Capitolo 3

Lavoro: immigrati e lavoro al tempo della "ricomposizione del lavoro"

di Giorgio Gosetti

3.1 Elementi per un quadro teorico-interpretativo di fondo

Quando ci troviamo a riflettere sulla condizione della popolazione immigrata all'interno di un determinato territorio, notiamo che il tema del lavoro assume un duplice ordine di rilevanza: da un lato esso costituisce un fattore importante dal punto di vista della legalizzazione della presenza; dall'altro, in modo più specifico, costituisce un'esperienza fondativa dei processi di integrazione, di avvicinamento delle diverse comunità e di costruzione di identità individuale e collettiva.

Se una dimensione ideologica del lavoro non caratterizza più come un tempo l'orientamento verso il lavoro anche della popolazione italiana[1], e quindi il lavoro viene interpretato non come l'esperienza fondamentale della vita, ma pur sempre come una delle esperienze più significative, legata ad altre e a sostegno di altre, connotata anche simbolicamente in quanto tale, quando facciamo riferimento alla popolazione immigrata tutto ciò assume una valenza particolare. Mai come in quest'occasione, infatti, siamo di fonte alla commistione di aspetti strumentali, relazionali, riferibili alla ricerca di sicurezza e stabilità della propria condizione di vita, e così via, che si intrecciano nella cultura del lavoro espressa dai singoli e dalle diverse comunità insediate su un territorio. Il lavoro serve per "poter essere presenti" (legalizzarsi), per "guadagnarsi da vivere", ma nello stesso tempo diventa l'occasione per stabilire relazioni all'interno della propria comunità, con altre comunità, con la popolazione locale, per dare anche un senso compiuto al progetto di immigrazione che implicitamente o esplicitamente ciascuno ha costruito.

Ma non solo. Il lavoro costituisce anche un'esperienza che può risultare segregante sia in termini orizzontali, sia verticali. Nel primo caso rivelandosi come un'esperienza che impedisce una mobilità da settore a settore occupazionale, magari mantenendo un medesimo profilo socio-economico, ma ottenendo un cambiamento nei contenuti o in alcuni aspetti strutturali (tempo di lavoro, luogo, ecc.); nel secondo caso rivelando fortemente difficoltoso un processo di mobilità verticale, che si traduce in un cambiamento sostanziale del-

[1] Accornero A., *Era il secolo del lavoro*, Bologna, il Mulino, 1997.

06Cap_3.qxp:Layout 1 29-10-2009 13:40 Pagina 66

la qualità della vita lavorativa (legata alla carriera, al miglioramento delle condizioni socio-economiche, ecc.).

Il lavoro mantiene inalterata nel tempo la sua forte connotazione identitaria. Anche quando non c'è o quando si trasforma velocemente come in questa fase, non assume unicamente una valenza strumentale, ma si estende alle diverse dimensioni di vita della persona, quelle che ne costruiscono appunto l'identità multidimensionale. Forse mai come ora però il lavoro va "ricomposto" costantemente, e la faticosa "ricomposizione del lavoro" ricade sempre più sulle spalle del lavoratore. Il *posto* di lavoro che un tempo caratterizzava e mediava il rapporto fra persona e lavoro, ha lasciato via via il terreno al *percorso di lavoro*, un'entità dinamica, fluida (liquida si potrebbe dire, come ormai è di senso comune), da costruire e rendere coerente, e che implica una fatica psicologica oltre che fisica. L'identità del lavoratore è quindi un *compito* che ricade sulla persona, sulla sua capacità di costruire continuità in un mondo del lavoro discontinuo, e meno sull'organizzazione certa e continuativa di lavoro, che tradizionalmente, assegnando un posto, attribuiva identità. L'organizzazione del lavoro, infatti, avendo acquistato flessibilità, chiama in causa il saper essere del lavoratore nel definire il proprio percorso di lavoro, all'interno di un'organizzazione o nelle relazioni fra più organizzazioni che sono in rete per costruire un prodotto-servizio. L'impegno richiesto, oltre che sul "saper fare", è sempre più all'interno della dimensione del "saper essere", del sapersi orientare nella complessità del lavoro (organizzazione, contenuti, relazioni, ecc.), con la necessità di mettere in gioco molteplici abilità.

Uno scenario, questo, che si intreccia con il contestuale progressivo segmentarsi del mercato del lavoro. Un mercato che non tende più tanto a polarizzarsi fra lavori di alto e lavori di basso contenuto professionale, quindi fra lavori qualitativamente buoni ed altri scadenti. Più che ad un dualismo, ad una polarizzazione, stiamo assistendo ad una segmentazione verticale e orizzontale fra lavori che migliorano nella loro qualità e altri che peggiorano.

E quello del lavoro è un mercato del tutto particolare. Non possiamo paragonare le relazioni del mercato del lavoro a quello dello scambio delle merci. Qui entrano in campo intenzioni, emozioni, soggettività, attese, progetti di vita, nonché la sostenibilità psicofisica del lavoro e la ricerca di un'adeguata qualità della vita lavorativa, solo per citare alcuni fra gli aspetti più rilevanti. In questa fase, caratterizzata da evidenti scivolamenti verso una sorta di mercificazione del lavoro, dobbiamo chiederci quanto il lavoro continui ad essere *decente*, per riprendere un concetto semplice ma quanto mai efficace utilizzato dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro.

Per farlo basterebbe riprendere i capisaldi dell'analisi della qualità del lavoro, quell'approccio che ci ha portato ad individuare almeno cinque dimensioni per comprendere la qualità dell'attività che il soggetto compie in occasione del lavoro:

06Cap_3.qxp:Layout 1 29-10-2009 13:40 Pagina 67

(a) una *dimensione economica*, che attiene al riconoscimento economico del lavoro, e che misura in primo luogo la capacità del lavoro di rispondere ai bisogni di sussistenza, ma va anche oltre, verso il riconoscimento economico delle responsabilità e del contributo che il lavoratore dà ai risultati della propria organizzazione e della comunità entro la quale vive;
(b) una *dimensione ergonomica* che riguarda, ad esempio, le condizioni fisiche del lavoro (luminosità, rumorosità, possibilità di contatto con sostanze nocive, distanza da casa, ecc.) e la chiarezza degli obiettivi del lavoro (cosa fare e per quali ragioni farlo, ecc.), e che quindi risponde ai bisogni legati al benessere psico-fisico del lavoratore;
(c) una *dimensione della complessità* del lavoro, che attiene all'impegno nella risoluzione di problemi, alla non ripetitività del lavoro, alla possibilità di costruire e mantenere relazioni sul lavoro, e così via – tutti aspetti che rispondono al bisogno del lavoratore di sentirsi coinvolto in situazioni lavorative che stimolino le sue capacità di pensare ed agire, producendo possibilità di crescita professionale;
(d) una *dimensione dell'autonomia*, che riguarda la possibilità di prendere decisioni sugli aspetti operativi del lavoro, di scegliere fra alternative rispetto a metodi e tempi di lavoro, e così via, e che corrisponde al bisogno della persona di avere un proprio spazio di indipendenza di giudizio e di utilizzo/sviluppo delle abilità di scelta;
(e) una *dimensione del controllo*, che riguarda la possibilità del lavoratore di partecipare al processo decisionale della propria organizzazione, anche per definire le condizioni del proprio lavoro, e che risponde al bisogno della persona di controllare il proprio lavoro a partire dalla possibilità di incidere sulle scelte che ne stanno a monte.

Dal lavoro non sono poi estranei aspetti simbolici, che riguardano direttamente il bisogno di sentirsi lavoratore, identificato e rispettato come tale, con tutto quello che di "sociale" questo comporta – ossia il sentirsi utile socialmente, rispettato per il contributo allo sviluppo della comunità di appartenenza, identificato anche per il ruolo che si occupa nel mondo del lavoro, e così via. È innegabile quindi che la riflessione sulla qualità del lavoro non può essere disgiunta da quella sul lavoro decente, e che tanto l'analisi quanto la pianificazione di interventi debbano essere costruite ad ampio raggio, considerando aspetti di *qualità della vita lavorativa* che includono le relazioni fra la dimensione del lavoro e altre importanti dimensioni di vita.

3.1.1 Immigrati e lavoro

Da tempo la letteratura specialistica ha affrontato il rapporto fra lavoro e popolazione immigrata, assegnando uno spazio preciso proprio al tema del lavoro all'interno dell'analisi in termini multidimensionali delle condizioni e pro-

06Cap_3.qxp:Layout 1 29-10-2009 13:40 Pagina 68

blematiche di tale popolazione[2]. Non sono temi che qui intendiamo riprendere, ma ci preme solamente sottolineare come quello del lavoro, per sua natura sociale, legato a sistemi relazionali, multidimensionali, sia un oggetto prioritario d'indagine per individuare contenuti e problematicità dei processi di integrazione e interazione che si vanno costruendo sul territorio.

Più in generale, nel caso italiano in questi anni abbiamo assistito al definirsi di alcuni modelli occupazionali territoriali:

(a) un *modello dell'industria diffusa*, tipico delle aree dove sono presenti piccole imprese e distretti industriali (Nord-Est, Toscana, Marche, una parte della Lombardia), che hanno necessità di coprire i fabbisogni di lavoro operaio e presentano anche attività manuali nel terziario; in queste aree è in crescita il lavoro domestico-assistenziale e il passaggio ad alcune posizioni operaie specializzate; questo modello differenzia l'Italia dal resto dei Paesi europei;

(b) un *modello metropolitano*, legato inizialmente soprattutto ai grandi centri urbani (Milano e Roma), ma individuabile sempre più anche in piccole città, dove il lavoro degli immigrati è concentrato nel terziario e nell'edilizia e vi è una forte presenza di collaboratrici familiari e domestiche; un cambiamento in questo modello è legato alla crescita del lavoro autonomo, che assume varie forme (attività precarie, microaziende regolari, ecc.);

(c) un *modello di attività instabili*, spesso precarie e irregolari, localizzate prevalentemente al Sud e legate all'agricoltura (attività stagionali), ma anche all'assistenza, alle pulizie, all'edilizia e all'industria del turismo; in alcuni casi si registrano anche fenomeni di emersione soprattutto nell'area del lavoro di cura;

(d) un *modello di attività stagionali agricole e turistiche* del Centro-Nord, di solito regolarizzate, dove si registra anche una diversificazione dell'occupazione verso l'edilizia, il lavoro autonomo e il terziario.

