

\\ 478 \\

**Percorsi, aspettative e valutazioni nell'esperienza
lavorativa degli immigrati stranieri in Emilia Romagna:
i casi di Modena e Reggio Emilia.**

di
Claudio Marra

Gennaio 2005

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia
Dipartimento di Economia Politica
Viale Berengario, 51
41100 Modena (Italia)
e-mail: marra.claudio@unimore.it

Parole chiave: immigrazione, lavoratori immigrati, qualità del lavoro, esperienze lavorative, Emilia Romagna, distretti industriali, mercato del lavoro.

INDICE

| | |
|---|------|
| 1. Introduzione | p. 5 |
| 2. Gli intervistati | “ 8 |
| 3. I percorsi dell'esperienza lavorativa nell'impresa: i passaggi di qualifica e contrattuali. | “ 13 |
| 4. Il lavoro attuale: percezioni e aspettative | “ 19 |
| 4.1 <i>I mutamenti del percorso lavorativo</i> | “ 19 |
| 4.2 <i>La pesantezza del lavoro</i> | “ 21 |
| 4.3 <i>Le immagini del lavoro: risorse e aspettative</i> | “ 23 |
| 5. Problemi sociali e ricadute negative sul lavoro | “ 27 |
| 6. Conclusioni | “ 30 |
| Note | “ 35 |

«Infatti il lavoro, *l'attività vitale*, la *vita produttiva* stessa appaiono all'uomo in primo luogo soltanto come un *mezzo* per la soddisfazione di un bisogno, del bisogno di conservare l'esistenza fisica. Ma la vita produttiva è la vita della specie. È la vita che produce la vita».

Karl Marx ¹

1. Introduzione ².

Gli studi italiani sinora condotti sui lavoratori stranieri hanno trascurato l'aspetto della valutazione e delle percezioni sia in termini della propria esperienza lavorativa, sia sul lavoro in genere. Nella misura in cui gli immigrati stranieri sono collocati nei segmenti più bassi del mercato del lavoro³, per essi si configura, come osserva Sayad, una doppia condizione di *lavoratore immigrato* (legata allo status sociale inferiore), e di *operaio generico* (in termini di collocazione in senso tecnico ai gradi inferiori della gerarchizzazione professionale)⁴.

Per quanto riguarda il caso italiano, tale collocazione è maggiormente osservata nelle aree del Nord Est e del Centro in cui si osserva una maggiore propensione alla stabilizzazione insediativa da parte degli immigrati stranieri, e che sono caratterizzate da un tessuto economico caratterizzato da piccole e medie imprese; tassi di disoccupazione bassi accompagnati da carenza di manodopera; richiesta di lavoro operaio in prevalenza regolare, e inquadrato a bassi livelli contrattuali. Questa situazione, peraltro, ha spesso contribuito alla diffusione dell'immagine del lavoratore straniero immigrato che si accontenta di qualsiasi lavoro e a qualsiasi condizione.

Ma, come è stato rilevato in una recente ricerca condotta da chi scrive sul lavoro interinale degli immigrati, tale immagine può essere veritiera se questa è riferita alle fasi iniziali del processo migratorio, poiché in ragione del suo maturarsi ed evolversi verso forme di stabilizzazione insediativa, sembrerebbero anche cambiare le aspettative nei confronti di un lavoro che non è più concepito in termini di mero mezzo di sopravvivenza⁵. D'altronde, è proprio in ragione di quella rappresentazione che tali lavoratori sono stati spesso percepiti proprio come più appetibili per le forme instabili e precarie di lavoro.

Tali risultati indurrebbero a pensare che occorre partire dalla centralità del lavoro – inteso come attività retribuita e non come attuale occupazione – per gli stranieri immigrati relazionalmente collegata al dispiegarsi del progetto/processo migratorio. Non va trascurato, tra l'altro, il dato relativo al fatto che, almeno per il nostro paese, come è stato più volte rilevato anche nell'ultima edizione del Dossier Statistico sull'Immigrazione curato dalla Caritas⁶, il lavoro costituisce il principale motivo di richiesta di permesso di soggiorno, seguito, per ordine di importanza, da quello relativo alla richiesta di ricongiungimenti familiari. Laddove questi ultimi sono in forte aumento – soprattutto nei sistemi economici locali cui si faceva riferimento all'inizio – va osservato, alla luce della riflessione teorica che si è sviluppata in ambito psicosociale sulla socializzazione lavorativa, che la stabile collocazione nell'ambiente di lavoro rappresenta per il soggetto straniero immigrato una condizione ritenuta adatta per risolvere in modo soddisfacente i diversi problemi che il soggetto si trova ad affrontare nel momento in cui decide di insediarsi stabilmente con la propria famiglia nel contesto sociale d'approdo⁷.

Tali peculiarità rendono necessaria un'analisi dell'inserimento degli stranieri nel mercato del lavoro e delle loro esperienze lavorative che si focalizzi su aree che, come quelle del Nord e del Centro Italia cui si è già riferiti, sono relativamente omogenee dal punto di vista delle collocazioni degli immigrati stranieri in termini dei loro ruoli sul mercato del lavoro e delle modalità del rapporto tra opportunità di occupazione e di inserimento sociale⁸.

Una dinamica particolare, da questo punto di vista e alla luce degli ultimi dati a riguardo in Emilia Romagna⁹, sembra presentarla l'area corrispondente alle province di Modena e Reggio Emilia, che nel panorama italiano presentano una maggiore incidenza percentuale di immigrati stranieri, sia in termini di richieste di permesso di soggiorno (per motivi di lavoro e per ricongiungimenti familiari) sia in termini di residenze. Si tenga poi conto che nell'ultimo rapporto del Miur sulla presenza degli alunni stranieri nelle scuole italiane nella graduatoria delle province con maggiore incidenza percentuale di alunni stranieri sul totale al terzo posto è collocata Reggio Emilia e al quinto quella di Modena¹⁰.

Tale carattere lo si può porre in relazione soprattutto alla presenza dei distretti industriali metalmeccanico, ceramico e tessile, che caratterizzano il tessuto economico di entrambe le province che esprimono una domanda di forza lavoro straniera. Di fatto, sembra trattarsi di un'area socioeconomica in cui sembra ormai più agevole che in molte altre parti d'Italia trovare un lavoro strutturato e stabile¹¹.

I dati qui presentati sono il risultato di 1.049 interviste con questionario che hanno coinvolto lavoratori stranieri occupati residenti e/o presenti nelle province di Modena e Reggio Emilia¹², che corrispondono ad un'area

socioeconomica caratterizzata dai sistemi economici locali di cui si è parlato all'inizio.

Si tratta quindi di un'indagine che riguarda sostanzialmente il lavoro dipendente e che non può rendere conto di tutta la gamma di percezioni e valutazioni e condizioni dei lavoratori immigrati, ma che comunque permette di fare delle considerazioni su questo aspetto, soprattutto se si pensa al peso che ha questa tipologia d'inserimento di questi ultimi nella condizione attuale del nostro paese.

