

Collana dell'Osservatorio **Centro Studi**

3

La ricerca è stata diretta da Giovanna Altieri. Il gruppo di ricerca è costituito da Rossella Basile, Emanuele Galossi, Maria Mora, Cristina Oteri, Mattia Vitiello. Pur essendo la presente ricerca il frutto di un lavoro collettivo, la realizzazione dei singoli capitoli del testo è da attribuire nel seguente modo: introduzione, Giovanna Altieri; capitolo 1, Emanuele Galossi; capitolo 2, Emanuele Galossi e Maria Mora; capitolo 3, Mattia Vitiello; capitolo 4, Rossella Basile; conclusioni, Giovanna Altieri, Emanuele Galossi, Maria Mora.

Ringraziamo la Commissione Nazionale dell'Osservatorio composta da Gianni Bocchieri, Alessandro Brignone, Pasquale Inglisano, Carmelo Prestileo, Franco Salvaggio, Emilio Viafora e il Presidente Enzo Mattina per i preziosi suggerimenti offerti nel corso del lavoro.

Un ringraziamento va, peraltro, a tutte le persone che hanno concorso alla realizzazione della ricerca, in particolare a Lucia Pianesi, Laura Anzellotti e Massimo Campomaggiore di Forma.Temp, all'Avv. Marco Paggi dell'ASGI, a Stefania Cecchini dell'Arci di Genova, a Valentina Montorsi di Nidil Modena, a Barbara Pacei di Worknet s.p.a., a Pierluigi Iattarelli, a Simona Masini e a Marcello Pedaci. Inoltre a tutti gli imprenditori e i rappresentanti delle Agenzie che con la loro disponibilità ci hanno consentito di realizzare l'indagine di campo e a Lisa Cecchi e Antonio Ruda dell'Osservatorio Centro Studi per il Lavoro Temporaneo, per il costante supporto fornitoci per la realizzazione della ricerca.

La realizzazione della ricerca, infine, è stata possibile soprattutto grazie alla disponibilità e al contributo delle lavoratrici e dei lavoratori stranieri che hanno accettato di farsi intervistare e a cui va il nostro davvero sentito ringraziamento.

La ricerca è stata chiusa nel mese di aprile 2006.

LAVORATORI NON COMUNITARI E LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

di Altieri G., Galossi E., Mora M.

Istituto di Ricerche Economiche e Sociali (IRES)

indice

Introduzione	7
<i>I lavoratori immigrati in Italia</i>	7
<i>I lavoratori immigrati con contratti di somministrazione</i>	11
Capitolo 1	
Il quadro normativo	21
1.1 I lavoratori stranieri e il lavoro “atipico”	21
1.2 I lavoratori non comunitari e il lavoro in somministrazione (già lavoro temporaneo o interinale)	25
1.3 Le criticità	28
1.4 Possibili scenari	30
Capitolo 2	
Il lavoro somministrato nelle esperienze e percezioni dei lavoratori stranieri	33
2.1 La Metodologia	33
2.2 Il lavoro in somministrazione all’interno del percorso migratorio	35
2.3 Il contatto con le Agenzie e il processo d’inserimento lavorativo	40
2.4 Condizioni di lavoro e formazione	46
2.5 Temporaneità e immigrazione	51
2.6 Percezione del lavoro in somministrazione	53
Capitolo 3	
L’accesso ai servizi del lavoratore immigrato interinale: limiti, possibilità e strategie locali	57
Premessa	57
3.1 L’integrazione degli immigrati e i diritti di cittadinanza. Il ruolo della posizione lavorativa	58
3.2 L’accesso dei lavoratori immigrati ai servizi: i limiti e le possibilità del caso italiano	61
3.3 Servizi e domanda: le strategie locali	63

3.3.1	<i>Il ricorso al credito</i>	63
3.3.2	<i>La questione abitativa</i>	65
3.3.3	<i>I ricongiungimenti familiari</i>	69
3.3.4	<i>Formazione professionale e riconoscimento dei titoli di studio</i>	70
	<i>Forma.Temp</i>	72
3.4	I centri per l'impiego e i lavoratori immigrati	74
3.4.1	<i>Strategie locali dei Centri per l'impiego</i>	75
Capitolo 4		
Tra l'eccezione e la regola o innescare processi virtuosi.		
Le <i>best practices</i> delle Agenzie per il lavoro		
	Premessa	79
4.1	I servizi e le prassi delle Agenzie nei confronti dei lavoratori immigrati	82
4.2	Gli infermieri, un caso di <i>best practice</i> . Un modello esportabile?	84
4.2.1	<i>Guida al "labirinto" burocratico: supporto e consulenza</i>	84
4.2.2	<i>La formazione</i>	85
4.2.3	<i>L'accoglienza</i>	87
4.2.4	<i>Altre tipologie di interventi</i>	87
Conclusioni		83
Bibliografia		101
Allegati		109
Allegato 1		
<i>Innescare processi virtuosi: le best practices delle Agenzie per il Lavoro</i>		
<i>Schede</i>		111

I lavoratori immigrati in Italia

I lavoratori immigrati sono sempre più una componente strutturale del mercato del lavoro italiano e la loro presenza ha ricadute importanti sulla struttura dell'occupazione del nostro paese. La bassa natalità ed il progressivo invecchiamento della popolazione italiana, in ogni caso, amplificano e rendono sempre più visibile il ruolo attuale e futuro dell'immigrazione, anche sugli assetti economici e sociali più complessivi.

D'altra parte è proprio la crescita sostenuta, sia della popolazione che dei lavoratori stranieri, registrata in Italia negli ultimi anni, a dimostrare che i flussi migratori *“sono una componente strutturale della nostra economia e non sono legati a fabbisogni occupazionali congiunturali”* oltre che corrispondere *“ad una domanda originata sia dalle famiglie sia dal tessuto produttivo e di servizi delle varie regioni italiane”* (Motura, 2006).

Le stime più recenti proposte dalla Caritas indicano in 2.786.340 gli stranieri regolarmente soggiornanti in Italia alla fine del 2004¹. Un dato rilevante che pone l'Italia subito dopo i grandi paesi europei di immigrazione, ossia la Germania, la Francia e la Gran Bretagna, con un'incidenza sulla popolazione ormai vicina alla media europea (5%).

Una presenza destinata a permanere e, probabilmente, a crescere come dimostra anche l'aumento di famiglie straniere e lo sviluppo della presenza di minori in seno alle famiglie che frequentano una scuola italiana, che mette in luce una crescente propensione degli immigrati a stabilizzarsi nel nostro paese. *“L'esperienza di altri paesi insegna infatti, che l'immigrato entra in una prospettiva definitiva o di lungo periodo solo quando ha figli che frequentano la scuola nel paese di arrivo, mentre la presenza del coniuge e di figli in età prescolare può ancora accompagnarsi a un'ottica temporanea”* (Reyneri, 2005).

In base ai dati anagrafici, la popolazione straniera residente è pari a 2.402.157 unità al 31 dicembre 2004 (Istat, 2006). Questo dato, si può presumere, comunque, che



* Giovanna Altieri.

1. Stima del dossier statistico Immigrazione Caritas/Migrantes, 2005 su dati Ministero dell'Interno 2004 e Istat. La cifra indicata comprende i minori, che nel 2004 si stima siano pari a 491.230 unità.

sottostimi il numero effettivo di stranieri presenti nel nostro Paese, non solo perché, ovviamente, non include i clandestini, ma anche perché gli stranieri non hanno un obbligo di iscrizione nei registri della popolazione residente e dunque, anche coloro i quali sono in possesso di un regolare permesso di soggiorno possono, in alcune circostanze (soggiornanti per motivi di studio, turismo, richiedenti asilo politico, lavoratori stagionali), decidere di non iscriversi.

Il lavoro straniero presente in Italia vengono stimati dalla Caritas nel 2004 in 2.160.000, pari a ben il 9% delle forze lavoro complessive. L'Istat, con criteri relativamente più restrittivi², stima invece la presenza immigrata intorno al 5% dell'occupazione complessiva registrata in media nel 2005.

L'addensamento degli immigrati in alcuni segmenti specifici del mercato del lavoro italiano offre più di una conferma al fatto che il lavoro degli immigrati soddisfa componenti della domanda destinate altrimenti a rimanere inavese da parte dell'offerta di lavoro italiana, soprattutto per alcune tipologie di lavoro, non necessariamente dequalificate (ISFOL, 2005).

È il caso particolare del settore del lavoro domestico dove l'immigrazione, in particolare femminile, assume ormai da anni ad un ruolo di supplenza di una più che carente offerta di lavoro autoctona. Il lavoro svolto dalle immigrate consente, infatti, alle donne italiane una partecipazione al mercato del lavoro, altrimenti impossibile, a fronte di una persistente rigidità nella divisione di genere delle responsabilità familiari e delle trasformazioni demografiche che comportano una crescita del lavoro di cura nei confronti di una popolazione sempre più anziana e di un insufficiente intervento pubblico nel settore dei servizi alle persone (Zanatta, 2005). La significativa domanda di lavoratori immigrati proveniente dalle famiglie, emerge anche dall'articolazione delle domande di regolarizzazione presentate nel 2002: tra le circa 700 mila domande presentate, circa 370 mila riguardavano lavoro subordinato in azienda, mentre ben 330 mila erano state presentate dalle famiglie.

Altrettanto cruciale è l'apporto del lavoro immigrato in ambito agricolo, industriale o dei servizi, in tutti quei lavori che per svariate ragioni - nocività, gravosità, particolarità di orari o turni, non risultano graditi alla manodopera locale. L'Istat, d'altra parte rileva come i servizi assorbano poco più della metà della forza lavoro straniera occupata a fronte dei circa due terzi per l'insieme del mercato del lavoro italiano, e in soli tre comparti (commercio, alberghi e ristorazione, servizi alle famiglie) si concentri circa il 38% dell'occupazione straniera nel terziario. Il 40% degli immigrati lavorano inoltre nel settore industriale, ben dieci punti percentuali in più rispetto agli occupati italiani, con una punta del 17% di occupati stranieri nel settore delle costruzioni. *“Pesantezza delle mansioni da svolgere, mobilità dovuta allo spostamento dei cantieri di lavoro, esposizione ai fattori climatici, relativa insicurezza dell'impiego sono fattori che allontanano dal comparto i giovani italiani, anche quelli privi di credenziali formative, generando una domanda sostenuta di muratori, manovali, carpentieri,*



2. Cfr. Istat, 2006.

montatori” (Zanfrini, 2005)³. Altrettanto, i lavori svolti dalla componente immigrata per un terzo di loro sono a bassa qualificazione e richiedono soprattutto forza fisica e resistenza (manovale edile, bracciante agricolo, operaio nelle imprese di pulizia, ecc.)⁴; un altro 40% rientra nel gruppo degli artigiani, operai specializzati e conduttori d’impianti; mentre quel 20% impiegato nell’ambito del commercio e dei servizi è nella quasi totalità dei casi commesso, cuoco, cameriere, barista e magazziniere (Istat, 2006).

Una distribuzione del lavoro immigrato che, almeno nel breve periodo, probabilmente si confermerà visto che l’ultima indagine Excelsior - Unioncamere, (Unioncamere, 2005) prevedeva nel 2005 il coinvolgimento di lavoratori immigrati in una ogni tre assunzioni (28,5%), con un fabbisogno decisamente più alto per alcune figure professionali: ad esempio i servizi operativi alle imprese e alle persone registrano 25.550 previsioni di assunzione (48,8% del totale del comparto), gli alberghi, ristoranti e servizi turistici 21.180, gli addetti all’assistenza socio-sanitaria 14.200, (50% del totale del comparto).

Nell’ambito dell’industria è il comparto delle costruzioni a registrare il numero di previsioni di assunzioni più significativo, pari a 26.560. Analogamente anche nel settore metalmeccanico, caratterizzato da una ormai pluriennale disaffezione delle nuove leve che entrano nel mercato per il lavoro di fabbrica, si prevedono da 13 a 17 mila assunzioni di personale proveniente da paesi extracomunitari.

La carenza di manodopera locale emerge anche dal fatto che i lavoratori immigrati, soprattutto nella componente emersa, siano concentrati in particolar modo proprio in alcune regioni italiane, dove minore è il tasso di disoccupazione della popolazione locale: la maggior parte degli immigrati è infatti presente nel Nord, soprattutto in Lombardia, Veneto, Emilia Romagna e nei grandi centri urbani. Secondo l’Istat poco meno dei due terzi dell’occupazione straniera si concentra nel nord, intorno ad un quarto nel Centro ed un esiguo 11% nel Mezzogiorno, che rappresenta piuttosto una prima tappa di un percorso migratorio verso il centro-nord. La capitale dell’immigrazione, comunque, è Roma che raggiunge secondo la Caritas, i 340.000 stranieri regolari, seguita da Milano con 300.000, mentre fanalino di coda sono Isernia, Enna e Oristano con circa 1.000 soggiornanti.

Se i lavoratori immigrati appaiono relativamente concentrati in alcuni segmenti del mercato del lavoro italiano, vi è poi una ripartizione per settori produttivi piuttosto diversificata per paesi di provenienza⁵. Così se i contratti dei lavoratori immigrati dall’Est Europa prevalgono nel settore agricolo e sono circa la metà dei contratti dell’industria e dei servizi, i lavoratori asiatici sono assunti soprattutto dalle imprese tessi-



3. Zanfrini L., *Domanda di lavoro e immigrazione* in Rapporto Excelsior-Unioncamere, 2005.
4. Sebbene l’Istat segnali anche che circa la metà degli occupati stranieri è in possesso di una laurea o di un diploma e quasi il 40% di quelli che hanno una laurea svolgono un lavoro non qualificato o un’attività comunque manuale. (Istat, 2006).
5. Ripartizione che naturalmente tiene conto soltanto degli immigrati regolari.

li e quelli africani in alcuni rami dell'industria, tra cui il metalmeccanico. Circa il 40% dei lavoratori immigrati in Italia proviene, comunque, dalla Romania; seguono a notevole distanza l'Albania, il Marocco e la Polonia, ciascuno con quote tra il 15 e il 10%. Dunque, i fabbisogni di manodopera delle imprese in alcune aree territoriali, così come rispetto ad alcuni profili professionali difficilmente potrebbero essere soddisfatti senza manodopera immigrata. Si parla, non a caso di *etnicizzazione* della domanda di lavoro, che si esprime nell'emersione di una vera e propria domanda di lavoro esplicita da parte delle imprese rivolta agli immigrati, in virtù di una tendenza dei datori di lavoro a considerare ormai alcuni sbocchi occupazionali come tipici per i lavoratori provenienti da Paesi a forte pressione migratoria.

Se questo orientamento della domanda appare attualmente piuttosto fondato su una selettività dell'offerta di lavoro nazionale, al tempo stesso non si può non concordare con chi mette in evidenza i rischi in termini di coesione sociale di un modello di mercato del lavoro che specializzi e releghi gli immigrati in "lavori da immigrati".

Non tutte le analisi, in ogni caso, concordano con il fatto che in Italia si possa parlare di una etnicizzazione del mercato del lavoro (Reyneri, 2005). Seppure il lavoro domestico e di cura è evidentemente un mercato riservato agli immigrati, o meglio alle immigrate, e in alcune specifiche occupazioni la presenza di immigrati è decisamente prevalente, non esisterebbe, secondo queste tesi, una specializzazione etnica, per cui gli immigrati di un gruppo si concentrano in particolari attività per tradizioni culturali. Più che le culture originarie conterebbero i modi di inserimento nel mercato del lavoro italiano. La concentrazione in particolari nicchie occupazionali sarebbe così il risultato paradossale dell'efficienza delle reti sociali di alcuni gruppi di immigrati, che dapprima li aiutano a trovare lavoro più in fretta, ma poi rischiano di intrappolarli in queste nicchie.

D'altra parte è stato anche osservato "la complementarità/concorrenzialità dell'immigrazione non può essere valutata in termini complessivi, ma semmai con riferimento a nicchie occupazionali e contesti territoriali specifici (...) la relazione tra lavoro autoctono ed immigrato non è soggetta ad una legge evolutiva di tipo deterministico né è l'esito dell'elevata adattabilità degli stranieri. "Le variabili cruciali sono piuttosto altre: i comportamenti della domanda da un lato, e le scelte di governo del mercato del lavoro dall'altro"(Zanfrini, 2005).

Se è compito delle future politiche del lavoro contrastare i possibili rischi di una presenza straniera ghettizzata, allo stato attuale non stupisce, comunque, che si stia affermando una presenza immigrata sempre più significativa in alcuni ambiti contrattuali specifici del mercato del lavoro italiano, come è il caso del lavoro in somministrazione, in virtù proprio delle caratteristiche di disponibilità da parte della manodopera immigrata ad impieghi che sono tipici proprio di questa forma occupazionale.

L'assetto normativo attuale, come emergerà più in dettaglio nelle prossime pagine, limita di fatto la possibilità di utilizzare manodopera immigrata con le nuove tipologie contrattuali flessibili, così che gli stranieri accedono al mercato del lavoro soprattutto attraverso le tradizionali tipologie di lavoro subordinato o autonomo. L'unica eccezione è rappresentata proprio dal lavoro interinale che già a partire dalla fine degli anni novanta si è andato diffondendo tra i lavoratori stranieri.

I lavoratori immigrati con contratti di somministrazione

Diverse ricerche e analisi condotte su dati di fonte amministrativa hanno evidenziato una presenza significativa di lavoratori extracomunitari tra i lavoratori in somministrazione. Secondo i dati dell'INAIL, nel periodo compreso tra il 1998 e il 2004, 239.000 cittadini stranieri hanno trovato impiego attraverso le Agenzie interinali, (ora di somministrazione) per un totale di 390.191 contratti sottoscritti. Le diverse stime (ISFOL, Associazioni di rappresentanza delle Agenzie per il lavoro) indicano una presenza di lavoratori immigrati tra i lavoratori in somministrazione che nella media nazionale oscilla intorno al 13-18%. Ad esempio, da un campione Isfol-Ministero del Lavoro⁶ si evince che gli avviamenti al lavoro di cittadini stranieri rappresentano il 18,8%, mentre Iacus e Porro⁷, che hanno lavorato sugli avviamenti di una grossa società di fornitura "no-profit", indicano nel 9,1% la percentuale di avviati stranieri extracomunitari. Sulla base dei dati INAIL si stima che il 18,5% dei contratti effettuati dalle Agenzie negli anni 1998-2004 ha riguardato lavoratori stranieri. Una percentuale assai vicina a quella indicata dall'AILT, secondo cui la percentuale di lavoratori immigrati si attesta intorno al 17% del totale dei lavoratori interinali⁸. Come mostra la tabella 1 negli anni, in particolare dal 2000 in poi, la presenza di immigrati tra i lavoratori in somministrazione è andata aumentando.

Tabella 1 Lavoratori stranieri assunti attraverso contratti interinali nel periodo 1998-2004 e incidenza sul totale

	Stranieri assunti	Incidenza degli stranieri sul totale degli interinali
1998	2.493	10,0
1999	9.707	11,2
2000	17.032	16,0
2001	25.282	19,0
2002	37.733	19,7
2003	57.888	19,8
2004	70.114	19,7
98/2004*	239.126	18,5

* Include anche i primi 6 mesi del 2005

Fonte: Dossier statistico Immigrazione Caritas/Migrantes. Elaborazioni su dati INAIL



6. Carmignani F., Rustichelli E., Marzano G., *Il lavoro interinale. Prime analisi su dati amministrativi*, in Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego, ISFOL, n. 5, 2001.
7. Iacus S.M., Porro G., *Occupazione interinale e terzo settore. Analisi dei microdati di una società "no profit" di fornitura di lavoro temporaneo*, Paper, Mimeo, 2001.
8. Dato a Dicembre 2004.

I lavoratori immigrati in somministrazione sono concentrati soprattutto in alcune regioni: laddove la presenza di lavoratori immigrati è maggiore vi è anche una loro maggior presenza in questo comparto di mercato, sicché la gran parte di questi lavoratori si concentra in Lombardia, Veneto e Emilia Romagna, ossia nel cosiddetto triangolo dell'immigrazione.

L'alta presenza di lavoratori immigrati in Veneto è confermata anche da una recente analisi svolta su dati amministrativi⁹, da cui emerge che i lavoratori stranieri non comunitari sono il 25% dei lavoratori interinali, prevalentemente maschi.

Diversi studi¹⁰ hanno evidenziato che la diffusione del lavoro interinale è avvenuta in Italia secondo un processo di tipo “*filtering down*” dal momento che le Agenzie hanno inizialmente investito soprattutto al Nord, ossia dove il mercato è più dinamico, e soltanto successivamente hanno aperto filiali al Sud.

Il Sud rimane tuttora un'area dove la presenza delle Agenzie è comunque scarsa; molte di esse ritengono, che non ci sia un mercato tale da giustificare l'investimento: soltanto il 45% di esse infatti ha aperto filiali al Sud. La concentrazione degli avviamenti nelle aree metropolitane (soprattutto Milano e Roma), e nelle province del Nord-Est e della Lombardia, “*fa supporre che la capacità di collocamento sia in buona parte determinata dalla distribuzione territoriale della domanda di lavoro, e sia quindi indipendente dalla presenza sul territorio della società di fornitura*”¹¹.

È soprattutto nel Nord d'Italia, dunque che le Agenzie selezionano e cercano personale per le loro imprese clienti. Tuttavia è proprio in queste regioni, caratterizzate da bassi tassi di disoccupazione, che le Agenzie incontrano le maggiori difficoltà nel reperimento della mano d'opera, come evidenziato anche da un'indagine svolta dall'IRES sulle Agenzie di lavoro interinale¹², come emerge dalla Tabella 2. In questi contesti le Agenzie, per facilitare il reclutamento della mano d'opera, hanno messo a punto strategie differenziate. Così, ad esempio alcune hanno effettuato campagne nelle scuole per promuovere l'interinale; altre hanno promosso programmi di temporanea mobilità interregionale e altre ancora, soprattutto in Veneto, hanno attivato canali per contattare i lavoratori stranieri.



9. Anastasia B., Maurizio D., *Il microcosmo veneto*, in *Il lavoro interinale*. Un approfondimento, Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, febbraio 2005.
10. Si veda: Porro G., *Percorsi di lavoro interinale, in lavoro e sindacato in Lombardia*, Franco Angeli, Milano, 2003; Altieri G., Oteri C., *Il lavoro interinale come sistema. Bilancio di un quinquennio*, Ediesse, Roma, 2004; Consiglio S., Moschera L., *Le società di fornitura di lavoro temporaneo in Italia, Organizzazione e performance*, Milano, Angeli, 2001.
11. Iacus S.M., Porro G., *Occupazione interinale e terzo settore. Analisi dei microdati di una società “no profit” di fornitura di lavoro temporaneo*, 2001.
12. IRES (Accornero A., Altieri G., Bartoli M.T., Oteri C.), *Ragioni e articolazione territoriale del lavoro interinale*, Ministero del Lavoro, 2003.

Tabella 2 Principali difficoltà delle Agenzie di lavoro interinale

	Lombardia	Veneto	Lazio	Puglia	Totale
Carenza mano d'opera	58,3	61,6	25,0	20,0	49,0
Costo lavoro	17,9	10,8	35,7	23,3	20,2
Resistenze culturali delle imprese	7,9	12,3	17,9	53,4	15,2
Adempimenti burocratici	14,6	13,8	21,4	3,3	14,6
Resistenze culturali dei lavoratori	1,3	1,5	--	--	1,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Ires, indagine per il Ministero del Lavoro, 2003

L'indagine realizzata dall'IRES (2003) ha anche evidenziato che la stragrande maggioranza delle filiali delle Agenzie (ben l'81,1%) si rivolge a lavoratori stranieri e che ben il 37,8% di coloro che si rivolgono alle filiali per cercare un lavoro è costituito da persone straniere. Naturalmente sono soprattutto le filiali della Lombardia e del Veneto ad avere un'ampia presenza tra l'offerta di lavoratori extracomunitari, che spesso sono impegnati nell'industria¹³. In Puglia invece il fenomeno sembra essere molto limitato. I lavoratori stranieri in questa regione, infatti, sono tradizionalmente impiegati in agricoltura, dove la pratica del lavoro nero esercita una fatale concorrenza all'interinale.

Tabella 3 Percentuale di lavoratori extracomunitari tra gli utenti per Regione

	Regione				Totale
	Lombardia	Veneto	Lazio	Puglia	
Fino al 10%	18,8	4,8	63,6	80,0	22,6
Dall'11 al 25%	17,4	7,9	15,2	20,0	14,6
Dal 26 al 50%	33,4	41,3	21,2	--	33,1
Dal 51 al 70%	24,6	31,7	--	--	22,6
Oltre il 70%	5,8	14,3	--	--	7,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Ires, indagine per il Ministero del Lavoro, 2003



13. Leonardi S., Mottura G., *Immigrazione e sindacato*, Ires studi e ricerche, Ediesse 2003.

Dal Rapporto Caritas/Migrantes è possibile trarre alcune interessanti informazioni circa alcune caratteristiche socio anagrafiche dei lavoratori immigrati in somministrazione. Anzitutto i paesi di provenienza, che sono ben 137. I primi cinque paesi da cui provengono i lavoratori somministrati sono: Senegal (13,6% del totale), Marocco, Romania, Albania e Pakistan. Complessivamente oltre il 40% dei lavoratori immigrati interinali proviene dall'Africa (di cui il 24% dall'Africa centrale), il 25% dall'Europa (di cui il 21% dall'Europa orientale), il 15% dall'Asia e il 14% dall'America.

