Lavare la macchina	97,4	2,1	0,5	(10)
14. Accompagnare gli anziani o i bambini dal medico	79,4	15,0	5,5	(8)
15. Occuparsi degli animali domestici	89,1	5,8	5,1	(7)
16. Altro	64,4	17,9	17,7	(783)

**22. Le mansioni di questo dipendente straniero:**

- Sono state chiaramente definite al momento dell'assunzione, e scritte nel contratto ..... 65,0
  - Sono state definite nel tempo, facendo un compromesso tra le nostre e le sue esigenze..... 18,0
  - Si definiscono di volta in volta in base alle necessità ..... 13,0
  - Non sono mai state chiaramente definite..... 4,0
- a.d. (3)

**23. Le è capitato di chiedere a questo lavoratore straniero di svolgere prestazioni che non fanno parte dei suoi compiti?**

- Non è mai capitato ..... 82,4
- Solo in casi di emergenza ..... 10,2
- Qualche volta ..... 6,8
- Spesso ..... 0,6

**24. Se le è capitato, di quali prestazioni si è trattato:**

	<i>No</i>	<i>Sì</i>	<i>a.d.</i>
1. Accompagnare i bambini da qualche parte	89,6	10,4	(659)
2. Occuparsi del giardino	82,8	17,2	(660)
3. Lavare la macchina	96,3	3,7	(660)
4. Pulire la casa di parenti e amici	81,8	18,2	(665)
5. Fare la fila in qualche ufficio o studio medico	65,3	34,7	(661)
6. Tradurre dei testi da o nella sua lingua	96,1	3,9	(660)
7. Assistere in casa una persona temporaneamente malata	66,8	33,2	(662)
8. Assistere in ospedale una persona malata	70,5	29,5	(660)
9. Occuparsi degli animali domestici	89,6	10,4	(660)
10. Altro	54,9	45,1	(763)

**25. Al di là dei suoi doveri di datore di lavoro, le è mai capitato di aiutare questo dipendente straniero, e se sì come?**

	<i>Non indica</i>	<i>Indica</i>
1. Assistenza nel disbrigo delle pratiche burocratiche	35,0	65,0
2. Passaggi con l'auto	86,7	13,3
3. Accompagnamento dal medico	74,3	25,7
4. Offerta di vitto/alloggio/vestiti/regali	97,0	3,0
5. Aiuto nella ricerca della casa	93,3	6,7
6. Prestiti di denaro	87,4	12,6
7. Anticipo stipendio	97,4	2,6
8. Assistenza/consigli per esigenze di vita quotidiana	95,5	4,5
9. Sostegno completo	97,8	2,2
10. Aiuti per la lingua/cultura	98,7	1,3
11. Assistenza per i familiari del lavoratore	96,6	3,4

**26. È capitato che a questo lavoratore straniero sia stato richiesto di effettuare degli straordinari?**

- Mai .....	72,9
- Qualche volta .....	25,1
- Spesso .....	2,0
	a.d.(5)

**SE HA RISPOSTO SPESSO O QUALCHE VOLTA:**

**27. In questo caso, le ore di straordinario sono state:**

- Regolarmente retribuite e denunciate in busta paga .....	26,8
- Retribuite "in nero" come spesso accade .....	43,0
- "Scambiate" con regali o altri tipi di aiuti prestati al lavoratore straniero.....	25,4
- Considerate un dovere del lavoratore, che è pagato più che adeguatamente, e pertanto a volte non sono state retribuite .....	4,8
	a.d.(580)

**28. Questo dipendente partecipa alla vita della sua famiglia? Per esempio:**

	<i>Mai</i>	<i>Qualche volta</i>	<i>Spesso</i>	<i>a.d.</i>
1. Consumare insieme i pasti	27,4	22,9	49,8	(0)
2. Sedersi insieme in salotto a guardare la televisione	38,2	23,7	38,1	(0)
3. Festeggiare insieme onomastici e compleanni	46,9	26,4	26,6	(1)
4. Andare al ristorante	78,9	16,5	4,6	(2)
5. Andare al cinema, teatro, concerti, conferenze	93,8	4,3	1,9	(2)
6. Partecipare a pranzi e feste con parenti e amici di famiglia	60,3	23,6	16,1	(0)
7. Andare insieme a fare una gita	83,4	12,3	4,3	(2)
8. Andare insieme in vacanza	82,4	8,9	8,6	(2)
9. Altro	80,2	13,2	6,6	(779)

**29. In generale, quanto è soddisfatto dell'esperienza con questo lavoratore straniero?**

- Per nulla .....	0,6
- Poco .....	3,2
- Abbastanza .....	50,1

- Molto .....46,1  
a.d. (1)

**30. Può succedere che ci siano motivi di contrasto e/o di difficoltà tra le famiglie italiane e i dipendenti stranieri. Ci può indicare se ciò accade anche nella sua esperienza e, se sì, quali sono i motivi tra i seguenti?**

	<i>Mai</i>	<i>Qualche volta</i>	<i>Spesso</i>	<i>a.d.</i>
1. La richiesta di lavorare eccezionalmente nei giorni liberi..	91,2	8,2	0,7	(21)
2. La retribuzione .....	89,7	8,4	1,9	(22)
3. La durata e il periodo delle ferie.....	83,3	15,4	1,3	(23)
4. Il modo di cucinare .....	86,7	11,1	2,2	(24)
5. Il modo di comportarsi (linguaggio, buone maniere, ecc.)	88,4	9,0	2,6	(26)
6. Le difficoltà di comprensione dovute alla lingua.....	70,2	25,4	4,4	(20)
7. L'utilizzo del telefono di casa per chiamate personali .....	88,2	10,0	1,8	(23)
8. L'ordine e l'igiene personale .....	95,8	3,7	0,5	(22)
9. Il modo in cui il dipendente utilizza il suo tempo libero .....	96,4	2,8	0,8	(23)
10. Altro .....	84,5	9,3	6,2	(707)

**31. Ci può indicare i maggiori vantaggi e i principali svantaggi cui si va incontro scegliendo un dipendente o un collaboratore straniero?**

<b>Vantaggi</b>	<i>Indica</i>
1. Disponibilità/flessibilità/adattabilità	33,6
2. Motivazione al lavoro/impegno/dedizione	12,5
3. Onestà/serietà/affidabilità	21,3
4. Poche pretese/economicità	13,5
5. Qualità umane /rispetto/educazione ecc.	20,9
6. Professionalità/competenza	8,7
7. Arricchimento culturale	2,9
8. Non ci sono italiani disponibili per quel tipo di lavoro	3,2
9. Facilità di reperimento	2,1
<b>Svantaggi</b>	
1. Provvisorietà/instabilità	15,3
2. Cultura diversa	43,0
3. Necessità di formazione	0,3
4. Problemi burocratici	4,0
5. Caratteristiche caratteriali	3,8
6. Problemi d'inserimento/integrazione	1,1
7. Problemi legati alla famiglia	1,6
8. Poca affidabilità/poca competenza	3,5
9. Tolgono il lavoro agli italiani	0,3
10. Costo elevato	2,2

### III - L'UTILIZZO DELLE REGOLARIZZAZIONI

**32. Le è mai capitato di regolarizzare un lavoratore straniero assunto irregolarmente?**

	<i>No</i>	<i>Sì</i>	<i>a.d.</i>
- Nel 1986	99,8	0,2	(1)
- Nel 1990 (legge Martelli)	99,4	0,6	(1)
- Nel 1996 (decreto Dini)	98,7	1,3	(1)
- Nel 1998 (legge Turco-Napolitano)	94,9	5,1	(1)
- Nel 2002 con l'ultima regolarizzazione			

(legge Bossi-Fini)

0,1 99,9 (3)

SE HA RISPOSTO SÌ ALMENO UNA VOLTA:

**33. Per quali motivi aveva deciso di dare lavoro a un immigrato irregolare?**

	1 <sup>a</sup> scelta	2 <sup>a</sup> scelta	Non scelta
1. Costava meno	9,7	7,3	83,0
2. Al momento non erano disponibili altri lavoratori adatti a quel tipo di impiego	32,2	46,6	53,4
3. Era un lavoratore molto capace	10,9	11,5	77,6
4. Era un lavoratore con molta voglia di lavorare	12,2	21,3	66,5
5. Volevo metterlo alla prova prima di assumerlo regolarmente	3,1	4,1	92,8
6. Non era colpa sua se la legge sulle migrazioni è così restrittiva	4,0	4,6	91,4
7. Ho seguito l'esempio di molte altre famiglie	5,1	8,9	86,0
8. Un lavoratore irregolare può essere licenziato in qualsiasi momento	0,4	0,4	99,2
9. Ho dovuto far fronte a una situazione di emergenza familiare	14,6	14,0	71,4
10. Altro	3,8	2,6	93,6

**PER COLORO CHE HANNO UTILIZZATO LA REGOLARIZZAZIONE DEL 2002:**

**Indichi, per ciascun immigrato regolarizzato dalla sua famiglia, le seguenti caratteristiche**

**(campione dei lavoratori regolarizzati considerati = 782)**

**34. Genere**

- Maschio..... 16,6
  - Femmina ..... 83,4
- a.d. (5)

**35. Cittadinanza:**

- Europa ..... 69,7
  - America ..... 8,1
  - Africa ..... 8,6
  - Asia ..... 13,7
- a.d. (10)

**36. Retribuzione lorda mensile dichiarata (in Euro):**

- meno di 440 euro ..... 21,8
  - 440-639 euro..... 55,3
  - 640-839 euro..... 17,4
  - 840-1039 euro..... 4,7
  - 1040-1199 euro..... 0,3
  - 1200 euro o più ..... 0,6
- a.d. (42)

**37. Retribuzione lorda mensile effettiva (in Euro):**

- meno di 440 euro ..... 20,1
  - 440-639 euro..... 54,7
  - 640-839 euro..... 18,4
  - 840-1039 euro..... 6,2
  - 1040-1199 ..... 0,0
  - 1200 euro o più ..... 0,5
- a.d. (46)