A partire dall'impostazione qui delineata, che considera la "doppia condizione" di immigrato di cui parla Sayad cui si è detto prima, a prescindere quindi dal paese di provenienza, si è deciso di non prendere in esame questo elemento, pur essendo stato rilevato nel questionario.

Prima di esaminare i principali risultati dell'elaborazione dei dati, è bene fare delle precisazioni sui soggetti intervistati. Si tratta di lavoratori dipendenti stranieri occupati e presenti in modo regolare e che, per ragioni diverse attinenti al proprio lavoro o per pratiche di vario genere si sono rivolti alla Camera del Lavoro. Per tali motivi, la distribuzione territoriale degli intervistati non riguarda i luoghi di residenza bensì quelli di insediamento delle imprese in cui lavorano.

Le interviste si sono svolte sia direttamente sui luoghi di lavoro, dietro appuntamento individuale oppure nel corso di assemblee concordate con i delegati sindacali; sia presso il Centro Stranieri della Camera del lavoro.

Si tratta quindi di lavoratori stranieri che rappresentano la componente più stabilizzata dell'immigrazione, e ciò va quindi tenuto ben presente nel considerare i dati e i relativi commenti che seguono.

2. Gli intervistati.

Come si può notare dalla tabella 1, a fronte di una maggiore presenza degli intervistati nel settore metalmeccanico, si riscontra una maggiore concentrazione maschile (53,5%); le donne invece si concentrano nel commercio e servizi (50,6%) e agricoltura e agroalimentare (25%).

Tabella 1 – Composizione del campione per settore d’impiego e genere. Valori percentuali.

| Settore | donne | uomini | Totale |
|------------------------|--------------|--------------|---------------|
| Metalmeccanico | 13,1 | 53,5 | 47,4 |
| Edilizia | 9,4 | 15,5 | 14,6 |
| Alimentare | 13,1 | 12,3 | 12,4 |
| Commercio e servizi | 50,6 | 9,0 | 15,3 |
| Legno e prodotti edili | 1,9 | 2,2 | 2,2 |
| Agricoltura | 11,9 | 7,4 | 8,1 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

N = 160 N = 889 N = 1.049

Sul numero di addetti dell’impresa in cui lavorano, 954 intervistati sono stati in grado di rispondere (tabella 2) Di questi, l’82% dichiara di essere occupato in imprese sotto le 250 unità.

Le donne, per effetto dei settori di maggiore concentrazione (grandi imprese di pulizia, grande distribuzione), sono per il 34,5% occupate in imprese sopra i 250 addetti, contro il 15% degli uomini presenti in aziende della stessa classe dimensionale.

Tabella 2 – Composizione del campione per classe dimensionale dell'impresa in cui lavorano gli intervistati e genere. Valori percentuali.

| Numero di occupati nell'impresa in cui lavora | donne | uomini | Totale |
|---|--------------|--------------|---------------|
| Fino a 15 | 22,3 | 29,9 | 28,8 |
| Da 16 a 49 | 12,9 | 25,3 | 23,5 |
| Da 50 a 99 | 12,9 | 16,1 | 15,6 |
| Da 100 a 249 | 17,3 | 13,6 | 14,2 |
| Da 250 a 500 | 12,2 | 10,4 | 10,7 |
| Oltre 500 | 22,3 | 4,7 | 7,2 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

N= 139 N= 815 N= 954

Le donne intervistate risultano mediamente più giovani degli uomini (tabella 3): 46,3% hanno meno di 29 anni. La maggiore concentrazione maschile si riscontra invece nella fascia 30-44 con il 64,7%.

Tabella 3 – Composizione del campione per età e genere. Valori percentuali.

| Età | donne | uomini | Totale |
|-----------------|--------------|--------------|---------------|
| Da 14 a 19 anni | 1,3 | 1,0 | 1,1 |
| Da 20 a 29 anni | 45,0 | 24,4 | 27,4 |
| Da 30 a 44 anni | 47,7 | 64,7 | 62,2 |
| Oltre 45 anni | 6,0 | 9,9 | 9,3 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

N= 149 N= 869 N= 1.018

Per quanto riguarda la rilevazione del livello d'istruzione (tabelle 4), si è sopperito alla difficoltà riguardante le differenze tra i sistemi scolastici dei paesi di provenienza

degli intervistati (e tra questi e quello italiano), si è giunti, dopo un'adeguata analisi qualitativa, ad elaborare una classificazione dei livelli di scolarizzazione raggiunti in patria. Dalle tipologie indicate si è poi giunti ad un indice sintetico composto dalle seguenti categorie: “nessuno”, “di base” (scuola elementare e scuola media inferiore), “intermedio” (scuola professionale e scuola media superiore) e “superiore” (studi universitari e laurea).

Un dato da rilevare a questo proposito è che il gruppo con livello “superiore” è composto da 27 laureati e da 87 che hanno frequentato l'Università in patria senza concludere gli studi.

Tabella 4 – Composizione del campione per livello di scolarizzazione e titolo di studio conseguito nel paese d'origine. Valori percentuali.

| Titolo di studio conseguito in patria | | Livello di scolarizzazione | |
|---------------------------------------|--------------|----------------------------|--------------|
| Nessun titolo di studio | 3,5 | nessuno | 3,5 |
| Scuola elementare | 14,7 | di base | 48,3 |
| Scuola media inferiore | 33,7 | | |
| Scuola professionale | 7,7 | intermedio | 37,3 |
| Scuola media superiore | 29,6 | | |
| Studi universitari | 8,3 | superiore | 10,9 |
| Laurea | 2,6 | | |
| Totale | 100,0 | Totale | 100,0 |

N = 1.043

La maggioranza degli intervistati (94% circa) è in Italia da più di due anni. Come si può osservare nella tabella 5, per questi è possibile individuare tre gruppi.

Il primo, che costituisce il 33,8%, appartiene a quella componente dell'immigrazione che ha avuto l'opportunità di regolarizzare la propria presenza in virtù della prima legge italiana in materia d'immigrazione (n. 943 del 1986) che

riguardava esclusivamente i lavoratori dipendenti, o di quella successiva del 1990, la cosiddetta legge Martelli (n. 39) di portata più ampia. Il secondo gruppo riguarda quel 32,1% degli intervistati la cui anzianità di presenza varia tra i 6 e i 10 anni. Il terzo, infine, consiste nel 27,8% e riguarda gli intervistati con presenze che variano da 2 a 5 anni

Riguardo, poi, alla composizione interna dei diversi gruppi in termini di genere si può osservare che tra le donne intervistate, la maggiore percentuale (46,3% contro il 31,9% degli uomini) riguarda quelle immigrate da meno di 5 anni (e, in particolare, l'8,8% da meno di 2 anni). Per contro, il 35,6% degli uomini è presente in Italia da più di 10 anni, e il 32,6% ha un'anzianità di presenza che varia da 6 a 10 anni.