In generale, i lavoratori immigrati vengono prevalentemente impiegati nelle imprese dei settori manifatturieri, ma operano anche nelle "altre attività del terziario", nelle costruzioni, nel commercio e negli alberghi (IRES, 2004). Anche dal citato rapporto Isfol sul lavoro interinale emerge che la presenza di stranieri tra i lavoratori interinali va messa in relazione al suo prevalente utilizzo nel settore industriale¹⁴. Gli immigrati, quasi tutti maschi, sono impegnati pressoché esclusivamente in lavori di tipo operaio-industriale. Un dato confermato anche dall'Inail (Tab. 4), secondo cui ben il 74,4% dei lavoratori interinali provenienti da paesi extraeuropei lavora nel settore industriale. I comparti produttivi dove si registra la maggiore presenza di lavoratori immigrati sono il metalmeccanico (30%), seguito dal petrolchimico (10%) e alimentare (6%). Nei comparti dei servizi gli immigrati lavorano soprattutto nel commercio (7%), servizi (6,3%), turismo e settore alberghiero (4,3%).

Tabella 4 Lavoratori interinali per settore economico e per area di provenienza

Settore economico	Italia	Ue	Nuovi Ue	Extra Ue	Totale 2003/2002
Industria*	50,1	52,3	46,0	74,4	54,5
Terziario	41,3	39,3	34,2	20,6	37,5
Di cui: <i>commercio</i>	17,3	15,1	13,7	6,9	15,3
Altro	8,6	8,4	19,8	5,0	8,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Inail DNA, 2004

*comprese le Costruzioni

I lavoratori immigrati che lavorano con contratti di somministrazione sono prevalentemente uomini, caratteristica che senza dubbio può essere messa in relazione al carattere operaio industriale del lavoro somministrato. Le donne sono soltanto il 29% dei lavoratori somministrati stranieri, una percentuale piuttosto bassa, specie se confrontata con la popolazione immigrata nel complesso, dove le donne sono il 48,4%,



14. Un dato confermato anche dalla ricerca svolta dal Sole24 ore, 6 Marzo 2006.

ma anche, come visto precedentemente con la presenza femminile complessiva tra i lavoratori somministrati¹⁵.

Tabella 5 Lavoratori interinali per sesso e per area di provenienza

Sesso	Italia	Ue	Nuovi Ue	Extra Ue	Totale 2003/2002
Uomini	54,7	47,1	21,9	71,2	57,5
Donne	45,3	52,9	78,1	28,8	42,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Inail DNA, 2004

Un'altra caratteristica che distingue i lavoratori interinali immigrati dai colleghi italiani è la loro età relativamente più adulta. Come mostra la tabella 5 i lavoratori italiani sono maggiormente concentrati nelle classi di età più giovani (poco meno di un terzo ha meno di 24 anni), mentre tra i lavoratori immigrati circa un quarto ha tra i 25 e i 29 anni e il 23,5% ha un'età compresa tra i 30 e i 24 anni.

Tabella 6 Lavoratori interinali per classe di età e per area di provenienza

Classi di età	Italia	Ue	Nuovi Ue	Extra Ue
Fino a 17	0,2	0,0	0,1	0,1
18-24	31,1	21,0	14,7	15,8
25-29	27,0	28,4	28,9	24,2
30-34	18,3	22,9	22,8	23,5
35-39	10,4	14,2	12,3	18,5
40-49	10,0	11,7	15,1	15,7
50-64	2,9	1,8	5,8	2,2
65 e oltre	0,1	0,0	0,3	0,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Inail DNA

La recente riforma del mercato del lavoro (legge 30/2003) promuove la flessibilità e introduce nuove forme di lavoro flessibile. L'attuale normativa pone, però, dei problemi nel raccordo con il T.U. sull'immigrazione, come modificato dalla legge 189/2002.



15. Inail, 2005.

Come è noto, in Italia il sistema nazionale di programmazione delle quote è stato oggetto di valutazioni contrastanti, tanto tra i tecnici, quanto nel mondo imprenditoriale. Ad esempio, solo per citare alcuni punti del dibattito, oggetto di critica sono stati i livelli delle quote, che secondo un parte del mondo imprenditoriale, non rifletterebero i fabbisogni reali del mercato del lavoro, secondo altri i cosiddetti standard di regolarità (stabilità occupazionale, quantità del reddito, qualità dell'alloggio) sono così rigidi da finire per ampliare anziché ridurre la sfera dell'irregolarità. Nel dossier Caritas¹⁶ si evidenzia che *“è incoerente non avere incluso nella normativa sull’immigrazione le forme di lavoro flessibile previste dalla legge 30/2003, considerandole valide anche per autorizzare l’ingresso di lavoratori dall’estero, nella consapevolezza che molti immigrati vengono assunti con questi contratti”*.

Sostanzialmente la legge sull’immigrazione prevede che i rapporti di lavoro dei lavoratori extracomunitari dovrebbero invece essere caratterizzati dalla stabilità e dalla durata nel tempo per garantire la possibilità di rinnovare il permesso per lavoro subordinato, sicché vi è un contrasto evidente tra quanto viene richiesto ai lavoratori migranti e la nuova disciplina generale del mercato del lavoro.

Infatti, secondo il Testo Unico per l’immigrazione (art. 22, co.2, lett. c; art. 36-bis, co.1 e art. 30-bis, co. 3, lett. c, D.P.R. 394/99 modificato con D.P.R. 334/04) il rilascio del permesso di soggiorno per lavoro subordinato è legato alla presenza di un contratto di lavoro a tempo pieno o parziale uguale o superiore a 20 ore settimanali. Non sono considerati i rapporti atipici né il part-time verticale. La normativa prevede inoltre la garanzia da parte del datore di lavoro di un alloggio adeguato e la copertura delle spese di un eventuale rimpatrio del lavoratore straniero.

Nel caso di assunzioni a tempo determinato il lavoratore immigrato si trova, inoltre, ad affrontare una serie di problematiche legate alla precarietà rispetto al soggiorno. In particolare, per quanto concerne il lavoro in somministrazione (art. 20-28 del Decreto Legislativo 276/03) nel caso dei lavoratori stranieri, può essere significativo il fatto che in caso di somministrazione a tempo determinato non si applichino i limiti relativi alla riassunzione a termine. Ciò, infatti, rende possibile in linea di principio la successione senza soluzione di continuità di contratti a tempo determinato.

Il caso del lavoro in somministrazione è, in definitiva, un esempio di come l’interazione tra la legge sulla riforma del mercato del lavoro e la normativa sull’immigrazione possa causare una serie di effetti “perversi” sui lavoratori immigrati. Considerando che la durata del permesso di soggiorno per lavoro è legata alla durata del contratto, ne discende l’ipotesi che se un’Agenzia provvede più volte nell’anno ad inviare un lavoratore presso diverse imprese utilizzatrici, il lavoratore dovrà chiedere ed ottenere un pari numero di volte il permesso di soggiorno (a meno che, ma è un’eventualità del tutto marginale, il contratto stipulato tra il lavoratore e l’Agenzia di somministrazione non sia a tempo indeterminato). L’alta presenza di lavoro immigrato in questo segmento del mercato del lavoro italiano sollecita in ogni caso una serie di interrogativi sul significato e ruolo che questa forma



16. Caritas/Migrantes, *Immigrazione. Dossier statistico 2004*, XIV Rapporto, Roma, 2004.

contrattuale assume per i lavoratori immigrati, ossia, se e in quali condizioni favorisca processi virtuosi di inserimento nel mercato del lavoro italiano, come incida più complessivamente nei processi di inserimento sociale e professionale dei lavoratori stranieri nel nostro Paese e quali siano in particolare i problemi che essi incontrano.

Nondimeno l'utenza rappresentata dai lavoratori immigrati pone una serie di problemi anche alle Agenzie in quanto i lavoratori somministrati extracomunitari presentano caratteristiche e problematiche diverse rispetto ai loro colleghi italiani, al tempo stesso rappresentano un potenziale di lavoro decisivo per fronteggiare punte di domanda di lavoro in aree a forte dinamicità e per tipologie di lavoro che registrano carenza di offerta di lavoro locale¹⁷.

Nei primi anni di introduzione dello strumento e negli anni immediatamente successivi il comparto del lavoro interinale aveva raggiunto buone *performance* in termini di crescita del fatturato e di estensione del mercato. Tuttavia, un'indagine realizzata recentemente da Consiglio e Moschera (2005)¹⁸ sulle Agenzie per il lavoro, mostra un quadro economico-finanziario abbastanza problematico. Gli autori evidenziano, infatti, la presenza di alcuni indicatori che segnalano uno stato di sofferenza del mercato: in particolare il consistente numero di società in perdita, gli elevati tassi di indebitamento, la redditività nulla o negativa e la fuoriuscita dal comparto di alcune società. Dati in parte confermati anche dall'indagine recentemente realizzata dall'IRES (2005)¹⁹ da cui emergono alcuni segnali di sofferenza delle Agenzie per il lavoro.

Consiglio e Moschera (2005) individuano tra le ragioni della "crisi" alcune cause di tipo esogeno, ossia fuori dal diretto controllo delle Agenzie, e altre di tipo endogeno, in cui vi è una diretta responsabilità da parte delle Agenzie.

Tra le cause di tipo esogeno gli autori citano: *"la crisi economica che attraversa l'economia italiana; lo stato congiunturale che vive il comparto a livello internazionale; le problematiche di carattere normativo; la forte concorrenza proveniente da altri strumenti"*.

Le principali cause "endogene" di difficoltà del comparto invece attengono alle scelte organizzative e strategiche prese dalle Agenzie negli ultimi anni e possono così essere



17. Secondo dati riportati dal Il Sole 24 ore, la maggior parte dei lavoratori disponibili (il 33%) sono operai non specializzati. Ciononostante non si riesce a coprire il fabbisogno delle aziende, se è vero che fanno riferimento a queste figure il 43% delle richieste. Ricercati anche gli operai specializzati, ma le percentuali scendono al 3% di coloro che si rivolgono alle Agenzie per il lavoro contro il 5% delle richieste. Altre richieste superiori alla disponibilità, ma di poco, sono gli addetti alla logistica e al magazzino (12% pronti alla chiamata contro il 13,9% delle richieste) o commessi e cassiere (9% contro 11,8%). Con i servizi clienti si arriva al pareggio (10% richiesti, 10% disponibili), mentre per le altre figure professionali la situazione si capovolge. E così troviamo l'8% dei curricula contro il 3,8% delle richieste per addetti commerciali e alle vendite, non va meglio per gli addetti alla ristorazione (7% contro 2,7%) e il divario è anche più grave per segretari e receptionist (10% contro 2,7%). Difficile trovare lavoro, infine, anche per gli impiegati nei settori amministrazione e finanza: 6% dei curricula, contro il 2,3% delle offerte (cfr. Il Sole 24 ore, 2006).
18. Consiglio S., Moschera L. (a cura di), *Le Agenzie per il lavoro. Organizzazione, regolazione e competitività*, Milano, Il Sole 24 Ore Editore, 2005.
19. IRES (Altieri G., Oteri C. e Pedaci M.), *Dal lavoro interinale alla somministrazione di manodopera: primo monitoraggio su cosa cambia per le Agenzie per il lavoro e per le imprese utilizzatrici*, Rapporto per Ebitemp, (in corso di pubblicazione), Dicembre 2005.

riassunte: “la scelta di intraprendere una feroce guerra dei prezzi; la scelta di seguire comportamenti strategici poco differenziati; l’incapacità di ampliare il mercato di sbocco; la scarsa determinazione con cui si persegue la strategia di diversificazione”.

La competitività delle Agenzie, è basata anche sull’abilità di incrementare il proprio parco clienti ed è fortemente condizionata dalla disponibilità di lavoratori temporanei con profili compatibili con le esigenze delle imprese utilizzatrici. Sono ormai numerose le ricerche, infatti, che segnalano come il principale problema degli operatori del settore consista nella difficoltà di reperire professionalità in grado di soddisfare quantitativamente e qualitativamente le richieste del mercato. La somministrazione, continua inoltre a rappresentare per le Agenzie l’elemento strategico, nonostante la recente riforma del mercato del lavoro abbia ampliato il campo d’azione delle Agenzie di lavoro interinale (oggi denominate Agenzie per il lavoro), segnando per esse il passaggio dal “monoprodotto alla polifunzionalità”. Le Agenzie per il lavoro sono, infatti, attualmente soggetti in possesso di autorizzazione dello Stato che svolgono attività di somministrazione di lavoro, intermediazione, ricerca e selezione del personale e supporto alla ricollocazione professionale²⁰.

Naturalmente le innovazioni legislative hanno comportato per le Agenzie una fase di riposizionamento strategico rispetto al mercato e una riorganizzazione delle attività e funzioni.



20. Le Agenzie per il lavoro. Per essere autorizzate, le Agenzie devono possedere i seguenti requisiti:

- sede nel territorio italiano o di altro Stato membro dell’Unione Europea;
- disponibilità di uffici idonei allo svolgimento dell’attività;
- adeguate competenze professionali degli operatori;
- rispetto delle disposizioni sulla tutela del diritto del lavoratore alla diffusione dei propri dati;
- assenza di condanne penali per amministratori, direttori generali, dirigenti con rappresentanza e soci accomandatari;
- interconnessione con la Borsa continua del lavoro attraverso il raccordo con uno o più nodi e invio alle autorità competenti delle informazioni rilevanti per il mercato del lavoro.

Le Agenzie per il Lavoro che vengono autorizzate o accreditate devono essere iscritte a un apposito Albo istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. È inoltre previsto un processo di accreditamento da parte delle Regioni che consente alla Agenzie di operare a livello regionale e partecipare alla rete dei Servizi per l’impiego.

Il decreto legislativo n. 276/2003, istituendo l’Albo delle Agenzie per il lavoro, definisce cinque diversi tipi di Agenzie:

- Agenzie di somministrazione di tipo generalista abilitate alla somministrazione di mano d’opera a tempo determinato e a tempo indeterminato;
- Agenzie di somministrazione di tipo specialista abilitate a svolgere somministrazione a t e m p o indeterminato esclusivamente per una delle attività previste dall’articolo 20 del decreto 276;
- Agenzie di intermediazione;
- Agenzie di selezione;
- Agenzie di supporto alla ricollocazione del personale.

Le Agenzie di somministrazione sono automaticamente autorizzate anche all’attività di intermediazione, ricerca e selezione del personale e supporto alla ricollocazione professionale. Per ottenere l’autorizzazione, entrambe le tipologie di Agenzie di somministrazione devono possedere requisiti specifici. Devono inoltre versare dei contributi ai fondi per la formazione e l’integrazione del reddito dei lavoratori assunti con contratto di somministrazione (art. 12). Possono gestire specifici programmi di formazione, inserimento o riqualificazione professionale erogati a favore di lavoratori svantaggiati.

Per un approfondimento si vedano - fra gli altri - Olivelli P., Tiraboschi M., *Il diritto del mercato del lavoro dopo la riforma Biagi*, collana Adapt-Fondazione “Marco Biagi” n. 5, Giuffrè Editore, Milano, 2005.

Attualmente, risultano iscritte all'Albo informatico 74 Agenzie di somministrazione²¹, tutte di tipo generalista. La quasi totalità delle Agenzie operanti in Italia, in seguito al cambiamento della normativa ha optato, almeno formalmente, per la possibilità di affiancare alla somministrazione l'esercizio delle "nuove" attività: ossia selezione e ricerca, intermediazione e *outplacement*. L'attività di somministrazione continua, comunque, a rappresentare la parte più consistente del lavoro delle Agenzie, ben oltre le potenzialità offerte dalla nuova normativa, anche se le Agenzie hanno adottando o stanno adottando differenti strategie di posizionamento nel mercato attraverso la combinazione dei vari servizi.

In tale contesto quale ruolo possono svolgere le Agenzie per il lavoro, in termini di semplificazione amministrativa e garanzie di natura pubblicistica e di iniziative rivolte alla fidelizzazione e alla motivazione dei lavoratori, tale da favorire uno sviluppo della presenza immigrata nel lavoro interinale, capace anche di rispondere più efficacemente alle richieste del mercato?

La ricerca che presentiamo nelle prossime pagine ha analizzato e approfondito tali problematiche nonché le relative implicazioni per i lavoratori e per le Agenzie di somministrazione. Il lavoro di ricerca si è sviluppato attraverso diversi approfondimenti e nei capitoli che seguono ne riportiamo analiticamente i risultati.

In primo luogo è stata realizzata un'analisi approfondita della normativa di riferimento, con particolare riguardo alle norme in materia di ingresso dei lavoratori extracomunitari con contratti di lavoro in somministrazione a tempo determinato; in tale ambito, si è realizzata una verifica puntuale dei problemi derivanti dalla normativa sul rilascio, sul rinnovo dei permessi di soggiorno e sui problemi derivanti dall'applicazione della nuova normativa sul mercato del lavoro.

È stata poi realizzata un'indagine di campo, intervistando in profondità 32 cittadini extracomunitari di diverse nazionalità che avevano in corso o avevano avuto contratti di lavoro interinali. Attraverso la voce dei diretti interessati si è indagato l'impatto che il lavoro interinale ha avuto sulle condizioni lavorative, di soggiorno e quindi di vita dei lavoratori immigrati, cercando di capire quali siano i fabbisogni avvertiti dai lavoratori extracomunitari nel momento dell'ingresso in Italia, in termini di inserimento sociale, servizi, assistenza, ecc. È stata poi fatta una rassegna dei servizi offerti ai lavoratori immigrati a livello locale - coinvolgendo anche le associazioni, gli enti e le istituzioni che svolgono un ruolo nell'ambito dei servizi all'immigrazione - evidenziando limiti, ma anche le potenzialità e positività di alcune esperienze virtuose di strategie adottate localmente per rispondere ai principali punti di debolezza associati a questa figura sociale del lavoratore immigrato in somministrazione.

Una parte specifica del lavoro ha riguardato la raccolta e l'analisi delle buone pratiche messe in atto dalle Agenzie per il lavoro, con l'intento di verificare se sono già presenti sul territorio modelli di servizi e assistenza a favore di lavoratori immigrati che possano essere generalizzate nel sistema del lavoro interinale.



21. Fonte: Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale, giugno 2005.

IL QUADRO NORMATIVO*

1.1 I LAVORATORI STRANIERI E IL LAVORO “ATIPICO”

Il Testo Unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell’immigrazione e le norme sulla condizione degli stranieri (d.lgs. n. 286/98 successivamente modificata dalla L. 189/02) e il relativo regolamento di attuazione (D.P.R. 334/04 - regolamento recante modifiche e integrazioni al decreto del Presidente della Repubblica 394/99), prevedono fondamentalmente due ipotesi di accesso al lavoro per i cittadini stranieri non comunitari. L’art. 18 della L. 189/02 e l’art. 24 del D.P.R. 334/04 disciplinano, infatti, l’ingresso per motivi di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo determinato (a cui si aggiunge il caso del lavoro stagionale oggetto di disciplina specifica: art. 24 L. 189/02 e art. 34 D.P.R. 334/04), e gli artt. 21-28 della L. 189/02 e l’art. 36 del D.P.R. 334/04 disciplinano l’autorizzazione per prestazioni di lavoro autonomo. L’individuazione di queste due ipotesi di accesso al lavoro sembra inibire il ricorso ad altre forme, cosiddette temporanee o flessibili, definite comunemente come forme di lavoro atipico.

La normativa che regola i rapporti di lavoro dei cittadini stranieri, risulta particolarmente inadeguata rispetto al cambiamento che il mercato del lavoro ha subito nel corso degli ultimi anni con l’affermarsi di forme occupazionali flessibili (Altieri, 2003). Il mercato del lavoro italiano attuale è, infatti, per molti versi profondamente diverso da quello degli anni Novanta, ed è caratterizzato da una frammentazione delle forme di contratto che sembrano entrare in “cortocircuito” con la nuova normativa sull’immigrazione. In tal senso, i limiti della legislazione italiana in materia, si evidenziano proprio nel fatto che non sia stato attuato nessun tentativo di armonizzazione per rendere effettivamente fruibili le tipologie contrattuali cosiddette atipiche (soprattutto dopo il loro moltiplicarsi con licenziamento della “legge 30”) con le norme che regolano “la disciplina dell’immigrazione e la condizione dello straniero” (soprattutto con l’introduzione delle novità apportate dalla c.d. legge “Bossi-Fini”).



* Emanuele Galossi.

Non c'è, dunque, da sorprendersi se oggi, nonostante il crescente ricorso da parte delle imprese a tipologie contrattuali "atipiche", gli stranieri accedano al mercato del lavoro soprattutto attraverso le tradizionali tipologie di lavoro subordinato o autonomo, con un certo ricorso a prestazioni di lavoro a tempo parziale in particolar modo nel settore dei servizi alla persona e nelle collaborazioni domestiche.

In definitiva, sembra che aldilà delle tipologie di lavoro tradizionali e del vasto fenomeno del "sommerso" sia particolarmente difficile per i lavoratori stranieri accedere ad altre forme di lavoro.

I vincoli normativi limitano di fatto l'utilizzazione delle nuove tipologie contrattuali, tanto da essere veri e propri fattori di discriminazione per l'accesso al lavoro regolare dei cittadini stranieri non comunitari.

In tal senso è interessante considerare la possibilità di accedere alle diverse tipologie di contratto a seconda che si tratti di assunzione dall'estero, con la procedura di autorizzazione collegata al decreto flussi, ovvero nell'ipotesi di cui all'art. 27 del Testo Unico (liste dei lavoratori di origine italiana), ovvero di stipula dei contratti da parte di persone già legalmente soggiornanti¹.

Dall'estero:

- il co.co.pro., qualificabile come forma di lavoro autonomo, non ha trovato spazio di utilizzo nell'ambito delle quote di ingresso per lavoro autonomo per il 2005 e per il 2006;
- il lavoro ripartito, o *job sharing*, non trova di fatto spazio nella modulistica (salvo utilizzare l'*escamotage* di assumere due persone a part time e poi di stipulare lo specifico contratto con i due lavoratori dopo l'ingresso);
- l'apprendistato non trova spazio nella modulistica, ma stranamente le relative istruzioni ministeriali ammettono la possibilità di assumere i minori che abbiano assolto l'obbligo di frequenza minima scolastica, il che farebbe arguire, sulla base della disciplina vigente del lavoro dei minori, che invece tale possibilità debba essere riconosciuta, dal momento che l'unico contratto di lavoro stipulabile da un minore è, appunto, l'apprendistato;
- i contratti di formazione e lavoro, anche prima della riforma, erano di fatto esclusi, ancorché si tratti pur sempre di contratti di lavoro a tempo determinato;
- i contratti di lavoro interinale sono esclusi, a meno che non abbiano una durata di almeno sei mesi, nel qual caso dovrebbero essere ammessi, sebbene nella pratica si debba considerare il forte rischio che gli uffici competenti - in mancanza di specifiche indicazioni ministeriali al riguardo - possano disporre il rigetto dell'istanza di autorizzazione;
- i contratti di lavoro intermittente, quand'anche fosse assicurato in base alla patuita indennità di disponibilità un reddito minimo pari all'importo della assegno sociale, non sono considerati;

»»»

1. L'articolazione delle forme di contratto e delle relative ricadute sul Testo Unico dell'immigrazione è frutto di un contributo dell'avv. Marco Paggi dell'ASGI.

- i contratti di lavoro accessorio sono senz'altro esclusi, in ragione delle specifiche condizioni previste dalla norma al riguardo;
- idem per i contratti di inserimento;
- il lavoro a tempo parziale è ammesso, nelle sue diverse articolazioni orizzontale, verticale o misto, ma alla condizione che comporti un orario minimo (medio) di 20 ore settimanali, e ciò a prescindere dal reddito comunque derivante.

Per chi è già legalmente soggiornante:

- il co.co.pro. può essere stipulato liberamente e dà luogo al rilascio/rinnovo del permesso di soggiorno per lavoro autonomo;
- il lavoro ripartito, o *job sharing*, è ammesso, anche se mancano al riguardo specifiche indicazioni ministeriali;
- l'apprendistato è ammesso;
- i contratti di formazione e lavoro, e ora i contratti di inserimento, sono ammessi;
- i contratti di lavoro interinale sono ammessi;
- i contratti di lavoro intermittente non sono specificamente considerati in alcuna indicazione ministeriale, ma si deve ritenere che, qualora fosse assicurato in base alla pattuita indennità di disponibilità o comunque risultasse prodotto di fatto un reddito minimo pari all'importo della assegno sociale, il loro svolgimento dà titolo al rinnovo del permesso di soggiorno;
- i contratti di lavoro accessorio sono espressamente previsti per gli immigrati "nei sei mesi successivi alla perdita del posto di lavoro", quindi la norma pone una limitazione temporale che discrimina gli immigrati rispetto alle altre categorie, senza contare che i tempi per il rilascio del permesso di soggiorno per attesa occupazione, di fatto, "consumano" una buona parte dei sei mesi disponibili; in pratica, chi ha scritto la norma non ha puntualizzato che i sei mesi debbano decorrere almeno dalla data di rilascio del permesso di soggiorno per attesa occupazione;
- il lavoro a tempo parziale è ammesso, nelle sue diverse articolazioni orizzontale, verticale o misto, ma alla condizione che comporti un orario minimo (medio) di 20 ore settimanali, e ciò a prescindere dal reddito comunque derivante, sicché si realizza una discriminazione tra il lavoratore nazionale e non comunitario, in considerazione della possibilità di svolgere contratti di entità oraria inferiore ma assicuranti comunque un reddito sufficiente;
- il collocamento c.d. "obbligatorio" per le c.d. "categorie protette" è ora ammesso in condizioni di parità, dopo un'ordinanza interpretativa della Corte Cost. che a suo tempo venne provocata da un intervento in causa, *ad adiuvandum*, dell'ASGI presso il Pretore del Lavoro di Trieste.

In relazione alla possibilità di accesso al lavoro, costituisce poi, un evidente ostacolo la nuova condizione imposta dalla c.d. "Bossi-Fini" della disponibilità di alloggio idoneo (in base ad apposita certificazione riferita agli standard minimi stabiliti dalle norme di edilizia residenziale pubblica), intimamente collegata alla possibilità di stipulare il contratto di soggiorno. Per fare un esempio, un italiano può lavorare rego-

larmente pur non avendo un alloggio, mentre un immigrato regolarmente soggiornante, per poter lavorare in regola, deve dimostrare di avere una casa con determinati requisiti (spesso più spaziosa di quanto gli possa permettere la sua busta paga).