In generale, dai dati disponibili di tipo anagrafico notiamo che si stanno creando significative relazioni fra zona di residenza e tipologia di lavori: ad esempio, filippini, ecuadoregni e peruviani tendono ad essere occupati prevalentemente nel settore dei servizi alle famiglie e risiedono soprattutto nei comuni capoluogo; mentre indiani, marocchini e tunisini occupati in agricoltura e zootecnia risiedono fuori dai centri capoluogo. Le caratteristiche specifiche del sistema di welfare italiano, che prevede una sostanziale scarsità di servizio offerti alle famiglie, associata all'incremento della presenza di donne italiane nel mercato del lavoro, al cambiamento negli stili di vita e nell'organizzazione del lavoro, hanno fortemente favorito la crescita della domanda di per-

[2] Ambrosini M., *Sociologia delle migrazioni*, Bologna, il Mulino, 2005; Zanfrini L., *Sociologia delle migrazioni*, Roma-Bari, Laterza, 2007.

06Cap_3.qxp:Layout 1 29-10-2009 13:40 Pagina 69

sone da dedicare alla cura dei familiari e della casa. Va rilevato, comunque, che, pur nel rispetto di questa modellistica di base, assistiamo sempre più in questi ultimi anni a processi di diversificazione nel rapporto fra popolazione immigrata, occupazione e lavoro, che almeno in parte stanno ridisegnando la dislocazione delle persone sul territorio.

La distribuzione dei lavoratori immigrati nei vari settori è spesso trainata dalla presenza di connazionali che favoriscono l'ingresso in un particolare ambito lavorativo, piuttosto che dal tipo di lavoro fatto e di specializzazione acquisita dalla persona nel Paese di origine[3]. Infatti, le reti sociali degli immigrati facilitano la penetrazione degli appartenenti ad alcune comunità in specifici ambiti di lavoro – processo questo alimentato anche da consuetudini dei datori di lavoro, che per certi lavori privilegiano i provenienti da alcune comunità piuttosto che altre.

In Italia, inoltre, il lavoro immigrato è legato anche all'economia sommersa, soprattutto in agricoltura e nei servizi alle famiglie, e le analisi realizzate dimostrano come sia l'esistenza di un'economia che permette di lavorare in nero ad attrarre immigrazione irregolare, e non tanto invece l'immigrazione irregolare a creare economia sommersa. Nel corso di questi ultimi anni la percentuale di popolazione immigrata occupata in forma irregolare tra i lavoratori dipendenti presenta un andamento oscillante, ma mai inferiore al 30%, – circa il doppio di quella italiana.

Come abbiamo precisato poc'anzi, abbandonando almeno in parte i presupposti della *teoria dualistica del mercato*, secondo la quale vi è un primo ambito che raggruppa posti sicuri, tutelati e dignitosamente retribuiti, soprattutto appannaggio dei lavoratori con più forza contrattuale (di solito i maschi nativi), e un secondo con posti poco tutelati, precari e scarsamente retribuiti, dove vanno a finire i lavoratori più deboli (donne, giovani e stranieri), si parla sempre più spesso di *segmentazione del mercato del lavoro* in un sistema di nicchie e livelli occupazionali poco comunicanti fra di loro, con nativi e immigrati che si posizionano in ambiti diversi. Nell'ambito delle interpretazioni va acquisendo un certo peso anche la *teoria dell'assimilazione segmentata*, che interpreta la relazione dei network etnici e delle comunità con i vincoli e le opportunità esistenti, rilevando il costituirsi di una forte diversificazione nelle occasioni di lavoro e di mobilità sociale. Raramente, comunque, gli immigrati e i loro discendenti hanno – a parità di condizioni – le stesse opportunità lavorative del resto della popolazione, e in maniera più o meno consapevole si creano *processi di discriminazione* che invalidano una lettura neoclassica, orientata a vedere il mercato del lavoro come un ambito nel quale i lavoratori competono a partire dalla loro qualificazione individuale. Per quanto riguarda il

[3] Reyneri E., *Sociologia del mercato del lavoro*, Bologna, il Mulino, 2005.

06Cap_3.qxp:Layout 1 29-10-2009 13:40 Pagina 70

mercato del lavoro italiano nell'area del lavoro industriale del Nord, ad esempio, rileviamo non di rado situazioni di discriminazione (che riguardano aspetti quali l'inquadramento, la retribuzione, la distribuzione dei turni e delle mansioni, i percorsi di carriera, ecc.).

Inoltre, spesso le ricerche rilevano come verso il lavoro degli immigrati vi siano diverse posizioni: da un lato vi è chi lo considera necessario al mantenimento di un andamento economico, dato il calo demografico delle nostre società, le trasformazioni del sistema economico e il rifiuto che la popolazione autoctona manifesta verso certi lavori poco qualificati; dall'altro vi sono coloro che rilevano come la presenza di popolazione immigrata, disposta ad occupare le posizioni poco qualificate del mercato del lavoro, non stimoli processi di crescita, d'innovazione e sviluppo della qualità del lavoro (condizioni di lavoro, qualificazione delle attività svolte, ecc.). Se il lavoro immigrato è una risorsa per poter evitare la delocalizzazione delle attività in altri Paesi, può anche essere un fattore produttivo da qualificare e professionalizzare, evitando di produrre una sorta di "delocalizzazione interna", ossia di spostare attività su fasce più deboli della popolazione lavoratrice al fine di recuperare vantaggi sul costo del lavoro o su altri aspetti. In conclusione, sempre attraverso le ricerche a livello locale e nazionale otteniamo spesso la conferma che nella relazione fra lavoratori stranieri e italiani registriamo normalmente un *effetto sostituzione* e *complementarietà*, e non di *concorrenza*: gli italiani che non fanno più certi lavori tradizionali (faticosi e poco qualificati) vengono sostituiti dagli immigrati, e anche rispetto ai nuovi lavori sono gli immigrati a ricoprire spesso situazioni complementari e meno qualificate rispetto ai posti più qualificati degli italiani.

In questa fase, questo è quindi lo scenario entro il quale s'inseriscono le riflessioni sul lavoro e le sue condizioni che la ricerca sugli immigrati in provincia di Bologna presentata in questo volume ha inteso sviluppare. Quello delle trasformazioni del lavoro nei suoi diversi aspetti (mercato del lavoro, organizzazione, contenuti, ecc.) in riferimento alle dimensioni della qualità del lavoro può essere, infatti, il contesto entro il quale pensare al rapporto fra immigrati, lavoro e condizioni. Considerando di trovarci di fronte non più ad "una" ma alla "pluralizzazione di condizioni", che vanno intercettate, studiate, problematizzate.

Qui di seguito focalizzeremo l'attenzione sugli aspetti che riguardano il rapporto fra immigrati e lavoro, passando da argomentazioni relative al lavoro fatto ad altre rispetto al lavoro desiderato, e partendo dal presupposto che quanto diremo acquista uno specifico significato nella misura in cui è letto in riferimento anche a quanto argomentato in altri capitoli.

In particolare, prenderemo in considerazione:

– il percorso di studi compiuto;

– le esperienze lavorative realizzate prima dell'arrivo in Italia;

06Cap_3.qxp:Layout 1 29-10-2009 13:40 Pagina 71

– la situazione lavorativa e le condizioni di lavoro attuali;
– alcuni aspetti relativi alla qualità del lavoro e alle caratteristiche più importanti che dovrebbe avere un lavoro.

Tutte dimensioni che si intrecciano fra loro nel definire le "condizioni" della popolazione immigrata che lavora regolarmente.

3.2 Il percorso di studio

In apertura della sezione del questionario riguardanti l'area del lavoro, agli intervistati è stato chiesto innanzitutto di ricostruire il proprio percorso di studi realizzato fino al momento dell'intervista. Con questo si voleva ottenere una prima ricostruzione del livello di scolarizzazione del campione, da utilizzare sia come informazione di per sé significativa, sia come elemento caratterizzante il campione, da tenere sullo sfondo per meglio comprendere alcune risposte inerenti alcuni aspetti del rapporto con il lavoro.

Per quanto riguarda gli anni di studio compiuti nel Paese d'origine (tab. 3.1), una misura quantitativa che si è deciso di utilizzare per stabilire un possibile raffronto valido per tutto il campione, vista la particolarità dei percorsi di studio che presentano i Paesi di provenienza, notiamo che oltre l'80% degli intervistati ha studiato più di otto anni, soglia che potrebbe rappresentare l'equivalente della scuola dell'obbligo italiana; all'interno di questa quota il 19,6% sostiene di aver studiato per più di 14 anni. Guardando all'interno dei vari sottogruppi di intervistati, notiamo che sono soprattutto i provenienti dai Paesi dell'Est europeo e dell'Asia a presentare un maggior numero di anni di studio alle spalle, così come la componente femminile del campione. Questo primo dato ci fornisce la conferma di quanto anche altre indagini sulla popolazione immigrata sostengono da tempo circa il livello di istruzione significativo delle persone che arrivano nel Paese; un dato interessante da tenere presente per avviare una riflessione a proposito di altri aspetti comportamentali o di atteggiamento che sono stati affrontati con la ricerca.

Tab. 3.1 – Anni di studio compiuti nel Paese di origine (%)

Fino a 8 anni	19,6
Da 9 a 14 anni	60,8
Oltre 14 anni	19,6
TOT	100,0

(341 casi validi, 9 mancanti)

All'interrogativo più specifico rispetto al titolo di studio conseguito nel Paese di origine, il 6,9% degli intervistati sostiene di possedere un diploma analogo di scuola elementare, il 28% quello di scuola media inferiore, il 43,7% un

06Cap_3.qxp:Layout 1 29-10-2009 13:40 Pagina 72

diploma di scuola superiore e il 16% una laurea. È significativo il dato che vede decisamente limitato il gruppo di quanti affermano di non possedere alcun titolo di studio.