Tabella 5 – Composizione del campione per anzianità di presenza e genere. Valori percentuali.

| <i>Da quanto tempo è in Italia?</i> | donne | uomini | Totale |
|-------------------------------------|-------|--------|--------|
| Meno di 2 anni | 8,8 | 5,8 | 6,2 |
| Da 2 a 5 anni | 37,5 | 26,1 | 27,8 |
| Da 6 a 10 anni | 29,4 | 32,6 | 32,1 |
| Oltre 10 anni | 24,4 | 35,6 | 33,8 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

N = 160

N = 886

N = 1.046

Un'ulteriore osservazione può essere fatta riguardo alla risposta relativa ai titoli di studio conseguiti presso le scuole italiane (tabella 6). Anche se va doverosamente registrato che degli 807 lavoratori che hanno risposto, in 190 hanno dichiarato di aver conseguito un titolo di studio in Italia, soprattutto la licenza elementare (66 casi pari all'8,2%) e la scuola professionale (63 casi pari al 7,8%).

Sembra quindi significativo che ben 43 intervistati del primo gruppo (69,4%) e 34 del secondo abbiano in livello di

scolarizzazione in patria di livello “intermedio” o “superiore”. Tale dato indicherebbe come uno degli obiettivi principali l’apprendimento della lingua italiana o di una competenza professionale mirata al mercato del lavoro del paese d’accoglienza.

Tabella 6 – Composizione del campione per titolo di studio conseguito in Italia. Valori percentuali.

| <i>Titolo conseguito in Italia</i> | |
|------------------------------------|-------|
| Nessun titolo di studio | 76,5 |
| Scuola elementare | 8,2 |
| Scuola media inferiore | 2,4 |
| Scuola professionale | 7,8 |
| Scuola media superiore | 3,1 |
| Studi universitari | 1,5 |
| Laurea | 0,6 |
| Totale | 100,0 |

N = 807

3. I percorsi dell’esperienza lavorativa nell’impresa: i passaggi di qualifica e contrattuali.

Sembra utile anche dare qualche ragguaglio sulla pregressa esperienza lavorativa degli intervistati nelle imprese in cui essi sono attualmente impiegati.

L’anzianità aziendale è inferiore ai 5 anni nell’81,2% dei casi (tabella 7); ben più di un quarto ha un’anzianità minore di un anno.

Le donne hanno una minore anzianità aziendale anche in funzione della loro più giovane età anagrafica e di immigrazione: sono solo il 4% ad avere una anzianità superiore ai 10 anni.

Tabella 7 – Composizione del campione per anzianità aziendale e genere. Valori percentuali.

| <i>Da quanto tempo lavora in questa impresa?</i> | donne | uomini | Totale |
|--|-------|--------|--------|
| Meno di 1 anno | 31,0 | 24,9 | 25,9 |
| Da 1 a 3 anni | 39,9 | 31,2 | 32,5 |
| Da 3 a 6 anni | 13,3 | 24,6 | 22,9 |
| Da 6 a 10 anni | 12,0 | 13,8 | 13,5 |
| Oltre 10 anni | 3,8 | 5,5 | 5,3 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

N = 158 N = 886 N = 1.044

Come si può notare dalla tabella 8, nel 92,1% dei casi l'assunzione nell'attuale impresa è avvenuta con la qualifica di "operaio comune"¹³, sia per quanto riguarda gli uomini sia per quanto riguarda le donne; il 5,4% come "operaio qualificato" e solo l'1% come "operaio specializzato". Né il settore né la dimensione aziendale sembrano influire su tali modalità di accesso, e ciò sembra avvenire anche per l'età anagrafica e il numero di anni di permanenza in Italia.

È interessante notare che l'unica variabile che invece sembra influenzare il livello di qualifica all'entrata è il livello di scolarizzazione. Ai livelli "intermedio" e "superiore", la percentuale di operai comuni risulta più bassa (rispettivamente dell'89,6% per il primo caso e 82,3% per il secondo), mentre cresce la quota di qualificati (7,5% e 8%).

Tabella 8 – Composizione del campione per qualifica al momento dell’assunzione, genere e livello di scolarizzazione. Valori percentuali.

| Qualifica al momento dell’assunzione | Genere | | | livello di scolarizzazione | | | | |
|---|---------|---------|-----------|----------------------------|---------|------------|-----------|-----------|
| | Donne | uomini | Totale | nessuno | di base | intermedio | superiore | Totale |
| Operaio comune | 90,0 | 92,5 | 92,1 | 100,0 | 95,8 | 89,6 | 82,3 | 92,2 |
| Operaio qualificato | 3,8 | 5,7 | 5,4 | | 3,4 | 7,5 | 8,0 | 5,3 |
| Operaio specializzato | 1,3 | 0,9 | 1,0 | | 0,2 | 1,6 | 2,7 | 1,0 |
| Impiegato | 3,8 | 0,3 | 0,9 | | 0,6 | 0,5 | 3,5 | 0,9 |
| Tecnico | | 0,5 | 0,4 | | | 0,3 | 2,7 | 0,4 |
| Quadro | 0,6 | | 0,1 | | | 0,3 | | 0,1 |
| Dirigente | 0,6 | 0,1 | 0,2 | | | 0,3 | 0,9 | 0,2 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| | N = 160 | N = 879 | N = 1.039 | N = 36 | N = 499 | N = 386 | N = 113 | N = 1.034 |

Confrontando, poi, i dati relativi al momento dell'ingresso con quelli relativi alla situazione attuale, poco meno di un quarto degli intervistati (21% su 1.034 risposte valide) ha realizzato tra l'assunzione e la situazione lavorativa all'atto dell'intervista, un passaggio di qualifica. Le variabili che sembrano influenzare in modo più marcato la progressione di carriera sono l'anzianità aziendale, l'anzianità di presenza in Italia e la classe dimensionale dell'impresa in cui sono impiegati gli intervistati. Poco influenti appaiono invece l'età e il genere.

Meno significativa, inoltre, sembra l'influenza del livello di scolarizzazione poiché tra gli intervistati con livello di scolarizzazione più alto è maggiore la probabilità di essere stati assunti già con qualifiche elevate, che non prevedono ulteriore mobilità ascendente, almeno in tempi brevi, soprattutto nei casi di anzianità aziendale relativamente bassa.

Per quanto riguarda, poi, la tipologia contrattuale al momento dell'assunzione (tabella 9), va osservato che circa il 32% degli intervistati è stato assunto con contratto a tempo indeterminato, cui si può aggiungere una quota, sia pure minima (1%) di contratti *part-time* che riguarda soprattutto le donne; il restante 66,5% è assunto soprattutto con contratto a tempo determinato (47,9%), seguono i contratti di tipo stagionale (6,3%), formazione lavoro (7,2%) o apprendistato (3,6%).