**38. Orario di lavoro settimanale dichiarato:**

- Fino a 20 ore..... 16,9
- 21-25 ore..... 38,8
- 26-30 ore..... 16,2

- 31-35 ore.....	8,1
- 36-40 ore.....	14,9
- Più di 40 ore.....	5,2
	a.d. (34)

**39. Orario di lavoro settimanale effettivo:**

- Fino a 20 ore.....	16,9
- 21-25 ore.....	28,6
- 26-30 ore.....	16,7
- 31-35 ore.....	8,5
- 36-40 ore.....	16,3
- Più di 40 ore.....	13,1
	a.d. (2)

**40. Il rapporto di lavoro:**

- È tuttora in essere.....	84,9
- Si è sciolto successivamente alla regolarizzazione.....	12,5
- Era già venuto meno prima di perfezionare la pratica di regolarizzazione	
- (prima della convocazione da parte delle autorità).....	0,9
- Prosegue ma in maniera discontinua e/o irregolare.....	1,7
	a.d. (2)

**NEL CASO IN CUI IL RAPPORTO NON SIA PIÙ IN ESSERE:**

**41. Perché il rapporto si è interrotto? Il lavoratore:**

- Si è dimesso volontariamente senza fornire ragioni.....	9,1
- È tornato al proprio paese.....	20,3
- Si è trasferito in un'altra provincia/regione.....	14,9
- Ha fatto perdere le sue tracce.....	1,8
- Ha smesso di lavorare per motivi di salute o familiari.....	5,5
- È passato a lavorare per un'altra famiglia.....	3,5
- Ha trovato un nuovo impiego più consono alle sue aspettative.....	11,9
- È stato licenziato dopo aver creato dei problemi col suo comportamento.....	9,1
- È stato licenziato perché è venuto meno il bisogno per cui era stato assunto.....	7,3
- Ha smesso di lavorare perché l'assistito è deceduto.....	11,1
- Ha smesso di lavorare perché sono sorte incomprensioni e/o conflitti.....	0,9
- Altro.....	4,6
	a.d.(673)

**42. Successivamente alla regolarizzazione, la retribuzione netta percepita dal lavoratore:**

- È stata ridotta per compensare i maggiori oneri da me sostenuti.....	2,8
- È rimasta sostanzialmente invariata.....	80,6
- È aumentata.....	16,7
-	a.d. (22)

---

**Per tutti (campione 772)**

**43. In base alla sua esperienza, quali di questi supporti sarebbero utili alle famiglie italiane che danno lavoro a un immigrato?**

	<i>Poco utile</i>	<i>Molto utile</i>	<i>Indispen- sabile</i>	<i>a.d.</i>
1. Aiuto nella ricerca e nella selezione del collaboratore straniero	20,8	61,5	17,7	(3)
2. Aiuto nella gestione delle pratiche amministrative necessarie	14,8	57,5	27,7	(3)
3. Sostegni economici/sgravi fiscali per sostenere i costi	14,1	49,1	36,8	(7)
4. Asili nido e altri servizi per i figli minori dei lavoratori stranieri	31,0	52,7	16,2	(7)
5. Personale per la supplenza in caso di assenza dal lavoro (per ferie, malattia o altro)	30,9	49,6	19,6	(5)
6. Altro	56,4	25,8	17,8	(738)

**IV - IL RUOLO DEL LAVORO IMMIGRATO NEL SISTEMA PRODUTTIVO LOCALE**

**46. A suo avviso, nei prossimi mesi, il ricorso a manodopera immigrata da parte delle famiglie di questa provincia:**

- Subirà un rallentamento .....	7,4
- Resterà stabile .....	17,8
- Continuerà a crescere gradualmente .....	50,7
- Conoscerà una vera e propria espansione .....	9,5
- Non sa .....	14,6

a.d. (1)

**47. Pensando alla situazione generale e non solo alla sua esperienza, quali sono, secondo lei, i motivi per cui le famiglie italiane ricorrono a manodopera straniera (anche in mercati ad elevata disoccupazione)?**

	<i>1<sup>a</sup> scelta</i>	<i>2<sup>a</sup> scelta</i>	<i>3<sup>a</sup> scelta</i>	<i>Non scelta</i>
1. Alle famiglie non interessa la nazionalità del lavoratore, ma solo che sia capace di fare il suo lavoro	32,2	12,3	9,0	46,5
2. È quasi impossibile trovare italiani per svolgere certi tipi di mestieri	48,2	24,5	9,1	18,2
3. La disoccupazione in Italia in realtà non esiste	0,8	5,5	5,6	88,1
4. Le famiglie preferiscono i lavoratori immigrati che hanno più bisogno di lavorare e quindi si impegnano di più	4,3	17,8	17,1	60,8
5. I lavoratori immigrati sono più adattabili alle condizioni di lavoro imposte dalle famiglie	4,8	18,1	21,7	55,4
6. I lavoratori immigrati sono disponibili a lavorare in nero	1,3	4,9	4,0	89,7
7. I lavoratori immigrati hanno le capacità che le famiglie cercano	1,5	4,4	9,3	84,8
8. I lavoratori immigrati sono più facilmente licenziabili quando non servono più	0,7	1,4	3,0	94,9
9. I lavoratori immigrati costano meno	6,1	9,4	12,1	72,4

**49. A suo avviso, perché in Italia è così cresciuta l'occupazione degli stranieri nell'assistenza domiciliare agli anziani?**

	1 <sup>a</sup> scelta	2 <sup>a</sup> scelta	Non scelta
1. Le famiglie non vogliono più occuparsi dei loro anziani	20,2	5,3	74,4
2. Le case di riposo sono molto costose	12,8	11,8	75,4
3. Lo Stato fa troppo poco per aiutare le famiglie	19,1	16,5	64,4
4. Le famiglie non vogliono mettere in casa di riposo i loro anziani	16,6	18,3	65,1
5. C'è un'abbondanza di offerta di lavoro immigrata	4,8	9,6	85,6
6. Gli anziani sono sempre di più	7,5	10,1	82,3
7. Le donne lavorano e non possono più occuparsi degli anziani	14,5	18,1	67,4
8. Si tratta di una manodopera a buon mercato	3,9	8,1	88,1

**50. A suo avviso, perché in Italia è così cresciuta l'occupazione degli stranieri nell'aiuto domestico?**

	1 <sup>a</sup> scelta	2 <sup>a</sup> scelta	Non scelta
1. Le donne italiane non vogliono più occuparsi della propria casa	10,4	6,5	83,1
2. Le famiglie vogliono godersi la vita	3,8	5,6	90,7
3. Le famiglie con figli piccoli non ce la fanno da sole	15,0	15,6	69,4
4. Gli uomini italiani collaborano poco alla gestione della casa	5,2	7,6	87,2
5. C'è un'abbondanza di offerta di lavoro immigrata	7,9	14,8	77,2
6. Le donne lavorano e non hanno abbastanza tempo per le faccende domestiche	46,6	21,8	31,6
7. Le famiglie che avevano la colf italiana oggi usano una colf straniera	3,9	10,9	85,2
8. Si tratta di una manodopera a buon mercato	6,3	13,5	80,2

**51. Se in Italia non ci fossero tanti immigrati disponibili al lavoro di assistenza, secondo lei, quali sarebbero le principali conseguenze?**

	1 <sup>a</sup> scelta	2 <sup>a</sup> scelta	Non scelta
1. Molti più anziani finirebbero in un istituto	45,1	16,3	38,6
2. Molte donne dovrebbero rinunciare al loro lavoro per occuparsi dei loro anziani	22,7	24,1	53,1
3. Lo Stato dovrebbe finalmente pensare nuove politiche di sostegno alla famiglia	22,3	29,7	48,0
4. I disoccupati italiani sarebbero invogliati ad offrirsi per questo tipo di lavoro	5,7	13,8	80,5
5. Non ci sono soluzioni, e occorrerebbe per forza cercare lavoratori all'estero	3,7	11,5	84,8

**52. Come giudica, lei personalmente, le politiche migratorie dell'Italia:**

- Pienamente adatte alla situazione italiana.....	5,6
- Adatte solo ai fabbisogni delle famiglie ma non ai diritti degli immigrati .....	12,3
- Inadatte a soddisfare le esigenze delle famiglie .....	16,7
- Inadatte, ma non si potrebbe fare altrimenti.....	13,1
- Del tutto inadatte alla situazione italiana.....	29,4
- Non sa .....	22,9
	a.d. (16)

**53. In particolare, può esprimere il suo grado di accordo con ciascuna delle seguenti affermazioni riguardanti le regolarizzazioni? (una risposta per ogni riga)**

	<i>Per nulla d'accordo</i>	<i>Poco d'accordo</i>	<i>Abbastanza d'accordo</i>	<i>Molto d'accordo</i>	<i>a.d.</i>
1. L'Italia le utilizza periodicamente perché non è capace di gestire le migrazioni	7,9	18,5	44,4	29,2	9
2. Sono molto utili per risolvere il problema del lavoro nero	20,4	27,7	35,2	16,7	8
3. Attraggono nuovi stranieri irregolari creando il problema più che risolverlo	24,8	28,3	31,3	15,6	10
4. Avvantaggiano chi non rispetta la legge	36,9	37,9	15,8	9,5	16
5. Sono necessarie alle famiglie per assumere regolarmente gli stranieri	8,6	16,5	47,7	27,2	9
6. Sono una conseguenza inevitabile della crescita delle immigrazioni	15,4	23,5	41,8	19,3	10

**1. Residenza dell'intervistato:**

- Piemonte .....	3,4
- Lombardia .....	7,4
- Veneto .....	0,9
- Emilia Romagna .....	1,2
- Lazio .....	13,3
- Campania .....	43,4
- Basilicata .....	1,7
- Puglia .....	6,9
- Calabria .....	10,1
- Sicilia .....	10,1
- Sardegna .....	1,7

**2. Ampiezza demografica del Comune:**

- Meno di 2.000 .....	1,2
- 2.001 – 10.000 .....	8,8
- 10.001 – 50.000 .....	14,5
- 50.001 – 100.000 .....	6,3
- 100.001 – 500.000 .....	17,2
- Oltre 500.000 .....	52,0