1.2 I LAVORATORI NON COMUNITARI E IL LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE (GIÀ LAVORO TEMPORANEO O INTERINALE)

Nello studio dei rapporti tra immigrati non comunitari e lavoro “atipico” un caso particolarmente interessante è quello del lavoro in somministrazione (ex artt. 20-28 d.lgs. n. 276/03).

Il rapporto di lavoro “interinale” rappresenta una fattispecie di contratto di lavoro subordinato, quindi, può essere legalmente svolto da un cittadino non comunitario che, in base al principio di pari trattamento e pari opportunità, sancito dall’art. 2 del Testo Unico sull’Immigrazione e, prima ancora, dalla Convenzione n. 143/76 dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro, ha il diritto di svolgere qualsiasi attività lavorativa alle stesse condizioni previste per i cittadini italiani. L’identificazione del contratto per prestazione di lavoro interinale quale rapporto di lavoro subordinato, consente di collocare l’autorizzazione per lo svolgimento di tali prestazioni all’interno del procedimento di assunzione dei lavoratori subordinati di cui all’art. 24 del D.P.R. 334/04.

Se in via di principio, dunque, viene affermata la piena legittimità dell’assunzione con un contratto in somministrazione dei lavoratori non comunitari anche non residenti in Italia, bisogna sottolineare come la normativa che regola i flussi di entrata, limiti significativamente il ruolo delle Agenzie per il lavoro nel reperimento dei lavoratori non residenti. In tal senso, fanno eccezione quelle figure professionali considerate “fuori quota” come sono ad esempio gli infermieri.

In generale, l’obiettivo della politica dei flussi² sarebbe quello di definire una corretta proporzione tra ingressi per motivi di lavoro e la capacità di assorbimento del mercato nazionale. Nel corso degli anni però, nonostante il quadro normativo di riferimento sia stato modificato più volte³, abbiamo assistito ad un totale fallimento di questa politica. Dal 1991 al 2002, infatti, le cinque sanatorie che si sono susseguite hanno regolarizzato circa 1.140.000 persone, mentre l’ingresso attraverso le quote ha riguardato circa 246.000 lavoratori stranieri. Inoltre, è necessario sottolineare come, in realtà, si faccia un uso improprio (*rectius*, forzato)⁴ delle quote, che vengono di fatto utilizzate per regolarizzare lavoratori già presenti sul territorio. Tutto ciò evidenzia che confinare l’ingresso per motivi di lavoro entro determinate quote, peraltro



2. L’art.2, comma 3, D.L. 416/89, convertito in L. 39/90 stabiliva che ogni anno si procedesse “alla programmazione di flussi d’ingresso in Italia per ragioni di lavoro dei cittadini stranieri extracomunitari” per l’anno successivo. Attualmente l’art. 3, comma 4 del Testo Unico, prevede che il decreto sia emanato dal Presidente del consiglio dei ministri e che le quote siano fissate entro un tetto massimo.
3. Prima fase, tra il 1987 e il 1990, regolate dalla L. 943/86; seconda fase, tra il 1991 e il 1996, regolata dalla L. 39/90; terza fase, tra il 1997 e il 1998, regolata ancora dalla L. 39/90; quarta fase, tra il 1999 e il 2001, regolata dalla L. 40/98; quinta fase, dopo il 2002, regolata dalla L. 189/02.
4. S. Briguglio, *I criteri di ammissione dei migranti per lavoro, tra normativa italiana e armonizzazione europea: la difficile gestazione del diritto di immigrazione*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 104, 2004.

notevolmente sottodimensionate⁵, favorisce indirettamente le modalità di ingresso irregolari.

La vera “problematica” legata ai lavoratori interinali è comunque quella relativa alle condizioni per il rinnovo del permesso di soggiorno legata alla stipula del contratto di lavoro, in quanto la reiterata successione di contratti di lavoro a breve termine è una caratteristica fondante di questa tipologia di istituto contrattuale. L’art. 12 del regolamento attuativo del Testo Unico (che modifica l’art. 13 del D.P.R. 393/99) prevede che: *“il rinnovo del permesso di soggiorno per motivi di lavoro è subordinato alla sussistenza di un contratto di soggiorno per lavoro, nonché alla consegna di autocertificazione del datore di lavoro attestante la sussistenza di un alloggio del lavoratore, fornito dei parametri richiamati dall’art. 5-bis, comma 1, lettera a), del Testo Unico (ovvero quelli stabiliti dalle norme in materia di edilizia residenziale pubblica)”*. Questa norma, oltre a “subordinare” la presenza immigrata nel nostro paese (per motivi lavorativi) alla precedente stipula di un contratto di lavoro, determina - come abbiamo precedentemente accennato - una discriminazione per gli stranieri residenti già regolarmente presenti nel nostro territorio. Il fatto di prevedere che, in occasione del rinnovo del permesso di soggiorno, debba essere dimostrata ogni volta la disponibilità di un alloggio idoneo, incide direttamente sulla possibilità dello straniero di accedere all’opportunità d’impiego, soprattutto se si considera come il contratto di lavoro sia *conditio sine qua non* per avere l’opportunità di rinnovo del permesso di soggiorno.

In realtà, quando si afferma che *“per accettare un’offerta di lavoro, e quindi concludere un contratto di lavoro, lo straniero deve avere dei requisiti diversi da quelli che sono generalmente stabiliti per un cittadino italiano, si è in presenza della imposizione di una condizione discriminante rispetto alle condizioni di accesso al mercato del lavoro dei cittadini italiani, che potrebbe essere considerata in contrasto con il principio di pari trattamento ed opportunità”*. (M. Paggi, 2005).

Sempre in riferimento al rinnovo del permesso di soggiorno, l’art. 32 del D.P.R. 334/04 integra l’art. 36 del D.P.R. 393/99, al quale aggiunge l’art. 36-bis che recita: *“1. Per l’instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro, fermo restando quanto previsto dall’articolo 37, deve essere sottoscritto un nuovo contratto di soggiorno per lavoro, anche ai fini del rinnovo del permesso di soggiorno, di cui all’articolo 13.
2. Il datore di lavoro deve comunicare allo Sportello unico, entro 5 giorni dall’evento, la data d’inizio e la data di cessazione del rapporto di lavoro con il cittadino straniero, ai sensi dell’articolo 37, nonché il trasferimento di sede del lavoratore, con la relativa decorrenza”*.



5. A titolo di esempio nel 2005 è stata accolta solamente una domanda ogni dieci presentate. Si ricorda che la domanda di ingresso viene effettuata dal datore di lavoro e che quindi queste domande corrispondono a posti di lavoro effettivi.

Dalla norma sopra riportata sembra evincersi che, anche quando un lavoratore dispone ancora di un permesso di soggiorno in corso di validità - avendo cessato per qualsiasi ragione il precedente rapporto di lavoro -, non basta che si trovi un nuovo rapporto di lavoro e che l'avviamento allo stesso venga comunicato dal datore di lavoro secondo le norme vigenti - che prescrivono tale comunicazione anche per i lavoratori italiani -, ma deve ripresentarsi col datore di lavoro presso gli Uffici Territoriali del Governo per stipulare un nuovo permesso di soggiorno. Ciò al di là di considerazioni più strettamente giuridiche, non mancherà di produrre seri problemi perché gli UTG, al momento, non hanno una disponibilità finanziaria per organizzare il personale, i mezzi e le strutture necessari a tal fine.

Inoltre, visto che il permesso di soggiorno corrisponde alla durata del contratto produce come conseguenza che i soggiorni per i lavoratori con contratti "atipici" - in particolare per i lavoratori interinali - diventano sempre più brevi. Pertanto la frequenza con cui i lavoratori stranieri tornano alle questure per "regolarizzare" la loro posizione è sempre maggiore, con il conseguente dilatarsi dei tempi d'attesa.

La nuova normativa prevede che non è più sufficiente che uno straniero si presenti presso la questura alla scadenza del permesso di soggiorno, ma, addirittura, anche nel caso in cui per qualsiasi causa - dimissioni, licenziamento, riduzione di personale - perda il lavoro prima della scadenza del permesso di soggiorno, sia costretto a presentarsi presso l'UTG per formalizzare il nuovo contratto di soggiorno e, in pratica, per rinnovare il permesso di soggiorno anche se ancora valido.

1.3 LE CRITICITÀ⁶

Una volta considerata la normativa nel suo complesso è significativo osservare la ricaduta che queste regole hanno prodotto sulla condizione dei lavoratori non comunitari in somministrazione. Il lavoro interinale, che spesso si traduce in un rapporto di fatto continuativo, ma formalmente costituito da una numerosi microcontratti, pone il lavoratore immigrato in una condizione particolarmente “precaria”. Infatti, il permesso di soggiorno non viene praticamente mai rilasciato in questi casi per durata superiore ai sei mesi, con evidenti disagi dovuti ai frequenti “tempi morti” per il rinnovo (impossibilità di rimpatrio temporaneo, difficoltà ad instaurare un nuovo e diverso rapporto di lavoro). Per conseguenza ecco quali sono i punti maggiormente critici per un lavoratore straniero che sceglie di lavorare attraverso una Agenzia per il lavoro:

- il ricorso al credito, come pure la possibilità di stipulare contratti di locazione, sono ancora più difficoltosi rispetto alla generalità dei lavoratori immigrati;
- è difficilissimo, se non impossibile, attivare la procedura di ricongiunzione familiare;
- non viene ammessa la possibilità di rilascio della carta di soggiorno dopo i prescritti sei anni, a fronte delle ritenuta precarietà del reddito (uguale prassi viene, peraltro, applicata per i titolari di normali contratti di lavoro a tempo determinato);
- per quanto riguarda l'alloggio, proprio le Agenzie per il lavoro sono state le prime imprese ad adottare la linea di condotta del rifiuto di assunzione nel caso di impossibilità di esibire preventivamente il certificato dell'alloggio (viceversa, l'impegno al pagamento delle spese di rimpatrio non sembra suscitare particolare preoccupazione, trattandosi di un impegno che risulta sostanzialmente impossibile da adempiere nella pratica).

In chiusura, un altro aspetto che sembra interessante segnalare è il caso in cui le Agenzie per il lavoro hanno rifiutato domande di lavoro con un permesso di soggiorno per motivi umanitari perché nello stesso non vi è scritto espressamente che è valido anche per motivi di lavoro.

In questo caso l'art. 14 del nuovo regolamento di attuazione prevede chiaramente che il permesso di soggiorno per motivi umanitari consente lo svolgimento di attività di lavoro subordinato e anche di lavoro autonomo. L'art. 14, comma 1, lettera c) recita infatti “*il permesso di soggiorno per ricongiungimento familiare o per ingresso al seguito del lavoratore, per motivi umanitari ovvero per integrazione minore nei confronti dei minori che si trovino nelle condizioni di cui all'articolo 32, commi 1-bis e 1-ter, del testo unico e per i quali il Comitato per i minori stranieri ha espresso parere favorevole, consente l'esercizio del lavoro subordinato e del lavoro autonomo alle condizioni di cui alle lettere a) e b)*”.



6. Si ringrazia per il contributo l'avv. Marco Paggi dell'ASGI.

È pertanto scritto nella norma di legge che il permesso di soggiorno per motivi umanitari vale anche per motivi di lavoro e, quindi, non è indispensabile che ciò sia scritto anche sul permesso stesso. L'unica cosa che vale la pena di considerare è che, comunque, il permesso di soggiorno per motivi umanitari, trova origine in circostanze di natura eccezionale e, quindi, la convenienza per gli interessati è quella di convertire il permesso - appena possibile - da motivi umanitari a motivi di lavoro subordinato, per non rischiare nel futuro eventuali revoche o rifiuti di rinnovo per motivi umanitari.

1.4 POSSIBILI SCENARI

Sono diverse le ipotesi normative di superamento della legge 189/02, soprattutto rispetto alle modalità di ingresso per gli stranieri nel mercato del lavoro.

In questa fase le proposte “sul tavolo” si concentrano soprattutto sugli istituti della normativa precedente alla “Bossi-Fini” e su come potrebbero essere migliorati e corretti.

Innanzitutto si parla di modalità di conversione del permesso turismo-lavoro⁷: “L’innovazione qui consisterebbe nell’applicazione ampia di queste disposizioni al problema dell’accesso legale al lavoro: lo straniero che faccia ingresso sulla base della propria volontà e del soddisfacimento del requisito di disponibilità di risorse sufficienti sarebbe autorizzato a intraprendere attività lavorative (anche occasionali), a prolungare il proprio soggiorno in presenza di rinnovata disponibilità di risorse, e a stabilizzarlo a titolo di lavoro subordinato una volta reperita una solida opportunità di inserimento” (S. Briguglio 2004)

Gli altri strumenti a cui si fa riferimento sono la cosiddetta *sponsorizzazione* e l’*auto-sponsorizzazione*.

Il primo dispositivo, che consente l’ingresso nel mercato del lavoro italiano in virtù della garanzia di uno *sponsor*, è stato utilizzato in forma sperimentale prima dell’applicazione della legge 189/02. I risultati raggiunti sembrarono piuttosto lusinghieri - il tetto dei 15.000 ingressi stabiliti fu raggiunto nel 2000 in pochi giorni e l’anno successivo in poche ore - anche se va detto che in molti casi la *sponsorizzazione* aveva come obiettivo la regolarizzazione di rapporti di lavoro irregolari già esistenti, più che l’effettivo ingresso nel mercato del lavoro.

In particolare il ruolo dello *sponsor* poteva essere svolto da:

- 1) Un cittadino italiano o straniero regolarmente soggiornante con permesso di soggiorno, al momento della richiesta, di durata residua non inferiore ad un anno.
- 2) Le organizzazioni di volontariato e le associazioni professionali e sindacali, operanti nel settore dell’immigrazione da almeno 3 anni, iscritte nel registro delle associazioni e degli enti che svolgono attività a favore degli immigrati tenuto al Dipartimento per gli affari sociali presso la presidenza del Consiglio dei ministri.
- 3) Le Regioni, enti locali, comprese le comunità montane e i loro consorzi o associazioni nei limiti delle risorse finanziarie patrimoniali ed organizzative appositamente deliberate in base ai rispettivi ordinamenti.

In tal senso, una delle ipotesi che potrebbero essere prese in considerazione nel caso in cui l’istituto dello *sponsor* fosse reinserito nell’ordinamento italiano, riguardereb-



7. Convertire un permesso di soggiorno per turismo (o, in generale, per motivi diversi dal lavoro) in un permesso di soggiorno per lavoro era previsto dall’art. 39, comma 7 del D.P.R. 394/99 (anche se con riferimento esclusivo al lavoro autonomo e all’interno del decreto di programmazione dei flussi). Il regolamento 334/04 ha successivamente soppresso questa disposizione con l’art. 36.

be la possibilità di utilizzare le stesse Agenzie per il lavoro come “garanti” per l’ingresso lavorativo degli stranieri con permesso di lavoro.

Ciò potrebbe essere utile anche per superare la difficoltà per un lavoratore straniero che non abbia un sistema di rete informale in Italia tale da consentirgli una “chiamata”, ad avere un’ammissione formalmente legale nel nostro paese.

Anche l’*auto-sponsorizzazione* prevede delle modalità per cui lo straniero che cerca di lavorare in Italia riesca a dimostrare di poter garantire il suo sostentamento, in questo caso non sarà un terzo a doverlo fare ma lo straniero stesso. L’ipotesi di modifica rispetto alla precedente normativa (in cui gli istituti, come abbiamo detto, erano stati introdotti in via sperimentale), riguarda essenzialmente un forte snellimento delle procedure burocratiche e l’individuazione di requisiti minimi per l’ingresso, tali da garantire che lo straniero non finisca per gravare sull’assistenza pubblica o per trovarsi nell’incapacità di rimpatriare in caso di mancato inserimento⁸.



8. Cfr. S. Briguglio, *Ricerca di lavoro sul posto: come riformare la normativa sull’immigrazione*, in www.stranierinitalia.it, 2005.

IL LAVORO SOMMINISTRATO NELLE ESPERIENZE E PERCEZIONI DEI LAVORATORI STRANIERI*

2.1 LA METODOLOGIA

Il metodo di indagine individuato per l'elaborazione di questa parte della ricerca ha utilizzato un approccio essenzialmente qualitativo, cercando di individuare, attraverso una serie di interviste con lavoratori stranieri non comunitari le problematiche e le dinamiche del lavoro in somministrazione all'interno del percorso migratorio. Innanzitutto, è doveroso sottolineare la difficoltà incontrata nel reperire i soggetti intervistati attraverso i cosiddetti canali "istituzionali". I dovuti vincoli imposti dalla legge sulla *privacy*, che hanno impedito alla maggior parte delle Agenzie di lavoro in somministrazione di fornirci i nominativi dei loro assunti, lo scarso tasso di sindacalizzazione tra i lavoratori stranieri interinali che ha parzialmente influito sulla possibilità di utilizzare la rete sindacale per accedere a tali tipologie di lavoratori, la mancanza di coordinamento e a volte di conoscenza del fenomeno degli stessi operatori dei centri per l'impiego (c'è chi ci ha detto che i lavoratori stranieri non possono accedere al lavoro in somministrazione), sono tra le ragioni di questa difficoltà. In questo contesto il ricorso alle c.d. "reti informali" è stato senza dubbio più proficuo ancorché complesso.

La scelta di optare per un approccio qualitativo ci ha permesso di indagare, con particolare cura, l'incidenza di una modalità contrattuale "atipica" come il lavoro interinale, sulle condizioni lavorative, di soggiorno e quindi di vita dei lavoratori immigrati. Ogni storia, ogni diverso percorso migratorio - dalla signora rumena insegnante di musica nel suo paese d'origine che non può accedere al pubblico impiego in Italia e che oggi lavora come operaia in una azienda cartaria, ai giovani operai senegalesi che non possono ricongiungersi con le loro famiglie e che ogni due mesi sono in questura per rinnovare il permesso di soggiorno - ci hanno offerto spunti e suggestioni utili per ricostruire e definire le problematiche quotidiane che incontra questa parte del mondo del lavoro immigrato. L'individuazione del campione da sottoporre all'indagine ha cercato di garantire al massimo i giusti criteri di rappresentatività: nazionalità, genere, settori di impiego,



* Emanuele Galossi, Maria Mora.

aree geografiche di inserimento. In tal senso, la fonte utilizzata è data dalle informazioni dell'archivio INAIL sulle Denunce Nominative Assicurati (DNA) dei nati in paesi non comunitari, elaborati dal dossier statistico 2005 caritas/migrantes.

In particolare, sono state realizzate 32 interviste a cittadini stranieri non comunitari di diverse nazionalità che hanno lavorato o lavorano ancora con un contratto in somministrazione. Proprio per l'esigenza di rappresentare l'articolazione produttiva e sociale dell'intera realtà italiana, le interviste sono state effettuate tenendo conto della ripartizione territoriale: Nord Ovest (Piemonte e Lombardia), Nord Est (Veneto), Centro (Lazio), Mezzogiorno (Abruzzo). L'indagine è stata effettuata attraverso 28 interviste semi-strutturate, più un *focus group* con quattro lavoratori interinali stranieri, più diverse interviste informali con lavoratrici e lavoratori stranieri che si sono rivolti alle Agenzie per il lavoro ma non sono stati ricontattati.

La percentuale delle lavoratrici intervistate è di circa il 25%, mentre la ripartizione in base alle nazionalità è la seguente:

- Senegal 10
- Romania 6
- Argentina 2
- Sri Lanka 2
- Marocco 2
- Russia 1
- Moldavia 1
- Colombia 1
- Perù 1
- Uzbekistan 1
- Albania 1

Il focus group è stato realizzato a Montesilvano (PE) con quattro lavoratori senegalesi. I settori di impiego in cui i lavoratori intervistati svolgono, o hanno svolto, la loro attività interinale sono: industria 68%, alberghiero/ristorazione 21%, infermieri 7%, commercio 4%.

I temi delle interviste hanno toccato diversi aspetti dell'esperienza lavorativa interinale del nostro campione. Prima di tutto abbiamo raccolto una serie di informazioni generali sull'intervistato: generalità anagrafiche, titolo di studio, precedenti esperienze lavorative nel paese d'origine, modalità di soggiorno in Italia, condizione alloggiativa, esperienze lavorative in Italia (modalità di reperimento, condizioni contrattuali e lavorative, ecc...). La seconda parte del questionario ha indagato sulle forme di accesso al lavoro interinale e i primi contatti con le Agenzie. La terza parte si è concentrata sulle condizioni di lavoro all'interno delle aziende utilizzatrici. La quarta parte si è interessata agli aspetti legati all'incidenza che il carattere temporaneo del lavoro in somministrazione può avere sulla condizione di straniero. Infine, è stata chiesta agli intervistati una valutazione complessiva sulla loro esperienza nel lavoro in somministrazione, cercando anche di raccogliere, attraverso i diretti intervistati, le impressioni e valutazioni di altri immigrati che avevano avuto esperienze di lavoro interinale, con i quali erano entrati in contatto.

2.2 IL LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE ALL'INTERNO DEL PERCORSO MIGRATORIO

L'indagine condotta ci ha consentito di verificare il ruolo e l'impatto che una forma contrattuale come il lavoro in somministrazione ha avuto all'interno del percorso migratorio dei lavoratori stranieri intervistati.

Nella costruzione del percorso migratorio incidono numerosi fattori, alcuni di carattere soggettivo attinenti alle caratteristiche personali e alle esperienze dei migranti, alla rete in cui il lavoratore è inserito. Ciò che conta è il diverso capitale economico, sociale e umano¹ del migrante fino ad arrivare "all'atteggiamento" personale. Altri aspetti che condizionano le modalità di inserimento attingono, viceversa, alle condizioni economiche ed istituzionali del Paese di arrivo. Ad esempio incidono le diverse modalità di espatrio e di inserimento socio-lavorativo una volta arrivati in Italia, condizionate chiaramente dai precedenti fattori, così come dalle condizioni strutturali del mercato del lavoro.

Il progetto migratorio di ogni individuo è un concetto in continua evoluzione, proprio per questo motivo è difficile cogliere una relazione diretta tra certe tipologie di progetto migratorio e la propensione per il lavoro interinale. Si potrebbe avanzare l'ipotesi che una persona con una progettualità migratoria a breve termine - ovvero, che intende il suo soggiorno in Italia come temporaneo, e che quindi non cerca *a priori* una stabilizzazione lavorativa - possa trovare nel lavoro interinale una modalità adeguata al suo progetto iniziale.

A. magazziniere, marocchino *"Per me questo tipo di lavoro va bene. Mia moglie è rimasta in Marocco ... penso di ritornare presto...mi piacerebbe aprire un ristorante a casa mia"*

Le reti migratorie intese come "i complessi legami interpersonali che collegano i migrati, migranti precedenti e non migranti nelle aree di origine e di destinazione, attraverso i vincoli di parentela, amicizia e comunanza d'origine"² si configurano come un insieme di opportunità e possibilità che influenzano inevitabilmente il percorso del migrante. A differenza del concetto di "catena migratoria" che prendeva in considerazione i c.d. *pull factors* ovvero i fattori di attrazione verso una particolare destinazione, l'idea di reti o *network* si estende, comprendendo al suo interno una più ampia serie di fattori come i diversi processi d'inserimento sociale, alloggiativo e lavorativo nel paese d'accoglienza. In effetti, l'analisi delle reti permette di affrontare



1. Per capitale economico si intendono le risorse a disposizione dell'immigrato, per capitale sociale le reti di relazioni interpersonali all'interno/esterno della comunità basate sulla fiducia, mentre il capitale umano comprende: livello d'istruzione, capacità comunicative, esperienze pregresse, capacità di apprendere. Per ulteriori approfondimenti sul tema vedere P. S. Adler e S. Kwon, *Social capital: prospects for a new concept*, in *Academy of management review* vol. 27 n. 1, 2002.
2. Massey, 1988 in M. Ambrosini, *Delle reti e oltre: processi migratori, legami sociali e istituzioni*, Working papers del Dipartimento di studi sociali e politici, Università degli studi di Milano, 2006.

le migrazioni non solo come l'incrocio tra domanda e offerta di lavoro ma come un "fenomeno complesso" dal punto di vista umano, sociale ed economico. Inoltre, questa analisi consente di cogliere il ruolo che detti *network* hanno nella società d'accoglienza come elementi strutturanti e d'influenza dei comportamenti dei singoli migranti³.

È, peraltro, interessante segnalare come diversi autori⁴ identifichino nelle reti e nella domanda del mercato del lavoro, due tra le cause principali del fallimento delle politiche *migratorie* restrittive e della necessità di continui processi di regolarizzazione straordinaria.

Rispetto all'ingresso nel mercato del lavoro, in Italia, le reti sono spesso coinvolte in dinamiche che producono l'integrazione subalterna, ovvero favoriscono l'accesso al lavoro, ma all'interno di settori scarsamente qualificati concorrendo in questo modo alla cosiddetta etnicizzazione del sistema occupazionale, fenomeno più volte identificato come meccanismo che tende a "confinare" il lavoratore in determinati ambiti lavorativi provocando di fatto una discriminazione, nonché svilendo le sue competenze pregresse.

Sebbene nel sistema delle reti in cui sono inseriti i lavoratori intervistati per questa ricerca il lavoro interinale non sia stato il meccanismo di entrata in Italia per nessuno di loro, negli ultimi anni le Agenzie si stanno attrezzando per reclutare lavoratori stranieri già nei loro paesi d'origine, anche se finora questa modalità è valida solo per le c.d. categorie "privilegiate" (es. infermieri). Le Agenzie che hanno aperto delle filiali all'estero o si sono associate con Agenzie locali, per favorire l'incontro tra offerta e domanda di lavoro fin dai primi stadi del percorso migratorio sono in decisa crescita. Si può evidenziare, infatti, la nascita di filiali delle Agenzie per il lavoro soprattutto nell'Europa dell'Est. Le grandi multinazionali, e con loro alcune Agenzie italiane, stanno investendo in Ucraina, Moldavia, Russia, Romania, Slovacchia e Polonia, con l'apertura di uffici di rappresentanza e filiali. L'obiettivo è di reperire e formare la mano d'opera soprattutto delle aziende italiane che delocalizzano le loro produzioni, ma anche di trovare figure professionali difficilmente reperibili nel nostro mercato⁵.