Sia il settore, sia la classe dimensionale sembrano influenzare il peso di tali tipologie contrattuali, come d'altronde è verificato in genere dalle analisi condotte in tal senso.

Si osserva altresì l'influenza del livello di scolarizzazione sulla qualifica contrattuale: la percentuale di occupati a tempo indeterminato passa, infatti, dal 29,6% degli intervistati con

livello basso di scolarizzazione al 47,4% di quelli con livello superiore, mentre gli stagionali sono l'11,2% dei primi contro il 9,6% dei secondi.

Per gli intervistati sembra essere stata più rapida la stabilizzazione contrattuale, e cioè da tempo determinato a tempo indeterminato. La stabilizzazione contrattuale (da tempo determinato a tempo indeterminato) si presenta inoltre come un processo relativamente rapido: considerando l'anzianità di impresa si può notare come il raggiungimento di tale stabilità sia assai più probabile entro i cinque anni dall'assunzione. Trascorso tale periodo senza che sia intervenuta stabilizzazione, la probabilità di ottenerla diminuisce. Di un certo interesse, è da segnalare il dato rispetto al genere, in quanto per le donne si segnala un maggior tasso di precarietà nel tempo, mentre gli uomini riescono maggiormente a migliorare la propria condizione contrattuale. Gli intervistati con un livello più alto di scolarizzazione vengono assunti con contratti stabili, o comunque meno precari, fin dalla loro assunzione.

In sintesi, i cambiamenti registrati nelle tipologie contrattuali e nelle qualifiche sembrerebbero confermare quanto detto all'inizio riguardo al fatto che l'inserimento di lavoratori immigrati nel tessuto produttivo e di servizi nel territorio di riferimento – cioè le province di Modena e Reggio Emilia – è ormai diventato un processo “fisiologico” che alimenta il mercato del lavoro locale, superando quindi l'idea che tale inserimento fosse dovuto ad una fase di emergenza destinata ad essere superata.

Tabella 9 – Composizione del campione per tipologia contrattuale al momento dell'assunzione, genere e livello di scolarizzazione. Valori percentuali.

| Tipo di contratto al momento dell'assunzione | Genere | | | livello di scolarizzazione | | | | |
|---|--------|--------|--------|----------------------------|---------|------------|-----------|-----|
| | donne | uomini | Totale | nessun o | di base | intermedio | superiore | Tot |
| A tempo indeterminato | 33,1 | 32,4 | 32,5 | 27,8 | 29,7 | 31,6 | 47,4 | 32 |
| A tempo determinato | 37,5 | 49,7 | 47,9 | 47,2 | 49,2 | 49,6 | 37,7 | 48 |
| Part time | 5,6 | 0,1 | 1,0 | 5,6 | 0,8 | 0,8 | 0,9 | 1, |
| Apprendista | 6,3 | 3,2 | 3,6 | 2,8 | 4,0 | 4,1 | | 3, |
| Stagionale | 11,9 | 5,3 | 6,3 | 11,1 | 7,4 | 5,4 | 3,5 | 6, |
| Formazione e lavoro | 3,8 | 7,8 | 7,2 | 5,6 | 7,0 | 6,9 | 9,6 | 7, |
| Accordo in nero o non regolare | 0,6 | 1,0 | 1,0 | | 1,2 | 1,0 | | 1, |
| Altro | 1,3 | 0,6 | 0,7 | | 0,8 | 0,5 | 0,9 | 0, |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100 |

N = 160 N = 887 N = 1.047 N = 36 N = 502 N = 389 N = 114 N = 1

4. Il lavoro attuale: percezioni e aspettative.

Un nodo problematico particolarmente importante riguarda la valutazione delle effettive possibilità di carriera e di miglioramento delle condizioni lavorative degli immigrati stranieri e dei fattori che possono influenzare i percorsi in tal senso, soprattutto se si pensa al loro ruolo spesso determinante per il mercato del lavoro nei nostri sistemi economici locali.

I dati qui riportati riguardano quindi due elementi fondamentali:

- 1) le percezioni dei lavoratori intervistati delle proprie condizioni di lavoro successivamente all'assunzione;
- 2) le valutazioni degli stessi degli elementi che possano incidere negativamente o positivamente nella pratica quotidiana e sulle sue future prospettive.

4.1 I mutamenti del percorso lavorativo.

Per quanto riguarda l'evoluzione delle condizioni di lavoro nel tempo intercorrente dall'assunzione al momento dell'intervista, si è chiesto di riferire se c'è stato cambiamento (in senso positivo di miglioramento o in senso negativo di peggioramento) oppure se sono rimaste invariate rispetto a: livello salariale, orario, responsabilità sul lavoro, grado di specializzazione, grado di conoscenza delle fasi produttive dell'azienda.

Come si può notare nella tabella 10, la percezione di miglioramento riguarda, in ordine decrescente, la conoscenza delle fasi produttive dell'azienda, la specializzazione nel lavoro e, in ultimo, il salario. Rispetto a quest'ultimo dato, comunque non va trascurato il fatto che tale percentuale è solo lievemente superiore a quella relative alle risposte che non registrano mutamento.

Per quanto riguarda gli elementi rispetto ai quali si registrano le percentuali più alte di miglioramento (conoscenza delle fasi produttive dell'azienda e specializzazione nel lavoro), risulta evidente – alla luce dei dati relativi ai passaggi di qualifica dei soggetti intervistati – che si tratta di casi nei quali ci si riferisce non a miglioramenti di qualifica formalmente riconosciuti, ma solo in riferimento alla mansione lavorativa svolta. Una conferma di ciò potrebbe essere individuata nel dato relativo ai livelli salariali, che per ben il 51,9% degli intervistati sono rimasti invariati o addirittura peggiorati.

Riferendosi al genere, il quadro generale delle risposte sembra assumere un'interessante articolazione al suo interno. Infatti, mentre per quanto riguarda il salario e l'orario questo elemento non sembra incidere, ciò sembra invece verificarsi per gli altri elementi sottoposti agli intervistati. A questo proposito, le risposte maschili sono più orientate ad un giudizio di miglioramento riguardo al proprio percorso lavorativo. Si profila, in particolare, una situazione nella quale le lavoratrici immigrate intervistate appaiono svantaggiate rispetto ai loro colleghi per ciò che riguarda la specializzazione e la conoscenza delle fasi lavorative, a testimonianza che meno di frequente le mansioni loro affidate comportano prospettive di apprendimento e crescita professionale. Tale dato, d'altronde è in coerenza con quanto descritto a proposito delle evidenti differenziazioni di genere riguardo alle progressioni di carriera e contrattuali nel campione degli intervistati.