## ALLEGATO 3 QUESTIONARIO PER LE IMPRESE

### I - DATI RELATIVI ALL'INTERVISTATO

---

**1. Qualifica principale dell'intervistato (una sola risposta):**

- Titolare ..... 1 (4)
- Amministratore unico o delegato ..... 2
- Responsabile del personale/  
addetto alle relazioni esterne ..... 3
- Altro (specificare \_\_\_\_\_) ..... 4

**2. Genere dell'intervistato/o:**

- Maschio ..... 1 (5)
- Femmina ..... 2

**3. Anno di nascita:** 19|\_|\_||(6-7)

**4. Titolo di studio:**

- Nessuno o licenza elementare ..... 1 (8)
- Media inferiore ..... 2
- Qualifica professionale ..... 3
- Diploma di maturità ..... 4
- Laurea o altro titolo universitario o post-universitario .... 5

### II - DATI RELATIVI ALL'IMPRESA E AI DIPENDENTI

---

**5. A quale categoria risulta iscritta alla Camera di commercio la sua impresa?**

- Industrie alimentari ..... 01 (9-10)
- Imprese agricole ..... 02
- Industrie tessili, abbigliamento, calzature ..... 03
- Industrie del legno e mobile ..... 04
- Imprese di costruzione (edilizia) ..... 05
- Industrie di estrazione, trasformazione minerali  
non metallici, industrie chimiche, gomma, plastica ..... 06
- Industrie lavorazione dei metalli, apparecchi meccanici  
ed elettronici ..... 07
- Altre industrie manifatturiere ..... 08
- Commercio all'ingrosso ..... 09
- Commercio al dettaglio e pubblici esercizi ..... 10
- Trasporti e comunicazioni ..... 11
- Credito, assicurazioni, intermediazione finanziaria ..... 12
- Servizi alle imprese ..... 13
- Istruzione, sanità e servizi privati ..... 14
- Altro (specificare \_\_\_\_\_) ..... 15

**6. Di quanti dipendenti e collaboratori (anche familiari) si avvale attualmente la sua impresa? (due risposte per ogni riga)**

<i>Totale</i>	<i>di cui stranieri</i>
1. Dipendenti con contratto a tempo indet. ....  _ _ _ _  ..... (11-13) _ _ _  (35-37)	
2. Apprendisti .....  _ _ _ _  ..... (14-16) _ _ _  (38-40)	
3. Dipendenti a tempo determinato .....  _ _ _ _  ..... (17-19) _ _ _  (41-43)	
4. Lavoratori interinali, lavoratori a progetto e assimilati _ _ _   ..... (20-22) _ _ _  (44-46)	
5. Consulenti, collaboratori occasionali.....  _ _ _ _  ..... (23-25) _ _ _  (47-49)	
6. Lavoratori a domicilio .....  _ _ _ _  ..... (26-28) _ _ _  (50-52)	
7. Lavoratori in attesa di contratto regolare.....  _ _ _ _  ..... (29-31) _ _ _  (53-55)	
8. Altro (specificare: _____) ...  _ _ _ _  ..... (32-34) _ _ _  (56-58)	

**7. Negli ultimi tre anni, il numero totale dei dipendenti e collaboratori della sua impresa è:**

- Diminuito ..... 1 (59)
- Rimasto stabile..... 2
- Cresciuto ..... 3

**8. Negli ultimi tre anni, il numero dei dipendenti a tempo indeterminato della sua impresa è:**

- Diminuito ..... 1 (60)
- Rimasto stabile..... 2
- Cresciuto ..... 3

**9. Dal punto di vista delle tecnologie e dei metodi di produzione, lei definirebbe la sua impresa: (una sola risposta)**

- Tradizionale..... 1 (61)
- Moderna ..... 2
- All'avanguardia..... 3

**10. Negli ultimi due anni la sua impresa è stata: (una sola risposta)**

- In crisi, sempre più grave ..... 1 (62)
- In crisi, ma è comunque riuscita a sopravvivere ..... 2
- In grado di conservare le posizioni acquisite ..... 3
- In crescita ..... 4

**11. Qual è il suo grado d'accordo con le seguenti affermazioni che riguardano i suoi dipendenti? (una risposta per ogni riga)**

	<i>Per nulla d'accordo</i>	<i>Poco d'accordo</i>	<i>Abbastanz a d'accordo</i>	<i>Molto d'accord o</i>	
1. Sono la vera ricchezza di questa impresa	1	2	3	4	(63)
2. Sono persone delle quali ci si può fidare	1	2	3	4	(64)
3. Sono persone di cui mi sento responsabile	1	2	3	4	(65)
4. Sono una delle principali cause dei miei problemi	1	2	3	4	(66)

12. Qual è, approssimativamente, la percentuale dei suoi dipendenti iscritta a un sindacato?

|\_|\_|,00%(67-68)

**III - IL RICORSO A MANODOPERA STRANIERA E L'UTILIZZO DELLE REGOLARIZZAZIONI**

13. In quale anno è stato assunto il primo dipendente straniero?|\_|\_|\_|\_| (69-72)

14. È entrato in contatto con lui/lei attraverso: (una sola risposta)

- Un centro per l'impiego o un altro servizio pubblico ..... 1 (73)
- Un'agenzia di lavoro interinale..... 2
- Una cooperativa..... 3
- Un altro imprenditore o un'associazione imprenditoriale..... 4
- Un'associazione di volontariato (es. Caritas, parrocchia, ecc.)..... 5
- Un conoscente/amico italiano ..... 6
- Un parente/connazionale dell'immigrato..... 7
- Altro (specificare: \_\_\_\_\_)..... 8

Sk 2 (1)

15. Per quali motivi ha inizialmente deciso di fare ricorso a personale straniero?

(possibili più risposte)

- 1. A me non importa la nazionalità ma solo che il lavoratore sappia fare il suo mestiere ..... 2 (2)
- 2. Non c'erano italiani disponibili/adeguati per quel tipo di lavoro ..... 2 (3)
- 3. Si trattava di un lavoratore con una professionalità adeguata..... 2 (4)
- 4. Gli stranieri si adattano più degli Italiani agli orari e alle condizioni di lavoro ..... 2 (5)
- 5. Gli stranieri costano meno e rendono di più ..... 2 (6)
- 6. Gli stranieri possono essere assunti in nero senza problemi..... 2 (7)
- 7. Ho seguito l'esempio di altri imprenditori ..... 2 (8)
- 8. Per fare del bene, per filantropia..... 2 (9)
- 9. Altro (specificare: \_\_\_\_\_)..... 2 (10)

16. Ci può indicare i tre maggiori vantaggi (in ordine di importanza) e i tre principali svantaggi (sempre in ordine di importanza) cui, secondo lei, si va incontro scegliendo un dipendente o un collaboratore straniero?

Vantaggi (11-13)	Svantaggi (14-16)
1.	1.
2.	2.
3.	3.

**17. Qual è, approssimativamente, la percentuale dei suoi dipendenti stranieri iscritta a un sindacato?**

\_\_\_\_\_,00% (17-18)

**18. In generale, i lavoratori stranieri ricorrono all'assistenza del sindacato:**

- Meno frequentemente dei colleghi italiani..... 1 (19)
- In misura analoga a quella dei colleghi italiani..... 2
- Più frequentemente dei colleghi italiani..... 3
- Non sa, non risponde ..... 4

**18a. Relativamente al rapporto di lavoro da lei instaurato con gli stranieri, ha incontrato delle difficoltà nei rapporti con l'INAIL? E se sì, quali?**

1. \_\_\_\_\_(20-21)

\_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_(22-23)

\_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_(24-25)

\_\_\_\_\_

**18b. Relativamente al rapporto di lavoro da lei instaurato con gli stranieri, ha incontrato delle difficoltà nei rapporti con l'INPS? E se sì, quali?**

1. \_\_\_\_\_(26-27)

\_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_(28-29)

\_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_(30-31)

\_\_\_\_\_

**19. Come hanno reagito i lavoratori italiani all'inserimento in azienda dei lavoratori stranieri? (una sola risposta)**

- Con sospetto e contrarietà, tuttora presenti, verso i lavoratori stranieri... 1 (32)
- Con una certa diffidenza iniziale, successivamente superata..... 2
- Con interesse ed apertura..... 3
- Non sa ..... 4

**20. Attualmente, nella sua azienda, tra i dipendenti italiani e quelli stranieri:**

*(una sola risposta)*

- Ci sono situazioni di aperto conflitto, che hanno messo seriamente in pericolo il clima aziendale..... 1 (33)
- Ci sono situazioni di conflitto nascosto, che qualche volta sfociano in diverbi ..... 2
- Le relazioni tra colleghi italiani e stranieri sono discrete, ma fuori dal lavoro ognuno va per la sua strada ..... 3
- Si è instaurato un ottimo rapporto tra colleghi italiani e stranieri, che si frequentano anche fuori dall'orario di lavoro..... 4
- Non sa ..... 5

**21 Nell'attribuzione dei turni e delle mansioni, i lavoratori stranieri sono in genere:**

*(una sola risposta)*

- Assegnati alle mansioni e ai turni più sgraditi, perché sono gli ultimi arrivati e i meno esperti ..... 1 (34)
- Trattati esattamente come gli italiani in base alle loro

- competenze.....2  
 - Tendenzialmente privilegiati, perché sono quelli che  
 si impegnano di più .....3

**22. All'indomani dell'assunzione i lavoratori stranieri sono generalmente:**

*(una sola risposta)*

- Assegnati subito alle loro funzioni..... 1(35)  
 - Affiancati per un certo tempo a un collega già esperto ..... 2  
 - Inseriti in particolari iniziative di formazione  
 (specificare quali:.....) ..... 3  
 - Altro (specificare:.....) ..... 4

**23. Al di là dei suoi doveri di datore di lavoro, le è mai capitato di aiutare i suoi dipendenti stranieri, e se sì come? (non compilare se la risposta è no)**

1. .... (36-37)

2. .... (38-39)

(es. assistenza nel disbrigo delle pratiche burocratiche, aiuto nel reperimento della casa, prestiti in denaro, accompagnamento in banca, ecc.)