Mentre solo una piccola parte del campione ha compiuto studi anche fuori dal Paese di origine prima di arrivare in Italia (3,7%), è rilevante invece la quota di intervistati che ha compiuto studi in Italia (poco meno del 60%), e dichiara di aver frequentato soprattutto corsi di lingua italiana (il 20,2% dei casi), di formazione professionale (il 15,8%), o per conseguire un titolo di scuola dell'obbligo (il 4,9%). Mentre la frequenza ai corsi di italiano interessa tutte le fasce d'età nella stessa proporzione, quella ai corsi di formazione professionale è concentrata soprattutto nella popolazione compresa entro i 45 anni (attorno al 20%). Dopo questa soglia la percentuale di soggetti che dichiara di aver fatto corsi di formazione professionale scende al 12%. A frequentare i corsi di formazione professionale sono proporzionalmente più i provenienti dai Paesi dell'Europa dell'Est (il 40,6% delle persone che arrivano da quest'area geografica), e i corsi di italiano quanti arrivano dai Paesi dell'Asia (41,5% delle persone provenienti da quest'area). Su questo dato pesa evidentemente, da un lato, il diverso livello di conoscenza della lingua italiana prima dell'arrivo in Italia (basti pensare ad esempio alla conoscenza dell'italiano che non di rado presentano quanti provengono da alcuni Paesi dell'Est europeo) e, dall'altro, il particolare inserimento della comunità di appartenenza in un'area del mercato del lavoro, che può richiedere un percorso di qualificazione professionale.

La frequenza ai corsi, inoltre, coinvolge proporzionalmente un po' di più quanti sono in Italia da meno tempo, per la ragione, probabilmente, che i nuovi arrivati (ossia coloro che sono in Italia da meno di dieci anni) sentono maggiormente l'esigenza o la necessità di una conoscenza dell'italiano e di una qualificazione professionale più adeguata. Non da ultimo, può aver inciso in questa direzione anche un dato di maggiore offerta di occasioni formative.

Per quanto riguarda il genere, sono soprattutto le donne ad aver compiuto studi in Italia, distribuendosi fra varie opzioni possibili, mentre gli uomini hanno affrontato soprattutto corsi di italiano e di formazione professionale.

Sul dato relativo alla crescita della frequenza a corsi di formazione può aver inciso anche una maggiore diversificazione intervenuta in questi anni nel posizionamento dei soggetti all'interno del mercato del lavoro, che può essersi tradotta nella necessità di qualificazione professionale. Va anche ricordato, a questo proposito, che la ricerca ha preso in considerazione una popolazione immigrata che sta lavorando regolarmente, e che quindi può avere una posizione nel mercato del lavoro meno svantaggiata di quella quota di immigrati irregolari che tradizionalmente occupano fasce meno qualificate del mercato del lavoro. Il dato che qui stiamo commentando può costituire anche un elemento indiretto di prova dell'innescarsi di un processo di segmentazione del mer-

06Cap_3.qxp:Layout 1 29-10-2009 13:40 Pagina 73

cato del lavoro, che vede maggiormente diversificarsi le condizioni occupazionali degli immigrati, alcune delle quali prevedono un profilo professionale che necessita di una qualificazione specifica.

In conclusione, riaggregando per grandi livelli i titoli di studio conseguiti dagli intervistati, otteniamo che il 35,2% ha un titolo che arriva fino alla scuola dell'obbligo, il 46,9% ha un diploma professionale o di scuola superiore, e il 17,9% una laurea o un titolo post-laurea, a conferma quindi di un livello di istruzione piuttosto elevato.

3.3 Il primo lavoro retribuito e il lavoro fatto prima dell'arrivo in Italia

La maggior parte degli intervistati (oltre il 90%) dichiara di aver iniziato a lavorare in forma retribuita dopo i 14 anni (tab. 3.2); è nel periodo fra i 15 e i 20 anni che è avvenuto il maggior numero di ingressi al lavoro in forma retribuita (58,6% dei casi).

Inoltre, dato particolarmente interessante, il 30% degli intervistati sostiene di essere stato in Italia al momento della prima esperienza lavorativa in forma retribuita; in particolare ciò vale per coloro che provengono dai Paesi asiatici (il 43% dei casi), e quanti sono in Italia da un numero maggiore di anni e per motivi di ricongiungimento familiare (il 55,4% dei casi). Dai dati emerge, inoltre, che le donne entrano in contatto più tardi con il mondo del lavoro, e sono soprattutto quanti arrivano dai Paesi dell'Est europeo ad avere un contatto precoce con il lavoro. È probabile che su questo dato pesi l'influenza delle specifiche caratteristiche (economiche, sociali, culturali, ecc.) dei Paesi d'origine e il diverso modo di considerare la formalizzazione delle prime esperienze di lavoro e la loro retribuzione. A spiegare per certi versi il dato del 30% che ha iniziato a lavorare dopo l'arrivo in Italia, che può sembrare elevato, e il più tardivo contatto con il lavoro delle donne rispetto agli uomini, concorre sicuramente il fatto che negli ultimi anni sono aumentati i ricongiungimenti familiari.

Tab. 3.2 – Età di inizio del lavoro in forma retribuita (%)

Fino a 14 anni	6,1
Da 15 a 20 anni	58,6
Oltre 20 anni	35,3
TOT	100,0

(343 casi validi, 7 mancanti)

Per quanto riguarda l'attività lavorativa fatta per più tempo prima dell'arrivo in Italia (tab. 3.3), oltre il 40% degli intervistati sostiene di aver fatto l'operaio, e all'interno di questo sottogruppo più di un terzo di essere stato operaio specializzato. Altre due aree significative sono quella delle attività impiega-

06Cap_3.qxp:Layout 1 29-10-2009 13:40 Pagina 74

tizie in senso generale (sia esecutive, sia di concetto), che interessa l'11,3% del campione, e quella delle professioni intellettuali ad alta specializzazione (nella quale abbiamo incluso insegnanti, dirigenti pubblici, medici, ecc.) che interessa il 10,9% degli intervistati. Altri due raggruppamenti abbastanza significativi sono quelli degli addetti alle vendite (7,1%) e alla ristorazione (6,3%); se la guardiamo complessivamente, quest'area raccoglie una quota significativa del campione (13,4%), seconda solo a quella degli operai.

Tab. 3.3 – Tipo di lavoro fatto per più tempo prima dell'arrivo in Italia (%)

Operaio generico nell'industria	12,7
Operaio edile	5,0
Operaio agricolo e nell'allevamento	8,1
Operaio specializzato (idraulico, fabbro…)	15,6
Addetto alle pulizie (non domestico ma dipend. Impresa)	1,7
Impiegato esecutivo e di concetto (funzioni non direttive)	11,3
Addetto alle vendite (cassiere, commesso…)	7,1
Titolare di impresa	2,1
Addetto alla ristorazione (cameriere, cuoco…)	6,3
Addetto ai trasporti e alla movimentazione (camionista, facchino…)	2,9
Colf, baby-sitter	1,7
Assistente familiare (badante)	0,4
Operatore sociale, educatore, mediatore culturale-linguistico	0,8
Infermiere, operatore socio-sanitario	2,9
Profess. intellettuali e ad alta specializz. (insegnante, avvocato…)	10,9
Altro	10,5
TOT	100,0

(231 casi validi, 4 mancanti; domanda rivolta solo a chi ha iniziato a lavorare in maniera retribuita prima di arrivare in Italia)

L'attività operaia caratterizza maggiormente quanti provengono dai Paesi africani, mentre quella commerciale coloro che arrivano dai Paesi asiatici; i provenienti dai Paesi dell'Est registrano una maggiore concentrazione, rispetto alla media del campione, nelle professioni intellettuali e ad alta specializzazione. Come atteso ad aver fatto attività come operaio sono soprattutto gli uomini, mentre nell'area delle vendite si concentrano soprattutto le donne, così come in quella delle professioni intellettuali e ad alta specializzazione. Un ulteriore dato interessante, riguarda il fatto che a registrare la maggiore concentrazione fra gli operai qualificati sono soprattutto i più giovani e quanti hanno meno di 30 o 40 anni. Infine, se guardiamo alla relazione fra attività lavorativa svolta prima dell'arrivo in Italia e titolo di studio, vediamo che chi ha un titolo di studio di scuola media inferiore è stato più spesso operaio agricolo (20%) o operaio specializzato (20%), e chi ha una laurea nella metà dei casi ha fatto un lavoro intellettuale o impiegatizio.

06Cap_3.qxp:Layout 1 29-10-2009 13:40 Pagina 75

3.4 La condizione lavorativa attuale

Una specifica sezione del questionario è stata dedicata all'individuazione della condizione lavorativa attuale degli intervistati.

Come si evince dalla tabella 3.4, l'86,8% del campione si dichiara attualmente occupato, e così sostengono soprattutto gli uomini (93,7%), mentre le donne registrano una percentuale di disoccupazione (11,2%) un po' superiore alla media del campione, che è del 7,4%. Dalla disaggregazione dei dati notiamo che i gruppi che presentano la più elevata percentuale di occupati sono quelli dei provenienti dai Paesi dell'Europa dell'Est (91,1%) e dai Paesi asiatici (90,3%), mentre i provenienti dai Paesi africani sono occupati relativamente meno di altri (78,6%).

In merito al periodo di permanenza in Italia, risultano maggiormente occupati quanti sono nel nostro Paese da oltre 15 anni (90,8%) o da 6 a 10 anni (90,4%), mentre chi è arrivato da meno di 6 anni (85,9%) o da 10-15 anni (77,3%) ha valori inferiori di presenza fra gli occupati. Un dato che sembra invalidare una facile congettura probabilistica, ossia che chi è in Italia da più tempo possa avere più facilmente un lavoro stabile. L'occupazione formalizzata è invece riconducibile al combinarsi di diversi fattori, legati ai flussi migratori, ai processi di regolarizzazione, all'andamento ciclico del mercato del lavoro in alcune aree di attività tipicamente riservate al lavoro immigrato, e così via.

La disoccupazione interessa soprattutto quanti sono in Italia da un numero di anni compreso fra i 10-15 anni (15,2%), i più anziani (il sottogruppo di quanti hanno più di 36 anni, con una percentuale dell'8,8%) e quanti provengono dai Paesi africani (11,6%), mentre gli asiatici (5,4%) e i provenenti dai Paesi dell'Europa dell'Est (5,2%) registrano il livello di disoccupazione più basso.

Un altro aspetto da rilevare è che al crescere del titolo di studio aumenta la quota di occupati, che passa dall'83,9% del gruppo con titolo fino alla scuola dell'obbligo, all'87,9% di quanti hanno un diploma professionale o di scuola superiore, al 91,7% di quanti possiedono una laurea o un titolo post-laurea.

La condizione lavorativa attuale può essere messa a confronto con quella che gli intervistati dichiarano essere stata la loro condizione due anni prima. Escludendo i casi mancanti, possiamo notare che il dato di confronto fra i due periodi registra in generale un peggioramento: infatti, all'86,8% di soggetti che attualmente risultano occupati, si può contrapporre il 90,8% di quanti dichiarano di esserlo stati due anni prima; inoltre, il 7,4% di disoccupati attuali lo possiamo confrontare con il 5,8% di soggetti che dichiarano di esserlo stati due anni fa.

