



***Le discriminazioni etnico-
religiose nel mondo del
lavoro***

Venezia 7 marzo 2008

Maria Mora

m.mora@ires.it



RES



CGIL



Discriminazione diretta

- La discriminazione diretta si ha quando un lavoratore è svantaggiato a causa della sua origine nazionale, della sua cittadinanza, della sua appartenenza religiosa, del suo sesso, della sua appartenenza etnica, del suo colore a parità di condizioni e qualifiche del lavoratore non discriminato.



Discriminazione indiretta

- Si concretizza quando non esistono distinzioni formali ma pratiche discriminatorie contro un lavoratore appartenente a minoranze o un gruppo di lavoratori attraverso criteri di selezioni, condizioni lavorative, condizioni retributive, ecc. che ledono il principio della pari opportunità e pari trattamento sul mercato del lavoro.



Discriminazione multipla

- In senso stretto, una discriminazione viene definita come “multipla” laddove lo stesso gruppo sociale sia discriminato per più motivi e rispetto a più caratteristiche. Si riferisce all'effetto cumulativo della discriminazione per indicare forme di razzismo dirette contro gruppi o individui basate su più fattori presenti contemporaneamente.



Discriminazione nel mondo del lavoro

- Il termine discriminazione nel mondo del lavoro include ogni distinzione, esclusione o diversità di trattamento effettuata sulla base della razza, colore, sesso, appartenenza religiosa, appartenenza nazionale, opinione politica, appartenenza etnica o sociale che ha come conseguenza l'annullamento o l'alterazione del principio delle pari opportunità e pari trattamento nell'accesso al lavoro e nelle condizioni al lavoro e nelle condizioni nell'occupazione. (*art. 1. Convenzione Internazionale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro n°111. Adottata il 25 Giugno 1958, entrata in vigore il 15 Giugno 1960*).



- Sono persone vulnerabili a queste discriminazioni: i migranti, i richiedenti asilo, gli immigrati irregolari, i rifugiati politici e i membri delle minoranze etniche e religiose.
- Le persone vulnerabili alle discriminazioni etnico-religiose sono persone percepite come diverse per ragione di nazionalità, colore della pelle, di conoscenza linguistica, di comportamento vestitiario e simboli legati alle loro confessioni o appartenenze culturali (copricapi, kippa, velo islamico, vestiti tradizionali, turbanti, barbe lunghe, ecc), alle loro pratiche culturali e religiose (preghiere, feste, abitudini alimentari, ecc).



- Le minoranze etniche e religiose comprendono inoltre le persone che vengono individuate come appartenenti a categorie specifiche come i Rom (nomadi); gli ebrei, i musulmani; i Sikh, ecc. Sono persone che rappresenterebbero comunità che condividono norme culturali e tradizioni, identità, valori e lingua comune, fede religiosa, dottrina e pratiche e riti comuni diversi da quelli considerati maggioritari nel paese in oggetto.
- Tuttavia, l'identificazione "etnica" rimane in Italia, così come in diversi paesi dell'UE, ancora molto ambigua poiché si riferisce talvolta alla nazionalità (i senegalesi), alla religione (i musulmani), al colore della pelle (i neri) e altre volte a tutte queste categorie insieme.



- I diversi fenomeni di discriminazione legati al mondo del lavoro si possono manifestare sotto molteplici forme:
 - discriminazioni all'accesso
 - nelle condizioni e sul luogo di lavoro
 - discriminazioni in uscita
 - discriminazioni multiple



Discriminazioni nell'accesso al lavoro

- Questa discriminazione 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.
- La maggior parte degli stranieri, anche se dispone di un elevato "capitale umano", viene inserita ai livelli più bassi del mercato del lavoro.



Canali formali 1: il pubblico impiego

Si tratta di una discriminazione di carattere istituzionale in quanto proveniente direttamente dalle istituzioni italiane.

Il quadro normativo si presenta, oggi, piuttosto frammentato e complesso, tanto che le pubbliche amministrazioni e gli enti assimilati sono giunti a interpretazioni diverse, determinando situazioni di incertezza nei rapporti con i cittadini non comunitari residenti nel nostro paese. La tendenza che sembra prevalere è quella "restrittiva" per cui il pubblico impiego è riservato ai cittadini italiani e comunitari, ci sono però diverse sentenze che riconoscono la parità di trattamento senza la discriminante della nazionalità.