Un altro aspetto che può influire sull'inserimento socio-lavorativo del migrante è senza dubbio legato alla modalità di espatrio. Chi entra in Italia in maniera irregolare vede inevitabilmente compromessa - perlomeno in una prima fase - la possibilità di accedere al mercato del lavoro regolare. Ciò non significa, d'altronde, che chi arriva regolarmente non possa cadere in forme di lavoro "nero". Non si può dimenticare, infatti, che la quota più significativa di stranieri in condizioni di soggiorno irregolare è data dai c.d. *overstayers*, ovvero persone che sebbene siano arrivate in Italia con un visto d'ingresso, sono rimaste sul territorio anche quando questo è scaduto. Altro fat-



3. M. Ambrosini, *ibidem*.

4. H. Van Amersfoort, *Migration: the limits of governmental control*, in "New community" a.22, n. 2, 1996; S. Castels, *The factors that make and unmake migration policies*, in "International migration review", vol. 8, n. 3, 2004.

5. Il sole 24 ore, *A Est il serbatoio del lavoro*, 26 Aprile 2005.

tore da non sottovalutare è rappresentato dalla non trascurabile fetta di lavoro sommerso o irregolare presente nel mercato italiano.

P. operaio, senegalese *“Appena arrivato in Italia, prima di avere il permesso, ho fatto quello che fanno tutti. Facevo l’ambulante per le spiagge”*.

S. operaio, senegalese *“Il primo lavoro che fatto in Italia era la raccolta di pomodori in Calabria...era in nero”*.

L’inserimento lavorativo degli immigrati, come già segnalato, è condizionato sia da fattori strutturali che da quelli chiamati di *agency*. Se nel secondo caso le variabili da indagare sono il capitale sociale, economico e umano dei migranti, per cogliere gli aspetti strutturali bisogna fare riferimento alla struttura delle opportunità che si presentano ai potenziali lavoratori, formata da fattori esterni al gruppo e dotata di specificità sia nello spazio che nel tempo. Nell’attuale fase economico-sociale è evidente come le opportunità per i lavoratori stranieri immigrati in Italia siano fortemente legate ai nuovi modelli occupazionali che si vanno sempre più affermando come l’indispensabile adattamento all’assetto economico dello sviluppo a seguito della cosiddetta “seconda grande trasformazione” e ai processi di globalizzazione⁶. Altrettanto rilevante, rispetto alle possibili collocazioni lavorative del migrante, è il contesto legislativo del paese d’accoglienza.

Da questo punto di vista, è importante che le politiche migratorie siano strutturate in modo da poter reagire rapidamente ed efficacemente alle nuove esigenze e ai cambiamenti del mercato del lavoro. Imponendo ai lavoratori migranti particolari limitazioni giuridiche che impediscono loro di adeguarsi a questi cambiamenti si assisterà inevitabilmente ad una crescita del lavoro irregolare.

In questo contesto, in considerazione del fatto che il lavoro interinale - oggi in somministrazione - è stato introdotto nel 1997, ha inciso in maniera diversa nel percorso migratorio dei lavoratori intervistati a seconda della loro “anzianità” di presenza in Italia. Per i lavoratori che sono in Italia dagli anni Novanta questo istituto rappresenta soprattutto una delle diverse modalità di impiego nelle fasi di mobilità occupazionale ed è stata “scoperta” intorno agli anni 2000-2001. È subito dopo, infatti, che anche le ricerche cominciano a segnalare una presenza di immigrati tra i lavoratori interinali⁷. Il rapporto con le Agenzie si inserisce, dunque, per coloro i quali sono arrivati in Italia da più tempo, in percorsi di transizione e diventa uno dei possibili modi di stare nel mercato del lavoro.

Tra coloro i quali sono arrivati dopo il 2000, al contrario il lavoro interinale viene immediatamente identificato come il sistema d’ingresso nel lavoro, in particolare nel-



6. Palidda S. (a cura di), *Socialità e inserimento degli immigrati a Milano*, Angeli, Milano, 2000.

7. Cfr. Anastasia B. et al., 2001; Carmignani F., Rustichelli E., Marzano G., 2001; Carmignani F., Schiattarella R., 2003.

l'area del lavoro regolare, collocandosi in questo modo, nelle prime fasi del percorso migratorio.

Per molti degli intervistati, il lavoro interinale rappresenta o ha rappresentato una fase di passaggio verso forme di lavoro più stabili. Questa percezione è avvalorata dal fatto che per molti di loro si è effettivamente verificata la possibilità di accedere ad un contratto a tempo indeterminato, di solito dopo un periodo compreso tra uno e due anni.

D'altra parte, *“Le probabilità di passaggio dal lavoro interinale ad una occupazione stabile non dipendono solo dalla qualità dei lavoratori, ma anche dalla qualità del match che si viene a creare tra questi e le imprese utilizzatrici”* (IRS, ATI, REF, Studio APS, ENAIP Lombardia, IAL Piemonte, 2004)⁸.

Altre ricerche (Magatti, Fullin, 2002), hanno anche messo in luce come nel contesto del lavoro interinale, non sempre i lavoratori meno qualificati siano anche quelli più “deboli” sul mercato del lavoro. Da un lato, infatti, è probabile che gli operai specializzati, come saldatori e fresatori, essendo molto richiesti si trovino in una posizione abbastanza forte e non vivano in modo troppo problematico l'instabilità del contratto. In aggiunta a ciò bisogna considerare che le aziende che si rivolgono alle Agenzie per reperire queste figure professionali particolarmente “rare” sul mercato del lavoro locale, non sono tanto attratte dalla flessibilità della forma contrattuale quanto spinte dalla necessità di trovare lavoratori con le competenze adatte, per cui è possibile che la possibilità di assunzione a tempo indeterminato siano in questi casi molto elevate. Un discorso analogo vale anche per le imprese che cercano operai generici disposti a lavorare alla catena di montaggio o a fare turni, come è il caso specifico e frequente degli stranieri.

Per altri, invece, questo passaggio non si è verificato e i lavoratori continuano dopo tre anni - nelle situazioni da noi analizzate - a cambiare di continuo Agenzie e utilizzatori. Vanno, inoltre, segnalati i casi in cui sono stati gli stessi lavoratori a decidere di abbandonare il lavoro interinale a favore di modalità di lavoro più redditizie (pur col rischio di cadere nell'irregolarità).

B. operaio, senegalese *“Ho lavorato per un po' di tempo con le Agenzie, ma mi pagavano troppo poco...ho lasciato l'Agenzia e ho trovato lavoro per conto mio...lavoro in nero ma guadagno di più”*.



8. IRS, ATI, REF, Studio APS, ENAIP Lombardia, IAL Piemonte, *Analisi delle caratteristiche socio-professionali dell'offerta di lavoro interinale*, rapporto di ricerca promosso dal Ministero del Lavoro e dal Fondo sociale europeo, dicembre 2004. Il Ministero del Lavoro, rilevava che nel 2000, a distanza di un anno, il 30% dei lavoratori somministrati risultava occupato a tempo indeterminato, mentre il 24,8% era ancora un lavoratore somministrato e un altro 24,8% aveva avuto una destinazione “sconosciuta”, ossia svolgeva un lavoro autonomo, oppure era disoccupato o inattivo (Ministero del lavoro 2005). Nel 2005 una ricerca IRES stimava nel 26,5% la quota di interinali assunti stabilmente dalle imprese utilizzatrici al termine di una missione (IRES, 2005).

A. facchino, argentino *“Sto in Italia da tre anni e lavoro a volte attraverso le Agenzie a volte attraverso amici...di Agenzie ne ho cambiate molte...cambio quando finiscono i contratti o quando non mi piace il lavoro”*.

Come abbiamo visto il percorso migratorio si inserisce in una molteplicità di dinamiche complesse ed è frutto di un lungo lavoro di programmazione oltre che, ovviamente, del sistema di opportunità concretamente presenti nel Paese in cui il lavoratore straniero si inserisce. Non è stato possibile, purtroppo, capire in maniera precisa, tramite le interviste, se il ricorso alle Agenzie per il lavoro fosse parte del progetto migratorio iniziale - ovvero, se già nel paese d'origine i lavoratori avessero acquisito informazioni sulle opportunità offerte dalle Agenzie di lavoro interinale - o, se invece, faccia parte di quelle inevitabili modifiche e adattamenti che tale progetto subisce continuamente durante il percorso. L'impressione generale è, comunque, che anche nei casi in cui i lavoratori fossero stati a conoscenza, prima di venire in Italia, dell'esistenza delle Agenzie, avrebbero avuto a disposizione solo informazioni molto vaghe e la conoscenza effettiva del sistema del lavoro interinale sia avvenuta soltanto successivamente all'espatrio.

2.3 IL CONTATTO CON LE AGENZIE E IL PROCESSO D'INSERIMENTO LAVORATIVO

Diversi studi a livello internazionale⁹ evidenziano come le Agenzie di lavoro in somministrazione possano costituire una via d'accesso al lavoro regolare per alcune categorie particolarmente esposte al “lavoro nero”. Ad esempio, se pensiamo ad un disoccupato in cerca di lavoro regolare che segue le procedure standard (invio di curriculum vitae e colloqui), sappiamo che per essere assunto ha a disposizione poco tempo per “convincere” il datore di lavoro. Particolari categorie, come i giovani e gli stranieri, che non hanno esperienza in un determinato mercato del lavoro possono, quindi, trovare delle difficoltà. Per questi gruppi un periodo lavorativo attraverso una Agenzia può essere un modo per avvicinarsi a questo mercato ed entrare in contatto con più aziende. Cercare lavoro seguendo questo canale può rivelarsi, in alcuni casi, più efficace che attraverso modalità tradizionali. Allo stesso modo, i datori di lavoro possono trovare maggiori difficoltà per valutare le capacità dei lavoratori stranieri, contribuendo in questo modo ad aumentare le discriminazioni. Nel caso di assunzioni tramite le Agenzie, sono queste ad effettuare la valutazione e prendersi i rischi legati alla selezione del lavoratore. Inoltre, il lavoro in somministrazione può essere una fase di “passaggio” verso forme contrattuali più stabili. L'opportunità per l'azienda di conoscere meglio le attitudini e competenze del lavoratore, e la possibilità, di quest'ultimo, di evidenziare le sue capacità personali e professionali, possono favorire l'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Per le imprese può, dunque, rappresentare non solo uno strumento efficace di selezione del personale, ma anche un meccanismo in grado di ampliare il periodo di prova di tre mesi, ritenuto spesso insufficiente dagli stessi imprenditori. Ciò è confermato anche da alcune ricerche empiriche realizzate dall'IRES da cui risulta che le imprese utilizzano l'interinale non soltanto per far fronte a picchi produttivi previsti ed imprevisi, ma anche per selezionare e provare personale¹⁰. Alcune persone possono preferire il lavoro interinale a un lavoro “ordinario” perché più flessibile per quanto riguarda l'orario di lavoro e perché può facilitare la mobilità tra diversi posti di lavoro. Anche se questa ipotesi non è molto diffusa tra i lavoratori stranieri, non possiamo, comunque, escluderla completamente.

S. caposala in ristorante, peruviano “...il lavoro tramite l'Agenzia per me era l'ideale così potevo continuare a lavorare e studiare insieme.”



9. Andreo Tudela J.C., Guerrero Mayo M.J., Arcos Bajo B., Gálvez Ruiz D., *Intermediación en el mercado laboral de mano de obra inmigrante extranjera en la región de murcia: el caso de las empresas de trabajo temporal*, in Diagnóstico y planificación de un sistema integral de gestión de la mano de obra inmigrante extranjera en Andalucía, realizada para el Servicio Andaluz de Empleo (SAE) de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, 2005.

Andersson P., Wadensjö E., *Temporary Employment Agencies: A Route for Immigrants to Enter the Labour Market?*, IZA DP No. 1090, 2004.

10. Rapporto Ires, 1° e 2° rapporto IRES immigrazione, Altieri G., Oteri C., 2004.

Per quanto riguarda la nostra ricerca abbiamo rilevato altri aspetti interessanti rispetto alla percezione della funzionalità delle Agenzie nel reperimento di lavoro. Mentre per alcuni intervistati l'utilizzo delle Agenzie è inteso come una ottimizzazione del tempo impiegato nella ricerca di una occupazione - per il semplice fatto che le Agenzie offrono un numero di contatti con eventuali datori di lavoro che richiederebbero per loro un investimento di tempo troppo elevato -, per la maggior parte di loro rappresenta ormai l'unica via d'accesso a determinati segmenti del lavoro dove i canali tradizionali (contatto diretto o attraverso amici e conoscenti) non sembrano essere più funzionali. Le Agenzie per il lavoro sembrano aver quasi completamente sostituito le modalità classiche di reperimento di lavoro in settori come l'industria e l'alberghiero dove il passo attraverso il lavoro interinale, almeno in un primo momento, sembra essere obbligatorio giacché le aziende utilizzatrici hanno ormai affidato completamente alle Agenzie la selezione del loro personale.

D. cameriere, cingalese *“Per noi (ndr stranieri) trovare lavoro tramite un’Agenzia è più facile, anche perché noi siamo venuti qui per lavorare e basta.”*

F. barman, argentino *“...io ho una formazione da barman e tramite l’Agenzia ho avuto la possibilità di entrare in contatto con alberghi, ristoranti, con la ristorazione insomma. Anche perché in questa parte d’Italia (ndr Mestre) sono tutti molto chiusi e non ti considerano una persona completa. Si sentono superiori e ti trattano da inferiori.”*

Non sembra esserci tra gli intervistati un alto grado di consapevolezza su “cosa sono” e “come funzionano” le Agenzie per il lavoro. Un dato, peraltro, che li accomuna a molti lavoratori interinali italiani. Spesso, infatti, i lavoratori, specie quelli che hanno minore accesso alle informazioni, ossia i meno istruiti e i lavoratori stranieri, sono a conoscenza soltanto del ruolo di intermediazione delle Agenzie e del tipo di lavoro che queste sono in grado di offrire.

È importante segnalare come il sistema di reti, oltre a “indirizzare” e consigliare il lavoratore nel suo inserimento, contribuisca a creare un circuito dove le informazioni circolano e si aggiornano costantemente. I lavoratori immigrati sono, dunque, consapevoli dell’esistenza di un mercato del lavoro fortemente etnicizzato in cui il tipo di lavoro a cui possono accedere tramite le Agenzie è prevalentemente quello di bassa qualifica. In tal senso è oltremodo significativo evidenziare i dati pubblicati dal dossier Caritas Migrantes 2005 rispetto al livello d’istruzione della popolazione straniera residente in Italia. In media, infatti, risulta che i lavoratori immigrati sono più istruiti di quelli italiani: i laureati tra gli stranieri sono il 12,1% mentre tra gli italiani sono solo il 7,5%; i diplomati sono circa il 28% contro il 26% degli italiani; invece i titolari di sola licenza elementare scendono al 12,6% tra gli stranieri rispetto al 25,4% degli italiani. A questi dati non corrisponde, però, un conseguente inserimento lavorativo a causa dell’estrema complessità delle procedure per il riconoscimento dei titoli e dalla forte etnicizzazione del mercato lavoro in cui sono costretti i lavoratori migranti.

La questione legata al mancato riconoscimento dei titoli di studio e delle qualifiche professionali, è infatti uno dei punti dolenti nel percorso di inserimento sociale e professionale dei lavoratori stranieri, che per vedere riconosciuti i titoli acquisiti in patria sono costretti ad espletare procedure altamente onerose e ad aspettare diversi anni.

A. infermiera, rumena: *“...in Romania avevo il titolo di infermiera, qui in Italia ho dovuto aspettare tre anni prima che mi fosse riconosciuto...nel frattempo ho lavorato in una lavanderia”*.

E. infermiera, russa: *“sono in Italia da cinque anni e per due anni ho fatto la domestica aspettando il riconoscimento del diploma d’infermiera”*.

Per quanto riguarda il modo in cui si viene a conoscenza e si entra in contatto con le Agenzie per il lavoro - anche all’interno del nostro campione - è stato fondamentale il ruolo delle reti sociali, che nella quasi totalità dei casi, ha indirizzato e accompagnato il lavoratore. Solo in un caso il contatto è avvenuto tramite una inserzione pubblicitaria letta su un giornale.

La conoscenza poco approfondita dei meccanismi del lavoro in somministrazione non implica da parte del lavoratore una mancata selezione della Agenzia o Agenzie a cui decide di rivolgersi. Sebbene in un primo momento ci si affidi al consiglio di parenti o amici per la scelta - e questa venga così mediata dalla considerazione che nel suo gruppo di riferimento hanno le diverse filiali presenti nel suo territorio - in un secondo momento nei casi in cui il lavoratore deve reinserirsi nel mercato de lavoro e decide di rivolgersi di nuovo al lavoro in somministrazione tende a diversificare l’offerta e contattare più di una Agenzia.

Al momento del primo contatto con le Agenzie, il lavoratore, solitamente accompagnato da un amico o parente che può svolgere il ruolo di facilitatore linguistico (nel caso in cui il candidato non parli bene l’italiano) deve ottemperare alla seguente procedura: compilare un questionario con i suoi dati anagrafici, fornire alcune informazioni di carattere generale sulla sua esperienza lavorativa precedente, consegnare copia dei documenti che attestino la sua regolare presenza nel territorio italiano. Nella maggior parte dei casi i documenti richiesti riguardano solo il permesso o la carta di soggiorno, talvolta però - e in questo caso entrano in gioco delle differenze a livello regionale -, la documentazione richiesta comprende anche la residenza o, come nel caso del Veneto, la certificazione d’idoneità alloggiativa.

D. cameriere, cingalese *“lo avevo trovato lavoro a Vicenza, in una fabbrica, ho fatto una settimana di prova e quando sono andato a firmare il contratto mi hanno chiesto di portare l’idoneità di alloggio. Io vivo con altri amici...non ce l’avevo. L’Agenzia non mi ha fatto il contratto e così sono dovuto venire a Milano”*.

Dopo questo primo incontro, il contatto successivo si produce quando l'Agenzia chiama il candidato per sottoporgli un'offerta di lavoro e questo viene convocato per un colloquio.

Ovviamente non tutti coloro i quali si rivolgono ad una Agenzia riescono poi ad ottenere un lavoro. Nel corso del lavoro di campo abbiamo, infatti, avuto modo di parlare anche con alcuni lavoratori stranieri che si sono rivolti alle Agenzie per il lavoro nella ricerca di una occupazione, ma che non sono stati più ricontattati. Tutto ciò, nonostante i lavoratori fossero altamente qualificati con titoli validi - perché ottenuti in Italia - e fossero disponibili a svolgere qualsiasi tipo di mansione, a causa della necessità di ottenere un contratto di lavoro che gli garantisse il permesso di soggiorno.

Come è stato evidenziato, *“la vera funzione delle Agenzie di lavoro temporaneo è quella di fungere da centro di raccolta dei fabbisogni da parte delle aziende, di regola urgentissimi e delle disponibilità dei lavoratori passati di recente in Agenzia, sapendo magari che su quelli registrati un mese prima non si può nemmeno pensare di fare affidamento. Sia le aziende che cercano disperatamente lavoratori che i lavoratori che cercano un lavoro si rivolgono alle Agenzie e il risultato sociale di questo overbooking è che molti rimarranno a terra”* (provincia di Parma, 2002). È stato proprio questo il destino di quel gruppo di mancati lavoratori interinali, da noi contattato.

Già in una precedente ricerca IRES, peraltro, era emerso come sia presente uno scarto tra gli aspiranti lavoratori interinali che si presentano agli sportelli delle Agenzie e coloro che effettivamente ottengono una missione (Altieri, Oteri, 2004).

Così, ad esempio tra l'utenza delle Agenzie le donne risultavano essere in media il 45,6% ed in quasi il 30% delle filiali analizzate la presenza delle donne si aggirava tra il 51% e il 70% dell'offerta, eppure la presenza delle donne tra i lavoratori interinali è decisamente inferiore, probabilmente a causa della tipologia della domanda di lavoro interinale che solo negli ultimi anni si sta orientando anche verso settori più femminilizzati. Gli aspiranti lavoratori interinali sembrano essere anche relativamente più istruiti di quelli che poi effettivamente ottengono una missione. È ipotizzabile che anche i giovani più scolarizzati tentino, infatti, di trovare un lavoro attraverso le Agenzie per il lavoro, ma di fatto sono coloro che hanno più bassi titoli di studio a trovarlo attraverso questo canale. Ciò è da collegare al tipo di qualifiche prevalentemente richieste dalle imprese utilizzatrici, per lo più medio-basse, sia ad una maggiore selettività di chi è più scolarizzato, che oltretutto ha maggiori probabilità di ricevere altre proposte. È probabile, dunque, che per i lavoratori stranieri che non hanno avuto successo e non sono stati mai ricontattati dalle Agenzie alle quali si erano rivolti, la causa sia da rintracciare essenzialmente in una momentanea mancanza di offerte da parte delle Agenzie, essendo di fatto pressoché assente una selettività dell'offerta di lavoro straniero rispetto ad una concreta proposta di lavoro.

Nel caso in cui i lavoratori, viceversa, siano convocati per un colloquio, questo può essere condotto dalla stessa Agenzia o direttamente dall'azienda utilizzatrice. È piuttosto diffuso il caso in cui al colloquio con l'Agenzia ne succeda anche uno presso la azienda utilizzatrice.

Numerose testimonianze ci hanno riportato che il primo contatto con l'azienda utilizzatrice sia perlopiù utilizzato per spiegare ai nuovi lavoratori, di fatto già selezionati, le mansioni che dovranno svolgere e le condizioni contrattuali, senza indagare, nella maggior parte dei casi, le possibili capacità acquisite in precedenza dal candidato. Questa procedura è quella tipica nel settore industriale dove i candidati vengono inseriti direttamente come operai di primo livello e i lavori da loro svolti in precedenza non sembrano essere rilevanti. In alcune altre occasioni l'esperienza lavorativa pregressa del candidato viene indagata, ma di fatto, non sembra influenzare l'effettiva condizione di inserimento.

Non sono stati riscontrati casi in cui il livello di conoscenza della lingua italiana abbia influito o sia stato dirimente sull'esito della selezione, probabilmente a causa del tipo di lavoro offerto, in cui le competenze linguistiche possedute dal candidato erano del tutto irrilevanti.

Solitamente, i tempi medi tra il primo contatto con l'Agenzia e il colloquio sono relativamente brevi e variano tra i due-tre giorni e le due settimane. L'effettivo inserimento lavorativo avviene anche esso nel giro di pochi giorni dal colloquio, realizzandosi in alcuni casi il giorno successivo o addirittura il giorno stesso.

Nella quasi totalità delle interviste realizzate, le mansioni effettivamente svolte sul posto di lavoro corrispondevano a quelle descritte nel momento dell'offerta¹¹.

F. barman, argentino "Una volta l'Agenzia mi ha chiamato per un lavoro da barman, ma quando sono arrivato mi hanno messo a lavorare in cucina, come aiuto del'aiuto-cuoco".

Le critiche più dure da parte dai lavoratori stranieri rispetto a questa fase dell'inserimento attraverso il lavoro interinale riguardano soprattutto il settore industriale. È esperienza comune che l'ingresso nelle aziende utilizzatrici avvenga sempre con la qualifica di operaio di primo livello, indipendentemente dalla esperienza pregressa. Inoltre, la qualifica del lavoratore tende a non variare con la successione dei diversi contratti stipulati con l'Agenzia. In alcuni casi la reiterazione di contratti di primo livello può prolungarsi oltre i dodici mesi.

D'altra parte per tutti i lavoratori impiegati attraverso questa formula contrattuale, in considerazione della brevità delle missioni, è particolarmente rara la possibilità di realizzare una crescita del livello di inquadramento.

Questo problema, è fortemente sentito in particolare dalla comunità senegalese, che è in generale piuttosto presente nel settore industriale, e anche nel lavoro in somministrazione. Il forte radicamento di questa comunità nel territorio italiano unito ad un buon livello di sindacalizzazione (in alcuni casi anche con la presenza di delegati di fabbrica), è probabilmente all'origine di una percezione di "discriminazione" subita nel loro lavoro, particolarmente sentita all'interno di questa comunità.



11. Soltanto in un caso ci è stata segnalata una mancata corrispondenza tra l'offerta lavorativa e i compiti poi effettivamente assegnati al lavoratore.

Un trattamento diverso nel processo d'inserimento lavorativo è riservato agli infermieri. In questo caso, grazie ad un percorso più agevolato per il riconoscimento dei titoli, questi e le precedenti esperienze lavorative del candidato sono di grande rilevanza nel processo di selezione e vengono raccolte sia nel primo incontro con l'Agenzia, sia negli eventuali colloqui¹².



12. Bernardotti A., *Sindacati e discriminazione razziale nella sanità italiana: il caso degli infermieri*, in IV Rapporto IRES Immigrazione e Sindacato, Ediesse, 2006.

2.4 CONDIZIONI DI LAVORO E FORMAZIONE

Negli ultimi anni, l'evoluzione del mercato del lavoro e la proliferazione di nuove figure contrattuali, come già rilevato, non è stata adeguatamente accompagnata da una normativa sull'immigrazione che consentisse ai lavoratori stranieri di accedere alle forme di lavoro atipico con le stesse condizioni dei lavoratori italiani. L'introduzione del contratto di soggiorno e il legame tra contratto di lavoro e permesso di soggiorno hanno avuto una forte ricaduta sulle condizioni di lavoro degli stranieri. Questo legame, che ha notevolmente aumentato la precarietà del soggiorno degli stranieri ha avuto in molti casi l'effetto di rendere i lavoratori molto più esposti al rischio di vivere una condizione di "ricattabilità", giacché la perdita del lavoro può comportare la perdita del diritto al soggiorno.