L'incidenza del livello di scolarizzazione sembrerebbe rilevarsi riguardo alle risposte relative alla responsabilità sul lavoro, alla specializzazione e alla conoscenza del processo

produttivo, ma non a quelle relative al miglioramento salariale e dell'orario. Ciò non fa che confermare quanto detto a proposito delle dinamiche di progressione di carriera e stabilizzazione lavorativa.

Tab. 10 – I mutamenti intervenuti nel lavoro (%).

| | Migliore | Uguale | Peggioro | |
|---|-------------|-------------|----------|--------------|
| Salario | 48,1 | 47,6 | 4,3 | 100,0 |
| Orario | 13,8 | 75,8 | 10,5 | 100,0 |
| Responsabilità sul lavoro | 35,8 | 61,6 | 2,6 | 100,0 |
| Specializzazione nel lavoro | 50,3 | 47,6 | 2 | 100,0 |
| Conoscenza delle fasi produttive dell'azienda | 63,8 | 35,3 | 1 | 100,0 |

Base = 1.049

["Da quando lavora in questa azienda, cosa è cambiato per lei riguardo a: "]

4.2 *La pesantezza del lavoro.*

Per precisare meglio il quadro relativo alla percezione che gli intervistati hanno del loro lavoro attuale, sembra ora utile dar conto delle loro risposte in relazione agli elementi che, a loro parere, contribuiscono a rendere più pesante l'attività lavorativa in cui sono impegnati. A tal proposito, dalle risposte emergono delle dimensioni del problema che meritano un'analisi dettagliata.

Come si può notare dalla tabella 11, va rilevato che le maggiori percentuali di risposta riguardano gli elementi legati alla qualità del lavoro: circa il 30% delle risposte hanno indicato la "fatica fisica o la tensione nervosa", mentre il 20% delle risposte hanno indicato la "lunghezza o il tipo di orario di lavoro". A tali elementi segue, in ordine decrescente d'importanza, la "mancanza di soddisfazione personale sul lavoro" (13,1%), che sembrerebbe indicare un'immagine del lavoro non come semplice fonte di

sostentamento. Ma l'importanza della qualità del proprio lavoro e delle condizioni lavorative sembra essere comunque molto forte nell'immagine degli intervistati, se si tiene conto che l'11% delle risposte hanno riguardato "problemi di nocività dell'ambiente di lavoro e infortuni".

Relativa minore importanza, invece, sembrerebbe essere attribuita agli elementi di natura relazionale, quali le difficoltà nei compagni di lavoro (8%) e le difficoltà nei rapporti coi superiori (7%). In ultimo, è meritevole di segnalazione il 7% delle risposte che hanno indicato nella mancanza di una formazione adeguata un elemento di pesantezza del lavoro. Occorre, peraltro sottolineare che tale distribuzione delle risposte sembrerebbe indicare un quadro di insoddisfazione e di percezione del proprio disagio e problematicità del lavoro, poiché gli elementi indicati in tal senso hanno rappresentato in totale ben il 60% delle risposte.

Tab. 11 – Fattori percepiti di pesantezza del lavoro (%).

| | |
|--|--------------|
| La fatica fisica o la tensione nervosa | 29,7 |
| La lunghezza o il tipo di orario di lavoro | 19,9 |
| La mancanza di soddisfazione personale sul lavoro | 13,1 |
| Problemi di nocività dell'ambiente di lavoro e infortuni | 10,8 |
| Difficoltà nei rapporti coi compagni di lavoro | 7,7 |
| Difficoltà nei rapporti coi superiori | 7,1 |
| Mancanza di formazione adeguata | 6,7 |
| La difficoltà a comprendere gli ordini e le richieste dei capi | 4,9 |
| Totale | 100,0 |

Base = 1.015

[“Quali dei seguenti problemi rendono più pesante il suo lavoro? (max. tre risposte)"]

Tenendo conto di alcune variabili esplicative delle risposte sin qui esaminate, emergono ulteriori elementi di analisi. Anche se il genere non sembra influire sulle risposte, nel complesso, si rileva che, in relazione al crescere degli anni di

permanenza in Italia, riduzioni significative si osservano a proposito dell'attribuzione, come fattori di pesantezza del lavoro alla "mancanza di soddisfazione personale sul lavoro", mentre aumenta la preoccupazione riguardo alla nocività del lavoro.

Ma non è secondario un altro elemento di riflessione: sembrerebbe verificato il fatto che, in ragione del superamento dell'emergenza dei primi stadi del processo migratorio – in cui il lavoro è considerato come mero sostentamento e quindi si accetta a qualsiasi condizione purché permetta un reddito adeguato – le percezioni e le valutazioni del proprio lavoro diventano più articolate e investono la sfera identitaria.

Da ultimo, sembra interessante rilevare un dato: il livello di scolarizzazione sembrerebbe influire solo sulla percezione della pesantezza in rapporto alla lunghezza o il tipo di orario di lavoro, per cui gli intervistati con livello superiore di scolarizzazione sembrano attribuire minore importanza a tale elemento rispetto a quelli di livello di base. Si tratta di un elemento sul quale non si possono che fare delle congetture, relativamente alle difficoltà spesso incontrate da lavoratori stranieri immigrati ad adattarsi all'organizzazione del tempo industriale, soprattutto quando provenienti da zone rurali e quindi con livelli bassi di istruzione.

4.3 Le immagini del lavoro: risorse e aspettative.

Le ultime considerazioni possono trovare una loro precisazione se si considerano le risposte relative ai requisiti richiesti per far bene il proprio lavoro, che possono quindi evidenziare le esigenze espresse dagli intervistati per superare le difficoltà sin qui esaminate¹⁴.

In questo caso (tabella 12) un elemento che emerge come chiaramente determinante, ricorrendo nel 42,5% delle

risposte, è la “buona conoscenza della lingua italiana”. Tale risultato dimostra una particolare sensibilità nel valutare l'importanza di risorse relazionali che connotano in particolare aree socioeconomiche di natura distrettuale caratterizzate da elementi di tipo tradizionale-comunitario, soprattutto in vista dell'inserimento sociale ¹⁵.

D'altronde, in ordine decrescente di importanza, è segnalata come risorsa la possibilità di “migliori possibilità di collaborare e comunicare coi colleghi” (20%) dimostrando una particolare di sensibilità relazionale con coloro i quali si condivide l'esperienza lavorativa.

Ma non va comunque trascurato il dato relativo all'importanza delle risorse più direttamente legate alla possibilità di svolgere meglio il proprio lavoro, se ci si riferisce alle risposte relative all'importanza della formazione professionale (18%) e alle competenze tecniche particolari (12%).

Intrecciati tra loro quindi, si rilevano elementi che definiscono non soltanto la qualità della prestazione lavorativa, ma anche la qualità e la quantità delle prospettive future al lavoro in generale, e che evocano differenti concezioni, atteggiamenti ed aspettative verso il lavoro come spazio relazionale e di espressione di sé.