Canali formali 1: il pubblico impiego

- Nel 1999 un infermiere marocchino con titolo professionale italiano presenta domanda per partecipare ad un concorso di un'Asl genovese ma viene escluso in base alla cittadinanza extracomunitaria (DPR n. 487/1994). Aiutato dall'associazione multietnica "Città Aperta" il giovane presenta un ricorso al **TAR della Liguria** che viene **accolto in base alla "parità di trattamento e piena uguaglianza di diritti"** stabilita dal T.U. 286/98 (sentenza 129/2001).
- D'altro canto esiste una sentenza del **TAR Toscana** (depositata il 24 gennaio 2003) di segno opposto, che **respinge un ricorso promosso da un lavoratore immigrato** che aveva partecipato ad un concorso indetto dall'Usl n. 10 di Firenze per infermieri professionali.
- **Le motivazioni utilizzate per giustificare i due provvedimenti sono diametralmente opposte per un contrasto nell'interpretazione della lettura dell'art.2 del Testo Unico sull'Immigrazione 286/98 relativo all'equiparazione tra lavoratore extracomunitario regolarmente soggiornante in Italia e cittadino italiano. Il legislatore, nel secondo caso, avrebbe accolto un principio non di equiparazione giuridica piena, bensì limitata, che, come tale, soffrirebbe di eccezioni.**



Canali formali 2: Centri per l'impiego (CPI)

- la legge n. 469 del 1997 prevede, tra gli altri compiti dei CPI, anche quello del "collocamento dei lavoratori non appartenenti all'Unione europea". Pertanto, uno dei servizi costitutivi dei Centri per l'impiego è rappresentato dallo "Sportello per gli immigrati".
- Ancora oggi il numero di stranieri che si rivolge ai centri per l'impiego in cerca di occupazione è molto limitato, in parte per la preferenza di altri canali informali, in parte per una mancanza di fiducia rispetto all'efficienza di questo servizio.



Canali formali 2: Centri per l'impiego (CPI)

Problemi:

- la modulistica solo in lingua italiana e la mancanza di mediatori culturali sono senza dubbio fattori di cui tener conto. Anche gli stessi *software* utilizzati nei Centri non sono stati pensati per un utenza straniera, tanto che in molti casi non è possibile inserire dati anagrafici o codici fiscali che non siano italiani. Per ultimo, ma non meno importante, va considerato che i CPI hanno l'obbligo di rispettare la cosiddetta "preferenza del mercato interno", ovvero, prima di assegnare un posto di lavoro ad una persona non comunitaria, devono verificare che tale impiego non possa essere occupato da un cittadino italiano o comunitario.



Canali formali 3: lavoro interinale

Punti di forza

- Efficacia nell'inserimento lavorativo
- Accesso al lavoro regolare
- Meccanismo sostitutivo e integrativo delle "reti informali"
- Flessibilità (per chi la desidera)

Opportunità

- Possibilità di passaggio verso la stabilizzazione
- Possibilità d'ingresso in Italia con un contratto di lavoro (reclutamento all'estero)

Punti di debolezza

- Instabilità lavorativa
- Mancanza di crescita professionale
- Difficoltà legate alla burocrazia (rinnovo P.S., impossibilità ricongiungimento,...)
- Percezione di "ricattabilità" e "sfruttamento"

Minacce

- Effetto "trappola"
- Precarizzazione del progetto migratorio



Canali formali 4: autocandidatura

- Pur essendo una strategia di accesso utilizzata in misura molto inferiore rispetto al passato, resta una modalità possibile per cercare lavoro.
- Nel caso in cui il lavoratore abbia una forte specializzazione può fare anche riferimento a questo tipo di canale – con una buona possibilità di successo – , sia attraverso annunci sui giornali, sia attraverso quello che potremmo definire come un “porta a porta” presso i diversi datori di lavoro per chiedere se hanno bisogno di un lavoratore con le sue caratteristiche.