06Cap_3.qxp:Layout 1 29-10-2009 13:40 Pagina 76

Tab. 3.4 – Condizione lavorativa attuale (%)

Occupato	86,8
Disoccupato	7,4
In cerca prima occupazione	0,9
Studente	0,9
Casalinga	2,6
Altra condizione non profess. (invalido…)	0,3
Altro	1,1
TOT	100,0

(349 casi validi, 1 mancante)

Per quanto riguarda la posizione contrattuale (tab. 3.5), la metà del campione sta lavorando con un contratto di lavoro dipendente a tempo pieno e indeterminato e un altro 15,4% lavora sempre come dipendente a tempo indeterminato ma part-time.

Il terzo raggruppamento per numerosità è quello di coloro che hanno un contratto dipendente a tempo pieno e determinato (il 10%); a seguire troviamo i lavoratori autonomi (7,4%). Per coloro che hanno un'attività autonoma (38 casi), notiamo che i settori sono soprattutto quello del commercio (15 casi, di cui 10 sono soggetti provenienti dai Paesi asiatici) e delle costruzioni (11 casi, tutti provenienti da Paesi dell'Europa dell'Est). Va registrato, inoltre, che rispetto alla posizione contrattuale non si notano particolari differenze fra la situazione di due anni fa e quella attuale.

Un dato significativo è che il contratto part-time a tempo indeterminato interessa il 31,2% delle donne (una percentuale di poco inferiore al 38,3% di donne che dichiarano di avere un contratto a tempo pieno e indeterminato), contro una percentuale estremamente esigua degli uomini (4,3%), che sono più concentrati invece fra i lavoratori autonomi o titolari di impresa (oltre il 12%). Il part-time è anche più concentrato fra coloro che sono in Italia da un numero elevato di anni.

Tab. 3.5 – Posizione contrattuale attuale (%)

Dipend. tempo pieno indeterm.	50,0
Dipend. part-time tempo indeterm.	15,4
Dipend. tempo pieno determ.	10,3
Dipend. part-time tempo determ.	2,8
Somministrazione	1,3
Co.co.pro, co.co.co, altri "atipici"	1,3
Senza contratto tempo pieno	1,0
Senza contratto part-time	1,9
Apprendista	0,6
Lavoratore autonomo	7,4
Titolare d'impresa	4,2
Altro	3,8
TOT	100,0

(298 casi validi, 9 mancanti; domanda rivolta solo agli occupati)

06Cap_3.qxp:Layout 1 29-10-2009 13:40 Pagina 77

Per quanto riguarda l'area di provenienza, disaggregando i dati notiamo che i provenienti dai Paesi africani più frequentemente hanno un contratto a tempo pieno e indeterminato (56,8%), mentre questa forma contrattuale è meno diffusa fra i provenienti dai Paesi asiatici (38,8%), che nello stesso tempo sono anche coloro che registrano il dato più significativo di lavoratori autonomi (12,9%) o titolari di impresa (5,9%). I provenienti dai Paesi dell'Est europeo per il 54,4% dei casi hanno un contratto dipendente a tempo pieno e indeterminato. Il part-time a tempo indeterminato riguarda soprattutto gli intervistati provenienti dai Paesi asiatici (24,7%) e dai Paesi dell'Europa dell'Est (12%). Questo dato è influenzato chiaramente dalla diversa collocazione nel mercato del lavoro delle comunità presenti sul territorio, che, come più volte dimostrato dalle ricerche, occupano tradizionalmente specifici ambiti lavorativi.

Se aggreghiamo per grandi gruppi i soggetti relativamente al loro profilo contrattuale attuale, rileviamo che alla metà del campione occupata con il tipico contratto a tempo pieno e indeterminato si affiancano due sottogruppi di soggetti con contratto atipico: un primo sottogruppo, che riguarda circa un terzo del campione, include quanti hanno contratti che garantiscono una maggiore stabilità (un contratto part-time a tempo indeterminato, il 15,4%, o un contratto a tempo determinato, nella forma del tempo pieno o part-time, il 13,1%; i primi, chiaramente, in una condizione più forte degli altri), mentre un secondo, che riguarda circa il 6% del campione, ha un contratto meno solido e strutturato (co.co.co, co.co.pro., ecc.). Data l'esiguità dei casi, all'interno di questo raggruppamento abbiamo incluso anche quanti sostengono di lavorare senza contratto (9 soggetti), assimilandoli quindi a quanti hanno le forme più deboli di formalizzazione del rapporto di lavoro e quindi risultano normalmente più esposti al rischio di perdere la continuità degli aspetti strumentali (reddito, ecc.), professionali (contenuti del lavoro, ecc.) ed esperienziali (identità, relazioni, ecc.) del lavoro. Un quarto raggruppamento, che va ad aggiungersi a questi appena ricordati, è quello dei lavoratori autonomi, titolari di impresa e lavoratori delle professioni intellettuali, che interessa circa l'11% del campione.

Per quanto riguarda il primo sottogruppo, quello che abbiamo definito degli atipici "più solidi e strutturati", è necessario fin d'ora precisare come possa configurarsi diversamente la condizione del lavoro (e la relativa percezione di essa) fra quanti sono con contratto part-time a tempo indeterminato (e quindi beneficiano di una certa continuità lavorativa) e quanti sono invece con contratto a tempo determinato, pieno o part-time. Nel prosieguo, utilizzando questa variabile come indipendente al fine di analizzare in profondità alcune risposte degli intervistati, terremo presente come dentro questo raggruppamento vi possano essere quindi posizioni che presentano una prospettiva lavorativa differente.

In generale, possiamo quindi rilevare una significativa presenza di contratti atipici fra gli intervistati (che interessano complessivamente circa il 40% del

06Cap_3.qxp:Layout 1 29-10-2009 13:40 Pagina 78

campione), ma nello stesso tempo una scarsa presenza delle forme contrattuali più debolmente strutturate (co.pro, somministrazione, ecc.), che invece si vanno progressivamente estendendo alle fasce di popolazione italiana, soprattutto giovanile.

Se guardiamo alla relazione fra posizione contrattuale e titolo di studio, notiamo che al crescere del titolo di studio si innalza leggermente la quota di quanti svolgono un lavoro con contratto atipico meno strutturato, mentre un terzo di quanti hanno un titolo di studio di media superiore e uno su quattro di coloro che hanno un titolo di studio di media inferiore o una laurea sono inquadrati con contratto atipico più strutturato.

3.5 Il lavoro attuale

Dopo aver esplorato la condizione lavorativa, con gli intervistati è stata affrontata la disamina del lavoro svolto attualmente. Come si rileva dalla tab. 3.6, il 40% degli intervistati svolge attualmente un lavoro operaio e all'interno di questo sottogruppo uno su quattro si dichiara operaio specializzato. Una quota significativa, inoltre, si occupa di pulizie (10,8%), lavora come colf o baby-sitter (9,7%) o è addetto ai trasporti e alla movimentazione (7,6%).

Tab. 3.6 – Tipo di lavoro attuale (%)

Operaio generico nell'industria	20,2
Operaio edile	6,1
Operaio agricolo e nell'allevamento	2,2
Operaio specializzato (idraulico, fabbro…)	11,6
Addetto alle pulizie (non domestico ma dipend. impresa…)	10,8
Impiegato esecutivo e di concetto (funzioni non direttive)	4,7
Addetto alle vendite (cassiere, commesso…)	2,2
Titolare di impresa	0,7
Addetto alla ristorazione (cameriere, cuoco…)	6,9
Addetto ai trasporti e alla movimentazione (camionista, facchino…)	7,6
Colf, baby-sitter	9,7
Assistente familiare (badante)	5,8
Operatore sociale, educatore, mediatore culturale-linguistico	1,8
Infermiere, operatore socio-sanitario	4,7
Profess. intellettuali e ad alta specializz. (insegnante, avvocato…)	1,4
Altro	3,6
TOT	100,0

(273 casi validi, 34 mancanti; domanda rivolta solo agli occupati)

Riaggregando i tipi di lavori fatti per grandi categorie possiamo sviluppare ulteriori osservazioni. Innanzitutto, notiamo (tab. 3.7) che non sono intercorse grandi differenze nella condizione complessiva degli intervistati nel corso de-

06Cap_3.qxp:Layout 1 29-10-2009 13:40 Pagina 79

gli ultimi due anni. Se ampliamo la categoria degli operai fino ad includere quanti svolgono attività di natura operativa all'interno dei servizi, la quota di operai generici si mantiene attorno al 45%, mentre quella degli operai specializzati attorno al 28%. Piuttosto costante è anche la quota di lavoratori autonomi (5-6%) o di addetti ai servizi alla persona (21-22%).

Tab. 3.7 – Tipo di lavoro (aggregato in aree) fatto attualmente e due anni fa (%)

	Attualmente	Due anni fa
Operai generici	44,0	45,5
Operai specializzati	28,2	28,1
Titolari impresa/profess. intellett. e altro	5,8	5,5
Addetti ai servizi alla persona	22,0	20,9
TOT	100,0	100,0

(273 casi validi ora e 34 mancanti, 279 casi validi due anni fa e 36 mancanti; domanda rivolta solo agli occupati)

Com'era facile supporre gli uomini sono più concentrati fra gli operai (generici e specializzati), mentre le donne nell'area dei servizi alla persona (42,5%) (tab. 3.8). Dal conforto fra l'aggregazione dei lavori per grandi categorie e l'area geografica di provenienza degli intervistati si rileva che sono soprattutto i provenienti dai Paesi africani (52%) e dai Paesi dell'Asia (50%) a dichiarare di lavorare come operaio generico e un po' meno quanti arrivano dai Paesi dell'Est europeo (33%), i quali hanno una maggiore presenza fra gli operai specializzati (30%) e fra gli addetti ai servizi alla persona (28%).

Tab. 3.8 – Tipo di lavoro (aggregato in aree) fatto attualmente per genere (%)

	M	F	TOT
Operai generici	53,3	33,1	44,0
Operai specializzati	38,0	16,5	28,2
Titolari impresa/profess. intellett. e altro	4,0	7,9	5,8
Addetti ai servizi alla persona	4,7	42,5	22,0
TOT	100,0	100,0	100,0

(277 casi validi, 30 mancanti; domanda rivolta solo agli occupati)

La quota di soggetti addetti ai servizi alla persona diminuisce al crescere degli anni di permanenza in Italia, mentre aumenta quella degli operai, a dimostrazione di un certo cambiamento in atto in questi anni nei flussi sul territorio di riferimento.