Tab. 12 – Requisiti richiesti per far bene il proprio lavoro (%).

| | |
|---|--------------|
| Buona conoscenza della lingua italiana | 42,5 |
| Migliori possibilità di collaborare e comunicare coi colleghi | 19,9 |
| Formazione professionale | 18,3 |
| Competenze tecniche particolari | 11,9 |
| Possibilità di partecipare alle decisioni sul lavoro | 6,7 |
| Conoscenza del dialetto locale | 0,8 |
| | 100,0 |

Base = 1.036

[“Secondo lei, che cosa serve per fare bene il suo lavoro? (massimo due risposte)"]

Riguardo al livello di scolarizzazione sono gli intervistati di livello di base a dare maggiore importanza alla “buona conoscenza della lingua italiana” rispetto a quelli di livello superiore e minore alla formazione professionale.

Non sorprende, poi, il fatto che gli intervistati che non sia ancora in condizione di stabilizzazione contrattuale (da tempo determinato a tempo indeterminato) ad essere maggiormente propensi a considerare la buona conoscenza della lingua italiana e la formazione professionale come una risorsa per fare bene il proprio lavoro.

Più interessante è il fatto che però, nello stesso tempo, coloro che hanno ottenuto avanzamenti in tal senso sottolineano come fattori rilevanti per compiere bene il proprio lavoro, i requisiti tecnici specifici e la partecipazione alle decisioni sul proprio lavoro.

Ma, d'altronde, va ricordato che la progressione è legata alle condizioni di entrata nel mercato del lavoro interno alle imprese, che sono migliori per chi fa un lavoro più complesso e possiede un livello di scolarizzazione più elevato. E tale percorso sembra rafforzare, da parte degli intervistati, la domanda di competenze, non tanto generiche quanto specialisticamente mirate.

Infine, va registrato che sono le donne a dare maggiore importanza alle risorse di tipo relazionale, soprattutto intese come “migliori possibilità di collaborare e comunicare coi propri colleghi”.

Dopo aver esaminato le percezioni e le valutazioni espresse dagli intervistati sul loro lavoro attuale, sembra ora utile dar conto delle caratteristiche che, a loro parere, sono importanti per il lavoro in generale, a prescindere dalle condizioni concrete in cui esso viene esercitato¹⁶.

Come si può notare dalla tabella 13, ad una prima analisi della distribuzione delle frequenze delle risposte, si possono individuare tre tipologie di elementi.

La prima riguarda il gruppo di risposte che riguardano elementi considerati “molto importanti”, e che sono in primo luogo il salario (66,7%) e la “sicurezza di non perdere il posto di lavoro” (66,7%). Il secondo riguarda giudizi che si bilanciano sostanzialmente tra “molto importante” e “importante” in relazione alla minore rischiosità per la salute. La terza, comprende tutti gli altri items sottoposti, rispetto ai quali si evidenzia una concentrazione sul giudizio “importante”. Essi sono: la “possibilità di decidere su come operare” (61,6%), la “possibilità di comunicare con colleghi e superiori” (59%), la “soddisfazione sul lavoro” (54,1%), le “maggiori possibilità di fare carriera” (51,1%), la “disponibilità di tempo libero” (47,3%).

Da tale graduatoria, comunque, non sembra potersi concludere l'intreccio tra fattori di tipo più materiale ed altri più connessi a bisogni di soddisfazione/realizzazione sul lavoro.

Sulla frequenza di tali risposte sembrano poi influire alcune specifiche variabili:

- 1) l'età: i più giovani risultano più sensibili all'aspetto salariale e alla possibilità di carriera.
- 2) Il livello di scolarizzazione: coloro che hanno un livello più alto sembrano attribuire maggior valore a carriera, soddisfazione sul lavoro e comunicazione coi colleghi;
- 3) L'anzianità aziendale: nella misura in cui questa cresce, si tende a dare maggiore rilievo ai temi della salute;
- 4) Le dimensioni aziendali in cui si lavora: a mano a mano che queste aumentano, si tende a dare maggior rilievo alla salute sul lavoro.

Tab. 13 – I requisiti fondamentali per la scelta di un lavoro (%).

| | Molto import. | Import. | Meno import. | Tot. |
|--|---------------|-------------|--------------|-------|
| Sicurezza di non perdere il posto di lavoro | 66,7 | 29,6 | 3,6 | 100,0 |
| Salario | 67,7 | 31,3 | 1,1 | 100,0 |
| Meno rischio per la salute | 44,9 | 46,6 | 8,5 | 100,0 |
| Maggiori possibilità di fare carriera | 31,3 | 51,1 | 17,6 | 100,0 |
| Più soddisfazione sul lavoro | 39,3 | 54,1 | 6,6 | 100,0 |
| Più tempo libero | 18,7 | 47,3 | 34,0 | 100,0 |
| Possibilità di decidere su come operare | 22,2 | 61,6 | 16,2 | 100,0 |
| Possibilità di comunicare con colleghi e superiori | 35,1 | 59,0 | 6,0 | 100,0 |

Base = 1.042

[“Secondo lei che cosa è importante in un lavoro?”]

5. Problemi sociali e ricadute negative sul lavoro.

Come si è detto nell'introduzione, un altro versante della ricerca ha riguardato i fattori e gli elementi che, pur essendo esterni alla sfera lavorativa degli stranieri immigrati intervistati, possono influenzare i vissuti concreti dei soggetti, influenzando in tal modo sia i loro percorsi di inserimento sociale, sia le modalità specifiche delle loro prestazioni lavorative e le relazioni che ad esse sono connesse.

Come si può notare dalla tabella 14, i due elementi principali indicati in tal senso, e a pari percentuale di risposta sono la “sicurezza di non perdere il posto di lavoro” e la “difficoltà a trovare casa” (entrambi indicati nel 25% dei casi), a conferma di quanto già ipotizzato. Il timore per quanto riguarda la propria condizione di precarietà è, d'altronde, confermato dal fatto che il terzo elemento indicato in

ordine di importanza è la durata del permesso di soggiorno (11%).

Inoltre, alla sperimentata difficoltà ad ottenere una casa in affitto anche nei casi in cui se ne sia individuata una sembra riferirsi le risposte, quasi a pari incidenza percentuale dell'8%, relative all'"ostilità e diffidenza della popolazione verso gli stranieri" e alla "eccessiva distanza tra l'abitazione e il posto di lavoro" (8%), ma anche alla "scarsa conoscenza della cultura e delle abitudini italiane" (7%) e alla cattiva qualità dell'abitazione (6%). Non sembrano essere percepiti come problemi rilevanti la "scarsa disponibilità di servizi sociali nel comune dove abita", la "difficoltà di rapporto coi servizi esistenti nel comune dove abita" e la "difficoltà ad assolvere gli obblighi religiosi". Ciò dimostra, ancora una volta, la priorità delle esigenze espresse dagli intervistati.