La percezione generale tra gli intervistati è di un certo disagio rispetto alle condizioni di lavoro, sia in merito alle mansioni loro assegnate, sia rispetto alle possibilità di carriera e promozione all'interno dell'azienda utilizzatrice. Questa condizione, avvertita come discriminazione, è piuttosto sentita tra i lavoratori e viene da loro ricondotta sia alla condizione di immigrato sia a quella di lavoratore interinale.

Per quanto riguarda la questione contrattuale la prima considerazione da fare concerne la durata dei contratti. I lavoratori stranieri non sfuggono alla problematica che sembra caratterizzare il lavoro interinale per cui anche nei rapporti di lavoro di fatto più continuativi, questi sono costituiti da un elevato numero di contratti di breve durata. In particolare, i primi contratti stipulati con le Agenzie sono di brevissima durata. Ad esempio nell'industria è comune l'utilizzo di contratti di due settimane che vengono definiti come "di prova", passando successivamente al rinnovo di contratti a scadenza trimestrale. In effetti, la maggior parte delle ricerche e degli studi finora svolti in materia¹³, giunge per lo più alla conclusione che nel mercato del lavoro italiano si utilizzino missioni prevalentemente "brevi", mentre quelle molto lunghe e viceversa molto brevi, sarebbero scarsamente utilizzate (IRES, 2005).

Nel corso della nostra indagine non abbiamo riscontrato contratti di una durata superiore a sei mesi, mentre non appare infrequente l'utilizzo di microcontratti di pochi giorni. In particolare, il settore in cui si fa ricorso a contratti molto brevi è quello del commercio¹⁴ (festività natalizie, saldi, ...), mentre è il settore infermieristico quello che registra i contratti più lunghi.

V. operaia, rumena *"...il mio primo contratto con una Agenzia interinale è stato per lavorare in un grande magazzino durante il periodo di Natale...il lavoro è durato solo due giorni..."*.



13. IRES, 2003, op. cit.; Della Rocca G., Fantozzi A., Faregna, 2004 op. cit.; Ministero del lavoro, 2005 op. cit.; Carmignani F. Schiattarella R., 2003.

14. Un dato confermato anche da indagine empiriche sulle imprese utilizzatrici da cui risulta che le durate più brevi sono nel settore del commercio e degli alberghi e ristoranti, dove oltre la metà delle imprese attiva missioni di durata inferiore a un mese (IRES, 2005).

H. infermiera, uzbeka “...il primo contratto è stato subito di sei mesi, come anche quello che ho firmato dopo...”.

A. infermiera, rumena “...questo è il mio primo contratto interinale ed è di sei mesi...”.

Rispetto alla questione del rinnovo contrattuale va sottolineata una criticità evidenziata dai lavoratori stranieri intervistati, che influisce sulla loro capacità di progettare anche a breve termine e di mettere in atto strategie differenziate di ricerca di lavoro. Si tratta dell'incertezza sulle possibilità di continuare a lavorare. A causa di una scarsa capacità organizzativa da parte degli utilizzatori, le proroghe vengono comunicate alle Agenzie soltanto a ridosso della data di scadenza del contratto stesso. Nel caso in cui la azienda utilizzatrice sia la stessa, la proroga avviene, comunque, lo stesso giorno o il giorno successivo della scadenza contrattuale precedente, consentendo così una continuità lavorativa.

Diversamente, nel caso in cui il lavoratore si trovi nella situazione di cambiare spesso utilizzatore, non è infrequente che debba aspettare del tempo tra un lavoro e l'altro, pur non essendo in molti casi dei periodi particolarmente lunghi. Durante gli intervalli più dilatati il lavoratore tende a cercare un'occupazione alternativa, sia attraverso altre Agenzie, sia ricorrendo ai canali più tradizionali. Sono da segnalare alcuni casi in cui i periodi di fermo dei lavoratori vengono fatti coincidere con la chiusura per ferie dell'azienda utilizzatrice o addirittura in concomitanza di festività.

V. operaia, rumena “...l'anno scorso il mio contratto scadeva ad agosto, quando ho chiesto se poteva essere rifatto mi hanno detto che la fabbrica sarebbe stata chiusa e che quindi me lo avrebbero rifatto a settembre, a quel punto ho pensato di tornare in Romania a trovare i miei parenti fino all'inizio di settembre. Quando sono tornata ho ricominciato a lavorare...”.

S. operaio, senegalese “...alcune volte mi è successo che se c'era una festività lunga (ndr un “ponte”), il contratto mi scadeva il giorno prima e il nuovo iniziava dopo l'ultimo giorno di festa...”.

Inoltre, come vedremo nel paragrafo successivo, la brevità dei contratti incide direttamente sulla possibilità dei lavoratori di usufruire dei periodi di ferie, e di conseguenza sugli eventuali rientri in patria.

I lavoratori intervistati non hanno riscontrato particolari problemi nel richiedere giorni di malattia o di permesso. Nella maggior parte dei casi la richiesta di giorni di permesso (di solito utilizzati per ottemperare alle pratiche necessarie per il rinnovo del permesso di soggiorno) viene effettuata direttamente al capo turno o responsabile della azienda utilizzatrice. Solo in un caso il lavoratore ha utilizzato l'Agenzia per il lavoro come intermediario con il datore di lavoro per richiedere i giorni liberi necessari per l'espletamento delle pratiche burocratiche legate al rinnovo del permesso di soggiorno.

D. cameriere, cingalese “...è sempre l’Agenzia che parla con i nostri capi, per i nostri permessi e per malattia. L’Agenzia è il nostro tramite perché sa bene quello che ci serve”.

I motivi di questa scelta sono legati, da un lato, alla difficoltà linguistica e, dall’altro, alla percezione da parte del lavoratore della maggiore efficacia dell’Agenzia nello spiegare questo complesso *iter* burocratico a un datore di lavoro poco informato sulla tematica. Lo svolgimento delle attività lavorative avviene, di norma, su turni (due/tre turni di otto ore nelle fabbriche per cinque giorni a settimana, mentre gli infermieri lavorano a rotazione un giorno la mattina, il giorno dopo il pomeriggio, quindi la notte e il quarto giorno fanno riposo e così via). Solitamente i turni sono concordati tra colleghi e con i responsabili dell’impresa utilizzatrice, in alcuni casi i lavoratori interinali sono impiegati con maggior frequenza nei turni meno agevoli. Ad esempio, in un caso è stato segnalato che il turno di notte in una fabbrica è stato escluso per le sole donne assunte a tempo indeterminato, mentre tra le donne in somministrazione - immigrate e non - tale esclusione non era contemplata.

Un aspetto emerso dalle interviste riguarda la percezione da parte di alcuni lavoratori di essere nella condizione di non poter rifiutare le richieste lavorative provenienti dai datori di lavoro. Tale situazione solitamente riguarda la richiesta di fare straordinari o di lavorare anche nei giorni di riposo contro la volontà del lavoratore. Se nella maggior parte dei casi tale richiesta non è esplicita, è vero che spesso il lavoratore si sente quasi “in obbligo” di dover fare o dimostrare qualcosa in più degli altri per sperare di vedere rinnovato il suo contratto (una condizione comunque condivisa da tutti i lavoratori coinvolti in rapporti di lavoro temporanei). Il ricorso costante agli straordinari e la rinuncia ai giorni di riposo non è affatto infrequente fra i lavoratori interinali, e ciò può avere delle ricadute sulle condizioni di sicurezza. Queste situazioni, di fatto si risolvono solo nel caso in cui il lavoratore venga poi assunto a tempo indeterminato.

Per quanto concerne la retribuzione ci siamo trovati di fronte a una serie di informazioni contrastanti. Da un lato, alcuni lavoratori riferiscono che nel passaggio da lavoratore interinale a lavoratore a tempo indeterminato hanno perso qualcosa in busta paga (a causa delle maggiori trattenute), dall’altro, non sono infrequenti i casi in cui i lavoratori interinali hanno la percezione di ricevere uno stipendio inferiore rispetto a quello dei dipendenti di pari livello dell’impresa utilizzatrice. Ciò è dovuto probabilmente alla circostanza che al lavoratore interinale, seppure venga corrisposto il salario contrattuale, quest’ultimo di fatto non incorpora né anzianità, né salari *ad personam*. In questo caso la motivazione riportata risulta essere essenzialmente legata ad un approssimativo conteggio delle ore effettivamente lavorate che non considererebbe gli straordinari fatti, tanto che in alcuni casi il lavoratore avrebbe chiesto una verifica all’Agenzia del numero di ore lavorate. Va sottolineato che i lavoratori, anche in questi casi, non protestano preferendo non sollevare problemi. Il lavoro e la possibilità di lavorare ancora appare in generale come il bene primario da salvaguardare, anche se a costo di qualche discriminazione salariale.

Nella totalità dei casi lo stipendio viene, comunque, corrisposto “senza ritardi” una volta al mese, e questo è, certamente, un aspetto particolarmente apprezzato dai lavoratori.

Solitamente i rapporti con gli altri colleghi di lavoro e con i responsabili dell'azienda utilizzatrice sono piuttosto buoni. In alcuni casi, però, vengono segnalati atti discriminatori come comportamenti ostili da parte dei colleghi, assegnazione di attività particolarmente faticose o "rischiose", o comunque quelle rifiutate dai colleghi dipendenti.

S. caposala di ristorante, peruviano *"Non ho mai avuto problemi con il datore di lavoro o con i colleghi, ma perché sono sempre stato responsabile, ho fatto sempre bene il mio lavoro"*.

I. operaio, senegalese *"Nei diversi posti di lavoro ho avuto problemi solo con i colleghi che lavorano fissi, che hanno paura che io gli rubo il lavoro. Per questo io lavoro e basta, l'esperienza mi ha insegnato che sul lavoro è meglio non fare amicizia"*.

H. operaio, marocchino *"Con l'Agenzia non ho mai avuto problemi, ma con i miei capi al lavoro sì...per il fatto che non sono italiano, così come è accaduto agli altri che vengono dal Bangladesh o dal Senegal perché hanno un altro colore della pelle...c'è una vera discriminazione"*.

Le condizioni di lavoro (livello salariale, orario, responsabilità sul lavoro, grado di specializzazione, grado di conoscenza delle fasi produttive dell'azienda) durante il periodo di lavoro in somministrazione rimangono sostanzialmente invariate. Se da un lato ciò può avere un'accezione positiva (le aziende utilizzatrici rispettano gli accordi sottoscritti con le Agenzie), dall'altro è un aspetto critico, più volte segnalato dai lavoratori intervistati. A differenza di quanto accade per i dipendenti a tempo indeterminato, per cui almeno il primo scatto di qualifica avviene, solitamente dopo alcuni mesi, per i lavoratori in somministrazione ciò non avviene. Va ricordato comunque che la durata media delle missioni si aggira intorno ai 45 giorni. Di solito se c'è scatto professionale, avviene solo nell'ipotesi in cui il lavoratore venga assunto con un contratto a tempo indeterminato. Le mansioni e le qualifiche professionali finché il contratto è in somministrazione sono per così dire "congelate" al livello di ingresso.

Soprattutto per coloro i quali si vedono reiterare missioni alle stesse condizioni (anche nel caso in cui i lavoratori abbiano una lunga continuità lavorativa con la stessa azienda utilizzatrice), senza possibilità di ottenere miglioramenti salariali o di inquadramento professionale appare così diffusa la percezione di trovarsi in una condizione di discriminazione.

M. cameriere, colombiano *"Sono 3 anni che lavoro con l'Agenzia e le mie condizioni non sono affatto cambiate. Prendo sempre 6 euro l'ora, non un centesimo di più, e non ho mai avuto contratti superiori a 12 giorni. L'unica novità è stata dopo 2 anni, quando l'Agenzia mi ha inviato una lettera dicendomi che siccome ero un bravo lavoratore mi regalavano una tessera di 100 minuti per parlare al cellulare. Ma mi prendete in giro! Io non devo parlare devo mangiare!"*.

N. operaio, senegalese *"A mia moglie l'hanno sempre assunta con un contratto di primo livello, dove ti pagano di meno, anche se è più di un anno che lavora tramite l'Agenzia, lei allora l'ha lasciata, ma a loro non gliene importa nulla, prendere o lasciare"*.

Tra i lavoratori intervistati non sembra esserci la percezione concreta di “due datori di lavoro” e quindi non sollevano particolari problemi nel confrontarsi con questo sistema “duale”. L’Agenzia per il lavoro, infatti, è sempre il referente per quanto riguarda gli aspetti burocratico-amministrativi (assunzione e retribuzione), mentre per le attività lavorative il confronto avviene direttamente con il responsabile dell’azienda utilizzatrice. Il rapporto con le Agenzie appare piuttosto buono. Nella maggior parte dei casi i lavoratori intervistati hanno, infatti, elogiato il comportamento delle Agenzie. Tali elogi, è importante sottolinearlo, sono diretti non soltanto all’attività che l’Agenzia svolge - che per i lavoratori è essenzialmente quella di trovare loro un posto di lavoro “regolare” e in tempi brevi - quanto alla professionalità e/o gentilezza che hanno riscontrato tra il personale che li ha seguiti. Ovviamente, non tutte le esperienze sono state felici, in questo caso il lavoratore ha cambiato più Agenzie fino a trovare quella più soddisfacente. A tal proposito, un altro fattore emerso nel corso della ricerca, e che contribuisce a sottolineare l’importanza del ruolo svolto dal personale delle Agenzie, è che la “qualità” del servizio non è data tanto dall’Agenzia (Adecco, Manpower, Worknet, ecc...), quanto, piuttosto, dalla filiale. Le filiali, in quanto “cellula organizzativa di base” (Sbordone, Castoldi, 2002) rappresentano le unità operative a diretto contatto con l’utenza, lavoratori e imprese e si confermano, dunque, come nodi nevralgici del sistema.

Infine, una breve considerazione rispetto alla formazione. Nella quasi totalità dei casi non è stato previsto alcun corso formativo, nemmeno sulla sicurezza nel caso delle fabbriche. Nei pochi casi in cui questo è avvenuto si è trattato di corsi di lingua che, per un breve periodo di tempo si svolgevano nelle due ore precedenti o successive al turno di lavoro. Ci sono stati due casi in cui sono stati proposti corsi di formazione non linguistica, e i lavoratori intervistati hanno espresso il loro disinteresse a volte preferendo seguire altri corsi per proprio conto.

T. operaio, senegalese “...non mi hanno mai fatto formazione, non mi hanno mai parlato di sicurezza sul lavoro, per loro l’operaio deve lavorare e basta, in tutte le condizioni”.

A. facchino, argentino “L’Agenzia mi ha offerto di fare formazione, ma io non potevo frequentarli perché svolgevo altri lavori ...e quando fai formazione non ti pagano...”.

C. cameriere, rumeno “Mi hanno chiesto di fare la formazione, mi hanno mandato un messaggio sul telefono, ma ho detto di no perché stavo facendo un corso che mi interessava di più”.

Come abbiamo precedentemente descritto, spesso al lavoratore viene spiegato il suo compito durante il colloquio con l’azienda utilizzatrice. Ma è addirittura capitato, soprattutto nella grande e piccola distribuzione e in presenza di contratti molto brevi, che non sia stata fornita nessun tipo di spiegazione sull’attività da svolgere.

2.5 TEMPORANEITÀ E IMMIGRAZIONE

Vari studi¹⁵ hanno analizzato le ricadute che hanno sulle biografie individuali dei lavoratori coinvolti in rapporti di lavoro interinali, in quanto lavori a termine e di breve durata. Per quanto riguarda gli immigrati, la condizione di straniero combinata con il lavoro in somministrazione presenta però delle caratteristiche particolari.

La prima questione riguarda il permesso di soggiorno. Come precedentemente descritto nella sezione dedicata alla normativa, la durata del permesso di soggiorno è strettamente legata a quella del contratto di lavoro. Questo implica che il lavoratore deve recarsi in questura ogni volta che il suo contratto, e di conseguenza il suo permesso di soggiorno scade, per effettuare il rinnovo sia in base a un nuovo contratto sia per disoccupazione (per un periodo massimo di sei mesi). Nel caso del lavoro interinale, un lavoratore straniero dovrebbe rinnovare il suo permesso ogni volta che stipula un nuovo contratto con l'Agenzia, vale a dire che se, per esempio, un lavoratore ha nel corso di un anno quattro contratti di tre mesi dovrà rinnovare il suo permesso di soggiorno quattro volte in un anno. Durante il processo di rinnovo del permesso e nell'attesa di ricevere il documento, al lavoratore straniero viene rilasciata una ricevuta o "cedolino" che consente il soggiorno ma non permette, salvo in casi eccezionali¹⁶, l'uscita del paese. In questo lasso di tempo, il lavoratore straniero resta privo di un documento indispensabile per il godimento dei diritti associati alla titolarità del permesso di soggiorno, come ad esempio aprire un conto corrente bancario o convertire la patente.

Vista la brevità dei contratti interinali e i tempi dilatati che comporta il rinnovo del permesso (diversi mesi nella maggior parte dei casi), questo arriva quando il contratto è in scadenza e il lavoratore deve ricominciare nuovamente tutta la procedura burocratica.

R. cameriere, cingalese *"Per noi la cosa più importante è avere un contratto più lungo...a tempo indeterminato magari...così è più facile ottenere tutte le carte e i permessi..."*.

Premesso che non tutti i lavoratori da noi intervistati hanno dovuto fare fronte a questo problema (alcuni sono in possesso della Carta di Soggiorno o avevano un permesso di uno o due anni quando si sono rivolti alle Agenzie), nel corso della nostra indagine abbiamo riscontrato rispetto alla problematica legata al rinnovo del permesso di soggiorno delle differenze a seconda del contesto locale. In Veneto e Abruzzo sembra vigere una interpretazione più rigida della normativa e i lavoratori intervistati hanno effettivamente dovuto rinnovare i loro documenti ogni volta che hanno cambiato contratto. Differentemente, invece, le questure del Piemonte e del Lazio tendono a rila-



15. Vedere Altieri, Oteri (2003, 2005), Magatti e Fullin, *Percorsi di lavoro flessibile*, (2002).

16. Negli ultimi anni si è permessa, in via straordinaria, l'uscita del paese con il "cedolino" durante i periodi stivi e natalizi.

sciare il permesso di soggiorno per un anno evitando così ai lavoratori di recarsi in questura ad ogni scadenza del contratto, qualora i lavoratori dimostrino di aver avuto nel corso dell'anno precedente un rapporto di lavoro continuativo anche attraverso diversi contratti. Inoltre, anche tra le stesse Agenzie esistono delle differenze per quanto riguarda i documenti che chiedono ai candidati per potersi iscrivere. Mentre la maggior parte delle filiali richiede solo il permesso di soggiorno, in città come Vicenza e, solo in alcuni casi, a Torino, c'è bisogno anche del certificato di idoneità d'alloggio che, sebbene previsto dal contratto di soggiorno, non è sempre necessario salvo per le procedure legate ai ricongiungimenti familiari o per la Carta di Soggiorno. Questa differenza nasce sicuramente da una diversa interpretazione della normativa di attuazione della legge "Bossi-Fini" che nella circolare n. 9 dell'8 aprile 2004 precisa che per tutti i nuovi contratti di lavoro stipulati da lavoratori non comunitari - anche già regolarmente soggiornanti - è necessario stipulare il modulo di contratto di soggiorno, ma non fa riferimento esplicito al certificato di idoneità d'alloggio.

Il carattere prettamente temporaneo dei rapporti interinali ha ricadute dirette in altri aspetti della vita degli immigrati. Innanzitutto, per un lavoratore straniero all'incertezza che comporta avere un contratto di lavoro a breve termine si aggiunge, per i motivi precedentemente descritti, l'incertezza del regolare soggiorno in Italia. Il rischio di cadere nell'irregolarità e, quindi, di dover rientrare in patria, creano indubbiamente, per le dirette ricadute sul progetto migratorio, una forte sensazione di disagio. In special modo se all'interno del progetto migratorio ci fosse per il lavoratore l'intenzione di ricongiungere i suoi familiari.

Inoltre, l'impossibilità di ottenere il rilascio della Carta di Soggiorno per la "precarietà del reddito" preclude al lavoratore straniero l'accesso a determinate prestazioni sociali vincolate al possesso di questo titolo.

Come abbiamo visto nel capitolo dedicato all'analisi della normativa esistente, al lavoratore straniero con un contratto in somministrazione viene quasi completamente preclusa la possibilità di ricongiungere i suoi familiari. Non possiamo tralasciare l'impatto che questa eventualità può avere sul lavoratore, sia a livello psicologico sia in termini di disgregazione del nucleo familiare.

2.6 PERCEZIONE DEL LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE

Nel complesso, la nostra indagine ha raccolto un'opinione abbastanza favorevole da parte dei lavoratori stranieri sulle Agenzie per il lavoro. È però interessante notare come tra la comunità senegalese, quella più numerosa tra i lavoratori stranieri in somministrazione, sia maggiormente diffusa la percezione di sfruttamento, e siano venute da loro le critiche più aspre sia sul concetto di lavoro interinale sia sul comportamento delle Agenzie. È senz'altro riconosciuto come un meccanismo valido per l'ingresso nel mercato del lavoro ma, come abbiamo già visto, gli intervistati legano questo fatto più a un meccanismo di sostituzione dei canali tradizionali che a una reale peculiarità di questa modalità d'impiego. Indubbiamente, la valutazione che viene fatta delle Agenzie varia a seconda delle esperienze personali avute.

Tra i fattori segnalati come più vantaggiosi del lavoro interinale gli intervistati riportano unanimemente il fatto di trovare lavoro con relativa facilità e in tempi piuttosto brevi. Inoltre, ci sono diversi casi in cui l'intervistato ha sottolineato l'importanza di poter accedere a un lavoro regolare e a uno stipendio pagato mensilmente seppure siano emerse dalle interviste situazioni di disagio a causa della breve durata delle missioni e della conseguente necessità di far fronte agli oneri normativi e burocratici.

M. cameriere, colombiano *“L'unico vantaggio delle Agenzie è che ti danno un lavoro, se li preghi ti danno un lavoro.”*

P. operaio, senegalese *“Il lavoro tramite l'Agenzia è faticoso, e non ti permette di guadagnare...ma solo di sopravvivere...di mangiare.”*

Complessivamente, comunque, la percezione del lavoro in somministrazione tra i lavoratori immigrati è piuttosto articolata. Il primo aspetto, trasversale a tutto il campione, è che le Agenzie per il lavoro siano un meccanismo efficace di inserimento lavorativo. Questa considerazione vale soprattutto per gli stranieri che sono all'inizio del loro percorso migratorio in Italia e che hanno come esigenza primaria quella dell'accesso al mondo del lavoro. L'inserimento lavorativo, e la conseguente possibilità di soggiornare regolarmente nel nostro paese, contribuiscono a determinare una percezione nell'insieme positiva dell'istituto contrattuale e del servizio che svolgono le Agenzie. Quando il lavoratore migrante entra in una diversa fase del suo percorso migratorio, entrano però in gioco altri fattori legati ad un processo di “stabilizzazione”.

Altri studi (Marra, 2002), confermano come la percezione e la valutazione dell'esperienza di lavoro interinale sia legata all'anzianità migratoria: *“Ma è da tener presente che l'apprezzamento è spesso espresso da coloro che si trovano in una fase iniziale del percorso migratorio, e che non sempre hanno intenzione di stabilizzare la loro presenza nel contesto di approdo. In questi casi, il lavoro è considerato come semplice mezzo che permette di poter disporre di risorse economiche, tanto da indurre ad accettare tipi di lavoro più insicuri, instabili, faticosi, e che caratterizzano uno status socialmente inferiore, e pertanto rifiutati dai lavoratori autoctoni”.*

È, dunque, importante considerare come, una volta superata la percezione di temporaneità della migrazione, le aspettative relative al miglioramento della qualità della vita e del lavoro (crescita professionale, sicurezza sul lavoro, ecc...) acquisiscono sempre maggiore importanza ed in genere vengono connesse alla possibilità di accedere a forme occupazionali dotate di stabilità.

Sebbene, come abbiamo visto, la percezione dei vantaggi possa variare a seconda dell'anzianità migratoria, alcuni svantaggi di questo tipo di istituto contrattuale sono comuni a tutti i lavoratori intervistati.

I punti critici sollevati sono, di fatto, quelli evidenziati nel corso della ricerca. *In primis* c'è la brevità dei contratti. Questa normalmente è una caratteristica "propria" all'interinale, tuttavia va considerato che ha un ovvio effetto sulla percezione della stabilità lavorativa e sulla stabilità di soggiorno. Nel primo caso si tratta di una difficoltà sicuramente condivisa anche con i lavoratori interinali autoctoni, in cui l'incertezza del lavoro rende impossibile pianificare il proprio futuro nel medio-lungo termine¹⁷. Nel secondo caso, le problematiche sono legate ai numerosi ostacoli burocratici introdotti dalla c.d. Legge "Bossi-Fini" che rendono, come abbiamo visto, oltremodo difficoltosi i rapporti con il mercato del lavoro in somministrazione.

Viste queste premesse appare chiara come la percezione dei lavoratori stranieri lamenti la difficoltà di realizzare un progetto migratorio che abbia come fine la stabilità e la permanenza nel nostro paese. L'impossibilità di poter "programmare" il proprio futuro, le minime prospettive di carriera e di promozione, e, non ultime, le condizioni lavorative e retributive sempre legate alle qualifiche più basse, sono di fatto gli ostacoli più ostici che si frappongono tra i lavoratori stranieri e il lavoro interinale.