Da questo dato si può, infatti, desumere che, proporzionalmente, i nuovi arrivati siano andati prevalentemente ad inserirsi nell'area dei servizi alla persona (divenuta un ambito lavorativo attraente per la popolazione immigrata in particolare dai Paesi dell'Europa dell'Est), mentre i flussi precedenti avevano

06Cap_3.qxp:Layout 1 29-10-2009 13:40 Pagina 80

una maggiore presenza nell'area delle attività operaie. Da questo così come da altri dati, possiamo quindi rilevare la presenza di una dinamica in atto relativamente alla composizione complessiva della popolazione immigrata nel corso degli anni, che sta portando anche ad una diversificazione interna di condizioni lavorative.

Guardando alla relazione fra l'attività lavorativa fatta attualmente e quella fatta prima dell'arrivo in Italia vediamo che fra le persone che facevano un lavoro intellettuale attualmente quattro su dieci fanno l'operaio generico o specializzato, mentre quasi la metà lavora nell'area dei servizi alla persona, così come il 70% di quanti facevano un lavoro impiegatizio. Un operaio specializzato su quattro si trova oggi a fare l'operaio generico.

I soggetti che svolgono un lavoro operaio hanno prevalentemente un titolo di studio che non supera la scuola dell'obbligo. Significativamente possiamo rilevare, inoltre, che su 50 persone laureate ben 30 fanno un lavoro operaio (di cui 20 generico e 10 specializzato) e altre 13 fanno un lavoro nell'area dei servizi alla persona – elemento che conferma l'esistenza di un livello piuttosto elevato di dispersione della formazione dei soggetti immigrati.

Per quanto riguarda la relazione fra tipo di lavoro fatto attualmente e profilo contrattuale possiamo rilevare che fra gli operai generici prevale la forma contrattuale del tempo pieno e indeterminato, mentre è negli altri raggruppamenti di lavoratori che si sono andate diffondendo maggiormente le forme contrattuali atipiche. Più precisamente il sottogruppo degli operai generici presenta al proprio interno il 64% di contratti a tempo pieno e indeterminato e una quota del 28% di contratti atipici più strutturati (composta per metà da contratti part-time a tempo indeterminato e per metà da contratti a termine, con tempo pieno o part-time); la parte rimanente del sottogruppo ha un contratto di lavoro atipico meno strutturato (co.co.co, ecc.). Il sottogruppo degli operai specializzati rispetto a quello degli operai generici presenta una quota leggermente maggiore di contratti atipici, sia nella forma più strutturata (30%, di cui metà con contratto part-time a tempo indeterminato e metà con contratto a termine), sia in quella meno strutturata (10%), e un 60% di soggetti con contratto a tempo pieno e indeterminato. Il terzo raggruppamento di una certa consistenza, ovvero quello degli addetti ai servizi alla persona, rispetto ai precedenti presenta una maggiore distribuzione di soggetti fra contratti tipici e atipici; precisamente troviamo il 44% di soggetti con un contratto a tempo pieno e indeterminato, il 46% con un contratto atipico più strutturato (di cui il 31% con contratto part-time a tempo indeterminato e il 15% con contratto a tempo determinato, pieno o part-time) e il 10% con contratto atipico meno strutturato (somministrazione, ecc.).

Per quanto riguarda il datore di lavoro oltre il 50% lavora per un ente privato, e altri due sottogruppi pari al 20% ciascuno per una cooperativa o per un soggetto privato (singolo o famiglia). Molto limitata la quota di quanti la-

06Cap_3.qxp:Layout 1 29-10-2009 13:40 Pagina 81

vorano per un ente pubblico (1,5%). La distribuzione per genere (tab. 3.9) risente evidentemente del tipo di lavoro fatto, e vede le donne essere soprattutto legate a datori privati singoli, mentre dalla ditta privata dipendono soprattutto gli uomini.

Tab. 3.9 – Datore di lavoro attuale per genere (%)

	M	F	TOT
Ente pubblico	1,4	1,6	1,5
Cooperativa	21,8	19,2	20,6
Ente privato	63,2	45,6	55,1
Soggetto privato (singolo/famiglia)	9,5	33,6	20,6
Altro	4,1	0,0	2,2
TOT	100,0	100,0	100,0

(272 casi validi, 35 mancanti; domanda rivolta solo agli occupati)

Un aspetto interessante da considerare è quello relativo alle dimensioni dell'azienda per cui lavorano gli intervistati. La maggior parte lavora in un'organizzazione che va dai 4 ai 15 dipendenti (27,2%), e a seguire in un'organizzazione fra i 16 e 50 dipendenti (20,6%, nuovamente, nella stessa proporzione, operai generici e specializzati); un altro gruppo pari al 17,7% in un'organizzazione collocata nella fascia delle aziende con 51-250 dipendenti (soprattutto gli addetti ai servizi alla persona e gli operai specializzati). Nelle organizzazioni fino a 3 dipendenti lavora poi il 15,2% del campione (soprattutto i titolari di imprese). In generale quindi il 63% degli intervistati lavora all'interno di un'organizzazione che non supera i 50 dipendenti, a conferma di un dato che spesso si rileva circa la concentrazione di lavoratori immigrati nelle piccole aziende, aspetto legato chiaramente anche alla forte presenza di aziende di piccole dimensioni nel contesto produttivo locale. Un altro aspetto da sottolineare è che gli operai specializzati sembrano distribuirsi un po' di più nelle imprese di maggiori dimensioni.

Per quanto riguarda le forme contrattuali quanti lavorano a tempo pieno e indeterminato si concentrano maggiormente nella fascia dai 4 ai 250 dipendenti (e un terzo del sottogruppo in quella dai 4 ai 15 dipendenti), mentre quanti hanno un contratto atipico più strutturato nelle aziende con 4-15 dipendenti o in quelle con oltre 250 dipendenti (e in questo caso soprattutto coloro che hanno un contratto part-time a tempo indeterminato – praticamente la metà del sottogruppo con questa forma contrattuale). Chi ha un contratto atipico meno strutturato si posiziona prevalentemente in aziende con meno di 50 dipendenti.

Agli intervistati è stato chiesto anche di precisare attraverso quali canali avessero trovato il lavoro attuale, lasciando loro la possibilità di indicare anche più risposte (tab. 3.10). Il canale più efficace, com'era facile supporre, si rive-

06Cap_3.qxp:Layout 1 29-10-2009 13:40 Pagina 82

la essere quello degli amici e conoscenti della stessa nazionalità (in questo modo ha trovato lavoro il 39,5% dei soggetti intervistati), seguito dall'attivazione diretta attraverso la presentazione all'azienda o l'invio di un curriculum (22,9% dei casi), dagli amici e conoscenti italiani (22,1% dei casi). Ad una certa distanza finiscono le agenzie di lavoro interinale (11,1%).

Questa risultanza conferma innanzitutto la centralità dei canali relazionali, e sopratutto di quelli composti da connazionali. In questo modo si rafforza l'ipotesi che vede la popolazione immigrata collocarsi in aree lavorative omogenee per sottogruppo, quale effetto del trascinamento che i connazionali esercitano, in questa fase di prima generazione, sui nuovi venuti. Una sorta di applicazione del capitale sociale della rete relazionale interna alle comunità, che diventa determinante nel favorire l'ingresso al lavoro. Va comunque sottolineato il fatto che un intervistato su quattro ha trovato lavoro avvicinandosi direttamente alle aziende (e sono soprattutto gli uomini a sostenerlo: 28,1% dei casi, contro il 16,8% delle donne), a dimostrazione di un grado di attivismo piuttosto significativo. Sono soprattutto i provenienti da Paesi africani e dai Paesi dell'Est europeo ad adottare questa strategia (rispettivamente il 25,3% e il 23% dei due sottogruppi), mentre i provenenti da Paesi dell'Asia in maniera più marcata sono passati attraverso i canali relazionali interni alla comunità (59,7%). Il canale degli amici e conoscenti italiani è stato un po' più efficace soprattutto per i provenienti dai Paesi dell'Europa dell'Est (24,8% dei casi), e in misura di poco superiore dalle donne rispetto agli uomini. È interessante notare che i contatti con i connazionali sono risultati efficaci soprattutto per la componente maschile del campione coinvolto, mentre le donne tendono a presentare una diversificazione maggiore delle risposte, e soprattutto accentuano più degli uomini la rilevanza del canale relativo agli amici e conoscenti italiani.

Tab. 3.10 – Modalità attraverso la quale ha trovato il lavoro attuale (possibili più risposte; % sugli intervistati)

CIP	2,2
Agenzia interinale	11,1
Associazione volontariato	0,4
Sindacato	0,4
Direttamente, con invio CV	22,9
Risposta annuncio	4,1
Attraverso amici/conoscenti italiani	22,1
Attraverso amici/conoscenti connazionali	39,5
Attraverso amici/conoscenti di altra nazionalità	0,7
Attraverso corso di formazione	1,8

(271 casi validi, 36 mancanti; domanda rivolta solo agli occupati)

Verificando altre possibili relazioni fra modalità attraverso le quali è stato trovato il lavoro e caratteristiche del campione, e soffermandoci soprattutto

06Cap_3.qxp:Layout 1 29-10-2009 13:40 Pagina 83

su alcuni risultati che si discostano dalla distribuzione media del campione complessivo, notiamo che gli operai specializzati più di altri hanno trovato lavoro attraverso agenzie interinali (18%), mentre gli addetti ai servizi alla persona attraverso amici e conoscenti connazionali (55%), modalità un po' meno utilizzata dagli operai specializzati (31%).

Relativamente alle dimensioni dell'azienda, attraverso agenzie interinali hanno trovato lavoro soprattutto quanti sono in aziende con oltre 50 addetti; inviando un curriculum o presentandosi direttamente al datore di lavoro in particolare quanti sono nelle aziende fino a tre addetti e in quelle con più di 250 addetti, gli stessi sottogruppi che meno di altri dichiarano aver trovato lavoro attraverso amici e conoscenti connazionali; attraverso amici e conoscenti italiani invece l'hanno trovato soprattutto quanti sono nelle aziende fino a 15 addetti.

Per quanto riguarda i contratti, chi ha un contratto atipico meno strutturato più di altri ha trovato lavoro attraverso agenzie o amici e conoscenti italiani; chi ha un contratto a tempo pieno e indeterminato o un contratto atipico ma più strutturato (a tempo determinato o indeterminato part-time) ha trovato lavoro soprattutto attraverso amici e conoscenti connazionali.