Tab. 14 – Elementi esterni che possono creare delle difficoltà sul lavoro (%).

| | |
|--|--------------|
| Sicurezza di non perdere il posto di lavoro | 25,1 |
| Difficoltà a trovare casa | 24,6 |
| La durata del permesso di soggiorno | 10,8 |
| Ostilità e diffidenza della popolazione verso gli stranieri | 8,3 |
| Eccessiva distanza tra l'abitazione ed il posto di lavoro | 7,8 |
| Scarsa conoscenza della cultura e delle abitudini italiane | 7,2 |
| Cattiva qualità dell'abitazione | 6,0 |
| Scarsa disponibilità di servizi sociali nel comune dove abita | 4,5 |
| Difficoltà di rapporto con i servizi esistenti nel comune dove abita | 3,9 |
| Difficoltà ad assolvere gli obblighi religiosi | 1,7 |
| | 100,0 |

Base = 1.042 casi

["Quali sono gli elementi che possono crearle delle difficoltà sul lavoro? (massimo tre risposte) "]

Ma tale quadro, ancora una volta si articola e si differenzia a seconda delle variabili rispetto alle quali si considerano tali risposte.

Tre sono le tendenze che sembrano emergere in rapporto all'anzianità d'immigrazione:

- 1) la sicurezza di non perdere il posto di lavoro e la durata del permesso di soggiorno rimangono come preoccupazioni a prescindere dall'anzianità d'immigrazione;
- 2) l'eccessiva distanza tra la casa e il lavoro, la qualità abitativa e la percezione dell'ostilità della popolazione locale sembrano migliorare nella misura in cui è maggiore l'anzianità di immigrazione, pur conservando percentuali di un certo rilievo;
- 3) la difficoltà a trovare casa assume una tendenza addirittura inversa, dimostrando addirittura un problema che diventa più rilevante a mano a mano che si allunga l'anzianità di immigrazione. Ciò non sorprende, in quanto il problema della casa infatti risulta specificamente connesso al momento particolare del processo/progetto migratorio costituito dal ricongiungimento familiare, e supera la fase nella quale il migrante può accettare anche soluzioni abitative disagiate, poiché concepita come temporanea¹⁷. La presenza della famiglia, che corrisponde ad una fase matura della vicenda migratoria, che è orientata alla stabilizzazione insediativa, rende infatti più complicato il problema che peraltro, tenendo conto dei parametri richiesti dalla normativa per il ricongiungimento, impone scadenze rigide per la propria soluzione.

Il livello di scolarizzazione, non sorprendentemente, sembra incidere solo sulla percezione, da parte degli intervistati con livello superiore, di una “scarsa conoscenza della cultura e delle abitudini italiane”.

Al crescere della stabilizzazione contrattuale (da tempo determinato a tempo indeterminato), sembra poi aumentare la rilevanza data alla distanza casa-lavoro, dimostrando la persistenza di tale problema anche per i lavoratori immigrati che hanno una migliore introduzione nel mondo del lavoro.

6. Conclusioni.

Dai dati sinora esposti, a partire dall'avvertenza che si tratta di lavoratori dipendenti coi caratteri già prima descritti e nonostante le diverse articolazioni interne, sembra emergere in modo chiaro l'esigenza da parte degli intervistati – in ragione dell'evoluzione della vicenda migratoria verso la stabilizzazione insediativa e col connesso bisogno di un efficace inserimento sociale – di superare la concezione del lavoro come mera sussistenza, pur rimanendo importanti elementi quali il salario e l'orario di lavoro. A tal proposito, sembra interessante che l'importanza di questi elementi sia percepita a prescindere da qualunque caratteristica dei soggetti intervistati, quale l'età, il genere, l'anzianità di immigrazione, ecc.

Si tratta piuttosto del delinearsi sempre più chiaro del bisogno sia di risorse che permettano l'efficacia di quell'inserimento sociale cui si è accennato, sia di risorse che permettano un miglioramento del proprio inserimento lavorativo, che in questo senso viene inteso a due livelli.

Il primo come fonte dei mezzi che potremmo definire “materiali” di sostentamento e di riproduzione della forza

lavoro, soprattutto per coloro che progettano o che hanno realizzato il ricongiungimento familiare.

Il secondo, lo potremmo riferire al lavoro inteso come realizzazione personale e mezzo per ottenere l'accettazione a pieno titolo nella società d'accoglienza, e che permetta di superare la condizione di status inferiore che spesso – come si è detto nell'introduzione – è associata al lavoratore immigrato.

È quindi in tal senso che vanno intese le tendenze a considerare indispensabili e prioritarie risorse di tipo linguistico-culturale che permettano l'interazione sociale con gli autoctoni (sia colleghi, sia datori di lavoro, ma anche considerati in genere come padroni di casa). Ma partendo dai presupposti di tale ricerca, va sottolineato soprattutto il bisogno di acquisire competenze lavorative attraverso accumulo di competenze spendibili per consolidare la propria posizione nel mercato del lavoro.

In tal senso, risulta chiara la tendenza da parte di chi ha avuto un avanzamento di carriera e di qualifica, soprattutto nel senso di una stabilizzazione lavorativa, a sottolineare come fattori rilevanti per compiere bene il proprio lavoro sia gli aspetti tecnici specifici, sia la partecipazione alle decisioni sul proprio lavoro.

In sintesi, quindi, va osservato che, in ragione del superamento della percezione della temporaneità della loro condizione, sembrano aumentare le aspettative relative alla qualità del lavoro, non soltanto sotto il profilo salariale (che rimane pur sempre, per ragioni evidenti, un elemento fondamentale), ma anche come possibilità di carriera, di nocività, ed altri. Ciò sembra essere vero soprattutto da parte di soggetti con più alto livello di istruzione, i quali esprimono in modo più marcato il timore che la mancanza di una formazione adeguata possa pregiudicare le possibilità

di carriera, o limitarle rispetto a quelle dei loro omologhi italiani.

Da ciò se ne potrebbe dedurre che ogni pericolo di insuccesso in questo percorso coinvolge peraltro componenti essenziali del processo di riorganizzazione identitaria del migrante/lavoratore straniero immigrato¹⁸. È come se nella situazione lavorativa degli stranieri immigrati coesistano comportamenti indotti da un sistema di *possibilità oggettive* costituite da rapporti determinati, necessari e indipendenti dalle volontà individuali e comportamenti che sono il frutto di una possibilità di scelta e di decisione da parte di tali soggetti, riguardanti la *rappresentazione soggettiva* che questi si fanno di tali possibilità, secondo le risorse di cui dispongono e secondo la posizione che occupano¹⁹.