**24. Le è mai capitato di regolarizzare un lavoratore straniero assunto irregolarmente (o di offrire la possibilità di essere regolarmente assunto a un immigrato che si stava regolarizzando)? (una risposta per ogni riga)**

	No	Sì
- Nel 1986.....	1	2(40)
- Nel 1990 (legge Martelli).....	1	2(41)
- Nel 1996 (decreto Dini).....	1	2(42)
- Nel 1998 (legge Napolitano-Turco).....	1	2(43)
- Nel 2002 con l'ultima regolarizzazione (legge Bossi-Fini).....	1	2(44)

**SE HA RISPOSTO SÌ ALMENO UNA VOLTA:**

**25. Per quali motivi aveva deciso di dare lavoro a un immigrato irregolare?**

*(riferirsi all'ultimo, qualora siano più di uno) (due risposte in ordine di importanza)*

	1 <sup>a</sup> scel ta	2 <sup>a</sup> scelta	
1. Costava meno	1	2	(45)
2. Si è trattato di fare fronte a un fabbisogno immediato dell'azienda	1	2	(46)
3. Al momento non erano disponibili altri lavoratori adatti a quel tipo di impiego	1	2	(47)
4. Era un lavoratore dotato di una particolare capacità professionale	1	2	(48)
5. Era un lavoratore con molta voglia di lavorare	1	2	(49)
6. Volevo metterlo alla prova prima di assumerlo regolarmente	1	2	(50)
7. Non era colpa sua se la legge sulle migrazioni è così restrittiva	1	2	(51)
8. Ho seguito l'esempio di altri imprenditori	1	2	(52)
9. Un lavoratore irregolare può essere licenziato in qualsiasi momento	1	2	(53)
10. Altro (specificare:.....)	1	2	(54)

SOLO PER COLORO CHE HANNO UTILIZZATO LA REGOLARIZZAZIONE DEL 2002  
 (FINO ALLA DOMANDA 41 COMPRESA)

**26. Per quanti immigrati ha chiesto la regolarizzazione?** |\_|\_|\_| (55-56)  
(Se non sa, indicare 99)

**Indichi, per ciascun immigrato di cui è stata chiesta la regolarizzazione, le seguenti caratteristiche. Le chiederemo anche di indicarci l'orario di lavoro e la retribuzione effettivamente dichiarati e quelli effettivi, tenendo conto che nella pratica spesso i due dati non coincidono:** dalla domanda 27 fino alla fine di questa sezione – domanda 41 compresa - occorre compilare una colonna per ogni regolarizzato successivo al primo fino a un massimo di 4 lavoratori (primo=**a**, secondo=**b**, terzo=**c**, quarto=**d**)

**27. Genere:**

	<b>a</b>	<b>b</b>	<b>c</b>	<b>d</b>	
- Maschio.....	1	1	1	1	(57-60)
- Femmina.....	2	2	2	2	

**28. Cittadinanza:** (indicare per esteso)

**a.** Primo lavoratore \_\_\_\_\_ |\_|\_|\_|\_|\_| (61-64)  
**b.** Secondo lavoratore \_\_\_\_\_ |\_|\_|\_|\_|\_| (65-68)  
**c.** Terzo lavoratore \_\_\_\_\_ |\_|\_|\_|\_|\_| (69-72)  
**d.** Quarto lavoratore \_\_\_\_\_ |\_|\_|\_|\_|\_| (73-76)

**29. La richiesta di regolarizzazione è stata accolta?** (una sola risposta per ogni lavoratore)

	<b>a</b> (77)	<b>b</b> (78)	<b>c</b> (79)	<b>d</b> (80)
Sì	1	1	1	1
No, perché il lavoratore è risultato irreperibile o non è più in Italia, comunque non era più intenzionato a regolarizzarsi	2	2	2	2
No, perché non si è trovato un accordo su chi dovesse sostenere i costi della regolarizzazione	3	3	3	3
No, per vizi della domanda	4	4	4	4
No, e non so perché	5	5	5	5
No, per un'altra ragione (specificare: _____)	6	6	6	6

SK 3 (1)

**FINO ALLA DOMANDA 41 COMPRESA CONSIDERARE SOLO LE DOMANDE DI REGOLARIZZAZIONE ACCOLTE**

**30. Livello di inquadramento:**

	<b>a</b> (2)	<b>b</b> (3)	<b>c</b> (4)	<b>d</b> (5)
Operaio generico	1	1	1	1
Bracciante	2	2	2	2
Apprendista	3	3	3	3
Operaio qualificato	4	4	4	4
Operaio specializzato	5	5	5	5
Impiegato	6	6	6	6
Quadro	7	7	7	7
Dirigente	8	8	8	8
Altro (specificare _____)	9	9	9	9

**31. Retribuzione lorda mensile dichiarata (in Euro):**

<b>a.</b> Primo lavoratore	_ _ .  _ _ _ _ ,00	(6-9)
<b>b.</b> Secondo lavoratore	_ _ .  _ _ _ _ ,00	(10-13)
<b>c.</b> Terzo lavoratore	_ _ .  _ _ _ _ ,00	(14-17)
<b>d.</b> Quarto lavoratore	_ _ .  _ _ _ _ ,00	(18-21)

**32. Retribuzione lorda mensile effettiva (in Euro):**

<b>a.</b> Primo lavoratore	_ _ .  _ _ _ _ ,00	(22-25)
<b>b.</b> Secondo lavoratore	_ _ .  _ _ _ _ ,00	(26-29)
<b>c.</b> Terzo lavoratore	_ _ .  _ _ _ _ ,00	(30-33)
<b>d.</b> Quarto lavoratore	_ _ .  _ _ _ _ ,00	(34-37)

**33. Tipo di contratto:**

	<b>a</b> (38)	<b>b</b> (39)	<b>c</b> (40)	<b>d</b> (41)
Tempo indeterminato con orario normale	1	1	1	1
Tempo determinato con orario normale	2	2	2	2
Part time a tempo indeterminato	3	3	3	3
Part time a tempo determinato	4	4	4	4
Altro (specificare _____)	5	5	5	5

<b>34. Orario di lavoro settimanale dichiarato:</b>	<b>35. Orario di lavoro settimanale effettivo:</b>
<b>a.</b> .....	<b>a.</b> .....
<b>b.</b> .....	<b>b.</b> .....
<b>c.</b> .....	<b>c.</b> .....
<b>d.</b> .....	<b>d.</b> .....

**36. Mansione principale cui era addetto l'immigrato: (indicare per esteso)**

<b>a.</b> _____	(58-59)
<b>b.</b> _____	(60-61)
<b>c.</b> _____	(62-63)
<b>d.</b> _____	(64-65)

**37. Qual era il livello di conoscenza della lingua italiana dell'immigrato al momento della richiesta di regolarizzazione?**

	<b>a</b> (66)	<b>b</b> (67)	<b>c</b> (68)	<b>d</b> (69)
- Nullo o quasi nullo	1	1	1	1
- Appena sufficiente	2	2	2	2
- Buono	3	3	3	3
- Ottimo	4	4	4	4
- Non sa	5	5	5	5

**38. Il rapporto di lavoro per il quale è stata chiesta la regolarizzazione:**

	<b>a</b>	<b>b</b>	<b>c</b>	<b>d</b>
	(70)	(71)	(72)	(73)
- È tuttora in essere	1	1	1	1
- Si è sciolto successivamente alla regolarizzazione	2	2	2	2
- Era già venuto meno prima di perfezionare la pratica di regolarizzazione (prima della convocazione da parte delle autorità)	3	3	3	3
- Prosegue ma in maniera discontinua e/o irregolare	4	4	4	4

**NEL CASO IN CUI IL RAPPORTO NON SIA PIÙ IN ESSERE: SK 4 (1)****39. Perché il rapporto con questo lavoratore si è sciolto?***(una sola risposta per ogni lavoratore)*

	<b>a</b>	<b>b</b>	<b>c</b>	<b>d</b>
	(2-3)	(4-5)	(6-7)	(8-9)
- Si è dimesso volontariamente senza fornire ragioni	01	01	01	01
- È tornato al proprio paese	02	02	02	02
- Si è trasferito in un'altra provincia/regione	03	03	03	03
- Ha fatto perdere le sue tracce	04	04	04	04
- Ha smesso di lavorare per motivi di salute o familiari	05	05	05	05
- Ha trovato un nuovo impiego più consono alle sue aspettative	06	06	06	06
- È stato licenziato dopo aver creato dei problemi col suo comportamento	07	07	07	07
- È stato licenziato a causa di un calo dell'attività aziendale	08	08	08	08
- Non gli è stato rinnovato il permesso di soggiorno	09	09	09	09
- Altro (specificare: _____)	10	10	10	10

**NEL CASO IN CUI IL RAPPORTO SIA ANCORA IN ESSERE (DOMANDE 40 – 40a - 41):****40. Successivamente alla regolarizzazione, la retribuzione netta percepita dal lavoratore:**

	<b>a</b>	<b>b</b>	<b>c</b>	<b>d</b>
	(10)	(11)	(12)	(13)
- È stata decurtata per compensare i maggiori oneri sostenuti dal datore di lavoro	1	1	1	1
- È rimasta sostanzialmente invariata	2	2	2	2
- Ha conosciuto un incremento	3	3	3	3
- Non sa	4	4	4	4

**40a. Successivamente alla regolarizzazione, è cambiato il tipo di contratto?**

	<b>a</b>	<b>b</b>	<b>c</b>	<b>d</b>
	(14)	(15)	(16)	(17)
- No	1	1	1	1
- Sì	2	2	2	2

(se si specificare **a** \_\_\_\_\_)(se si specificare **b** \_\_\_\_\_)(se si specificare **c** \_\_\_\_\_)(se si specificare **d** \_\_\_\_\_)

**41. Successivamente alla regolarizzazione, il lavoratore straniero:**

(una sola risposta per ogni lavoratore)

	<b>a</b> (18)	<b>b</b> (19)	<b>c</b> (20)	<b>d</b> (21)
- Ha continuato a svolgere esattamente le stesse mansioni di prima	1	1	1	1
- Ha avuto l'opportunità di crescere professionalmente, ma non l'ha saputo cogliere	2	2	2	2
- Ha migliorato la sua professionalità ed è ora assegnato a incarichi più qualificati	3	3	3	3
- Altro	4	4	4	4
(specificare altro <b>a</b> _____)				
(specificare altro <b>b</b> _____)				
(specificare altro <b>c</b> _____)				
(specificare altro <b>d</b> _____)				