Guardando al tempo di permanenza in Italia, notiamo che in particolare quanti sono presenti da almeno 10 anni più di altri hanno trovato il lavoro attuale attraverso amici e conoscenti italiani, mentre quanti sono in Italia da meno di dieci anni più di altri lo hanno trovato attraverso amici e conoscenti connazionali.

Infine, per quanto attiene la durata dell'attuale lavoro, dalle risposte degli intervistati rileviamo che il lavoro attuale per il 27,4% dei soggetti è svolto da meno di due anni, per il 38,1% da due a sei anni, e la quota rimanente (34,5%) dichiara di svolgere il lavoro attuale per un tempo uguale o superiore ai cinque anni. I lavoratori con contratto atipico meno strutturato sono presenti in misura maggiore fra i soggetti che stanno lavorando da meno di due anni, e in questo caso è significativo notare che nel gruppo di soggetti con contratto atipico che abbiamo definito "più strutturato" si registra una netta diversificazione interna: è il 15% dei soggetti con contratto part-time a tempo indeterminato a sostenere di svolgere il lavoro attuale da meno di due anni (risultando questa quota più simile a quella dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato, pari al 23%), mentre la quota sale al 54% per i soggetti che hanno un contratto a termine, nella forma del tempo pieno o part-time (risultando in questo caso simile a quella del gruppo di soggetti con contratti meno strutturati, il 50%). Vale a dire che nella fascia di quanti lavorano da meno di due anni è decisamente più diffusa l'esperienza dei contratti non continuativi (nelle diverse forme), e che ciò interessa ormai più della metà dei soggetti.

Per quanto riguarda il tipo di occupazione, gli addetti ai servizi alla persona si concentrano nei gruppi che hanno un'anzianità lavorativa maggiore, men-

06Cap_3.qxp:Layout 1 29-10-2009 13:40 Pagina 84

tre gli operai generici e specializzati si distribuiscono abbastanza uniformemente nelle tre fasi temporali.

3.6 Le condizioni di lavoro: i fattori fisici e gli orari

Uno dei temi portanti della ricerca è sicuramente quello inerente le condizioni di rischio legate specificatamente al posto di lavoro.

A questo proposito gli intervistati attualmente occupati sono stati sollecitati ad esprimere una serie di valutazioni relativamente alle caratteristiche organizzative del loro lavoro, a partire dalla presenza di fattori che possono condizionare negativamente lo svolgimento delle attività, con riflessi diretti quindi anche sulle loro particolari condizioni di vita lavorativa (tab. 3.11).

Tab. 3.11 – Fattori di rischio per loro frequenza di presenza sul luogo di lavoro (%)

	Mai	Qualche volta	Sempre	TOT	Qualche volta + sempre
Vibrazioni	73,6	14,3	12,1	100,0	26,4
Rumore	49,5	24,3	26,2	100,0	50,5
Alte temperature	70,6	20,1	9,3	100,0	29,4
Basse temperature	74,4	20,5	5,1	100,0	25,6
Sostanze tossiche	71,0	14,7	14,3	100,0	29,0
Lavori in posizioni pericolose	69,6	21,7	8,7	100,0	30,4
Spostamento manuale carichi pesanti	50,3	31,2	18,5	100,0	49,7
Lavoro prolungato al computer	86,6	5,6	7,8	100,0	13,4

(295 casi validi in media, 12 mancanti; domanda rivolta solo agli occupati)

Per quanto riguarda la presenza (espressa nelle opzioni "qualche volta" o "spesso") di alcuni fattori particolari all'interno del luogo di lavoro, notiamo che una quota significativa del campione sul posto di lavoro deve fare i conti soprattutto con la rumorosità e lo spostamento manuale di carichi pesanti (la metà dei soggetti coinvolti). Tutt'altro che irrilevante è anche la quota di quanti si confrontano con lavori in posizioni pericolose, alte temperature e sostanze tossiche – tre sottogruppi ciascuno dei quali raccoglie un terzo del campione; altri due sottogruppi di soggetti, che corrispondono ciascuno ad un quarto del campione, sostengono inoltre che nel fare il proprio lavoro devono affrontare vibrazioni o basse temperature.

Se mettiamo in relazione i fattori presenti sul luogo di lavoro (associando le opzioni "qualche volta" e "sempre") con altri aspetti del campione, e tenendo presente chiaramente che le valutazioni formulate dagli intervistati sono fortemente legate al tipo di lavoro fatto, possiamo delineare un sintetico profilo dei soggetti coinvolti dalle situazioni più frequenti:

06Cap_3.qxp:Layout 1 29-10-2009 13:40 Pagina 85

– le vibrazioni coinvolgono in particolare i provenienti dai Paesi africani, gli uomini (40%), quanti hanno un titolo di studio fino alla scuola dell'obbligo (36,6%), gli operai generici (32,8%) e quelli specializzati (39,7%);
– il rumore interessa in particolare i soggetti con meno di 35 anni (58,6%), i provenienti da Paesi africani (69,2%), gli uomini (62,8%), quanti hanno un titolo di studio che non supera la scuola dell'obbligo (65,3%), sono operai generici (62,3%) o specializzati (61,5%);
– le sostanze tossiche coinvolgono soprattutto quanti sono nella classe dei 36-45 anni (32,7%), provengono da Paesi africani (39,9%), sono maschi (38,5%), hanno un titolo di studio che al massimo arriva alla scuola dell'obbligo (35%, anche se, in questo caso, i soggetti con diploma professionale o di scuola media superiore sono interessati per il 28,8% dei casi), sono operai generici (37,7%) o specializzati (35,1%);
– lo spostamento manuale di carichi pesanti interessa in particolare quanti hanno più di 45 anni (54,3% dei casi), i provenienti da Paesi asiatici (56%), gli uomini (56,1%), coloro che hanno un titolo di studio di scuola dell'obbligo (54,5%) e sono operai generici (50,4%) o specializzati (52,6%).

Questi aspetti del lavoro interessano quindi un preciso target di soggetti, che fanno un lavoro operaio, anche specializzato, sono spesso maschi, giovani e provengono da Paesi africani. Lo spostamento di carichi pesanti invece individua un target un po' diverso, costituito da soggetti più anziani e provenienti dai Paesi dell'Asia.

Per approfondire ulteriormente le risposte sui fattori che gli intervistati considerano presenti sul posto di lavoro, possiamo riprendere alcune caratteristiche del campione o altre risposte date a domande inerenti i rischi sul lavoro, che ci consentono di meglio inquadrare la distribuzione dei diversi fattori:
– a lamentare la presenza di vibrazioni sono in particolare quanti hanno frequentato corsi sulla sicurezza sul lavoro (37% contro il 20% di chi non li ha frequentati), lavorano in aziende con 4-15 addetti (39,4%) o 16-50 addetti (34%), hanno un contratto a tempo pieno e indeterminato (35,3%) o a termine, con tempo pieno o part-time (30%), lavorano da 30 a 40 ore settimanali (36,5%) e hanno ricevuto informazioni sui possibili rischi per la salute (34,8% contro il 20,2% di chi non le ha ricevute);
– a lamentare la presenza di rumore sono soprattutto quanti hanno frequentato corsi sulla sicurezza sul lavoro (59,2% contro il 45,2% di chi non li ha frequentati), lavorano in aziende con 4-15 addetti (63,6%) o 16-50 addetti (66%), hanno un contratto a tempo pieno e indeterminato (62,2%) o a termine, con tempo pieno o part-time (56,1%), lavorano da 30 a 40 ore settimanali (65,2%) e hanno ricevuto informazioni sui possibili rischi per la salute (59% contro il 45,1% di chi non le ha ricevute);
– le alte temperature come fattore critico sono evidenziate in particolare da chi ha frequentato corsi sulla sicurezza sul lavoro (33,3% contro il 27,4%

06Cap_3.qxp:Layout 1 29-10-2009 13:40 Pagina 86

di chi non li ha frequentati), lavora in aziende fino a 3 addetti (40,5%) o con 4-15 addetti (37,9%), ha un contratto atipico poco strutturato (38,9%) oppure a tempo indeterminato (33,3%), o è lavoratore autonomo (38,9%), lavora da 30 a 40 ore settimanali (37,6%) e ha ricevuto informazioni sui possibili rischi per la salute (34,5% contro il 26,2% di chi non le ha ricevute);

– le basse temperature sono considerate un fattore critico soprattutto da chi ha frequentato corsi sulla sicurezza sul lavoro (33,3% contro il 21,1% di chi non li ha frequentati), lavora in aziende fino a 3 addetti (43,2%), ha un contratto atipico poco strutturato (41,2%) o è lavoratore autonomo (33,3%), lavora più di 40 ore settimanali (31,8%) e ha ricevuto informazioni sui possibili rischi per la salute (30,4% contro il 22,6% di chi non le ha ricevute);
– a lamentare la presenza di sostanze pericolose sul posto di lavoro sono soprattutto quanti hanno frequentato corsi sulla sicurezza sul lavoro (37% contro il 24,3% di chi non li ha frequentati), lavorano in aziende con 4-15 addetti (39,4%) o in aziende con oltre 250 addetti (34,4%), hanno un contratto a termine, a tempo pieno o part-time (35%), oppure atipico poco strutturato (33,3%) o a tempo pieno e indeterminato (31,4%), lavorano da 30 a 40 ore settimanali (33,1%) e hanno ricevuto informazioni sui possibili rischi per la salute (34,3% contro il 25% di chi non le ha ricevute);
– la pericolosità delle posizioni del lavoro è sottolineata come fattore critico in particolare da chi ha frequentato corsi sulla sicurezza sul lavoro (35% contro il 28% di chi non li ha frequentati), lavora in aziende con 4-15 addetti (36,4%) o con 51-250 addetti (34,9%), ha un contratto a termine, a tempo pieno o part-time (46,3%), o atipico meno strutturato (33,3%), lavora fino a 30 (31,1%) o da 30 a 40 ore settimanali (30,9%) e ha ricevuto informazioni sui possibili rischi per la salute (35,3% contro il 26,2% di chi non le ha ricevute);
– a lamentare la necessità di fare i conti con lo spostamento manuale dei carichi pesanti sul posto di lavoro sono soprattutto quanti hanno frequentato corsi sulla sicurezza sul lavoro (51,7% contro il 48,6% di chi non li ha frequentati), lavorano in aziende con 16-50 addetti (54%) o con 4-15 addetti (53%), sono lavoratori autonomi (55,6%), oppure hanno un contratto a termine, a tempo pieno o part-time (52,5%), o a tempo pieno e indeterminato (50%), lavorano più di 40 ore settimanali (60%) e non hanno ricevuto informazioni sui possibili rischi per la salute (49,7% contro il 48,2% di chi le ha ricevute);
– il lavoro prolungato al computer come fattore critico è evidenziato in particolare da chi ha frequentato corsi sulla sicurezza sul lavoro (19,3% contro il 9,2% di chi non li ha frequentati), lavora in aziende con 51-250 addetti (20,9%) o con 16-50 addetti (20,4%), ha un contratto atipico poco

06Cap_3.qxp:Layout 1 29-10-2009 13:40 Pagina 87

strutturato (33,3%) o a tempo pieno e indeterminato (16,1%), lavora da 30 a 40 ore settimanali (16,3%); non si notano invece particolari influenze rispetto all'aver ricevuto o meno informazioni sui possibili rischi per la salute.