Canali informali 1: le reti

intese come:

- “i complessi legami interpersonali che collegano i migranti, migranti precedenti e non migranti nelle aree di origine e di destinazione, attraverso i vincoli di parentela, amicizia e comunanza d’origine”

in M. Ambrosini, Delle reti e oltre: processi migratori, legami sociali e istituzioni, Working papers del Dipartimento di studi sociali e politici, Università degli studi di Milano, 2006



Canali informali 1: le reti

- l'utilizzo sistematico dei *network* nel processo d'incontro fra domanda e offerta lavorativa contribuisce ad alimentare i fenomeni di segmentazione del mercato del lavoro. Siamo così di fronte a un fenomeno di "segregazione occupazionale orizzontale" che vede alcune comunità concentrate in pochi settori ed occupazioni. Inoltre, l'utilizzo sistematico di questo canale, che può in un primo momento rappresentare un vantaggio per quei lavoratori appartenenti alle comunità più radicate in alcuni settori, comporta una discriminazione diretta nell'accesso al lavoro per gli individui appartenenti ad altre comunità.



Canali informali 2: “il mercato delle braccia”

- l'accesso in comparti come l'edilizia o l'agricoltura è fortemente condizionato dal ruolo dei cosiddetti “caporali” che da un lato utilizzano il passaparola delle reti informali, dall'altro attingono al bacino della manodopera straniera in ben definiti luoghi di “concentramento” la mattina molto presto, prima che inizi il lavoro nei campi o nei cantieri. In particolare, i caporali sono per lo più soggiornanti di lunga durata che conoscono, quindi, sia il contesto di emarginazione in cui si trovano i migranti, sia il contesto produttivo territoriale. Il caporale viene utilizzato dal datore di lavoro per reclutare i lavoratori immigrati e per mediare il suo rapporto con i lavoratori. Per questi “servizi” oltre a essere pagato dal datore di lavoro, spesso trattiene dei soldi sulla paga degli stessi lavoratori.



Le discriminazioni nelle condizioni di lavoro

Il riconoscimento del titolo di studio

la mancanza di accordi internazionali per l'equipollenza dei titoli di studio incide direttamente sul mancato inserimento nel mercato del lavoro italiano dei lavoratori stranieri in condizioni di pari opportunità, contribuendo in questo modo a rinforzare i processi di *brain wasting* all'interno dei movimenti migratori.



L'inquadramento contrattuale 1

- la maggior parte dei lavoratori stranieri è inquadrata ai livelli più bassi, nonostante di fatto essi svolgano mansioni che, secondo quanto previsto nei rispettivi contratti collettivi applicati, apparterrebbero a livelli di inquadramento più alti. Il sottoinquadramento al momento dell'assunzione è dunque una delle discriminazioni più frequenti e unanimemente riconosciute.



L'inquadramento contrattuale 2

- Si tratta di fenomeni di segregazione occupazionale verticale, ovvero, i lavoratori stranieri o appartenenti a minoranze etnico-religiose sono inquadrati nei livelli più bassi dei rispettivi settori, anche se tra di loro ci sono operai specializzati o molti di loro lavorano con la stessa azienda da diversi anni.



Il rispetto degli oneri contrattuali e le condizioni di lavoro 1

- Sul fronte delle tipologie di contratto, negli ultimi anni si è assistito ad una crescita nell'utilizzo di formule contrattuali flessibili, facendone in molti casi un uso indebito. L'utilizzo delle diverse tipologie contrattuali a termine, comportano seri rischi di precarizzazione quando applicate a lavoratori stranieri che hanno una condizione di soggiorno già precaria di per sé. La temporaneità dei rapporti di lavoro incide direttamente sulla condizione di soggiorno, essendo strettamente legati il contratto di lavoro e il permesso di soggiorno. Ma non solo, incide direttamente anche sul progetto migratorio del lavoratore, e sulla sua possibilità di stabilizzazione o di ricongiungimento familiare.



Il rispetto degli oneri contrattuali e le condizioni di lavoro 2

- Particolarmente soggetti alla consuetudine dell'orario straordinario paiono gli stranieri, i quali si dividono tra quanti ricercano questo tipo di opportunità e quanti sono per certi versi obbligati a svolgerla. È possibile, in tal caso, parlare di discriminazione diretta nelle condizioni di lavoro. Peraltro, gli orari di lavoro molto lunghi, fino a coprire spesso l'intera giornata, vanno a detrimento degli spazi dedicati alla dimensione familiare e sociale pertanto sono da considerarsi un ostacolo al processo di inserimento dell'immigrato nella società di arrivo. Questo tipo di richiesta viene effettuata in maggior misura ai lavoratori stranieri che, sia per motivi economici, sia per il timore di perdere il lavoro, tendono spesso ad accettare tali richieste senza troppa resistenza.



