

## ABSTRACT

### ***LE DISCRIMINAZIONI NEL MONDO DEL LAVORO AI DANNI DEI LAVORATORI IMMIGRATI***

Il presente articolo costituisce una sintesi di una più ampia ricerca realizzata nel corso del 2006/2007 all'interno del progetto Equal LEADER<sup>1</sup> sul tema delle discriminazioni in ambito lavorativo ai danni dei lavoratori immigrati. L'importanza di questo tipo di indagine, risiede nella convinzione e nell'evidenza che il percorso di integrazione e inclusione dei nuovi cittadini passa obbligatoriamente attraverso un corretto inserimento lavorativo, che deve avvenire nel pieno rispetto delle pari opportunità e rispondere a una chiara scelta di reprimere i fenomeni di lavoro nero e sommerso, di tutelare i lavoratori sotto ogni aspetto, nonché di arginare i processi di *brain waste* attraverso il riconoscimento delle qualifiche e l'accesso alla mobilità verticale.

È noto che il mercato del lavoro italiano, soprattutto in alcuni settori, assorbe e necessita continuamente di nuova manodopera immigrata<sup>2</sup>, mentre meno note sono le reali condizioni lavorative e contrattuali nelle quali queste componenti vivono. Ancor meno sono conosciute, se non genericamente, cioè attraverso singoli episodi di cronaca o esperienze dirette, le discriminazioni e i fenomeni di razzismo subiti spesso in silenzio da questi lavoratori.

Dall'attività di indagine è emersa un'elevata diffusione del fenomeno delle discriminazioni sia *dirette* che *indirette*, che si esplicano sia nelle fasi di accesso al lavoro che nell'intero processo lavorativo. Si tratta non soltanto discriminazioni *semplici* ma anche discriminazioni *multiple* determinate da diversi fattori tra loro combinati: l'appartenenza nazionale, il genere, gli anni di permanenza in Italia, l'età, la religione, e così via. Non trascurabili sono apparse, infine, le discriminazioni e gli atti di razzismo e xenofobia ai danni dei lavoratori stranieri da parte di colleghi e datori di lavoro.

Innanzitutto, dalla ricerca emerge che i diversi fenomeni di discriminazione legati al mondo del lavoro si possono manifestare sotto molteplici forme e all'interno delle differenti

---

<sup>1</sup> Progetto *LEADER* - Lavoro e occupazione senza Discriminazioni Etniche e Religiose, IT-S2-MDL-272. [www.leadernodiscriminazione.it](http://www.leadernodiscriminazione.it)

<sup>2</sup> Zanfrini, L., "Learning by programming", in Secondo rapporto sui fabbisogni professionali delle imprese e la politica di programmazione dei flussi migratori, Unioncamere-Fondazione ISMU, Angeli, Milano, 2001.

macro-fasi che caratterizzano il ciclo lavorativo: l'accesso, le condizioni e il tipo di luogo di lavoro, le modalità di cessazione del rapporto lavorativo. La prima macro-fase può essere ricondotta, oltre che alle molteplici barriere di carattere legale, alle forti reticenze che ci sono ancora oggi nel “permettere” agli immigrati l'accesso a posti di lavoro dove c'è un'elevata offerta autoctona, nonché ai lavori di maggiore prestigio o ad elevata qualificazione. Infatti, la maggior parte degli stranieri, anche se dispone di un elevato capitale umano, viene inserita ai livelli più bassi del mercato del lavoro.

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

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

Per quanto riguarda le discriminazioni che si producono nelle condizioni e sul luogo di lavoro, in Italia, esse sembrano rispondere a un più complessivo processo di segmentazione e precarizzazione del mercato del lavoro che, a contatto con una categoria di manodopera

più “vulnerabile”, quale è quella rappresentata dai lavoratori stranieri, concorre all’allentamento delle tutele corrispondenti al lavoro dipendente.

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

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

ritrovare competitività, è, come abbiamo potuto riscontrare, particolarmente difficile.

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

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

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

In periodi di stagnazione e contrazione del mercato le categorie sociali più deboli come gli immigrati e i lavoratori meno qualificati sono destinati a subire maggiormente lo scotto del ridimensionamento della forza lavoro e ad essere esposti maggiormente al rischio di disoccupazione e licenziamento. L’esclusione sociale e la sovra-rappresentazione degli immigrati fra i disoccupati di lunga durata riflettono i costi economici, sociali e politici associati alla discriminazione<sup>3</sup>. Non stupisce poi che parallelamente alla crescita degli occupati si sia assistito ad un aumento del peso della componente disoccupata. Peraltro, l’incipiente terziarizzazione delle economie avanzate e l’accrescersi della competitività pone l’esigenza di una maggiore qualificazione e selezione delle risorse umane. Tale istanza rischia di penalizzare gli immigrati, solitamente collocati in settori tradizionali dell’economia che più di altri risentono delle trasformazioni connesse alla globalizzazione e più di altri

---

<sup>3</sup> Cfr. Allasino, E., Reyneri, E. ; Venturini, A.; Zincone, G., *La discriminazione dei lavoratori immigrati nel mercato del lavoro in Italia*, International Migration Papers 67 – I, ILO, 2004.

attivano strategie di delocalizzazione<sup>4</sup>. La situazione di disoccupazione comporta, soprattutto per gli immigrati, un elevato rischio di marginalizzazione e un derivato regresso nel processo d'integrazione ed inserimento. Una più alta esposizione al rischio di disoccupazione è indice del perpetrarsi di prassi discriminatorie nelle condizioni lavorative.

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

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

In effetti, abbiamo riscontrato che viene avvertita - sia da parte dei cosiddetti testimoni intermedi<sup>5</sup> che da parte dei lavoratori - una frattura fra le potenzialità dei lavoratori stranieri e quanto da loro effettivamente ottenuto, almeno in termini di accesso al lavoro. Ciò è riconducibile anche alle difficoltà incontrate nel riconoscimento dei titoli di studio e le qualifiche professionali, che portano inevitabilmente alla "segregazione occupazionale" degli stranieri in determinate nicchie del mercato del lavoro.

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

---

<sup>4</sup> Per approfondimenti vedi Frey, L., Livraghi, R., Venturini, A., Righi, A., and Tronti, L., *The jobs and effects of migrant workers in Italy: Three essays*, International Migration Papers II, Ginevra, 2005.

<sup>5</sup> Abbiamo racchiuso nella voce "testimoni intermedi" i rappresentanti sindacali, datori di lavoro, operatori dei servizi per l'impiego e rappresentanti e operatori di associazioni e organizzazioni non governative (O.N.G.) intervistati nel corso della ricerca.

agenzie la consegna di non locare a stranieri *tout court*<sup>6</sup>.

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

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

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

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

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

---

<sup>6</sup> Incidentalmente notiamo che questa difficoltà di accesso alle locazioni, se già grave per quanto riguarda cittadini che migrano da soli, appare particolarmente critica nel caso dei (successivi) ricongiungimenti familiari.