**IV - IL RUOLO DEL LAVORO IMMIGRATO NEL SISTEMA PRODUTTIVO LOCALE**

**42. A suo avviso, nei prossimi mesi, il ricorso a manodopera immigrata da parte delle imprese di questa provincia:**

- Diminuirà .....	1(22)
- Resterà stabile .....	2
- Continuerà a crescere gradualmente .....	3
- Conoscerà una vera e propria espansione .....	4
- Non sa .....	5

**43. Pensando alla situazione generale e non solo alla sua esperienza, quali sono, secondo lei, i motivi per cui le imprese ricorrono a manodopera straniera (anche in mercati ad elevata disoccupazione)? (tre risposte in ordine di importanza)**

	<i>Prima scelta</i>	<i>Seconda scelta</i>	<i>Terza scelta</i>	
1. Alle imprese non interessa la nazionalità del lavoratore ma solo che sia capace di fare il suo lavoro	1	2	3	(23)
2. Le imprese fanno sempre più fatica a trovare italiani per svolgere certi tipi di mestieri	1	2	3	(24)
3. La disoccupazione in Italia in realtà non esiste	1	2	3	(25)
4. Le imprese preferiscono i lavoratori immigrati che hanno più bisogno di lavorare e quindi si impegnano di più	1	2	3	(26)
5. I lavoratori immigrati sono più adattabili alle condizioni di lavoro imposte dalle imprese	1	2	3	(27)
6. I lavoratori immigrati sono disponibili a lavorare in nero	1	2	3	(28)
7. I lavoratori immigrati hanno professionalità ricercate dalle imprese	1	2	3	(29)
8. I lavoratori immigrati sono più facilmente licenziabili quando non servono più	1	2	3	(30)
9. Gli immigrati costano di meno	1	2	3	(31)

**44. Ci sono, secondo lei, nazionalità particolarmente ricercate dalle imprese italiane e, se sì, per quale motivo?**

1. \_\_\_\_\_(32-33)

2. \_\_\_\_\_(34-35)

**45. Secondo il suo parere, per le imprese di questa provincia l'immigrazione rappresenta soprattutto: (massimo 2 risposte)**

- |  |           |
|--|-----------|
|  | <i>Si</i> |
| 1. Una risorsa ormai indispensabile per mandare avanti la produzione   | 2(36)     |
| 2. Una manodopera che consente alle imprese di ridurre i costi di produzione e sopravvivere alle difficoltà    | 2(37)     |
| 3. Un problema in più da gestire, vista la difficoltà di trovare manodopera locale disponibile a lavorare      | 2(38)     |
| 4. Un problema in più da gestire, perché gli immigrati hanno tante difficoltà (per es. Il problema della casa) | 2(39)     |
| 5. Non sa  | 2(40)     |

**46. Qual è, a suo avviso, la principale conseguenza dell'immigrazione per la manodopera locale? (una sola risposta)**

- La presenza degli immigrati ha indebolito la posizione dei locali, che possono subire la concorrenza sleale degli stranieri e rischiare di restare disoccupati ..... 1(41)
- L'arrivo degli immigrati obbliga i locali a darsi maggiormente da fare, se non vogliono che gli imprenditori finiscano con il preferire gli stranieri .....2
- Non ci sono conseguenze importanti, perché gli immigrati sono concentrati in settori e mestieri che ai locali non interessano più.....3
- Le conseguenze sono positive, perché gli immigrati svolgono i mestieri più pesanti, consentendo ai locali di passare a mansioni più gratificanti.....4
- Non sa.....5

**47. Secondo lei, senza riferimento ai dati ufficiali, qual è, in questa provincia, la percentuale di lavoratori – italiani e stranieri – attualmente disoccupati e occupati in nero? (se non sa rispondere indicare 99)**

1. Lavoratori italiani disoccupati .....|\_|\_|%(42-43)
2. Lavoratori stranieri disoccupati .....|\_|\_|%(44-45)
3. Lavoratori italiani occupati "in nero" .....|\_|\_|%(46-47)
4. Lavoratori stranieri occupati "in nero".....|\_|\_|%(48-49)

**48. È stato rilevato che i lavoratori stranieri sono più esposti al rischio di infortuni sul lavoro. A suo avviso perché?**

*(due risposte in ordine di importanza)*

	<i>1<sup>a</sup> scelta</i>	<i>2<sup>a</sup> scelta</i>	
1. Sono meno preparati professionalmente, non sempre sanno come comportarsi	1	2	(50)
2. Tendono a non rispettare le norme anti-infortunistiche	1	2	(51)
3. Non conoscono la lingua italiana, non sempre capiscono ciò che gli si dice	1	2	(52)
4. Lavorano troppe ore di seguito, alla fine sono troppo stanchi	1	2	(53)
5. Sono spesso adibiti ai mestieri più pericolosi	1	2	(54)
6. Lavorano spesso in nero, e vengono assunti solo nel momento in cui si fanno male	1	2	(55)

**49. Come giudica, lei personalmente, le politiche migratorie dell'Italia: (una sola risposta)**

- Pienamente adatte alla situazione italiana..... 1(56)
- Adatte solo ai fabbisogni delle imprese ma non ai diritti degli immigrati ..... 2
- Inadatte a soddisfare le esigenze delle imprese..... 3
- Inadatte, ma non si potrebbe fare altrimenti..... 4
- Del tutto inadatte alla situazione italiana..... 5
- Non sa 6

**50. In particolare, può esprimere il suo grado di accordo con ciascuna delle seguenti affermazioni riguardanti le regolarizzazioni? (una risposta per ogni riga)**

	<i>Per nulla d'accordo</i>	<i>Poco d'accordo</i>	<i>Abbastanza d'accordo</i>	<i>Molto d'accordo</i>	
1. L'Italia le utilizza periodicamente perché non è capace di gestire le migrazioni	1	2	3	4	(57)
2. Sono molto utili per risolvere il problema del lavoro nero	1	2	3	4	(58)
3. Attraggono nuovi stranieri irregolari e creano il problema più che risolverlo	1	2	3	4	(59)
4. Avvantaggiano chi non rispetta la legge	1	2	3	4	(60)
5. Sono necessarie alle imprese per assumere regolarmente gli stranieri	1	2	3	4	(61)
6. Sono una conseguenza inevitabile della crescita delle immigrazioni	1	2	3	4	(62)

**A CURA DELL'INTERVISTATORE**

---

**1. In quale comune ha sede l'impresa? (indicare la sede operativa prevalente)**

- a. Comune |\_|\_|\_| - |\_|\_|\_||(63-68)  
b. Regione |\_|\_|(69-70)

**2. Ampiezza demografica del Comune:**

- Meno di 2.000 ..... 1(71)
- 2.001 – 10.000 ..... 2
- 10.001 – 50.000 ..... 3
- 50.001 – 100.000 ..... 4
- 100.001 – 500.000 ..... 5
- Oltre 500.000 ..... 6

**3. Data dell'intervista:** |\_|\_| / |\_|\_| 2005(72-75)  
g g m m

**4. Intervistatore: (nome e cognome)**

\_\_\_\_\_ |\_|\_|\_||(76-78)

**5. Intervistato:**

- Primo nominativo ..... 1(79)
- Sostituito per irreperibilità del primo nominativo ..... 2
- Sostituito per rifiuto da parte del primo nominativo..... 3

**NOTE DELL'INTERVISTATORE**

---

---

---

---

---

## ALLEGATO 4 CODEBOOK DEL QUESTIONARIO ALLE IMPRESE (Campione complessivo: 628)

c.v. = Valore assoluto dei rispondenti (casi validi)  
a.d. = Assenza dato

### I - DATI RELATIVI ALL'INTERVISTATO

---

#### 1. Qualifica principale dell'intervistato:

- Titolare .....	66,4
- Amministratore unico o delegato .....	10,2
- Responsabile del personale/addetto alle relazioni esterne.....	12,0
- Altro.....	11,4
	a.d. (8)

#### 2. Genere dell'intervistato/o:

- Maschio.....	6,2
- Femmina .....	23,8
	a.d. (7)

#### 3. Et  dell'intervistato/o:

- Fino a 30 anni .....	10,1
- 31-40 anni .....	28,7
- 41-50 anni .....	28,7
- 51-60 anni .....	19,3
- Pi� di 60 anni .....	13,2
	a.d. (23)

#### 4. Titolo di studio:

- Nessuno o licenza elementare.....	6,8
- Media inferiore .....	29,8
- Qualifica professionale.....	10,4
- Diploma di maturit� .....	45,2
- Laurea o altro titolo universitario o post-universitario .....	7,9
	a.d. (3)

### II - DATI RELATIVI ALL'IMPRESA E AI DIPENDENTI

---

#### 5. A quale categoria risulta iscritta alla Camera di commercio la sua impresa?

- Industrie alimentari.....	5,4
- Imprese agricole .....	12,8
- Industrie tessili, abbigliamento, calzature .....	3,4
- Industrie del legno e mobile .....	2,8
- Imprese di costruzione (edilizia) .....	14,8
- Industrie di estrazione, trasformazione minerali non metallici, industrie chimiche, gomma, plastica.....	2,0
- Industrie lavorazione dei metalli, apparecchi meccanici ed elettronici.....	3,6
- Altre industrie manifatturiere .....	2,6
- Commercio all'ingrosso.....	4,5

- Commercio al dettaglio e pubblici esercizi .....	29,1
- Trasporti e comunicazioni .....	3,6
- Credito, assicurazioni, intermediazione finanziaria .....	0,0
- Servizi alle imprese .....	3,3
- Istruzione, sanità e servizi privati .....	2,0
- Altro .....	10,0
	a.d. (16)

**6A.1 Di quanti dipendenti con contratto a tempo indeterminato si avvale attualmente la sua impresa?**

		<b>Di cui stranieri:</b>	
- Uno .....	12,6	- Uno	52,7
- 2-3 .....	34,0	- 2-3	30,8
- 4-5 .....	22,4	- 4 o più	16,5
- 6-11 .....	19,0		
- 11-40 .....	10,4		
- Più di 40 .....	1,6		
	c.v. (628)		c.v. (407)
	a.d. (72)		a.d. (221)