Il rispetto degli oneri contrattuali e le condizioni di lavoro 3

- i lavoratori stranieri percepiscono in media un salario inferiore ai loro colleghi italiani. La percentuale del differenziale retributivo tra lavoratori stranieri e la media nazionale varia a seconda della fonte di riferimento, ovvero, secondo l'Istat, nel 2003 questa differenza raggiungeva il 34%, mentre per lo stesso anno l'Inps segnala un 47% in meno.



Il rispetto degli oneri contrattuali e le condizioni di lavoro 4

- Una caratteristica che appare comune a tutti i settori indagati è che nelle aziende più grandi e sindacalizzate i rischi di discriminazioni di questo tipo verso i lavoratori stranieri appaiono più ridotte, mentre in contesti più piccoli e meno, per così dire, “controllati”, questo tipo di irregolarità sono molto più frequenti.



Formazione e sicurezza 1

- È un dato di fatto che il tasso d'incidenti sul lavoro è più alto tra i lavoratori stranieri
- Secondo i dati dell'Inail per il 2005, considerando Industria e Servizi abbiamo 70 infortuni ogni 1.000 lavoratori immigrati, contro 50 ogni 1.000 per i lavoratori nel complesso.



Formazione e sicurezza 2

- Alcuni dei fattori che incidono sulla maggiore possibilità di subire un infortunio per i lavoratori immigrati:
 - Sono spesso impegnati nelle attività definite come delle "3 D": *Dirty, Dangerous and Demanding jobs*, o come possono essere tradotte in italiano, le "5 P": *precari, pesanti, pericolosi, poco pagati, penalizzati socialmente*.
 - Probabile differenza nella percezione del rischio.
 - Problemi di comprensione linguistica.
 - Reale difficoltà di formazione/informazione sulle misure di sicurezza.
 - Situazioni di vita extralavorativa che gravano sul benessere psicofisico dell'individuo.
- A questi elementi se ne aggiungono altri che contribuiscono all'accentuarsi del rischio infortunistico, come la giovane età e la scarsa esperienza dei lavoratori stranieri, i turni di notte, il lavoro "nero" e la maggiore possibilità di essere impiegati in aziende nelle quali sono poco attivi strumenti, organismi e politiche per la sicurezza.



Discriminazioni in uscita: licenziamento

Agricoltura:

L'obbligatorietà della forma scritta è riservata ad una nicchia di lavoratori delle grandi aziende mentre, di regola, il licenziamento viene intimato a voce e risulta privo di qualsivoglia motivazione.

Edilizia:

È diffusa la pratica di far firmare al lavoratore straniero, al momento dell'assunzione, un foglio di licenziamento in bianco, il che rende ancora più ricattabili questi lavoratori. In altri casi, le imprese fanno i contratti necessari ai lavoratori stranieri per avere i permessi di soggiorno, ma una volta ottenuti i documenti, il lavoratore viene "costretto" a firmare la lettera di dimissioni per poi continuare a lavorare in nero.



Le discriminazioni dirette multiple 1

Nazionalità/genere

- La doppia discriminazione subita dalle donne è, probabilmente, il tipo di discriminazione multipla più diffuso ed evidente
- Le donne sono concentrate ancora di più rispetto agli immigrati uomini, in pochi settori occupazionali. Il lavoro di cura e quello domestico rappresentano quasi l'unica possibilità di sbocco lavorativo per la maggioranza delle lavoratrici che hanno deciso di lasciare il proprio paese per lavorare in Italia.



Le discriminazioni dirette multiple 2

Nazionalità/ religione ed appartenenza etnica

- In molti settori sono stati riscontrati pregiudizi ad assumere lavoratori di religione musulmana. Con motivazioni quali il calo fisico che comporta per questi lavoratori il rispetto del Ramadan e per le ricadute sulla quantità e la qualità del lavoro svolto in quel periodo.
- A questo proposito, è interessante ricordare che attualmente in Italia le questioni relative alla tutela della libertà religiosa all'interno dei luoghi di lavoro per i lavoratori musulmani vengono stabilite a livello di contrattazione collettiva o di contrattazione individuale tra i lavoratori e i datori di lavoro.