È quindi, come osserva Sarchielli, “la presenza di una possibilità di *bilanciamento tra necessità e decisione* che giustifica la creazione di legami consistenti tra il soggetto e il suo lavoro e spiega lo stabilirsi di connessioni profonde tra il sistema dei bisogni personali e la vita lavorativa nel suo insieme”²⁰. Questa osservazione sembra essere quanto mai pertinente nel caso dei soggetti cui ci si sta riferendo, soprattutto pensando al fatto che, come già detto, l’inserimento lavorativo costituisce una condizione certamente necessaria, ma spesso non sufficiente, per un’efficace inserimento sociale in termini di stabilizzazione insediativa. Non è un caso che il problema della casa persiste anche per coloro che si sono ormai stabilizzati nel loro inserimento lavorativo, soprattutto in termini di eccessiva distanza da percorrere per recarsi sul posto di lavoro. Ed è in tal senso che vanno quindi interpretati i risultati relativi all’importanza prioritaria dell’alloggio che

abbia caratteristiche di “normalità” e non più di “emergenza”.

In realtà, risulta sempre più chiaro che gli inserimenti lavorativi degli stranieri immigrati sono da riferirsi a considerazioni che vanno al di là della sfera lavorativa in senso stretto: spesso l'accettare condizioni di lavoro disagiati, precarie e caratterizzate da alta nocività, e quindi invisibili ai lavoratori autoctoni, costituisce un punto di avvio costituito da una presenza largamente indeterminata e che non esaurisce la complessità dell'evoluzione del processo migratorio.

In conclusione, sembrerebbe ancora una volta essere confermato che l'inserimento lavorativo per gli immigrati non rappresenta di per sé una garanzia di inserimento sociale nel contesto d'approdo, pur costituendone una condizione necessaria e prioritaria.

Note

¹ Marx K., *Manoscritti economico-filosofici del 1844*, Einaudi, Torino, 1975, p. 77 (trad. di Norberto Bobbio. Corsivo del traduttore).

² Il presente lavoro costituisce una versione aggiornata di un contributo al XIX Convegno Nazionale di Economia del Lavoro (Modena, 23-24 settembre 2004), organizzato dall'Associazione Italiana Economisti del Lavoro (AIEL) e dall'Associazione Italiana di Sociologia (AIS) – Sezione Economia, Lavoro e Organizzazione.

³ Per una sintesi più recente sullo stato dell'inserimento degli stranieri immigrati nel mercato del lavoro italiano si veda Mottura G. [2004], "Il lavoro degli immigrati", Garibaldi F., Telljohann V. (a cura di), *Prospettive delle condizioni sociali e ruolo del lavoro nella società italiana*, Maggioli, S. Arcangelo di Romagna (RN). Un quadro generale è offerto anche in Ambrosini M. [2001], *La fatica di integrarsi. Immigrati e lavoro in Italia*, Bologna, Il Mulino e

⁴ Sayad A. [1999], *la double absence*, Paris, Édition du Seuil [trad. it., *La doppia assenza. Dalle illusioni dell'emigrato alle sofferenze dell'immigrato*, Milano, Raffaello Cortina, 2002].

⁵ Cfr. Marra C. [2002], "Gli immigrati nel mercato del lavoro atipico" in Mottura G., Leonardi S. (a cura di), *Immigrazione e sindacato. Lavoro, rappresentazione, contrattazione*, Roma, Ediesse.

⁶ Caritas Italiana – Migrantes (a cura di), *Immigrazione. Dossier statistico 2004 – XIV Rapporto*, Roma, Edizioni IDOS

⁷ Per una disamina critica di tali problematiche, si veda a tal proposito Sarchielli G. [1978], *La socializzazione al lavoro*, Bologna, Il Mulino; Depolo M. (a cura di) [1998], *L'ingresso nel mondo del lavoro*, Roma, Carocci.

⁸ Di recente, tale avvertenza metodologica è stata segnalata in Mottura G. [2004], *ibid*).

⁹ Marra C., Pinto P., Stuppini A. [2004] "L'immigrazione straniera in Emilia Romagna nel 2003", in Caritas Italiana – Migrantes (a cura di), *Immigrazione. Dossier statistico 2004 – XIV Rapporto*, Roma, Edizioni IDOS.

¹⁰ Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – Miur [2004], *Alunni con cittadinanza non italiana. Scuole statali e non statali – a.s. 2003/2004* (www.miur.it); Regione Emilia Romagna [2004], *L'immigrazione straniera in Emilia Romagna. Dati al 1-1-2003*, Angeli, Milano.

¹¹ Gandini A. [2003], “Sistemi locali territoriali e politiche per l'immigrazione in Emilia Romagna” in Bonora P., Gandini A. (a cura di), *Orfana e claudicante. L'Emilia “post-comunista” e l'eclissi del modello territoriale*, Bologna, Baskerville, pp. 85-131; Rinaldi A., “The Emilian Model Revisited: Twenty Years After” in corso di pubblicazione presso *Business History*, 47 (2005), n. 2.

¹² Le interviste in questione fanno parte di una ricerca regionale, promossa dall'Ires Emilia Romagna, (cui ha partecipato chi scrive) coordinata da Giovanni Mottura su un campione di circa 1.700 lavoratori stranieri i cui primi risultati sono stati pubblicati in: Mottura G. [2002], *Non solo braccia. Condizioni di lavoro e percorsi d'inserimento sociale degli immigrati in un'area ad economia diffusa*, Materiali di discussione – Dipartimento di Economia Politica, n. 416, Modena (reperibile anche nel sito www.immigra.org).

¹³ Ciò, se fosse necessario, risulta una conferma rispetto a quanto osservato da Sayad sulla condizione degli immigrati [Sayad, 1999, *ibid.*].

¹⁴ Va precisato che nel questionario alla domanda “Secondo lei, che cosa serve per fare bene il suo lavoro?” era stato fornito un elenco di elementi che potevano essere indicati senza limiti di risposta.

¹⁵ Tale dato, d'altronde, non può che ricordare l'osservata attitudine da parte degli immigrati meridionali, ad assumere accenti ed espressioni dialettali locali, anche in ragione di una desiderata maggiore accettazione da parte degli autoctoni.

¹⁶ In questa sezione ci si riferisce alle risposte alla domanda: “secondo lei che cosa è importante in un lavoro” cui seguiva un elenco di requisiti di riferimento per la scelta di un lavoro, rispetto a ciascuno dei quali era chiesto di attribuire un grado di importanza (molto importante, importante, meno importante).

¹⁷ Per tutte, si veda Bernadotti M. A., Mottura G. [1999], *Il gioco delle tre case*, Torino, L'Harmattan e Bernadotti M. A. [2001], *Con la valigia accanto al letto*, Bologna, IPL – Angeli,

¹⁸ Si veda, a tal proposito, l'analisi condotta in Moore W. E. [1971], "Occupational Socialization" in Goslin D. A. (a cura di), *Handbook of Socialization Teory and Research*, Chicago, Rnad McNally and Company.

¹⁹ Sayad A., *ibid.*, trad. it., p. 222.

²⁰ Sarchielli G., *ibid.*, pp. 170-171 (corsivo dell'autore).