In sintesi, i fattori di rischio presi in considerazione sono lamentati in misura maggiore alla media da coloro che hanno frequentato corsi sulla sicurezza sul lavoro, hanno ricevuto informazioni sui possibili rischi per la salute, lavorano in aziende con 4-15 addetti con uno orario tra le 30 e le 40 ore settimanali.

Rispetto all'orario di lavoro (tab. 3.12), più di un intervistato su quattro supera la soglia delle quaranta ore settimanali; sono soprattutto gli operai specializzati (33,3%) e gli addetti ai servizi alla persona (30%), gli uomini (32,4%), gli intervistati con una laurea o un titolo post-laurea (39,3%) e i provenienti da Paesi dell'Europa dell'Est (37,6%).

Tab. 3.12 – Ore lavorate settimanalmente (%)

Fino a 30 ore	24,0
Da 31 a 40 ore	48,4
Oltre 40 ore	27,6
TOT	100,0

(307 casi validi, 0 mancanti; domanda rivolta solo agli occupati)

A sostenere di fare più di 40 ore settimanali è il 66% dei lavoratori autonomi e il 30% di quanti hanno un contratto a tempo pieno e indeterminato. Poco più della metà di quanti hanno un contratto atipico (sia nella forma strutturata, sia in quella meno strutturata) lavora fino a 30 ore settimanali. Un intervistato su cinque di quanti hanno un contratto a termine afferma di lavorare più di 40 ore settimanali. Al crescere delle dimensioni dell'azienda d'appartenenza cala la quota di soggetti che sostengono di lavorare più di 40 ore settimanali – che invece sono oltre il 40% dei dipendenti delle aziende fino a tre dipendenti – mentre aumenta la quota di quanti lavorano meno di 30 ore settimanali.

In sintesi, relativamente alle condizioni di lavoro si profilano quindi due diversi tipi di pesantezza del lavoro:

– l'uno più legato alle componenti fisiche, che interessa operai, maschi, con basso titolo di studio, provenienti da Paesi africani o asiatici;
– l'altro più legato all'intensità dell'orario di lavoro che riguarda le attività dei servizi, e interessa gli uomini anche con un titolo di studio elevato, provenienti da Paesi dell'Europa dell'Est.

Per completare la riflessione sulla pesantezza del lavoro agli intervistati è stato chiesto se nel corso dell'ultimo mese è capitato loro di lavorare in orari particolari (tab. 3.13): in quelle fasce orarie che, oltre a rendere di solito più pesante l'attività lavorativa, normalmente rendono difficile anche conciliare i tem-

06Cap_3.qxp:Layout 1 29-10-2009 13:40 Pagina 88

pi di lavoro con quelli del non lavoro. Oltre un terzo del campione afferma di aver lavorato nei giorni festivi, poco meno di un terzo per più di dieci ore al giorno e una quota analoga nei giorni di riposo.

Tab. 3.13 – Lavoro fatto in fasce orarie particolari (% di sì)

Nei giorni festivi	36,3
Oltre 10 ore al giorno	31,8
Nei giorni di riposo	31,7
La notte (tra le 22 e le 5)	20,9
A turni	22,0

(295 casi validi, 12 mancanti; domanda rivolta solo agli occupati)

In generale succede più spesso di lavorare più di dieci ore al giorno nelle aziende di minori dimensioni, mentre in quelle di maggiori dimensioni di lavorare nei giorni di riposo, di notte o facendo dei turni. Chi ha un contratto atipico molto più facilmente di altri lavora nei giorni festivi e di riposo, così come chi fa un lavoro autonomo. A lavorare di notte sono soprattutto gli operai specializzati e gli addetti ai servizi alla persona; quest'ultimi spesso si trovano anche a lavorare nei giorni festivi (e nei turni), come atteso.

Infine, a completamento dell'analisi della dimensione del tempo lavorativo, il 26,4% del campione afferma di impiegare fino a dieci minuti per raggiungere il posto di lavoro, il 27,8% dagli undici minuti fino a mezz'ora, il 33% impiega più di mezz'ora, ma meno di un'ora, e il rimanente 12,8% impiega più di un'ora.

3.7 La qualità del lavoro: soddisfazione e attese

Nella parte iniziale di questo capitolo ci siamo soffermati su alcune premesse concettuali che hanno in parte guidato l'analisi degli aspetti relativa alla condizione della popolazione immigrata che lavora in forma regolare. Oltre agli elementi che riguardano le specifiche condizioni di lavoro, sui quali ci siamo soffermati nel passaggio precedente, si è inteso sondare anche alcuni aspetti che riguardano la qualità del lavoro e le attese rispetto al lavoro. Ricordiamo che con l'accezione di qualità del lavoro l'analisi sociolavorista intende l'integrazione della tradizionale riflessione sugli aspetti strutturali che caratterizzano le condizioni di lavoro – che di norma include l'indagine sulla presenza nel posto di lavoro di elementi che riguardano principalmente una dimensione ergonomica (presenza di rumori, pericolosità del posto, possibili contatti con sostanze pericolose, ecc. e la scansione del tempo di lavoro secondo ritmi bio-psico-sociali confacenti alla vita del lavoratore) – con altri aspetti relativi a dimensioni di autonomia, di complessità del lavoro, di partecipazione alle decisioni e di riconoscimento economico.

06Cap_3.qxp:Layout 1 29-10-2009 13:40 Pagina 89

Seguendo questa prospettiva, agli intervistati è stata innanzitutto sottoposta una griglia contenente otto caratteristiche specifiche del lavoro, rispetto alle quali è stato chiesto loro di esprimere una valutazione sul livello di soddisfazione. La valutazione, espressa attraverso tre possibili gradi di giudizio ("soddisfatto", "in parte soddisfatto" e "insoddisfatto"), è stata quindi trasformata assegnando rispettivamente un valore numerico a ciascun livello di giudizio (soddisfatto=3, in parte soddisfatto=2 e insoddisfatto=1). Dalla tabella 3.14, nella quale è riportata la media del punteggio ottenuto da ciascuna caratteristica, suddiviso per maschi e donne, si evince che l'aspetto giudicato maggiormente critico è quello della dimensione economica del lavoro, costituita dal reddito per i lavoratori dipendenti e dal guadagno per i lavoratori autonomi. Al contrario è il rapporto con i colleghi a dare le maggiori soddisfazioni. Complessivamente anche gli altri aspetti del lavoro presentano una valutazione abbastanza elevata, con punte particolarmente significative di soddisfazione della componente femminile per la dimensione relazionale.

Tab. 3.14 – Livello di soddisfazione per alcuni aspetti della qualità del lavoro per genere (valori medi)*

	M	F	TOT
Retribuzione (lav. dipendenti) / guadagno (lav. autonomi)	2,0	2,0	2,0
Rapporto con i colleghi (lav. dipendenti) / con i collaboratori (lav. autonomi)	2,8	2,7	2,8
Stabilità del posto (lav. dipendenti)	2,6	2,6	2,6
Rapporto con i capi (lav. dipendenti)	2,7	2,7	2,7
Varietà del lavoro / fare cose diverse nel lavoro	2,4	2,5	2,5
Possibilità di decidere da solo come fare un lavoro	2,5	2,5	2,5
Gestione delle ferie e della loro distribuzione	2,5	2,5	2,5
Valutazione complessiva dell'ambiente di lavoro (rumori, fatica fisica…)	2,4	2,5	2,4

(300 casi validi in media, 77 mancanti; domanda rivolta solo agli occupati)
* *range* da 1 (equivalente a piena insoddisfazione) a 3 (piena soddisfazione)

Se guardiamo alla relazione fra la valutazione espressa sui diversi fattori della qualità del lavoro con alcune caratteristiche del campione possiamo individuare una serie di elementi interessanti:

– per quanto riguarda innanzitutto gli aspetti economici, il maggior livello di insoddisfazione è manifestato dagli operai specializzati (40% di insoddisfatti), dai titolari di impresa (metà del sottogruppo), da coloro che sono occupati in aziende con 51-250 dipendenti (47% del sottogruppo); non si rilevano particolari differenze rispetto al campione complessivo, invece, per quanto riguarda il titolo di studio e il tipo di contratto;
– rispetto al rapporto con i colleghi, un po' più soddisfatti della media del campione si dichiarano gli operai generici, e meno quelli specializzati; la

06Cap_3.qxp:Layout 1 29-10-2009 13:40 Pagina 90

soddisfazione decresce al crescere delle dimensioni delle aziende fino ai 250 dipendenti, ma raggiunge il livello massimo nelle aziende con più di 250 dipendenti (87%); meno soddisfatti si dichiarano quanti hanno un contratto atipico, nelle sue diverse forme;