**6A.2 Di quanti apprendisti si avvale attualmente la sua impresa?**

		<b>Di cui stranieri:</b>	
- Uno .....	56,2		60,1
- 2-3 .....	34,1		29,8
- 4 o più .....	9,7		10,0
	c.v. (41)		c.v.(10)
	a.d. (587)		a.d.(618)

**6A.3 Di quanti dipendenti con contratto a tempo determinato si avvale attualmente la sua impresa?**

		<b>Di cui stranieri:</b>	
- Uno .....	20,0		56,8
- 2-3 .....	32,9		31,1
- 4 o più .....	47,1		12,1
	c.v. (125)		c.v.(74)
	a.d. (503)		a.d. (554)

**6A.4 Di quanti lavoratori interinali, lavoratori a progetto e assimilati si avvale attualmente la sua impresa?**

		<b>Di cui stranieri:</b>	
- Uno .....	38,9		39,9
- 2-3 .....	22,3		60,1
- 4 o più .....	38,8		
	c.v. (18)		c.v. (5)
	a.d. (610)		a.d. (623)

**6A.5 Di quanti consulenti e collaboratori occasionali si avvale attualmente la sua impresa?**

		<b>Di cui stranieri:</b>	
- Uno .....	28,2		25,1
- 2-3 .....	31,4		64,9
- 4 o più .....	40,4		10,0

c.v. (89)	c.v. (20)
a.d. (539)	a.d. (608)

**6A.6 Di quanti lavoratori interinali, lavoratori a domicilio si avvale attualmente la sua impresa?**

	<b>Di cui stranieri:</b>
- Uno .....	0,0
- 2-3 .....	66,6
- 4 o più .....	33,4
c.v. (5)	c.v. (3)
a.d. (623)	a.d. (625)

**6A.7 Di quanti lavoratori in attesa di contratto regolare si avvale attualmente la sua impresa?**

	<b>Di cui stranieri:</b>
- Uno .....	46,7
- 2-3 .....	46,7
- 4 o più .....	6,6
c.v.(22)	c.v.(15)
a.d. (606)	a.d. (613)

**6A.8 Altri lavoratori:**

	<b>Di cui stranieri:</b>
- Uno .....	45,5
- 2-3 .....	27,2
- 4 o più .....	27,3
c.v. (39)	c.v. (11)
a.d. (589)	a.d. (617)

**7. Negli ultimi tre anni, il numero totale dei dipendenti e collaboratori della sua impresa è:**

- Diminuito .....	28,2
- Rimasto stabile.....	53,7
- Cresciuto .....	18,1

**8. Negli ultimi tre anni, il numero dei dipendenti a tempo indeterminato della sua impresa è:**

- Diminuito .....	27,1
- Rimasto stabile.....	58,6
- Cresciuto .....	14,3
	a.d. (8)

**9. Dal punto di vista delle tecnologie e dei metodi di produzione, lei definirebbe la sua impresa:**

- Tradizionale.....	44,8
- Moderna .....	39,9
- All'avanguardia.....	15,3
	a.d. (3)

**10. Negli ultimi due anni la sua impresa è stata:**

- In crisi, sempre più grave.....	7,7
- In crisi, ma è comunque riuscita a sopravvivere .....	39,2
- In grado di conservare le posizioni acquisite .....	38,6
- In crescita .....	14,4
	a.d. (9)

**11. Qual è il suo grado d'accordo con le seguenti affermazioni che riguardano i suoi dipendenti?**

	<i>Per nulla d'accordo</i>	<i>Poco d'accordo</i>	<i>Abbastanza d'accordo</i>	<i>Molto d'accordo</i>	<i>a.d.</i>
1. Sono la vera ricchezza di questa impresa	11,7	25,5	49,5	13,3	(9)
2. Sono persone delle quali ci si può fidare	3,9	20,2	54,4	21,5	(9)
3. Sono persone di cui mi sento responsabile	2,5	12,1	53,7	31,7	(12)
4. Sono una delle principali cause dei miei problemi	43,7	32,5	18,2	5,7	(11)

**12. Qual è, approssimativamente, la percentuale dei suoi dipendenti iscritta a un sindacato?**

- Zero.....	78,5
- 1-10%.....	4,2
- 11-30%.....	4,4
- 31-50%.....	5,3
- 51-70%.....	4,7
- Più del 70%.....	3,0

**III - IL RICORSO A MANODOPERA STRANIERA E L'UTILIZZO DELLE REGOLARIZZAZIONI**

**13. In quale anno è stato assunto il primo dipendente straniero?**

- Fino al 1990 .....	2,7
- dal 1991 al 1999 .....	17,2
- 2000-2001 .....	18,6
- 2002 .....	53,6
- Dopo il 2002.....	7,9
a.d. (4)	

**14. È entrato in contatto con lui/lei attraverso:**

- Un centro per l'impiego o un altro servizio pubblico .....	1,2
- Un'agenzia di lavoro interinale .....	0,8
- Una cooperativa .....	1,0
- Un altro imprenditore o un'associazione imprenditoriale .....	8,6
- Un'associazione di volontariato (es. Caritas, parrocchia, ecc.) .....	5,1
- Un conoscente/amico italiano .....	43,6
- Un parente/connazionale dell'immigrato .....	19,4
- Altro .....	20,3
a.d. (2)	

**15. Per quali motivi ha inizialmente deciso di fare ricorso a personale straniero?**

	<i>Non indica</i>	<i>Indica</i>
1. A me non importa la nazionalità ma solo che il lavoratore sappia fare il suo mestiere	50,5	49,5
2. Non c'erano italiani disponibili/adequati per quel tipo di lavoro	67,9	32,1
3. Si trattava di un lavoratore con una professionalità adeguata	91,8	8,2
4. Gli stranieri si adattano più degli Italiani agli orari e alle condizioni di lavoro	81,4	18,6
5. Gli stranieri costano meno e rendono di più	95,8	4,2
6. Gli stranieri possono essere assunti in nero senza problemi	99,2	0,8
7. Ho seguito l'esempio di altri imprenditori	93,2	6,8
8. Per fare del bene, per filantropia	86,8	13,2
9. Altro	94,4	5,6

**16. Ci può indicare i maggiori vantaggi e i principali svantaggi cui, secondo lei, si va incontro scegliendo un dipendente o un collaboratore straniero?**

<b>Vantaggi</b>	<i>Non indica</i>	<i>Indica</i>
1. Disponibilità/flessibilità/adattabilità	65,4	34,6
2. Motivazione al lavoro/impegno/dedizione	71,8	28,2
3. Onestà/serietà/affidabilità	84,1	15,9
4. Poche pretese/economicità	93,8	6,2
5. Qualità umane /rispetto, educazione ecc.)	88,7	11,3
6. Professionalità/competenza	92,9	7,1
7. Arricchimento culturale	98,7	1,3
8. Non ci sono italiani disponibili per quel tipo di lavoro	98,6	1,4
9. Facilità di reperimento	99,5	0,5
<b>Svantaggi</b>		
1. Provvisorietà/instabilità	85,2	14,8
2. Cultura diversa	65,9	34,1
3. Necessità di formazione	97,5	2,5
4. Problemi burocratici	89,0	11,0
5. Caratteristiche caratteriali	93,9	6,1
6. Problemi d'inserimento/integrazione	96,4	3,6
7. Problemi legati alla famiglia	96,7	3,3
8. Poca affidabilità/poca competenza	89,0	11,0
9. Tolgono il lavoro agli italiani	99,8	0,2
10. Costo elevato	98,1	1,9
11. Difficoltà nel rapporto coi clienti	98,3	1,7

**17. Qual è, approssimativamente, la percentuale dei suoi dipendenti stranieri iscritta a un sindacato?**

- Zero.....	89,8
- 1-10%.....	2,6
- 11-50%.....	4,6
- Più del 50%.....	3,0

**18. In generale, i lavoratori stranieri ricorrono all'assistenza del sindacato:**

- Meno frequentemente dei colleghi italiani.....	28,6
- In misura analoga a quella dei colleghi italiani.....	12,8
- Più frequentemente dei colleghi italiani.....	8,0
- Non sa, non risponde.....	50,6

**19. Come hanno reagito i lavoratori italiani all'inserimento in azienda dei lavoratori stranieri?**

- Con sospetto e contrarietà, tuttora presenti, verso i lavoratori stranieri..... 2,9
  - Con una certa diffidenza iniziale, successivamente superata..... 29,9
  - Con interesse ed apertura..... 47,6
  - Non sa..... 19,6
- a.d. (109)

**20. Attualmente, nella sua azienda, tra i dipendenti italiani e quelli stranieri:**

- Ci sono situazioni di aperto conflitto, che hanno messo seriamente in pericolo il clima aziendale..... 1,3
  - Ci sono situazioni di conflitto nascosto, che qualche volta sfociano in diverbi . 3,9
  - Le relazioni tra colleghi italiani e stranieri sono discrete, ma fuori dal lavoro ognuno va per la sua strada ..... 38,9
  - Si è instaurato un ottimo rapporto tra colleghi italiani e stranieri, che si frequentano anche fuori dall'orario di lavoro ..... 19,2
  - Non sa..... 36,7
- a.d. (109)

**21 Nell'attribuzione dei turni e delle mansioni, i lavoratori stranieri sono in genere:**

- Assegnati alle mansioni e ai turni più sgraditi, perché sono gli ultimi arrivati e i meno esperti..... 6,1
  - Trattati esattamente come gli italiani in base alle loro competenze..... 90,2
  - Tendenzialmente privilegiati, perché sono quelli che si impegnano di più ..... 3,7
- a.d. (29)

**22. All'indomani dell'assunzione i lavoratori stranieri sono generalmente:**

- Assegnati subito alle loro funzioni..... 33,2
  - Affiancati per un certo tempo a un collega già esperto ..... 65,7
  - Inseriti in particolari iniziative di formazione ..... 0,5
  - Altro..... 0,6
- a.d. (10)

**23. Al di là dei suoi doveri di datore di lavoro, le è mai capitato di aiutare i suoi dipendenti stranieri, e se sì come? a.d. (239)**