Le discriminazioni dirette multiple 3

Nazionalità/ età

- Questo tipo di discriminazione multipla è stata riscontrata in numerosi settori. Sembra, infatti, molto difficile ottenere un lavoro oltre una certa età (45-50 anni), soprattutto in assenza di qualifiche molto specializzate.
- In particolare, nel caso di lavoratori stranieri, abbiamo già visto, come sia complicato riuscire a raggiungere alti livelli di inquadramento o di partecipare a corsi di formazione che permettano di specializzarsi. Entrare o rientrare nel mercato del lavoro, dopo una determinata età, per gli immigrati è dunque una impresa particolarmente ardua.



Le discriminazioni dirette multiple 4

Nazionalità/anzianità migratoria

- I lavoratori stranieri che sono da meno tempo in Italia sembrano rappresentare una categoria più “vulnerabile” al rischio di discriminazione. La mancanza di conoscenza diretta del mercato del lavoro, la necessità di un rapido ritorno economico dell’investimento fatto per l’emigrazione e, soprattutto, la non padronanza della lingua sono fattori che contribuiscono ad aumentare le possibilità di essere discriminati.
- Spesso i datori di lavoro tendono a preferire gli “ultimi arrivati”, proprio in virtù della loro maggiore “debolezza” contrattuale. In tale ottica, si perpetuano veri e propri fenomeni di *dumping* sociale, in cui i lavoratori con maggiore anzianità migratoria sono costretti a rincorrere al ribasso le nuove possibilità occupazionali.



Le discriminazioni dirette multiple 5

Nazionalità/condizione di soggiorno:

- La mancanza di un titolo di soggiorno valido impedisce al lavoratore di accedere a un lavoro regolare. Allo stesso modo, la condizione di lavoratore in nero, vincola di fatto la possibilità del lavoratore straniero di ottenere un Permesso di Soggiorno alla volontà del datore di lavoro di regolarizzare il rapporto di lavoro.
- I lavoratori stranieri con permessi di soggiorno di breve durata sono più vulnerabili alle discriminazioni per la paura di perdere il lavoro (soprattutto se non contano con particolari qualifiche). I lavoratori stranieri con i permessi più lunghi, con la carta di soggiorno o che hanno acquisito la cittadinanza si sentono molto meno ricattabili e hanno meno reticenze a cambiare lavoro o presentare una vertenza sindacale in caso di discriminazione.



La lotta alle discriminazioni 1

- le politiche per la promozione delle pari opportunità, volte a contrastare i rischi di esclusione sociale e di marginalità, hanno cominciato negli ultimi anni ad essere oggetto di particolare attenzione.
- Il Trattato di Amsterdam, in vigore da maggio 1999, ha conferito nuovi poteri all'UE in materia di lotta alle discriminazioni



La lotta alle discriminazioni 2

Nell'anno 2000 sono stati approvati due importanti strumenti per la lotta alle discriminazioni nell'UE:

- Direttiva 2000/43/CE del Consiglio del 29 giugno 2000 relativa alla parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica (1).
- Direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (2).

(1) in GU 19 luglio 2000, n. L 180

(2) In G.U. del 2 dicembre 2000, n. L 303



La lotta alle discriminazioni 3

- L'Italia ha ratificato nel corso degli anni diverse convenzioni internazionali e recepito numerose direttive comunitarie in materia di lotta alle discriminazioni. Con il decreto legislativo 9 luglio 2003, e al fine di dare attuazione alla direttiva comunitaria 2000/43/CE, lo Stato italiano ha istituito, presso il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, l'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali (UNAR).
- Nonostante, l'inserimento dell'UNAR all'interno e alle dirette dipendenze di un Dipartimento della Presidenza del Consiglio, non sembra rispondere pienamente ai criteri d'indipendenza marcati dalla direttiva comunitaria di riferimento.