– per quanto attiene la stabilità del posto, oltre alla prevedibile insoddisfazione di quanti hanno un contratto atipico (si dichiara insoddisfatto il 40% di coloro che hanno un contratto a termine), esprimono una certa criticità anche gli operai specializzati e coloro che hanno una laurea, mentre più soddisfatti sono coloro che lavorano nelle aziende piccole (fino a tre dipendenti) o grandi (oltre i 250 dipendenti);
– i rapporti con i capi sono ritenuti insoddisfacenti un po' di più dagli operai specializzati, mentre più soddisfatti si dichiarano coloro che lavorano nelle aziende piccole (fino a tre dipendenti) o grandi (oltre i 250 dipendenti); non si registrano invece particolari differenze legate al carico di ore settimanali e al titolo di studio, e una leggera maggiore soddisfazione viene espressa da quanti hanno un contratto di lavoro part-time a tempo indeterminato;
– relativamente alla varietà del lavoro sono più soddisfatti gli operai specializzati, i titolari di impresa, coloro che hanno un lavoro intellettuale e quanti operano in aziende di piccole dimensioni (fino a tre addetti), mentre per gli addetti ai servizi alla persona la situazione tende a polarizzarsi maggiormente rispetto agli altri sottogruppi, a dimostrazione che in questo sottogruppo entrano lavoratori che svolgono attività anche molto diverse fra loro; una situazione analoga interessa il sottogruppo con laurea. In generale, invece, sono un po' più soddisfatti coloro che fanno un lavoro autonomo;
– rispetto alla possibilità di decidere autonomamente come fare il proprio lavoro risultano un po' più soddisfatti quanti lavorano come addetti ai servizi alla persona e quanti sono in aziende con un numero di addetti che non supera le tre unità (dov'è presente però anche un gruppo di insoddisfatti superiore alla media, a dimostrazione di una polarizzazione interna al sottogruppo sull'aspetto dell'autonomia lavorativa). Rispetto al tipo di contratto, alla soddisfazione maggiore degli autonomi si contrappone una valutazione critica degli atipici (ed in particolare di quanti hanno un contratto a termine, a tempo pieno o part-time), anche se i valori non si discostano molto da quelli dei lavoratori a tempo pieno e indeterminato; un po' più critici sono anche quanti fanno meno ore alla settimana (fino a 30 ore);
– la gestione delle ferie è una dimensione del lavoro che rende più insoddisfatti gli operai specializzati e quanti lavorano nelle aziende fino a 250 addetti, con eccezione dei lavoratori appartenenti alla fascia di imprese con 4-15 addetti che hanno valori di soddisfazione simili ai livelli medi del campione complessivo; nelle aziende con più di 250 addetti tre sog-

06Cap_3.qxp:Layout 1 29-10-2009 13:40 Pagina 91

getti su quattro sono soddisfatti della possibilità di gestire le loro ferie, così come lo sono i lavoratori autonomi. Molto più critici, com'era prevedibile, si dichiarano coloro che hanno un contratto atipico meno strutturato, mentre quanti hanno un contratto part-time a tempo indeterminato sono un po' più soddisfatti della media e degli stessi lavoratori a tempo pieno e indeterminato; una minore soddisfazione viene espressa anche dai soggetti in possesso di una laurea;

– la valutazione complessiva dell'ambiente fisico di lavoro (fatica, rumori, ritmi, ecc.) trova più critici gli operai specializzati, meno i titolari di impresa e coloro che hanno una professione intellettuale. Più soddisfatti sono coloro che lavorano in aziende piccole (fino a tre addetti) o grandi (oltre i 250 addetti); più soddisfatti sono i lavoratori autonomi, mentre lo sono decisamente meno coloro che hanno un contratto atipico poco strutturato o a termine (a tempo pieno o part-time) e quanti lavorano più di 40 ore settimanali.

In sintesi questa disamina sulla soddisfazione per la qualità del lavoro, fra le altre cose, ci riproduce una divergenza fra operai generici e specializzati, fra lavoratori tipici e atipici, e fra lavoratori atipici più strutturati e atipici meno strutturati; anche se all'interno di coloro che abbiamo considerato "atipici più strutturati" registriamo in alcuni casi differenze significative legate alla continuità di lavoro specifica del tipo di contratto (part-time a tempo indeterminato o contratto a termine, nelle forme del tempo pieno o part-time). È evidente che la continuità del rapporto di lavoro può segnare in alcuni casi una differenza nella percezione della qualità del lavoro, soprattutto quando alcune connotazioni di essa si intrecciano, implicitamente o esplicitamente, con una valutazione della qualità della vita lavorativa.

Possiamo inoltre desumere che vi siano diverse condizioni di lavoro fra chi vive in aziende piccole o grandi; nel primo caso, all'interno delle aziende più piccole vi è forse una maggiore relazione diretta che facilita alcuni aspetti di qualità del lavoro, mentre in quelle grandi è probabile che si siano sviluppati maggiori meccanismi di tutela generalizzata. È chiaro che su questa valutazione finiscono per influire sia aspetti organizzativi del lavoro sia le aspettative di ciascun soggetto.

Rispetto alle dinamiche relazionali che caratterizzano il posto di lavoro, agli intervistati è stato chiesto anche se a loro risulta difficile capire l'italiano ("mai", "qualche volta" o "spesso"), in particolare quando capi, dipendenti, colleghi o clienti rivolgono delle richieste. L'aspetto della conoscenza della lingua è stato ritenuto particolarmente importante in quanto indicatore della capacità interattiva che i soggetti hanno verso la comunità lavorativa e quindi in grado di fornirci una misura della difficoltà o meno a sostenere gli aspetti relazionali che riguardano la qualità del lavoro. Oltre la metà degli intervistati (58,3%) sostiene di non avere "mai" difficoltà a capire l'italiano, mentre per

06Cap_3.qxp:Layout 1 29-10-2009 13:40 Pagina 92

il 36,2% questo capita "qualche volta" e solamente il 5,5% afferma che succede "spesso". Minori problemi da questo punto di vista presentano coloro che hanno una laurea (il 78,2% sostiene di non avere "mai" difficoltà), mentre maggiori difficoltà sono segnalate dai più anziani (il 17,1% dei soggetti con un'età superiore ai 45 anni). Meno difficoltà dichiarano di avere quanti provengono dai Paesi dell'Europa dell'Est (il 75,2% è per il "mai"), a differenza dei provenienti dai Paesi asiatici (il 65,5% è per il "qualche volta" o "spesso") o africani (il 41,8% è per il "qualche volta" o "spesso").

Nella parte conclusiva della sezione dedicata al lavoro, agli intervistati è stato anche chiesto di esprimere una valutazione su quelli che a loro giudizio ritengono essere gli aspetti più importanti del lavoro, e quindi implicitamente di rendere evidenti le loro attese (tab. 3.15). Va precisato che era stato posto il limite massimo di due risposte possibili.

Tab. 3.15 – Importanza attribuita ad alcune caratteristiche del lavoro (possibili più risposte; % sugli intervistati)

Stabilità del posto di lavoro	59,1
Vicinanza a casa	26,5
Ambiente fisico di lavoro	9,8
Varietà nel lavoro (fare cose diverse)	3,7
Possibilità di fare formaz. e imparare cose nuove	15,1
Buon guadagno	64,3
Tempo libero e ferie	8,6
Partecipare alle decisioni	4,9

(305 casi validi, 2 mancanti; domanda rivolta solo agli occupati)

In generale, l'aspetto al quale gli intervistati attribuiscono maggiore importanza è quello del guadagno, seguito a breve distanza dalla stabilità del posto di lavoro. In terza posizione, ma ad una certa distanza di punteggio dai due precedenti, viene collocata la vicinanza all'abitazione e più distante ancora il fare formazione e imparare cose nuove. Altre caratteristiche del lavoro, quali l'ambiente fisico, il tempo libero e le ferie, la partecipazione alle decisioni, il fare cose diverse, sono molto meno considerate. In generale, risultano così accentuati aspetti strumentali del lavoro, quali il guadagno e la stabilità del posto, rispetto ai quali si possono sacrificare altre dimensioni.

Questo dato, che chiaramente riflettere le aspettative verso il lavoro legate anche alle prospettive del progetto migratorio, presenta alcune differenziazioni significative di genere, con gli uomini che accentuano l'interesse rispetto al guadagno (65,6%), alla sicurezza (61,2%) e all'ambiente fisico di lavoro (12,6%), e le donne rispetto alla formazione e all'imparare a fare cose nuove (21,1%).

Infine, rispetto ad altre variabili del campione vediamo che:

06Cap_3.qxp:Layout 1 29-10-2009 13:40 Pagina 93

– alla stabilità del posto danno importanza un po' di più quanti sono collocati in aziende piccole (fino a tre dipendenti) o in quelle grandi (oltre i 250 dipendenti), e un po' meno coloro che fanno un lavoro autonomo e più di altri quanti hanno un contratto a termine (a tempo pieno o part-time);
– alla vicinanza a casa sembrano un po' più interessati gli operai generici e meno coloro che fanno un lavoro intellettuale, quanti sono titolari d'impresa e quanti lavorano in aziende di 51-250 addetti;
– all'ambiente fisico di lavoro danno più importanza gli operai specializzati, coloro che lavorano nelle aziende di minori dimensioni e a tempo pieno e indeterminato;
– la varietà dei contenuti del lavoro interessa un po' di più gli operai specializzati e quanti lavorano in aziende di maggiori dimensioni;
– gli addetti ai servizi alla persona e quanti hanno un contratto atipico si dichiarano più di altri interessati alla possibilità di fare formazione;
– l'interesse per il guadagno è più marcato fra i titolari di impresa e fra coloro che fanno una professione intellettuale, fra quanti lavorano in imprese di minori dimensioni; meno accentuato risulta invece fra coloro che fanno un lavoro con contratto atipico meno strutturato e un po' di più fra coloro che hanno un contratto a termine, a tempo pieno o part-time;
– le ferie e tempo libero registrano un'accentuazione di interesse da parte di coloro che lavorano in aziende comprese fra i 4 e i 50 addetti e di quanti fanno un lavoro autonomo;
– la partecipazione alle decisioni è indicata in maniera leggermente maggiore da chi lavora nelle imprese di piccole dimensioni.

In conclusione di questa sezione dedicata al rapporto fra intervistati e mondo del lavoro vogliamo sottolineare che dai dati emerge una situazione piuttosto complessa. Se da un lato abbiamo alcune conferme rispetto alle tradizionali caratterizzazioni dei processi di immigrazione (quali, ad esempio, la presenza di una quota significativa di lavoratori con un titolo di studio piuttosto elevato), dall'altro le valutazioni espresse rispetto al lavoro, influenzate da fattori organizzativi e dalle aspettative, vanno a comporre un quadro piuttosto variegato, che riguarda sia l'accesso al lavoro sia, più in generale, la qualità del lavoro. La forma contrattuale influenza sicuramente alcune risposte, così come altri fattori oggettivi della condizione del lavoratore immigrato.

Aspetti che ci inducono a riflettere sulla necessità di considerare con sempre maggiore attenzione la qualità della vita lavorativa più complessiva, e quindi gli elementi costitutivi di una prospettiva che in termini analitici e di politiche di intervento non si può limitare al mero posto di lavoro, ma deve necessariamente investire i percorsi lavorativi e le relazioni fra tempi/spazi/attese/progetti del lavoro e del non lavoro.