	<i>Non Indica indica</i>	
1. Assistenza nel disbrigo delle pratiche burocratiche	44,3	55,7
2. Passaggi con l'auto	97,9	2,1
3. Accompagnamento dal medico	97,2	2,8
4. Offerta di vitto/alloggio/vestiti/regali	88,7	11,3
5. Aiuto nella ricerca della casa	56,3	43,7
6. Prestiti di denaro	83,2	16,8
7. Anticipo stipendio	97,2	2,8
8. Assistenza/consigli per esigenze di vita quotidiana	95,1	4,9
9. Sostegno completo	96,7	3,3
10. Aiuti per la lingua/cultura	98,7	1,3
11. Assistenza per i familiari del lavoratore	95,1	4,9

**24. Le è mai capitato di regolarizzare un lavoratore straniero assunto irregolarmente (o di offrire la possibilità di essere regolarmente assunto a un immigrato che si stava regolarizzando)?**

	No	Si
- Nel 1986.....	99,5	0,5
- Nel 1990 (legge Martelli).....	98,4	1,6
- Nel 1996 (decreto Dini).....	96,0	4,0
- Nel 1998 (legge Turco-Napolitano).....	90,9	9,1
- Nel 2002 con l'ultima regolarizzazione (legge Bossi-Fini).....	1,4	98,6

**SE HA RISPOSTO SÌ ALMENO UNA VOLTA:**

**25. Per quali motivi aveva deciso di dare lavoro a un immigrato irregolare?**

	1 <sup>a</sup> scelta	2 <sup>a</sup> scelta	Non scelta
1. Costava meno	4,5	6,0	89,4
2. Si è trattato di fare fronte a un fabbisogno immediato dell'azienda	34,2	12,5	53,3
3. Al momento non erano disponibili altri lavoratori adatti a quel tipo di impiego	16,1	20,8	63,1
4. Era un lavoratore dotato di una particolare capacità professionale	5,4	6,0	88,5
5. Era un lavoratore con molta voglia di lavorare	19,0	21,6	59,4
6. Volevo metterlo alla prova prima di assumerlo regolarmente	2,7	4,8	92,5
7. Non era colpa sua se la legge sulle migrazioni è così restrittiva	2,2	4,3	93,5
8. Ho seguito l'esempio di altri imprenditori	3,0	7,5	89,5
9. Un lavoratore irregolare può essere licenziato in qualsiasi momento	0,0	0,5	99,5
10. Altro	7,0	3,2	89,8

**SOLO PER COLORO CHE HANNO UTILIZZATO LA REGOLARIZZAZIONE DEL 2002 :**

**26. Per quanti immigrati ha chiesto la regolarizzazione?**

- Uno .....	62,4
- Due .....	18,3
- 3-4 .....	9,1
- 5-10 .....	4,3
- Più di 10 .....	5,8
	a.d. (25)

**Indichi, per ciascun immigrato di cui è stata chiesta la regolarizzazione, le seguenti caratteristiche.**

**Campione lavoratori stranieri 946**

**27. Genere:**

- Maschio.....	85,0
- Femmina .....	15,0
	a.d. (17)

**28. Cittadinanza:**

- Europa .....	60,0
- America .....	4,2
- Africa .....	21,0
- Asia .....	14,2
- apolide .....	0,6
	a.d. (17)

<b>29. La richiesta di regolarizzazione è stata accolta?</b>	
- Sì .....	94,2
- No, perché il lavoratore è risultato irreperibile o non è più in Italia, comunque non era più intenzionato a regolarizzarsi.....	1,5
- No, perché non si è trovato un accordo su chi dovesse sostenere i costi della regolarizzazione .....	1,1
- No, per vizi della domanda.....	1,9
- No, e non so perché .....	1,3
- No, per un'altra ragione.....	0,2
	a.d. (2)

**FINO ALLA DOMANDA 41 COMPRESA CONSIDERARE SOLO LE DOMANDE DI REGOLARIZZAZIONE ACCOLTE**

<b>30. Livello di inquadramento:</b>	
- Operaio generico .....	77,0
- Bracciante .....	8,4
- Apprendista .....	1,4
- Operaio qualificato .....	4,6
- Operaio specializzato.....	1,3
- Impiegato .....	3,2
- Altro.....	4,1
	a.d. (52)

<b>31. Retribuzione lorda mensile dichiarata (in Euro):</b>	
- meno di 440 euro .....	2,1
- 440-639 euro.....	19,1
- 640-839 euro.....	26,4
- 840-1039 euro.....	31,9
- 1040-1199 euro.....	7,9
- 1200 euro o più .....	12,7
	a.d. (151)

<b>32. Retribuzione lorda mensile effettiva (in Euro):</b>	
- meno di 440 euro .....	4,1
- 440-639 euro.....	17,9
- 640-839 euro.....	25,9
- 840-1039 euro.....	31,6
- 1040-1199 euro.....	6,5
- 1200 euro o più .....	14,1
	a.d. (179)

<b>33. Tipo di contratto:</b>	
- Tempo indeterminato con orario normale .....	67,4
- Tempo determinato con orario normale .....	12,6
- Part-time a tempo indeterminato.....	15,1
- Part-time a tempo determinato.....	3,6
- Altro.....	1,2
	a.d. (66)

<b>34. Orario di lavoro settimanale dichiarato:</b>	
- Fino a 20 ore.....	8,2
- 21-25 ore.....	10,0
- 26-30 ore.....	6,1
- 31-35 ore.....	5,5
- 36-40 ore.....	57,4
- Più di 40 ore .....	12,9

a.d. (126)

**35. Orario di lavoro settimanale effettivo:**

- Fino a 20 ore.....	6,7
- 21-25 ore.....	6,9
- 26-30 ore.....	8,3
- 31-35 ore.....	6,0
- 36-40 ore.....	49,8
- Più di 40 ore.....	22,4
	a.d. (141)

**36. Mansione principale cui era addetto l'immigrato:**

- Operaio .....	26,5
- Operaio edile e affini .....	16,4
- Operaio agricolo e affini .....	12,2
- Addetto alle pulizie.....	8,0
- Magazzinaggio.....	7,1
- Commercio-pubblico esercizio.....	8,2
- Addetto alla ristorazione .....	9,7
- Addetto ai trasporti.....	5,1
- Lavoratore ufficio – impiegato.....	1,4
- Tutto fare.....	2,6
- Altra mansione .....	2,8
	a.d. (103)

**37. Qual era il livello di conoscenza della lingua italiana dell'immigrato al momento della richiesta di regolarizzazione?**

- Nullo o quasi nullo.....	15,7
- Appena sufficiente.....	51,9
- Buono.....	28,2
- Ottimo.....	3,5
- Non sa.....	0,7
	a.d. (54)

**38. Il rapporto di lavoro per il quale è stata chiesta la regolarizzazione:**

- È tuttora in essere .....	62,1
- Si è sciolto successivamente alla regolarizzazione .....	35,2
- Era già venuto meno prima di perfezionare la pratica di regolarizzazione - (prima della convocazione da parte delle autorità) .....	1,1
- Prosegue ma in maniera discontinua e/o irregolare.....	1,7
	a.d. (50)

**NEL CASO IN CUI IL RAPPORTO NON SIA PIÙ IN ESSERE:**

**39. Perché il rapporto con questo lavoratore si è sciolto?**

- Si è dimesso volontariamente senza fornire ragioni .....	28,2
- È tornato al proprio paese .....	13,2
- Si è trasferito in un'altra provincia/regione .....	17,9
- Ha fatto perdere le sue tracce .....	6,4
- Ha smesso di lavorare per motivi di salute o familiari .....	1,5
- Ha trovato un nuovo impiego più consono alle sue aspettative .....	18,4
- È stato licenziato dopo aver creato dei problemi col suo comportamento .....	3,7
- È stato licenziato a causa di un calo dell'attività aziendale .....	4,9
- Non gli è stato rinnovato il permesso di soggiorno .....	0,9
- Altro .....	4,9
	a.d. (629)

**NEL CASO IN CUI IL RAPPORTO SIA ANCORA IN ESSERE (DOMANDE 40 – 40a - 41):**

**40. Successivamente alla regolarizzazione, la retribuzione netta percepita dal lavoratore:**

- È stata decurtata per compensare i maggiori oneri sostenuti dal datore di lavoro .....	3,0
- È rimasta sostanzialmente invariata .....	70,9
- Ha conosciuto un incremento .....	22,2
- Non sa .....	3,9
	a.d. (356)

**40a. Successivamente alla regolarizzazione, è cambiato il tipo di contratto?**

- No .....	93,5
- Sì .....	6,5
	a.d. (332)

**41. Successivamente alla regolarizzazione, il lavoratore straniero:**

- Ha continuato a svolgere esattamente le stesse mansioni di prima .....	81,6
- Ha avuto l'opportunità di crescere professionalmente, ma non l'ha saputo cogliere .....	2,9
- Ha migliorato la sua professionalità ed è ora assegnato a incarichi più qualificati .....	13,8
- Altro .....	1,7
	a.d. (325)

#### IV - IL RUOLO DEL LAVORO IMMIGRATO NEL SISTEMA PRODUTTIVO LOCALE

Per tutti (campione 628 casi)

**42. A suo avviso, nei prossimi mesi, il ricorso a manodopera immigrata da parte delle imprese di questa provincia:**

- Diminuirà .....	7,8
- Resterà stabile .....	18,0
- Continuerà a crescere gradualmente .....	44,7
- Conoscerà una vera e propria espansione .....	11,7
- Non sa .....	17,8

a.d. (332)

**43. Pensando alla situazione generale e non solo alla sua esperienza, quali sono, secondo lei, i motivi per cui le imprese ricorrono a manodopera straniera (anche in mercati ad elevata disoccupazione)?**