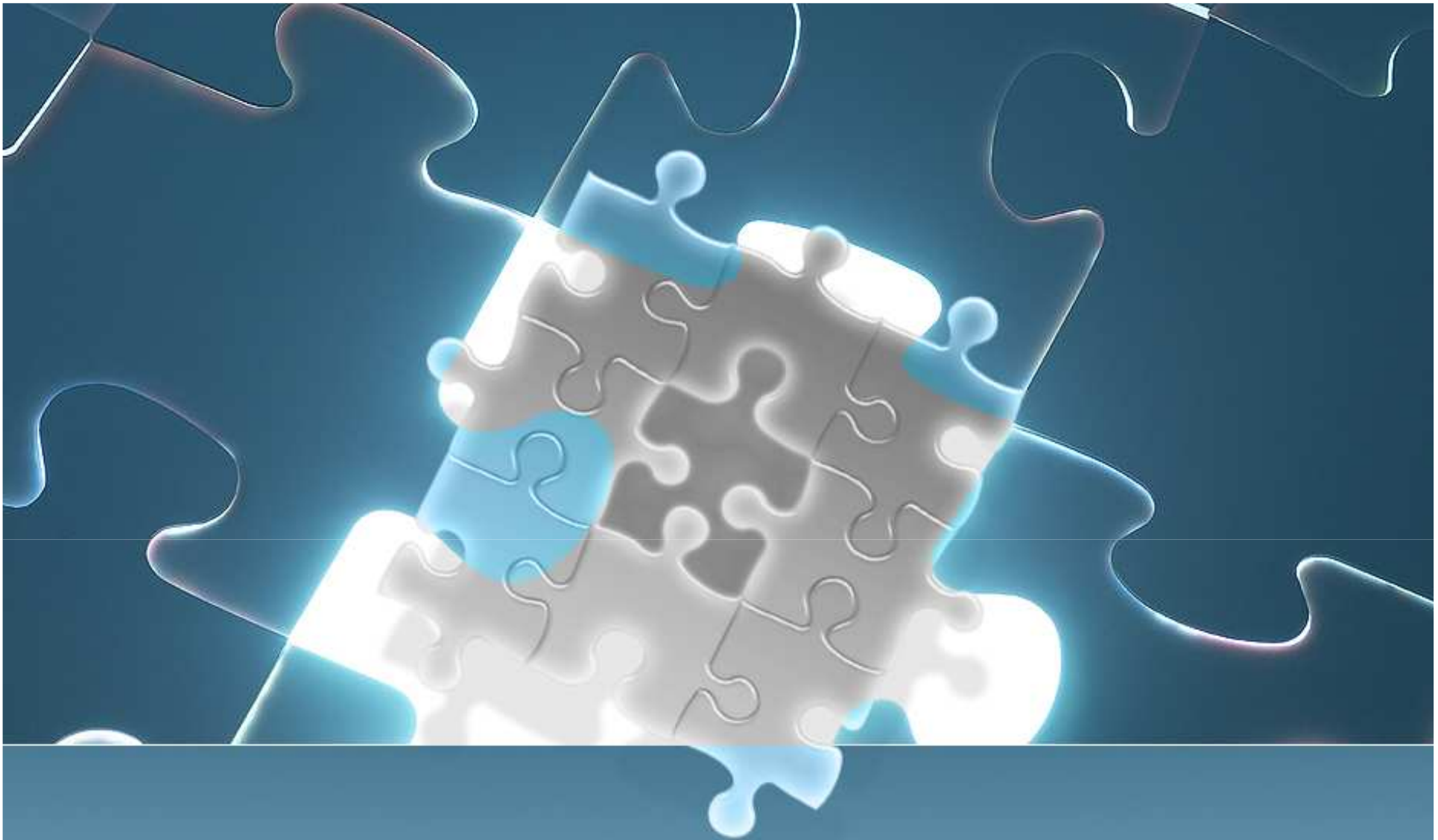
Conclusioni 1

- Abbiamo visto 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 come nel rapporto – costituiscono infatti un forte e perdurante dato di criticità per eliminare le quali sono chiamate non sole le istituzioni pubbliche, ma anche quei corpi intermedi che, come i sindacati, svolgono un cruciale ruolo di presidio democratico nelle imprese e fra i lavoratori.



Conclusioni 2

- In parte, le discriminazioni subite dagli stranieri nel mercato del lavoro sembrano afferire concretamente alla sfera etnico-religiosa.
- In parte però, tali discriminazioni, sembrano trarre origine dalla possibilità esistente, per i datori di lavoro, di disporre di una manodopera che, per la propria situazione amministrativa, appare ancora poco incline a rivendicazioni e richieste di rispetto degli obblighi contrattuali. Lavoratori senza permesso di soggiorno, o lavoratori ancora poco consapevoli dei propri diritti, o comunque disposti a barattarli in cambio di un immediato ritorno economico, sembrano essere particolarmente esposti a pratiche discriminatorie.



Grazie a tutti

m.mora@ires.it