S. caposala ristorante, peruviano *"L'Agenzia non ti dà la possibilità di crearti una tua professionalità, una formazione, vista la brevità patologica dei contratti, cambiare continuamente lavoro è psicologicamente stancante."*

F. barman, argentino *"L'Agenzia non offre vantaggi particolari, niente di speciale, non hai mai una certezza, i contratti sono troppo brevi e alla fine all'Agenzia non interessa affatto che tipo di esperienze lavorative e che tipo di formazione hai avuto. E questo lo pensano tutti quelli che conosco che lavorano con le Agenzie."*

È d'obbligo sottolineare che nonostante queste difficoltà, l'opinione della maggior parte dei lavoratori intervistati (anche di chi oggi non lavora più con un contratto in somministrazione), sia sostanzialmente positiva sulla funzione delle Agenzie. La possibilità dell'accesso al mercato del lavoro è percepita come esigenza prioritaria, ed è per questo motivo, probabilmente, che l'idea di ricorrere nuovamente alle Agenzie interinali per cercare lavoro non sia esclusa da nessuno di loro. In tal senso, la possibilità di entrare nel mondo del lavoro attraverso l'interinale sembra essere diventato

»»

17. Fullin G., *Vivere l'instabilità del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 2004.

bagaglio consapevole di un grande numero di migranti che, anche attraverso le cosiddette reti informali, cominciano a consigliare l'ipotesi di utilizzare le Agenzie di lavoro in somministrazione.

T. operaio, senegalese *“Per noi l’Agenzia va bene perché ci trova lavoro, ci dice in quale fabbriche hanno bisogno di gente, quindi è più facile trovare lavoro, però se tu vai a chiedere lavoro direttamente alla fabbrica quelli della fabbrica ti assumono con un contratto a tempo indeterminato e ti pagano il doppio rispetto all’Agenzia. Ma noi andiamo all’Agenzia perché non sappiamo dove c’è bisogno di lavoro...”*.

L'ACCESSO AI SERVIZI DEL LAVORATORE IMMIGRATO INTERINALE: LIMITI, POSSIBILITÀ E STRATEGIE LOCALI*

PREMESSA

Il processo di integrazione della popolazione immigrata nelle società di accoglienza può essere inteso anche come il percorso di inclusione di essa nel sistema dei diritti di cittadinanza. Solitamente tale processo finisce con l'acquisizione della cittadinanza del paese di arrivo da parte del cittadino straniero. Un esito di questo tipo è, comunque, poco frequente dato che alla naturalizzazione dei cittadini stranieri i paesi di accoglienza dei flussi migratori pongono dei limiti precisi. D'altro canto, questi limiti non hanno impedito una parziale inclusione dei cittadini stranieri nel sistema rappresentato dall'insieme dei diritti di cittadinanza.

L'inclusione di sovente si è limitata al riconoscimento dei diritti sociali legati alla posizione lavorativa del cittadino straniero. L'inclusione degli immigrati nei sistemi di cittadinanza e nell'accesso al *welfare state* regolata dalla posizione lavorativa, però, trova dei precisi limiti nel fatto che esso ha come figura sociale di riferimento il lavoratore dipendente e stabile. Per gli odierni flussi migratori questo tipo di figura non è la prevalente ed è la meno problematica dal punto di vista dell'integrazione e dell'accesso ai servizi sociali. Accanto ad essa sono sorte nuove figure sociali di immigrati che proprio perché non considerate in precedenza, pongono nuove domande e nuove sollecitazioni ai sistemi di welfare dei paesi europei. Tra queste nuove figure, quella del lavoratore in somministrazione costituisce la forma più inedita, e che, proprio a causa della propria condizione lavorativa atipica, registra al contempo difficoltà nell'accesso ad alcuni servizi pure rivolti agli stranieri ed esprime particolari esigenze di servizi legati alla propria specifica collocazione lavorativa.



* Mattia Vitiello.

3.1 L'INTEGRAZIONE DEGLI IMMIGRATI E I DIRITTI DI CITTADINANZA. IL RUOLO DELLA POSIZIONE LAVORATIVA

La popolazione immigrata comincia ad esprimere una significativa domanda di servizi sociali e, dunque iniziano ad essere interessati all'accesso ai diritti di cittadinanza, soltanto quando comincia a stabilizzarsi ed aumenta l'incidenza delle famiglie, sia attraverso i ricongiungimenti familiari che attraverso i matrimoni contratti nei paesi di arrivo. Inoltre, con la progressiva stabilizzazione della presenza straniera, ad una quota crescente di questa popolazione, cominciano ad essere riconosciuti alcuni dei diritti di cittadinanza - prevalentemente di natura economica e sociale - in precedenza riservati ai soli cittadini autoctoni, cosa che allarga la loro inclusione nei sistemi di welfare. Questo processo di integrazione risulta essere il prodotto di una doppia spinta. Da una parte, esso è il prodotto della stabilizzazione della presenza immigrata, dei relativi cambiamenti nella composizione demografica e della loro integrazione socio-economica. Da un altro verso, esso è sostenuto dalla produzione di nuove politiche migratorie in risposta a questi cambiamenti.

Dunque, considerando l'inclusione nel sistema dei diritti di cittadinanza degli immigrati dal lato della domanda - cioè dal lato della pressione prodotta dagli immigrati - essa risulta essere regolata da una complessa interazione tra la fase del ciclo migratorio in cui essi si situano, dalle caratteristiche del modello migratorio e dal loro corso di vita.

Questo intreccio tra ciclo di vita, percorso e modello migratorio, potrebbe spiegare anche il relativamente tardo interesse mostrato dagli *stakeholders* europei verso questa tematica. Fin tanto che i modelli migratori erano in prevalenza contraddistinti da un alto tasso di rotazione e vedevano una maggiore presenza di lavoratori maschi, celibi e giovani, la loro inclusione nel sistema dei diritti di cittadinanza era primariamente governata dalla loro posizione lavorativa (Castles, Kosack 1976).

Nella cosiddetta fase fordista dell'immigrazione, l'inclusione della popolazione immigrata avveniva attraverso delle fasi ben precise, vi era una prima fase in cui gli arrivi riguardano prevalentemente individui giovani di sesso maschile che emigrano senza famiglia per cercare lavoro. L'integrazione di questi ultimi era regolata attraverso l'inserimento lavorativo e i diritti connessi alla loro posizione lavorativa che, in una fase caratterizzata dalla prevalenza di rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato e stabile, erano molto ampi e coprivano i principali ambiti dell'esistenza di questi lavoratori. Se a questo si aggiunge che il sistema di welfare state nei paesi europei dal secondo dopoguerra fino alla prima metà degli anni Settanta ha conosciuto una notevole espansione, di cui hanno beneficiato anche i lavoratori stranieri, si spiega ulteriormente il perché del fatto che l'integrazione degli immigrati nei sistemi costituiti dai diritti di cittadinanza e, in ultima analisi, nei sistemi di welfare, non costituiva certo un emergente problema sociale.

L'uso dei servizi sociali da parte degli immigrati e il relativo peso sulla spesa sociale inizia ad assumere una certa valenza politica in seguito ai cambiamenti prodottisi nei

movimenti migratori dalla seconda metà degli anni Settanta, ai processi di ristrutturazione economica e alla susseguente crisi dei sistemi di welfare state dei principali paesi di accoglienza europei.

Le innovazioni dei flussi migratori diretti verso i paesi europei che più direttamente riguardano e influenzano la tematica in oggetto sono rappresentati, in primo luogo, da una crescente *femminilizzazione* dei flussi e, infine, da una maggiore *differenziazione* delle migrazioni sia dei paesi coinvolti da questo fenomeno sia dei tipi di migrazioni (Castles and Miller 1998, pp. 8-9). Femminilizzazione dei flussi migratori non significa solamente che negli ultimi anni si è registrato un aumento della componente femminile ma anche che sempre più donne emigrano da sole (Campani 1995). Inoltre, la differenziazione dei tipi di migrazioni implica che accanto a quelle da lavoro, acquistano una crescente significatività i movimenti generati da ricongiungimento familiare, quelli composti da richiedenti asilo e della componente dei flussi priva di qualsiasi tipo di autorizzazione sia all'ingresso che al soggiorno nel paese di arrivo. Ciò significa essenzialmente che la figura sociale del migrante non è più solamente quella del lavoratore maschio, giovane e celibe, ma che essa si articola in una serie che contempla: donne giovani, sole e lavoratrici; rifugiati politici; minori (accompagnati e non) e famiglie immigrate.

Tali mutamenti dei flussi e l'incremento delle differenti figure sociali di immigrati, pongono nuove domande e nuove sollecitazioni sia al welfare state che alle politiche per l'integrazione degli immigrati, in precedenza calibrate sulla figura del lavoratore temporaneamente ospite giovane, maschio e celibe. Infine, la nuova fase migratoria è contraddistinta anche dal particolare inserimento lavorativo degli immigrati nei paesi di arrivo, soprattutto in quelli di nuova immigrazione come i paesi dell'Europa mediterranea. In questi paesi, le occupazioni degli immigrati si concentrano soprattutto nel settore secondario del mercato del lavoro, conferendo all'inserimento lavorativo degli stessi un carattere più precario e frammentato rispetto alle fasi migratorie precedenti. Dunque, negli ultimi anni le prestazioni di welfare offerte ai cittadini immigrati hanno subito opposte sollecitazioni. Da un lato, ha operato la spinta ad allargare le prestazioni alle nuove figure sociali di immigrati prodotte dai cambiamenti nei flussi illustrati precedentemente. In direzione opposta, ha operato la spinta a restringere - sia alla popolazione immigrata che a quella autoctona - le prestazioni di welfare in seguito ai processi di ristrutturazione economica e alla crisi dello stato sociale nei paesi europei. Infine, occorre tenere conto di un ultimo aspetto che acquista un'importanza sostanziale nella regolazione dell'integrazione dei cittadini immigrati nei sistemi di welfare, in quanto ne stabilisce i limiti e le possibilità. Questo aspetto si riferisce alle politiche migratorie, e in particolare alle politiche indirizzate agli immigrati.

Le prestazioni di welfare sono garantite come diritti dei cittadini, questo significa che i diritti e i servizi sociali da essi conseguenti, si riconoscono all'individuo in quanto membro di uno Stato (Marshall 1976) e, in linea di principio, gli immigrati possono essere esclusi dall'accesso a questi diritti e servizi perché non appartenenti a questo Stato. Dunque, è prerogativa dello Stato stabilire i criteri in base ai quali si può esclu-

dere un individuo o interi gruppi della popolazione, dai diritti di cittadinanza. In questo caso, la prerogativa si esercita soprattutto sulla popolazione immigrata, e quindi non solo sulla loro possibilità di ingresso, di soggiorno (politiche di immigrazione) ma anche sui loro diritti (politiche per gli immigrati). La possibilità degli stati di legiferare in questi ambiti, però, negli ultimi anni sta subendo alcune limitazioni che derivano sia dalle convenzioni internazionali che garantiscono agli immigrati alcuni diritti fondamentali, sia dall'armonizzazione delle norme sull'immigrazione imposte dalla costruzione dello spazio comune europeo. In ultima analisi, nell'inclusione degli immigrati nei servizi erogati dai sistemi di welfare state, occorre considerare sia le politiche d'integrazione, che riguardano solo gli immigrati, sia le politiche che riguardano tutti gli individui e, dunque, anche gli immigrati, cioè - citando Hammar - bisogna considerare sia le politiche dirette che le politiche indirette (Hammar 1985).

L'analisi e la spiegazione dei meccanismi che regolano l'integrazione degli immigrati nei sistemi nazionali di welfare state, dunque, deve tenere conto di diversi fattori e della loro reciproca influenza. Baldwin-Edwards suggerisce quattro meccanismi fondamentali attraverso i quali gli immigrati possono essere incorporati in un sistema nazionale di welfare state: 1) quello degli "stranieri privilegiati" (i cittadini di paesi tra cui intercorrono accordi bi o multilaterali, ad esempio l'accordo di Schengen, Maastricht e Amsterdam), 2) quello dei diritti umani riconosciuti agli immigrati tramite la ratifica delle convenzioni internazionali da parte dei paesi di arrivo; 3) l'ammissione strutturale nei sistemi di welfare assicurata dalla graduale espansione e consolidamento dello stato sociale dei paesi europei nel periodo fordista; 4) quello della "semicittadinanza" (*denizenship*), in cui ai lavoratori immigrati vengono garantiti sostanziali diritti sociali in seguito a un lungo periodo di residenza e comunque legato alla loro posizione lavorativa (Baldwin-Edwards 2004 p. 320). Secondo questa prospettiva i punti critici in merito alla relazione tra immigrati e welfare state sono due: lo status giuridico dell'immigrato e la sua nazionalità.

Gli ultimi due meccanismi sono quelli che maggiormente interessano gli immigrati e sono regolati principalmente sia dalla titolarità che dal tipo di autorizzazione a soggiornare che gli immigrati possiedono. Come sarà illustrato in seguito esso si basa essenzialmente sulla posizione lavorativa, cioè sul tipo di contratto di lavoro che gli immigrati dimostrano di avere. Dunque, si può affermare che processi di integrazione dei lavoratori immigrati atipici nel sistema di trovano dei precisi limiti imposti dalle politiche di immigrazione.

3.2 L'ACCESSO DEI LAVORATORI IMMIGRATI AI SERVIZI: I LIMITI E LE POSSIBILITÀ DEL CASO ITALIANO

Le questioni riguardanti il fenomeno immigrazione in Italia sono regolate dal “Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell’immigrazione e norme sulla condizione dello straniero” n. 286/98. Tale testo regola non solo l’ingresso e il soggiorno degli stranieri sul territorio nazionale, ma anche, ed è questo l’aspetto che sarà trattato in questo paragrafo, le politiche di integrazione. La successiva legge n. 189 del 2002 non apporta modifiche alla parte del TU riguardante l’accesso ai servizi sociali ma, attraverso l’introduzione del “contratto di soggiorno”, cioè legando la titolarità del permesso di soggiorno alla presenza di un contratto di lavoro e inasprendo le norme in merito al rinnovo del permesso, incide negativamente sui diritti sociali dell’immigrato.

Il Testo unico considera come beneficiari delle politiche sociali tutti gli immigrati presenti sul territorio italiano e in regola con il permesso di soggiorno. Nondimeno, il suddetto Testo riconosce che il diritto alla salute e all’istruzione sono diritti umani fondamentali che vanno garantiti a prescindere dallo status giuridico della persona, per cui l’assistenza per cure urgenti ospedaliere e ambulatoriali è garantita anche agli stranieri privi di permesso di soggiorno, come anche è previsto l’estensione dell’obbligo scolastico ai minori stranieri comunque presenti in Italia. Inoltre, ai titolari della carta di soggiorno, sono riconosciuti un’ulteriore serie di diritti che vanno dall’accesso all’edilizia pubblica, a tutte le provvidenze e prestazioni assistenziali. Nel titolare della carta di soggiorno e nella posizione giuridica ad essa legata, si può individuare quella condizione giuridica definita in precedenza della “semicittadinanza” che forse oggi costituisce il meccanismo di inclusione nei sistemi di cittadinanza e di welfare più diffuso in Europa.

Elena Spinelli afferma che a questa enunciazione di principio, però, corrisponde concretamente una “reatà dei servizi subordinata a una classificazione di status giuridico spesso complessa, in cui i diritti si differenziano a seconda dello status legale del soggetto: regolare con permesso di soggiorno, regolare con carta di soggiorno, regolare stabilizzato, richiedente asilo, rifugiato, irregolare, clandestino” (Spinelli 2005 p. 87). Questa graduatoria nel godimento dei diritti sociali di cittadinanza operante in Italia definisce bene i limiti entro cui si muovono gli immigrati nell’accesso ai servizi sociali e, inoltre, rivela come un leggero inasprimento della norma del rinnovo del permesso di soggiorno o nella concessione della carta di soggiorno - come anche un’interpretazione troppo rigida - influisce sulle condizioni di vita degli immigrati e sui processi di integrazione di quota della popolazione straniera.

Questo insieme di norme, dunque, riguarda le politiche dirette per gli immigrati e regolano il loro accesso a quelle che, sempre secondo Hammar, possono essere definite come le politiche indirette per gli immigrati cioè alle politiche di welfare.

In Italia queste ultime hanno avuto uno sviluppo relativamente recente, e sul finire degli anni Novanta ci sono state due e importanti riforme, la legge n. 285 del 1998 e la legge n. 328 del 2000, che hanno conferito agli Enti locali diverse competenze nella

definizione e nell'implementazione delle politiche sociali, facendo in modo che gli interventi sociali vengano erogati dai Comuni all'interno di un sistema integrato di interventi e servizi sociali. Per gli immigrati vengono stabiliti due livelli: gli interventi di assistenza sociale, a cui fanno riferimento i piani di intervento socio-assistenziali nazionali e regionali di competenza dei servizi sociali centrali e decentrati; e quello di sostegno all'integrazione che invece è regolato dalle leggi sull'immigrazione. L'individuazione degli enti locali come principali responsabili sia delle decisioni politiche che dell'implementazione in materia di assistenza sociale nei confronti degli immigrati centra l'attenzione sulle iniziative attuate dagli enti locali in risposta ai nuovi bisogni degli immigrati, soprattutto a quelli in possesso di contratti di lavoro atipici. In un'altra parte di questo lavoro è già stato fatto cenno alle ricadute che ha la normativa in materia di immigrazione sulle condizioni di vita dei lavoratori immigrati in somministrazione. Le conseguenze negative più importanti riguardano lo status giuridico, in particolare si nota che il permesso di soggiorno non viene quasi mai rilasciato per una durata superiore ai 6 mesi e, inoltre, la concessione del rinnovo si presenta quanto mai difficoltosa. Data la particolare natura di questo tipo di contratto di lavoro, risulta molto difficile per il lavoratore immigrato in somministrazione dimostrare di avere tutti i requisiti necessari per ottenere il rinnovo. Nel caso della carta di soggiorno, l'impossibilità o la difficoltà di ricostruire una carriera lavorativa che corrisponda ai criteri stabiliti dalla legge per il rilascio della suddetta carta amplificano le ricadute negative sulle condizioni di vita dei lavoratori immigrati in somministrazione. Se si considera l'erogazione di molti servizi, come illustrato in precedenza, dipendono dalla condizione giuridica dello straniero e alcuni servizi sono previsti solo se si è in possesso della carta di soggiorno, si capisce il grado di difficoltà di questi lavoratori. In merito all'accesso ai servizi che, bisogna pur ricordare, sono riconosciuti a tutti i cittadini a prescindere dalla nazionalità di appartenenza e alla posizione giuridica, la dimensione locale diviene fondamentale. Non solo perché l'erogazione dei servizi avviene principalmente a questo livello, ma anche perché è a questo livello che i bisogni e le problematiche di questo tipo di lavoratori sono meglio comprese. Nel prossimo paragrafo cercheremo di dare conto delle strategie adottate localmente per rispondere ai principali punti di debolezza associati a questa figura sociale di lavoratore immigrato enucleati in precedenza.

3.3 SERVIZI E DOMANDA: LE STRATEGIE LOCALI

3.3.1 Il ricorso al credito

Secondo l'ultimo rapporto dell'Osservatorio sul credito al dettaglio (ASSOFIN, CRI, PROMETEIA 2005), la domanda di finanziamenti da parte di cittadini immigrati dal 2000 al 2005, è cresciuta di 5 volte, con un aumento annuo del 51%. Ciò significa che esiste una crescente domanda di servizi bancari da parte degli immigrati a cui, purtroppo, non corrisponde un'adeguata offerta, soprattutto per gli imprenditori immigrati. È vero che negli ultimi anni si assiste ad una graduale inclusione dei lavoratori immigrati nel sistema bancario italiano, ma questa inclusione si limita alle operazioni di base, come l'apertura del conto corrente, la domiciliazione delle bollette e l'effettuazione di bonifici e giroconti.

Le difficoltà maggiori riscontrate dai lavoratori immigrati nell'accesso ai servizi bancari riguardano in particolare l'accesso al credito sia per l'acquisto di case che per l'ampliamento di attività lavorative autonome. Da parte delle banche esistono persistenti difficoltà di interazione con le comunità dei migranti, soprattutto sul versante propriamente relazionale e fiduciario, ma anche su quello delle barriere burocratiche e formali per l'accesso ai servizi. Inoltre, esiste ancora una scarsa partecipazione delle banche al trasferimento delle rimesse, il servizio maggiormente richiesto dalla clientela migrante (Abi, CESPI 2005). Infine, c'è da considerare anche l'alto grado di rischio che i lavoratori immigrati presentano per le banche italiane. Gli immigrati, a parità di condizioni, hanno una probabilità più alta di essere dei creditori insolubili rispetto agli italiani, a causa del loro particolare status giuridico. Dunque, il lavoratore in somministrazione rappresenta la categoria più rischiosa (Fondazione Banca di Biella, 2006, p. 42).

In questo panorama tuttavia, esistono degli istituti bancari che cominciano a prevedere una serie di servizi, indicatori di un'evidente evoluzione culturale. Ad esempio, si deve citare il caso della Banca di Credito Cooperativo di Treviglio e Geradadda.

L'impegno e l'attenzione della Cassa Rurale di Treviglio verso gli immigrati si muovono su più fronti:

- *offerta di prodotti bancari "su misura"*

Il prodotto "**Risorsa immigrazione**" nasce nel 1995 come conto corrente agevolato riservato a cittadini extracomunitari, nell'ambito di un più vasto ed articolato Progetto Solidarietà che includeva: uno Sportello sociale a disposizione delle associazioni di volontariato locali per lo scambio di informazioni; la Casa delle associazioni, due locali di proprietà della Cassa situati nel centro storico completamente arredati e dotati di telefono, fax, computer, messi a disposizione gratuitamente delle associazioni che hanno necessità di avere un luogo dove ritrovarsi e svolgere la propria attività associativa. Attualmente sono 17 le associazioni che ne usufruiscono a turno; il Conto solidarietà a condizioni agevolate per le associazioni. Nel 2001 "Risorsa Immigrazione" viene modificato nei contenuti e nelle finalità e diventa un prodotto commerciale che si configura come un pacchetto di servizi bancari (conto corrente, prestiti personali, mutui, poliz-

ze vita, servizio estero per l'invio delle rimesse) che la Cassa Rurale propone a condizioni agevolate a cittadini stranieri con regolare permesso di soggiorno e contratto di lavoro, per pubblicizzare il quale è stato realizzato anche un apposito opuscolo multilingue.

Al 31 dicembre 2003 gli stranieri immigrati clienti della Cassa erano 1.735. Sono circa 700 gli immigrati a cui è stato accordato un finanziamento per un importo complessivo di affidamenti pari a 10,6 milioni di euro.

■ *Il problema "casa" per gli immigrati*

Nell'ambito di Risorsa Immigrazione, molta rilevanza viene data all'erogazione di crediti agevolati finalizzati all'acquisto della prima casa.

Infatti alcune indagini condotte da enti ed associazioni locali mettono in evidenza come la struttura economica e sociale della provincia di Bergamo sia caratterizzata da una forte capacità di assorbimento di manodopera immigrata. I dati e le informazioni dell'Osservatorio della Prefettura confermano questa situazione e individuano nel problema abitativo l'anello debole del percorso di inserimento/integrazione dei soggetti migranti.

La presenza degli immigrati è inoltre caratterizzata dalla forte mobilità territoriale che trova una causa nella difficoltà di reperire un alloggio decente, a condizioni economiche e contrattuali accettabili; ciò comporta la forte incidenza del fenomeno dell'affollamento degli appartamenti, che in molti casi sono in condizioni fatiscenti.

In quest'ottica è nata la **collaborazione con l'associazione "Casa Amica" di Bergamo**, associazione senza fini di lucro promossa dalla Consulta Provinciale dell'immigrazione che ha lo scopo di favorire l'accesso ad un'abitazione dignitosa di immigrati e di cittadini italiani in stato di bisogno e disagio.

La collaborazione con Casa Amica si è concretizzata in diverse iniziative:

- a) Accordo tra l'associazione Casa Amica e le banche di credito cooperativo della provincia di Bergamo: prevede l'accesso agevolato ai mutui ipotecari per l'acquisto della prima casa a soggetti (immigrati residenti in provincia di Bergamo o cittadini italiani in stato di bisogno) segnalati dall'associazione Casa Amica. Contestualmente è stato costituito un fondo di solidarietà tramite il versamento annuale da parte della Banca di Credito Cooperativo in un'unica soluzione (*una tantum*) del 2,0% della quota capitale dei mutui sottoscritti su un apposito conto corrente - fondo di solidarietà intestato e gestito dall'Associazione Casa Amica da parte della Banca di Credito Cooperativo. Il fondo potrà essere arricchito da elargizioni di Istituzioni pubbliche e private, Istituti di Credito, Fondazioni e persone private.
- b) Finanziamento agevolato per la costruzione di case da assegnare agli immigrati. La Cassa ha concesso un mutuo a condizioni agevolate a favore di Casa Amica per la costruzione di case da assegnare in affitto e/o a riscatto agli immigrati che risiedono a Treviglio per motivi di lavoro. Analogo intervento è in corso di realizzazione anche in un altro Comune della zona.

c) Progetto di housing sociale.

L'associazione Casa Amica da tempo sta portando avanti un progetto di *housing* sociale che intende rispondere a due bisogni fondamentali: dare un tetto a cittadini italiani in condizioni di disagio e ad immigrati che non riescono a migliorare la propria condizione abitativa, anche in seguito a ricongiungimento familiare.

In questa prospettiva la Cassa Rurale di Treviglio ha dato vita alla "Casa della Solidarietà", un edificio di proprietà della banca situato nel centro storico di Treviglio nel quale sono stati ristrutturati 6 appartamenti di circa 60 mq ciascuno, che si aggiungono ai 7 già esistenti nei quali la Cassa ospita persone in difficili condizioni economiche o sociali. I nuovi appartamenti, di cui la Cassa Rurale ha curato anche tutti gli arredi, sono stati affidati in comodato gratuito all'associazione Casa Amica che ne potrà disporre assegnandoli per periodi di tempo determinato a soggetti bisognosi (famiglie di immigrati, persone singole svantaggiate, donne sole con minore/i).

3.3.2 La questione abitativa

Il secondo elemento di sofferenza per il lavoratore extracomunitario in somministrazione è rappresentato dalla questione abitativa. Da questo punto di vista gli immigrati presenti in Italia stanno conoscendo un accresciuto interesse verso l'acquisto della casa e, quindi, verso l'accensione del mutuo. In una recente ricerca del CENSIS è stato rilevato che la condizione abitativa degli immigrati è influenzata da diversi fattori, tra cui: il numero di anni di permanenza nel nostro paese; il tipo di lavoro svolto; il reddito disponibile; la presenza o meno del nucleo familiare (CENSIS 2005).