	<i>Prima scelta</i>	<i>Seconda scelta</i>	<i>Terza scelta</i>	<i>Non scelta</i>
1. Alle imprese non interessa la nazionalità del lavoratore ma solo che sia capace di fare il suo lavoro	34,3	12,9	9,4	43,4
2. Le imprese fanno sempre più fatica a trovare italiani per svolgere certi tipi di mestieri	44,3	27,5	8,5	19,7
3. La disoccupazione in Italia in realtà non esiste	1,4	8,9	11,5	78,1
4. Le imprese preferiscono i lavoratori immigrati che hanno più bisogno di lavorare e quindi si impegnano di più	5,9	18,1	17,9	58,1
5. I lavoratori immigrati sono più adattabili alle condizioni di lavoro imposte dalle imprese	5,8	17,1	21,5	55,6
6. I lavoratori immigrati sono disponibili a lavorare in nero	1,0	4,1	4,4	90,5
7. I lavoratori immigrati hanno professionalità ricercate dalle imprese	1,4	1,8	2,2	94,6
8. I lavoratori immigrati sono più facilmente licenziabili quando non servono più	0,5	2,4	4,7	92,5
9. Gli immigrati costano di meno	4,5	5,2	10,1	80,2

**45. Secondo il suo parere, per le imprese di questa provincia l'immigrazione rappresenta soprattutto:**

	<i>Non indica</i>	<i>Indica</i>
1. Una risorsa ormai indispensabile per mandare avanti la produzione	55,2	44,8
2. Una manodopera che consente alle imprese di ridurre i costi di produzione e sopravvivere alle difficoltà	72,7	27,3
3. Un problema in più da gestire, vista la difficoltà di trovare manodopera locale disponibile a lavorare	76,6	23,4
4. Un problema in più da gestire, perché gli immigrati hanno tante difficoltà (per es. Il problema della casa)	85,0	15,0
5. Non sa	89,1	10,9

**46. Qual è, a suo avviso, la principale conseguenza dell'immigrazione per la manodopera locale?**

- La presenza degli immigrati ha indebolito la posizione dei locali, che possono subire la concorrenza sleale degli stranieri e rischiare di restare disoccupati 10,7
  - L'arrivo degli immigrati obbliga i locali a darsi maggiormente da fare, se non vogliono che gli imprenditori finiscano con il preferire gli stranieri ..... 18,1
  - Non ci sono conseguenze importanti, perché gli immigrati sono concentrati in settori e mestieri che ai locali non interessano più..... 45,9
  - Le conseguenze sono positive, perché gli immigrati svolgono i mestieri più pesanti, consentendo ai locali di passare a mansioni più gratificanti..... 11,6
  - Non sa ..... 13,6
- a.d. (3)

**47.1 Secondo lei, senza riferimento ai dati ufficiali, qual è, in questa provincia, la percentuale di lavoratori italiani disoccupati?**

- meno del 10% ..... 15,1
  - 10-29%..... 48,2
  - 30-49%..... 23,0
  - 50-74%..... 13,0
  - 75% e più ..... 0,8
- a.d. (384)

**47.2 Secondo lei, senza riferimento ai dati ufficiali, qual è, in questa provincia, la percentuale di lavoratori stranieri disoccupati?**

- meno del 10% ..... 16,0
  - 10-29%..... 34,3
  - 30-49%..... 27,8
  - 50-74%..... 18,6
  - 75% e più ..... 3,3
- a.d. (387)

**47.3 Secondo lei, senza riferimento ai dati ufficiali, qual è, in questa provincia, la percentuale di lavoratori italiani occupati in nero?**

- meno del 10% ..... 13,4
  - 10-29%..... 40,6
  - 30-49%..... 24,3
  - 50-74%..... 15,4
  - 75% e più ..... 6,4
- a.d. (382)

**47.4 Secondo lei, senza riferimento ai dati ufficiali, qual è, in questa provincia, la percentuale di lavoratori stranieri occupati in nero?**

- meno del 10% ..... 1,6
  - 10-29%..... 16,0
  - 30-49%..... 25,4
  - 50-74%..... 40,4
  - 75% e più ..... 16,7
- a.d. (378)

**48. È stato rilevato che i lavoratori stranieri sono più esposti al rischio di infortuni sul lavoro. A suo avviso perché?**

	1 <sup>a</sup> scelta	2 <sup>a</sup> scelta	Non scelta
1. Sono meno preparati professionalmente, non sempre sanno			

come comportarsi	24,1	12,5	63,4
2. Tendono a non rispettare le norme anti-infortunistiche	20,0	17,6	62,4
3. Non conoscono la lingua italiana, non sempre capiscono ciò che gli si dice	21,4	18,8	59,7
4. Lavorano troppe ore di seguito, alla fine sono troppo stanchi	5,6	9,1	85,3
5. Sono spesso adibiti ai mestieri più pericolosi	19,5	16,6	64,0
6. Lavorano spesso in nero, e vengono assunti solo nel momento in cui si fanno male	6,2	11,3	82,5

**49. Come giudica, lei personalmente, le politiche migratorie dell'Italia:**

- Pienamente adatte alla situazione italiana..... 7,1
- Adatte solo ai fabbisogni delle imprese ma non ai diritti degli immigrati..... 7,2
- Inadatte a soddisfare le esigenze delle imprese..... 15,9
- Inadatte, ma non si potrebbe fare altrimenti..... 13,1
- Del tutto inadatte alla situazione italiana..... 29,1
- Non sa ..... 27,7

a.d. (8)

**50. In particolare, può esprimere il suo grado di accordo con ciascuna delle seguenti affermazioni riguardanti le regolarizzazioni?**

	<i>Per nulla d'accordo</i>	<i>Poco d'accordo</i>	<i>Abbastanza d'accordo</i>	<i>Molto d'accordo</i>	<i>a.d.</i>
1. L'Italia le utilizza periodicamente perché non è capace di gestire le migrazioni	9,4	18,5	44,3	27,9	(12)
2. Sono molto utili per risolvere il problema del lavoro nero	21,7	32,6	33,2	12,4	(9)
3. Attraggono nuovi stranieri irregolari e creano il problema più che risolverlo	17,9	26,8	34,9	20,4	(17)
4. Avvantaggiano chi non rispetta la legge	33,5	33,5	21,3	11,6	(18)
5. Sono necessarie alle imprese per assumere regolarmente gli stranieri	8,6	19,0	51,3	21,1	(15)
6. Sono una conseguenza inevitabile della crescita delle immigrazioni	8,3	22,4	49,4	19,9	(12)

**1. Regione sede dell'impresa?**

- Piemonte .....	4,8
- Lombardia .....	12,7
- Veneto.....	2,2
- Emilia Romagna.....	1,6
- Lazio.....	10,2
- Campania.....	34,2
- Basilicata.....	1,9
- Puglia .....	15,4
- Calabria.....	9,9
- Sicilia.....	5,1
- Sardegna.....	1,9

**2. Ampiezza demografica del Comune:**

- Meno di 2.000 .....	1,3
- 2.001 – 10.000 .....	13,5
- 10.001 – 50.000 .....	26,6
- 50.001 – 100.000 .....	10,8
- 100.001 – 500.000 .....	18,0
- Oltre 500.000 .....	29,8
.....	a.d. (5)

## Bibliografia

- Ambrosini M., *Sociologia delle migrazioni*, Il Mulino, Bologna 2005.
- Avola M., Cortese A., Palidda R., *Risorse, reti e progetti. Percorsi di inserimento nel mercato del lavoro catanese di mauriziani e sry-lankesi*, in La Rosa M., Zanfrini L. (a cura di), *Percorsi migratori tra reti etniche, istituzioni e mercato del lavoro*, FrancoAngeli, Milano, 2003, pp. 25-57.
- Chiesi A. M., Zucchetti E. (a cura di), *Immigrati imprenditori. Il contributo degli extracomunitari allo sviluppo della piccola impresa in Lombardia*, Egea, Milano, 2003.
- Carfagna M., *I sommersi e i sanati. Le regolarizzazioni degli immigrati in Italia*, in Sciortino G., Colombo A. (a cura di), *Stranieri in Italia. Assimilati ed esclusi*, Il Mulino, Bologna, 2003.
- Castel R., *Les métamorphoses de la question sociale*, Fayard, Paris, 1995.
- Rath J. (a cura di), *Unravelling the Rag Trade. Immigrant Entrepreneurship in Seven World Cities*, Berg, Oxford, 2002.
- Zanfrini L., *Le politiche degli immigrati tra interventi istituzionali e reti associative*, in Fondazione Cariplo-ISMU, *Terzo Rapporto sulle migrazioni 1997*, FrancoAngeli, Milano, 1998, pp. 203-213.
- Zanfrini L., *I lavori delle donne* in Zucchetti E. (a cura di), *Milano 2001. Rapporto sulla città*, FrancoAngeli, Milano, 2001.
- Zanfrini L., *Sociologia delle migrazioni*, Laterza, Roma-Bari, 2004a.
- Zanfrini L., *Sociologia della convivenza interetnica*, Laterza, Roma-Bari, 2004b.
- Zanfrini L., *Parte seconda. I risultati dell'indagine*, in Colasanto M. (a cura di), *L'occupazione possibile. Percorsi dei cittadini non-comunitari tra lavoro e non lavoro*, Fondazione Ismu, Regione Lombardia e Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Milano, 2004c, pp. 47-255.
- Zanfrini L., *Domanda di lavoro e immigrazione*, in Unioncamere, *Rapporto Excelsior 2005. Alcune tendenze evolutive del mercato del lavoro in Italia*, 2005a, pp. 151-177.
- Zanfrini L., *Braccia, menti e cuori migranti. La nuova divisione internazionale del lavoro riproduttivo*, in Zanfrini L. (a cura di), *La rivoluzione incompiuta. Il lavoro delle donne tra retorica della femminilità e nuove disuguaglianze*, Edizioni Lavoro, Roma, 2005b, pp. 239-283.

Zanfrini L., *Seconde generazioni e mercato del lavoro*, in Marazzi A., Valtolina G. (a cura di), *Appartenenze multiple. L'esperienza dell'immigrazione nelle nuove generazioni*, FrancoAngeli, Milano, 2006, pp. 169-198.

Zucchetti E. (a cura di), *La regolarizzazione dei lavoratori stranieri. Nuovi attori nel mercato del lavoro italiano*, FrancoAngeli, Milano, 2004.

Zucchetti E., *La disoccupazione. Letture, percorsi, politiche*, Vita e Pensiero, Milano, 2005.