L'interazione di queste variabili ha comportato una polarizzazione delle sistemazioni abitative. Da un lato, si contano gli immigrati di vecchio insediamento che hanno deciso di compiere il proprio progetto migratorio nel nostro paese e che migliorano la propria condizione abitativa; dall'altro si assiste ad una persistente precarietà o ad un peggioramento per le componenti più deboli e all'inizio del percorso migratorio. I lavoratori in somministrazione rappresentano questo tipo di soggetto.

La questione abitativa è regolata attraverso un intreccio tra politiche sociali, culturali ed urbanistiche e, in seguito al decentramento dei poteri sul governo del territorio, un ruolo decisivo spetta senza dubbio alle Regioni che hanno competenze sia sul versante normativo che su quello delle politiche e della programmazione finanziaria. Non è meno importante il ruolo dei Comuni che hanno la responsabilità concreta delle politiche abitative locali ed hanno possibilità di azione sia per il coordinamento delle iniziative locali sia per la costruzione di reti. Infine, appare rilevante il ruolo del terzo settore, come reticolato di soggetti sociali capaci di penetrare capillarmente nel territorio e di perseguire efficacemente finalità pubbliche.

A tale proposito, occorre citare il caso della Regione Emilia Romagna che nell'ambito del protocollo d'intesa tra Regione, Enti locali, parti sociali e Forum del terzo settore in materia di immigrazione constata che il nuovo scenario dei flussi migratori nella Regione assume dimensioni non più riconducibili all'interno delle politiche abitative ordinarie, anche per il peso parallelamente declinante delle risorse pubbli-

che disponibili e conseguentemente dell'intervento pubblico diretto nel settore. Riconoscendo il carattere di urgenza del problema della casa per i lavoratori immigrati, le parti convengono sulla opportunità di una pluralità di iniziative pubbliche e private in materia, per favorire, in via temporanea, la disponibilità di vani in affitto presso le abitazioni dei residenti che riscontrino l'opportunità di ospitare lavoratori immigrati.

In particolare le Parti firmatarie del protocollo d'intesa concordano che:

- In primo luogo occorre stimolare per quanto possibile l'utilizzo e il recupero del patrimonio edilizio esistente e disponibile, rendendo accessibile ai cittadini immigrati il mercato privato delle locazioni a canoni sostenibili, anche mediante iniziative mirate a favorire, con interventi sulla tassazione locale, la disponibilità delle abitazioni sfitte.
- In secondo luogo, per la realizzazione di alloggi a costo contenuto, è necessario sostenere l'impegno dei Comuni che mettono a disposizione aree pubbliche ed edifici di loro proprietà, da recuperare anche attraverso la concessione in diritto di superficie ai soggetti attuatori di interventi di edilizia agevolata, privilegiando le iniziative per l'affitto.
- In terzo luogo occorre offrire un sistema di garanzie e di benefici fiscali per i locatari, anche attraverso la costituzione di Agenzie per la casa, con finalità sociali in grado di svolgere anche un'azione di orientamento-accompagnamento dell'utenza straniera, favorendo il coinvolgimento in esse dei diversi soggetti interessati. Le Parti si impegnano a sollecitare il Governo all'adozione dei necessari provvedimenti.

Questo protocollo d'intesa stabilisce alcune strategie in risposta ai nuovi bisogni alloggiativi espressi dalla popolazione immigrata, il limite più grosso è ancora una volta rappresentato dal fatto che la figura sociale di riferimento è ancora una volta il lavoratore subordinato con forme contrattuali di tipo tradizionale.

Altre esperienze interessanti ci vengono da alcune realtà territoriali più piccole come:

- *“Un Tetto per Tutti”*, che è la prima esperienza di autocostruzione associata multietnica realizzata in Italia, partita nella primavera del 2001 in Umbria su iniziativa della cooperativa sociale Alisei, oggi conta su quattro cantieri quasi conclusi (di cui uno a Ravenna) per un totale di 75 abitazioni, e un fiorire di nuove proposte e richieste da tutta Italia (Terni 2005);
- La *cooperativa Nuovo Villaggio*, un'esperienza di *housing sociale* del terzo settore. La cooperativa padovana ha centrato il suo lavoro sul bisogno di casa degli immigrati coniugando capacità imprenditoriale e vocazione sociale;
- *Consorzio villaggio solidale* che mira all'integrazione abitativa di fasce di popolazione a rischio di esclusione sociale. È l'unica che si occupa esplicitamente dei lavoratori a somministrazione;
- *L'Agenzia per la locazione di Rimini* è, invece, un esempio di servizio pubblico che risponde alla domanda abitativa con la creazione di reti territoriali e apre la propria attività alle nuove forme di disagio abitativo.

Un tetto per tutti

Il progetto “Un tetto per tutti” si propone oltre che come un possibile modello di intervento per risolvere il problema del disagio abitativo anche come un laboratorio di convivenza interetnica. Esso si basa sull’autocostruzione, in quanto a costruire sono gli stessi futuri proprietari, impegnati a prestare la loro opera manuale per un numero prestabilito di ore fino al completamento del progetto. Inoltre, è previsto l’apoggio logistico delle amministrazioni locali e delle organizzazioni del territorio, nonché facilitazioni al credito bancario. I potenziali autocostruttori debbono essere, oltre che soggetti in condizione di provata necessità abitativa, persone di differente appartenenza etnica, in grado di far fronte al costo di un mutuo ipotecario, disponibili a prestare la loro opera per la costruzione della propria abitazione, con capacità manuali e/o esperienze pregresse che li rendano soggetti attivi nella fase di costruzione.

La cooperativa “Nuovo Villaggio”

La cooperativa “Nuovo Villaggio” opera in modo specifico per concorrere al soddisfacimento del bisogno di abitare di persone temporaneamente impossibilitate a soddisfare in modo autonomo le proprie esigenze abitative attraverso:

- a) la *mediazione sociale*, ovvero lo sviluppo di percorsi di accompagnamento all’autonomia e di integrazione reciproca tra nuovi cittadini/nuovo contesto abitativo e società ospitante;
- b) la *promozione di attività* che facilitino l’accesso alla casa, ai servizi sociali, sanitari e scolastici.

Lo spirito della cooperativa è quello della collaborazione tra diversi soggetti, della valorizzazione di ogni singolo contributo di operatori ed utenti allo scopo di favorire uno sviluppo positivo del territorio. La casa viene assegnata in base alle situazioni personali e sociali.

Consorzio Villaggio Solidale

Villaggio Solidale è un Consorzio di scopo che vuole realizzare un progetto di *social housing* finalizzato all’integrazione di fasce di popolazione a rischio di esclusione sociale. L’obiettivo è quello di proporre e sperimentare un sistema integrato (rispetto ai servizi di mediazione, ai servizi del territorio e alla rete sociale) per la gestione di iniziative immobiliari e servizi abitativi che sia ripetibile, sostenibile, esportabile, sperimentabile, confrontabile e diversificato a seconda delle tipologie di disagio abitativo. Queste nel dettaglio le attività previste:

- servizi alle cooperative che si occupano di *social housing* e accompagnamento-mediazione all’abitare;
- centro studi per lo sviluppo di modelli per accompagnamento-mediazione sociale all’abitare;
- gestione di progetti di accoglienza attraverso le cooperative consorziate;
- incubatore di nuove imprese-attività nel settore (sperimentazione di forme innovative per la soluzione di problemi abitativi);

- *general contractor* per le Agenzie per il lavoro o grosse imprese, con la gestione, attraverso le cooperative associate, di un servizio per posti letto e accompagnamento abitativo per lavoratori italiani e stranieri sull'intero territorio nazionale.

Azienda Casa Emilia-Romagna (ACER)

L'ACER svolge le seguenti attività: la gestione di patrimoni immobiliari, tra cui gli alloggi di edilizia residenziale pubblica (ERP), e la manutenzione, gli interventi di recupero e qualificazione degli immobili; la fornitura di servizi tecnici, relativi alla programmazione, progettazione, affidamento ed attuazione di interventi edilizi o urbanistici o di programmi complessi; la gestione dei servizi attinenti al soddisfacimento delle esigenze abitative delle famiglie, tra cui le Agenzie per la locazione; la prestazione di servizi agli assegnatari di alloggi di ERP e di abitazioni in locazione. L'operato dell'ACER riguarda:

- *le famiglie in stato di disagio abitativo*, con il coinvolgimento dei Comuni della provincia;
- *i lavoratori immigrati*, con il coinvolgimento della Provincia e delle Associazioni di categoria;
- *gli studenti universitari fuori sede*, con la partecipazione del Comune di Rimini e dell'Università di Bologna-Polo Riminese.

L'assegnazione degli alloggi avviene secondo i criteri e le graduatorie stabilite dall'Ente convenzionato di riferimento: nel caso delle famiglie e delle persone in stato di disagio abitativo, le assegnazioni vengono stabilite dalle amministrazioni pubbliche convenzionate, le quali segnalano all'ACER i casi che ritengono maggiormente urgenti; nel caso dei *lavoratori immigrati*, sono sia le aziende stesse a formulare la richiesta per l'alloggio all'ACER, sia i lavoratori immigrati che si presentano all'Agenzia per la Locazione, la quale gli rilascia un modulo da far compilare e firmare al datore di lavoro; nel caso degli studenti universitari fuori sede, è l'Università di Rimini a determinare, di concerto con il Comune, i criteri (situazione economica, curriculum studi, ecc.) per la predisposizione di un'apposita graduatoria degli studenti universitari aventi diritto all'assegnazione dell'alloggio. Delle tre convenzioni stipulate dall'ACER assume particolare interesse, poiché riguarda quasi esclusivamente utenza straniera, la *convenzione per la promozione dell'offerta di immobili ad uso abitativo, non compresi nell'ERP, a lavoratori immigrati italiani e stranieri assunti dalle aziende riminesi*.

L'accordo, siglato nel settembre 2002 dall'ACER con la Provincia di Rimini, le Associazioni degli Imprenditori, le Associazioni dei Proprietari Immobiliari e le Organizzazioni Sindacali, nasce dall'esigenza sempre più sentita dalle aziende riminesi di reperire manodopera, soprattutto straniera, e di garantire ad essa soluzioni abitative idonee alle proprie esigenze. La questione della casa rischia, infatti, di costituire un pesante ostacolo per la crescente domanda di mobilità geografica proveniente dal mondo del lavoro e dal sistema produttivo provinciale. L'accordo prevede per i firmatari obblighi differenti:

- l'ACER ha il compito di reperire gli alloggi sul mercato, stipulare i contratti di affitto con i proprietari e a sua volta subaffittarli ai lavoratori; inoltre, si impegna a curare la riscossione dei canoni dagli affittuari e corrisponderli ai proprietari e ad attivare le azioni, anche legali, relative ad eventuali inadempienze dei proprietari o di chi ha preso in affitto l'appartamento;
- la *Provincia* si impegna a corrispondere all'ACER un corrispettivo per il servizio reso, pari a 1.063 euro per alloggio all'anno;
- *le associazioni degli imprenditori* si impegnano ad accordarsi con le aziende associate per ripartire le spese per le provvigioni di mediazione e a fare azione di promozione verso gli associati affinché, per tutta la durata del rapporto di lavoro, le aziende si facciano carico di garantire il pagamento dei canoni di affitto per evitare le problematiche legate agli sfratti e alla morosità;
- *le associazioni dei proprietari degli immobili* si impegnano a compiere un monitoraggio periodico presso i propri associati per accertare la disponibilità di appartamenti da rendere disponibili a questo scopo a canoni equi;
- *le organizzazioni sindacali* assistono i lavoratori che richiedono alloggi o che hanno in subaffitto un appartamento e hanno l'obbligo di vigilare sulla correttezza nei rapporti tra datori di lavoro, lavoratori e proprietari.

3.3.3 I ricongiungimenti familiari

La legge 40 del 1998 negli articoli 28 - 33 regola la materia dei ricongiungimenti familiari. Essi si basano sul principio della difesa e del mantenimento dell'unità familiare, anche per dar seguito alla sentenza della Corte costituzionale n. 28 del 1995 che vede il ricongiungimento familiare come un diritto soggettivo. Questo diritto soggettivo ha però dei limiti per la sua realizzazione costituiti dal possesso di requisiti necessari per fornire al ricongiunto dignitose condizioni di vita. In base al Testo unico sull'immigrazione e successive modifiche, possono beneficiare del ricongiungimento solo alcune categorie di familiari: il coniuge non legalmente separato; i figli minori a carico, anche del coniuge o nati fuori del matrimonio, non coniugati o legalmente separati, a condizione che l'altro genitore, se esiste, abbia dato il proprio consenso; i genitori a carico; i parenti entro il terzo grado, a carico o inabili al lavoro, secondo la legislazione italiana.

I requisiti che si devono possedere sono: l'essere titolari di una carta di soggiorno o di un permesso per lavoro, asilo, studio o motivi religiosi, di durata non inferiore ad un anno; si deve dimostrare di avere un alloggio che rientri nei parametri minimi stabiliti dalla legge regionale; un reddito annuo, derivante da fonti lecite, pari almeno all'importo dell'assegno sociale per ricongiungersi con un familiare, al doppio se a ricongiungersi sono due o tre familiari al triplo se sono quattro o più familiari. La previsione di possedere un reddito tanto maggiore quanto maggiore è il numero di familiari a carico, di fatto ostacola il sistema dei ricongiungimenti. La previsione di questi requisiti considera il ricongiungimento come un "premio" da concedere a completamento di un determinato percorso d'integrazione. Tuttavia, è proprio il fatto di possedere i requisiti per richiedere il ricongiungimento e successivamente di ottenerlo che

dà facoltà alle famiglie ricongiunte di poter beneficiare di una serie di strumenti indiretti di tutela per i singoli individui che compongono la famiglia. Risulta chiaro, dunque, perché il lavoratore immigrato interinale sia escluso dai meccanismi di ricongiungimento familiare e come questa esclusione blocchi, a volte in maniera definitiva, il suo percorso di integrazione.

Infine, occorre ricordare che di tali questioni se ne occupano gli “Sportelli unici per l’immigrazioni” presso le Prefetture e che il Ministero degli Interni, attraverso la Circolare n°1 del 2006, ha introdotto novità essenziali per ciò che riguarda i seguenti aspetti: rilascio del nulla osta per l’assunzione di lavoratori rientranti nelle quote; comunicazioni, pareri e nulla osta; convocazioni precedenti e successive al rilascio del nulla osta; permessi per ricongiungimento familiare; rilascio di nulla osta ex art. 27, comma 1°, T.U. n. 286/1998; conversione del permesso di soggiorno per motivi di studio in permesso per lavoro subordinato (anche senza verifica della sussistenza delle quote); rilascio di certificazione attestante i requisiti per lavoro autonomo in caso di conversione di permesso di soggiorno per lavoro autonomo del permesso di soggiorno per motivi di studio; nulla osta per i lavoratori subordinati neo-comunitari.

3.3.4 Formazione professionale e riconoscimento dei titoli di studio

Il lavoro e la formazione professionale costituiscono l’ambito primario per avviare l’inserimento e l’inclusione sociale degli immigrati. Inoltre, la categoria del lavoratore immigrato interinale mostra un forte bisogno di percorsi formativi qualificanti dal punto di vista lavorativo, dato che molte volte essi intraprendono carriere lavorative oltre che frammentate anche poco qualificanti. I nodi problematici sono soprattutto due: un percorso formativo professionale per la preparazione a mansioni lavorative in costante cambiamento; la valorizzazione di percorsi formativi svolti nel paese di partenza. La tematica della formazione professionale e della certificazione delle competenze è istituzionalmente affidata ai centri di servizio per l’impiego ma le strategie per ovviare a tali criticità devono essere attuate attraverso eventuali interventi a rete, di orientamento e preformazione, ove necessari, anche utilizzando i piani formativi aziendali ed interaziendali, settoriali e territoriali al fine specifico di incrementare e valorizzare le professionalità dei lavoratori immigrati interinali. Tali interventi di solito sono affidate alla programmazione coordinata di Regione, Province e CPI (Italia Lavoro 2004).

La programmazione della regione Toscana, a tale proposito, si basa sulla ricerca e formulazione di adeguati modelli di progettazione tesi a risolvere alcuni problemi specifici: la difficoltà di intercettare l’utente immigrato/a e di promuovere adeguati percorsi finalizzati al suo inserimento lavorativo; la difficoltà di mantenere in formazione gli immigrati/e, attratti evidentemente dalla prospettiva di un lavoro immediato, e quindi l’opportunità di prevedere misure di sostegno e di accompagnamento (mense, trasporti, ma anche indennità orarie di frequenza) che ne facilitino la presenza fino al termine dei corsi; la difficoltà preliminare legata alla conoscenza di base della lingua italiana, ed alla comprensione dei principali vincoli/opportunità posti dalle regole della vita sociale e dei servizi nel contesto regionale, integrando in tal senso gli inter-

venti della Scuola, dei servizi sociali e degli enti locali, e della formazione professionale.

Partendo da tale approccio, nel Complemento di programmazione per l'obiettivo 3 FSE approvato dalla Giunta regionale della Toscana, sono previste specifiche azioni per l'inserimento lavorativo degli immigrati nella misura B1, quali:

- percorsi integrati di alfabetizzazione funzionale, informazione, pre-formazione, bilancio di competenze, orientamento, consulenza personalizzata, formazione. Finalizzati all'inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro, oppure all'accesso alle misure di politica attiva del lavoro previste in altre misure del programma operativo;
- sportelli e servizi di informazione ed orientamento per cittadini stranieri;
- aiuti all'occupazione, alla creazione d'impresa e all'autoimpiego, finalizzati a sostenere specifici progetti integrati e circoscritti a target di utenza e contesti territoriali e sociali particolari;
- corsi di formazione professionale iniziale per fasce deboli adolescenti;
- corsi di formazione professionale mirati alla valorizzazione delle competenze dei lavoratori immigrati ed all'acquisizione di nuove capacità in relazione alle qualifiche ed ai profili professionali richiesti dal sistema produttivo regionale;
- azioni di formazione rivolte a cittadini stranieri focalizzate sulle competenze di base e linguistiche.

La regione Lombardia propone come strumento d'intervento comune e universale, la certificazione delle competenze. Per gli immigrati, uno strumento di questo tipo, potrebbe avere più funzioni (Regione Lombardia 2005):

- diventare uno strumento di riconoscimento da parte della società ospitante;
- diventare un fattore di riconoscimento del singolo cittadino straniero;
- diventare anche uno strumento valido di risposta alle trasformazioni delle professioni e mestieri cui il sistema formativo ufficiale non riesce a tenere il passo.

Questa certificazione agisce, dunque, anche come mezzo di individuazione del fabbisogno formativo del lavoratore immigrato e risulta preventivo ad ogni tipo di proposta formativa. La stessa regione fornisce una ricognizione di tutte le offerte formative esistenti sul territorio illustrata dalla tabella seguente.

Tabella 1 I possibili canali di erogazione e finanziamento della formazione continua

Formazione continua	Destinatari
FSE 2000-2006 Asse D: misura D.1 e D.2	Tutti i lavoratori
Legge 236793 art. 9 comma 3 e 3 bis	Tutti i lavoratori
Legge 53/2000 art. 5 e 6	Lavoratori dipendenti a tempo indeterminato
Forma.Temp art. 5 legge 196/97 art. 64 legge 488/99	Lavoratori interinali
Fondi interprofessionali accordo quadro sul lavoro del 18/03/1999	Lavoratori dipendenti a tempo determinato o indeterminato
Enti bilaterali paritetici settore edile legge 196/97	Lavoratori del settore edile
Educazione degli adulti (C.T.P)	Tutti i lavoratori
Formazione a pagamento	Tutti i lavoratori

Fonte: Regione Lombardia 2005, *La formazione possibile. Ipotesi di accordo locali per la formazione rivolta ai lavoratori stranieri*, p. 35

Forma.Temp

È il fondo per la formazione professionale dei lavoratori temporanei, introdotto con la legge n. 196 del 1997 che ha istituito il lavoro interinale in Italia e riformato dalla legge finanziaria 488 del 1999, art. 64 e confermato dal decreto 276/03.

Gli obiettivi attribuiti per legge al fondo sono la promozione di percorsi di qualificazione e riqualificazione anche in funzione di continuità di occasioni di impiego, l'attuazione di specifiche misure di carattere previdenziale a favore dei lavoratori temporanei e lo sviluppo di iniziative comuni finalizzate a verificare l'utilizzo del lavoro temporaneo e la sua efficacia anche in termine di promozione di emersione dal lavoro non regolare. Gli interventi formativi che vengono finanziati a 4 tipologie formative:

1. formazione di base: acquisizione di conoscenze e abilità necessarie per l'inserimento in qualsiasi luogo di lavoro e rafforzamento dell'occupabilità del lavoratore;
2. formazione professionale: acquisizione di tecniche operative e conoscenze relative alle mansioni specifiche richieste dalla missione e acquisizione delle competenze trasversali;
3. formazione *on the job*: acquisizione di esperienze attraverso intervento presso le aziende utilizzatrici con l'affiancamento di un tutor e attraverso interventi presso strutture formative adeguate;
4. formazione continua: riqualificazione e aggiornamento dei lavoratori temporanei e anticipazione dei fabbisogni lavorativi attraverso interventi formativi.

Questa formazione di solito non comporta il rilascio di una qualifica ma solo un attestato di frequenza e di profitto. Se, da un lato, i corsi di Forma.Temp garantiscono l'acquisizione di competenze immediatamente spendibili e quindi favoriscono l'adattabilità del lavoratore immigrato alle richieste del mercato del lavoro, d'altro canto però difficilmente promuovono il consolidamento delle competenze e la professionalizzazione dei lavoratori sviluppando percorsi individuali di crescita professionale.

È chiaro che questi tipi di corso dunque non agiscono in un'ottica di capitalizzazione delle competenze per il consolidamento della posizione lavorativa né tantomeno per la promozione di percorsi di mobilità verticale.

Lo strumento della certificazione delle competenze attraverso la metodologia del bilancio delle competenze potrebbe agire in questo senso, ma per essere veramente efficace, abbisogna di un preventivo riconoscimento dei pregressi percorsi formativi del cittadino straniero (Comune di Milano 2005).

Qualsiasi titolo di studio conseguito in un paese extra-comunitario non è automaticamente riconosciuto e spendibile in Italia ma è necessario avviare una specifica procedura per il riconoscimento del titolo di studio che accerta il percorso formativo compiuto.

In questo caso, si riconosce l'esigenza di un'accelerazione delle procedure per il riconoscimento di titoli di studio conseguiti all'estero, e la sollecita adozione di normative attuative per lo svolgimento di attività formative e/o tirocini formativi e di orientamento nel territorio italiano a favore di stranieri, tali da permettere il successivo, eventuale inserimento professionale degli immigrati interessati nelle imprese.

3.4 I CENTRI PER L'IMPIEGO E I LAVORATORI IMMIGRATI

In questo paragrafo si vuole delineare il rapporto esistente tra Centri per l'impiego e lavoratori immigrati nell'intento di individuare delle possibilità di sinergie con le Agenzie per il lavoro per quanto riguarda l'utenza straniera.

I Centri per l'impiego e la formazione sono istituiti sulla base delle attribuzioni e delle deleghe che esse acquisiscono dallo Stato con la legge n. 59 del 15 marzo 1997, "Delega al governo per il conferimento di funzioni e compiti alle Regioni e agli enti locali, per la riforma della Pubblica amministrazione e per la semplificazione amministrativa", con particolare riferimento all'art. 1) e con il successivo Decreto n. 469, la così detta "Legge Bassanini" del 23 dicembre 1997, "Conferimento alle Regioni e agli Enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro a norma dell'art. 1 della legge n. 59 del marzo 1997". In sostanza il Decreto conferisce alle Regioni la facoltà di legiferare allo scopo di istituire le Agenzie regionali per l'impiego che a loro volta costituiscono - con il coinvolgimento dell'Amministrazione provinciale - Centri dell'impiego con competenze e funzioni "relative al collocamento e alle politiche attive del lavoro, nell'ambito di un ruolo generale di indirizzo, promozione e coordinamento dello stato" (cfr. art. 1, comma 1).

Il documento della Conferenza Stato-Regioni del dicembre 1999 (che fornisce indirizzi relativi agli "standard minimi di funzionamento dei servizi per l'impiego"), propone ad esempio un determinato "standard di gamma" in cui il tipo di utenti a cui sono indirizzati i servizi dei Centri per l'impiego sono: giovani in obbligo formativo; immigrati; persone alla ricerca di prima occupazione; lavoratori in mobilità; lavoratori occupati; disabili; disoccupati; imprese. La gamma dei servizi in questo caso proposta come "minima/essenziale" è la seguente: accoglienza e informazione orientativa; gestione procedure amministrative; orientamento e consulenza; promozione di segmenti di mercato del lavoro e sostegno delle "fasce deboli"; incontro domanda/offerta).

Uno "standard di gamma" diverso e più "ricco" di quello proposto nel documento della Conferenza Stato-Regioni del dicembre 1999 è quello definito dalle singole Regioni (ciascuna a modo proprio seppure con evidenti analogie) che hanno finora lavorato sul tema degli standard di qualità (es. Emilia-Romagna, Marche, Liguria, Piemonte, Lombardia, etc.). La stessa legge n. 469 del 1997 prevede tra gli altri compiti dei CPI anche quello del "collocamento dei lavoratori non appartenenti all'Unione europea". Pertanto, uno dei servizi costitutivi dei Centri per l'impiego è rappresentato dallo "Sportello per gli immigrati".

Le difficoltà di accesso ai servizi per l'impiego da parte dei lavoratori immigrati sono in genere legate a tre ordini di fattori: le caratteristiche e i bisogni di questa tipologia di utenza, le competenze e la formazione degli operatori rispetto ad esse, le difficoltà che potremmo definire strutturali sia a livello normativo-procedurale sia a livello organizzativo dei CPI. I lavoratori non comunitari, infatti, hanno in generale una scarsa conoscenza e, più spesso, una scarsa fiducia sull'efficacia dei servizi pubblici disponibili per trovare, cambiare o migliorare la propria posizione lavorativa; il Centro per l'impiego è una tappa obbligata dell'iter procedurale previsto per il rilascio o il rinnovo del

permesso di soggiorno, raramente è conosciuto o avvertito come una sosta necessaria del proprio percorso di inserimento e/o di integrazione socio-lavorativa.

Numerose ricerche condotte in merito all'inserimento lavorativo degli stranieri presenti in Italia, riportano che la forza-lavoro immigrata per l'inserimento lavorativo preferisce utilizzare canali di ricerca del lavoro di tipo informale. La specializzazione lavorativa di particolari comunità nazionali è proprio il frutto dei particolari canali di inserimento occupazionale seguiti dal lavoratore immigrato che nella stragrande maggioranza dei casi sono rappresentati dalle reti etniche oppure familiari. Questi canali funzionano in modo molto efficiente, in quanto riducono al minimo le mediazioni e i rischi connessi ad un'assunzione effettuata senza garanti. In altre parole, se un datore di lavoro ha avuto una positiva esperienza di lavoro con un dipendente di una particolare nazionalità, egli tende a chiedere a quest'ultimo la possibilità di individuare un suo connazionale per fargli ricoprire una posizione lavorativa simile. Esiste, quindi, un sistema di incontro tra domanda e offerta di lavoro che, per gli immigrati, agisce ad un livello poco formalizzato e che trova nel sistema della catena migratoria uno strumento del tutto complementare. Questo canale di inserimento lavorativo viene preferito nei casi di occupazioni presenti nella fascia secondaria del mercato del lavoro, cioè per quelle occupazioni offerte dalle piccole e piccolissime imprese per le quali risulta antieconomico rivolgersi ai Centri per l'impiego e molte volte, data la precarietà delle stesse, non è possibile prevederne l'andamento. Il canale di inserimento lavorativo di tipo informale, però, rischia di schiacciare l'offerta di lavoro straniera quasi esclusivamente su di un mercato secondario, poco qualificato e fundamentalmente incapace di concedere ai lavoratori la possibilità di aspirare a lavori e occupazioni di più alto livello. In questo contesto, il ruolo dei Servizi pubblici per l'impiego appare tutt'altro che secondario.

Da un lato, essi sono chiamati a favorire l'incontro tra quei settori della domanda di lavoro che hanno difficoltà di reclutamento, e le figure professionali a loro necessarie. Dall'altro, devono rafforzare la posizione del lavoratore extracomunitario, ponendo al centro della loro azione anche modelli che puntino a emancipare l'offerta di lavoro straniera da una posizione di perdurante debolezza.

3.4.1 Strategie locali dei Centri per l'impiego

In linea generale, le principali attivazioni di servizi che si occupano di lavoratori extracomunitari da parte di specifici Centri per l'impiego delle province italiane si possono collocare nel periodo compreso tra il 1999 e il 2003. La scelta di creare un servizio *ad hoc* nei confronti di un gruppo sociale di utenza che si presenta abbastanza complesso, come quello dei lavoratori extracomunitari, e le sue modalità di organizzazione e di erogazione, sono in larga misura determinate dal contesto socio-economico di riferimento, oltre che da quello istituzionale. In alcuni casi è stata proprio la presenza di soggetti con competenze in materia di servizi agli immigrati che ha permesso che il servizio nascesse e si evolvesse, assumendo caratteristiche diverse da provincia a provincia. In questo paragrafo illustreremo alcuni casi di organizzazione dei servizi per l'impiego.

L'Agenzia Italia Lavoro ha costituito il Servizio per l'impiego network nazionale - progetto condotto nell'ambito del PON 2000 - 2006 per conto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - che si configura come un modello nel tentativo di costruire una rete per l'inserimento lavorativo degli immigrati. In questo progetto, in accordo con la Regione Puglia e la Provincia di Lecce, è stata avviata nell'ambito del Progetto SPINN la "*Sperimentazione di un modello di inserimento di lavoratori immigrati in attesa di occupazione*" (Italia lavoro 2005). Essa si è proposta di affrontare in particolare il problema del reinserimento nel Mercato del Lavoro locale dei lavoratori non comunitari disoccupati, a cui le modifiche intervenute sulla vigente normativa sull'immigrazione concedono sei mesi di permanenza legale sul territorio per trovare una nuova occupazione, pena l'espulsione. Le azioni previste dal progetto riguardano l'attivazione in via sperimentale di tre Sportelli Immigrati all'interno dei Centri per l'impiego di Lecce, Galatina e Poggiardo e la costituzione di una rete locale tra i diversi soggetti che sul territorio provinciale si occupano di immigrazione (amministrazione Provinciale, rappresentanze datoriali e rappresentanze sindacali, associazioni degli immigrati e associazionismo di tutela) al fine di una rilevazione quali-quantitativa della domanda e dell'offerta, del raggiungimento di un accordo finalizzato alla programmazione di un percorso progressivo di inserimento socio-lavorativo, e infine per consentire al Centro per l'Impiego l'offerta di risposte specifiche alle diverse esigenze dell'utenza non comunitaria.

Sempre il progetto SPINN, questa volta nel contesto territoriale della provincia di Ravenna ha condotto una serie di azioni per la "Costituzione di una rete interistituzionale per il reperimento di manodopera straniera proveniente dall'estero". Tale progetto è operativo dal giugno del 2003 e nasce dalla necessità da parte della provincia di Ravenna (assessorato al Lavoro) di reperire manodopera straniera all'estero da impiegare nel Mercato del Lavoro locale nel rispetto del sistema delle quote e della relativa normativa di riferimento. Il sistema prevede l'attivazione di: una rete di relazioni tra i CPI italiani e le altre istituzioni pubbliche e del privato sociale attive sul territorio per l'individuazione di figure professionali non reperibili nell'area geografica interessata e per l'adempimento delle relative procedure previste; un sistema a rete di secondo livello internazionale per il reclutamento di figure professionali non presenti sul Mercato del Lavoro italiano o in altro paese UE.

Un altro caso interessante è rappresentato dal servizio "Stranieri & Lavoro" del Centro per l'impiego della provincia di Perugia. Questi Centri, sostanzialmente, erogano servizi di base in modo continuativo e servizi specialistici a richiesta dell'utente. Dal punto di vista strutturale e organizzativo, sono stati aperti 42 sportelli territoriali per facilitare la fruizione dei servizi mediante il decentramento delle attività di base.

Il servizio "Stranieri & Lavoro" è stato costituito con lo scopo di garantire la fruizione di questi servizi da parte dei cittadini immigrati e delle imprese che ricorrono con sempre maggiore frequenza alla manodopera immigrata. In particolare, come si legge dalla relazione "Programma e indirizzi per le politiche del lavoro e della formazione nel triennio 2003-2005", dell'Assessorato al lavoro della provincia di Perugia, nel triennio 2000-2002, le iniziative e le azioni del servizio "Stranieri & Lavoro" hanno avuto

l'obiettivo di facilitare l'accesso dello straniero ai servizi già esistenti per tutta l'utenza, evitando di costruire percorsi e servizi *ad hoc*, paralleli rispetto a quelli usuali che di fatto comporterebbero la loro ghettizzazione, puntando a costruire una dimensione multietnica dei servizi mediante:

- azioni formative/informative del personale dei Centri;
- adozione di metodi di comunicazione trans-culturale;
- specializzazione di un gruppo di operatori dei Centri impegnati sulla mediazione culturale.

Inoltre, bisogna considerare che la legge n. 189 del 2002 che apporta delle modifiche alla preesistente normativa in materia di immigrazione e di asilo, ha affidato ai Centri per l'impiego il compito di svolgere l'indagine di indisponibilità dei lavoratori italiani e comunitari già iscritti presso l'anagrafe dei lavoratori disoccupati.

Questo nuovo compito individua negli stessi Centri, l'intermediario istituzionale tra la Prefettura e le imprese che intendono ricorrere alla manodopera extracomunitaria per soddisfare il proprio fabbisogno. Pertanto, il servizio "Stranieri & Lavoro" si presenta come un *link* tra le Amministrazioni centrali dello Stato chiamate ad occuparsi della regolamentazione e della gestione dei flussi migratori e quei soggetti sociali ed economici, quali gli enti locali, le organizzazioni *non profit* e imprenditori, che svolgono un ruolo fondamentale nell'integrazione degli immigrati in Italia. In ultima analisi, dalle linee programmatiche traspare l'intenzione di fornire in un solo luogo un servizio in grado di indirizzare l'utenza verso la fruizione dell'intera gamma di servizi a sua disposizione, nel rispetto dei diritti e dei doveri da parte della stessa in applicazione della normativa vigente. Nel contempo fornisce ai vari attori del mercato del lavoro, consulenza ed il relativo materiale di supporto necessario all'attuazione, all'esercizio dei diritti e all'erogazione dei servizi a favore degli stranieri.

Infine, si deve citare il progetto riguardante le "Attività sperimentali di mediazione interculturale" che si sta svolgendo nei CPI di Torino e provincia. Il Servizio di mediazione interculturale nei Centri per l'Impiego di Torino e provincia, avviato il 23 gennaio 2006, prevede una durata di 12 mesi e coinvolge 12 mediatori interculturali, tutti con qualifica professionale della Regione Piemonte, provenienti da Marocco, Albania, Romania, Tunisia, Perù, Camerun, Giordania.

L'attività dei mediatori interculturali si svolgerà in affiancamento ai servizi offerti dal Centro per l'Impiego al fine di facilitare l'informazione e l'orientamento nei confronti degli utenti immigrati, oppure per interventi su richiesta (nei diversi CPI, per azioni che richiedono aree di provenienza specifiche). Inoltre, sono previsti interventi sul territorio dei CPI per confronto e scambio con altri servizi rivolti agli immigrati e diffusione delle informazioni e delle iniziative di interesse. Il Servizio è coordinato dall'Unità Organizzativa Lavoratori Stranieri dell'Assessorato al Lavoro e all'Orientamento della provincia di Torino.

TRA L'ECCEZIONE E LA REGOLA O INNESCARE PROCESSI VIRTUOSI. LE *BEST PRACTICES* DELLE AGENZIE PER IL LAVORO*

PREMESSA

Le Agenzie per il lavoro si sono conquistate sul campo un ruolo rilevante nel reclutamento di qualifiche difficilmente reperibili sul mercato del lavoro italiano e, come abbiamo visto nei capitoli precedenti, rappresentano sempre più un canale di ingresso per i lavoratori immigrati.

Ma come e in che misura le Agenzie si spendono per favorire l'inserimento lavorativo e sociale di questa tipologia di utenza? Quali le buone pratiche attivate? In quali ambiti? Nelle pagine che seguono si è cercato di rispondere a questi e ad altri quesiti, attraverso la raccolta e l'analisi di casi di *best practices* attivate dalle Agenzie per il lavoro. L'obiettivo è stato indagare i casi virtuosi che si stabiliscono all'interno del triangolo Agenzie-lavoratori-imprese, rintracciandone caratteristiche comuni e tratti distintivi.

L'indagine sul campo, attraverso interviste telefoniche, ha coinvolto nove tra le principali Agenzie operanti in tutta Italia: Adecco, Ali, Altro Lavoro, In Time, Manpower, Metis, Obiettivo, Lavoro, Quanta, Worknet. Con l'ausilio di una breve scheda analitica sono state indagate le buone prassi attivate dalle aziende fornitrici principalmente all'interno di tre macro ambiti di intervento:

- supporto/consulenza nell'espletamento delle pratiche burocratiche,
- formazione,
- accompagnamento lavorativo e prima accoglienza;

cercando al contempo di capire il target di riferimento e l'ambito territoriale in cui si esplicano, nonché gli elementi specifici, caratterizzanti, di ciascuna Agenzia¹.

Dall'analisi sono emersi elementi comuni che consentono alcune generalizzazioni. Si tratta innanzitutto di casi di eccellenza circoscritti a specifiche *nicchie di utenza*,

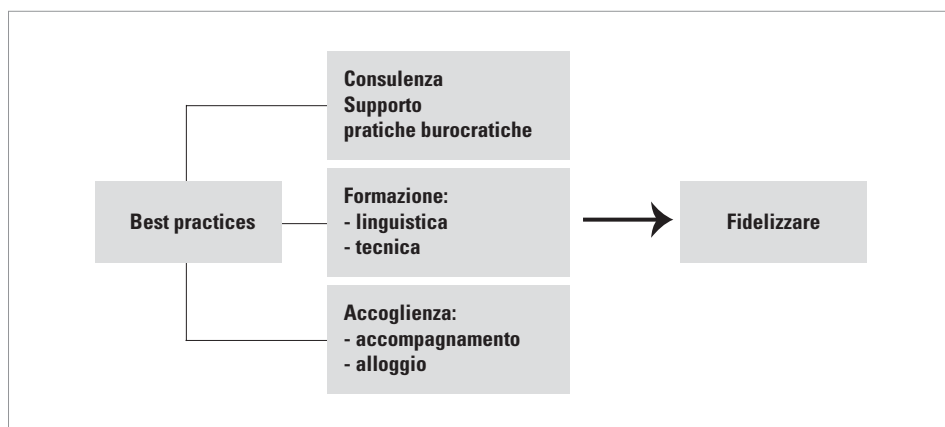


* Rossella Basile.

1. Per un prospetto riassuntivo si veda il quadro sinottico successivo.

accompagnate dalle Agenzie in tutti gli *step* che un lavoratore immigrato deve compiere per poter vivere e lavorare in Italia. I destinatari delle buone prassi attivate dalle Agenzie sono, quindi, quasi sempre tipologie “particolari” di aspiranti lavoratori in somministrazione. In particolare, nel caso di lavoratori non comunitari o immigrati *tout court* le Agenzie si sono maggiormente adoperate per profili inseriti in progetti mirati o per specifiche figure professionali, a partire innanzitutto dagli infermieri. Un dato giustificato, per questi ultimi, da un lato, dalla carenza di questo profilo, si pensi che in Italia secondo le ultime stime mancano tra i 40 e i 60 mila infermieri professionali; dall’altro, un fattore decisivo è costituito dalla possibilità anche per le Agenzie per il lavoro di poterli assumere, per un periodo non superiore ai due anni, al di fuori delle quote d’ingresso fissate dal decreto flussi (L. 189/2002).

Figura1 Percorsi virtuosi delle Agenzie per il lavoro



Le procedure di assunzione di questa categoria, infatti, non sono disciplinate dal regolamento ma da una specifica procedura, in base alla quale le Agenzie di somministrazione possono richiedere il nullaosta previa acquisizione del contratto stipulato con la struttura sanitaria². Oltre alle normali attività di reclutamento e supporto alla formazione da attuare a livello nazionale, dunque, le Agenzie per il lavoro possono favorire l’ingresso in Italia di lavoratori, sia comunitari che non, in possesso di regolare titolo di studio equipollente e permesso di soggiorno. Questo ha portato le Agenzie a investire sui profili maggiormente richiesti dal mercato del lavoro e che al contempo consentono sia il rispetto della normativa sia una certa progettualità. Va inoltre aggiunto che la necessità delle Agenzie fornitrici di rispondere in tempi rapidi ad esigenze spesso contingenti delle imprese utilizzatrici fa sì che nel settore sanita-



2. Confindustria Ailt, *La disciplina del lavoro degli immigrati*, Roma, Luglio 2005, p. 26.

rio si possano avere dei margini di programmazione più ampi, mentre non è così, per esempio, in quello meccanico. Se infatti un'azienda ospedaliera è disposta ad aspettare per avere il profilo richiesto, non lo è un'azienda metalmeccanica che ne ha bisogno in tempi brevissimi e per piccole attività. È interessante notare come sebbene il lavoro interinale sia ancora per lo più «un lavoro manuale a connotazione prevalentemente operaia»³, anche se non necessariamente dequalificato⁴, nella maggior parte dei casi le *best practices* rilevate interessano i lavoratori “terziarizzati”, molto spesso inviati in missioni di media e lunga durata. Le buone pratiche trovano, quindi, miglior terreno per innescarsi quando si tratta di profili inseriti in progetti specifici o molto richiesti dal mercato e che, in una società segnata dall'invecchiamento della popolazione e dalle trasformazioni culturali nella famiglia, rappresentano sempre più i lavori del futuro⁵.



3. Isfol, *Il lavoro interinale. Prime analisi su dati amministrativi*, in G. Altieri, C. Oteri, *op. cit.*, p. 67.
4. Osservatorio Mercato del lavoro di Parma, *Rapporto di ricerca*, novembre 2002.
5. B. Ardù, *Badanti, infermieri e informatici gli impieghi del futuro sono qui*, «La Repubblica», 15 febbraio 2006.

4.1 I SERVIZI E LE PRASSI DELLE AGENZIE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI IMMIGRATI

Supporto nell'espletamento delle pratiche burocratiche, formazione e accoglienza sono i tre assi intorno a cui ruota l'attività messa a punto dalle Agenzie per il lavoro. In generale, nel caso dei lavoratori immigrati le attività predisposte si caratterizzano come servizi di supporto piuttosto che reali strumenti per favorirne l'inserimento lavorativo e/o sociale. Dall'indagine è emerso come le prassi operative si differenzino a seconda delle diverse categorie di utenza e dell'ambito territoriale in cui vengono reclutati i lavoratori stranieri: se per i lavoratori immigrati reclutati all'estero o inseriti in specifici progetti le Agenzie per il lavoro si occupano direttamente del disbrigo delle pratiche burocratiche, seguendo l'iter previsto per avere il visto d'ingresso e il permesso di soggiorno; per i lavoratori immigrati già presenti in Italia, invece, forniscono principalmente servizi di consulenza relativi alla documentazione necessaria per poter lavorare nel nostro paese. Worknet, per esempio, ha ormai consolidato il servizio di monitoraggio delle scadenze del permesso di soggiorno e il conseguente supporto nel disbrigo delle pratiche. Anche il personale di filiale Manpower segnala agli interessati le scadenze e i termini per la presentazione della richiesta di rinnovo dei permessi e fornisce la documentazione, attestante la sussistenza del rapporto di lavoro e/o la eventuale offerta di lavoro, necessaria per presentare la richiesta alla questura competente. L'attività di informazione e supporto riguarda inoltre alcune delle novità normative e le connesse formalità introdotte dal Testo Unico sull'immigrazione. In questo caso, Manpower fornisce supporto per la predisposizione dei moduli e per l'assolvimento delle diverse formalità previste dalla normativa vigente ai fini della sottoscrizione dei contratti di soggiorno.

Anche l'accoglienza e la predisposizione dell'alloggio sono strettamente correlate al reclutamento o meno del lavoratore all'estero. Se, infatti, il lavoratore viene reclutato nel paese d'origine, l'Agenzia si fa carico delle spese relative all'arrivo in Italia e predispone la sistemazione abitativa del lavoratore. Mentre, quando il lavoratore immigrato è già presente sul territorio italiano, le Agenzie si limitano a richiedere al lavoratore la certificazione relativa all'adeguatezza dell'alloggio e a fornire le informazioni utili ai soggetti interessati per il corretto adempimento delle formalità previste dalla disciplina normativa ed, eventualmente, il supporto per la richiesta o la presentazione della documentazione necessaria agli Enti competenti.

Sul piano della formazione, i corsi destinati ai lavoratori immigrati in pochi casi possono essere definiti percorsi virtuosi, casi di eccellenza, in cui formazione e qualificazione professionale procedono di pari passo. Nella maggior parte dei casi si tratta di interventi formativi tesi ad avviare lavoratori immediatamente pronti a rispondere alle esigenze dell'azienda utilizzatrice. Dagli ultimi dati disponibili⁶, relativi al 2003,



6. Forma.Temp, a cura di L. Cecchi, A. Ruda, *Rapporto di attività per il 2003*, Roma, 2004.

emerge come la maggior parte dei corsisti stranieri sia inserito principalmente in percorsi formativi *on the job* (23,2%) finalizzati all'acquisizione di competenze da spendere nel settore industriale, e in particolare in quello meccanico, che costituisce nel 20% dei casi il principale sbocco lavorativo per gli immigrati a fronte di un dato medio del 10%. Dalla distribuzione degli allievi immigrati per tipologia formativa emerge chiaramente una netta prevalenza degli uomini nella formazione *on the job*, antichiera dell'inserimento lavorativo nel settore industriale e sbocco professionale "classico" per i lavoratori immigrati di sesso maschile⁷, mentre nelle altre tipologie si ha una situazione abbastanza equilibrata. Le donne risultano orientate in misura maggiore verso i servizi: il 21% contro il 15% degli uomini. In alcuni corsi poi, quali quelli finalizzati all'inserimento nei comparti dei lavori d'ufficio e di amministrazione, come nei servizi socio educativi e in ambito sanitario, gli allievi immigrati sono quasi esclusivamente donne. In un caso come nell'altro, i corsi sono tesi a far acquisire, attraverso nozioni molto tecniche, le competenze necessarie per svolgere la missione a cui saranno avviati. La breve durata dei corsi, il numero ridotto di allievi coinvolti e il carattere discontinuo degli interventi formativi, inoltre, costituiscono ancora il principale problema della formazione dei lavoratori temporanei. Solo quando la domanda richiede un'offerta con più alti livelli di scolarizzazione e per missioni di media o lunga durata, la formazione da momento *spot* acquista un carattere più strutturato e pianificato. È questo il caso degli interventi formativi pensati per determinate figure professionali. Attività ritenute virtuose dalle stesse Agenzie, che le hanno segnalate come esempio di *best practice* a favore dei lavoratori immigrati.



7. *Ibidem*, p.50.

4.2 GLI INFERMIERI, UN CASO DI *BEST PRACTICE*. UN MODELLO ESPORTABILE?

Se in generale le Agenzie per il lavoro non hanno messo a punto particolari servizi a supporto dei lavoratori immigrati, nel caso della categoria professionale degli infermieri quasi tutte le Agenzie hanno sviluppato delle strategie di accompagnamento e servizio. Le buone pratiche rilevate dall'indagine a favore di questa categoria seppure presentano il limite di rivolgersi esclusivamente ad uno specifico target di utenza, offrono modelli di servizi e assistenza a favore di lavoratori immigrati che possono fungere da "bussola di orientamento", e costituiscono possibili pratiche da diffondere anche verso altre categorie professionali. Da questo punto di vista, vediamo di seguito i diversi percorsi che accompagnano gli infermieri reclutati, selezionati, formati e avviati al lavoro dalle Agenzie.

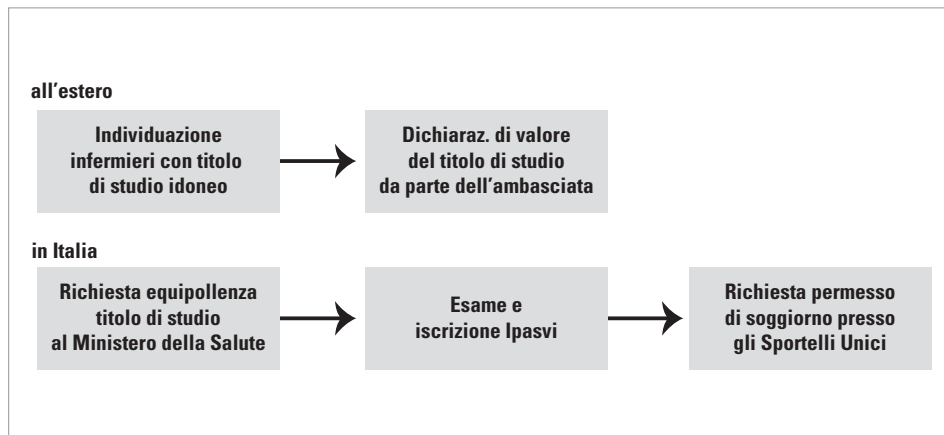
4.2.1 Guida al "labirinto" burocratico: supporto e consulenza

La frammentazione e l'eccessiva ripartizione delle competenze tra più istituzioni ha reso sinora difficoltoso, soprattutto per il lavoratore, il *districarsi tra un ufficio e l'altro*. L'istituzione dello Sportello unico presso le prefetture, dovrebbe semplificare e razionalizzare l'iter degli adempimenti amministrativi, anche se ad oggi le Agenzie ne lamentano i tempi ancora troppo lunghi e una non del tutto messa a regime.

Nel settore della sanità sono nati in seno alle Agenzie progetti *ad hoc*, finalizzati al reclutamento e alla selezione internazionale di specifici profili. Nell'ambito dei diversi progetti, le Agenzie gestiscono l'iter da seguire affinché un lavoratore straniero in possesso del titolo di infermiere conseguito nel paese di origine possa ottenere l'autorizzazione per esercitare la professione in Italia: dalla dichiarazione di valore del titolo di studio presso l'ambasciata all'equipollenza del titolo da parte del Ministero della Sanità, all'iscrizione all'albo degli infermieri professionali (Ipasvi), nonché alla richiesta del permesso di soggiorno.

Per gestire l'intero processo di introduzione di questi lavoratori, controllarne adeguatamente ogni fase ed effettuare uno *screening* di selezione più accurato, negli ultimi anni le Agenzie hanno aperto in questi paesi delle proprie società di cui detengono la totalità o la maggioranza delle azioni, o hanno coinvolto società partner affidabili, referenziate e in possesso dei requisiti legali per operare nei paesi d'origine.

Figura 2 Iter burocratico degli infermieri reclutati all'estero



In entrambi i casi, le attività svolte sul territorio dalle filiali e/o dalle società partner comprendono:

- reclutamento e selezione
- consulenza e guida sulle procedure
- istruzione della pratica di riconoscimento
- preparazione dei candidati al contesto lavorativo e legislativo italiano
- organizzazione dei corsi di lingua italiana in loco
- organizzazione logistica relativa al viaggio in Italia
- accoglienza in Italia
- procedure burocratiche per l'iscrizione all'Ipvsvi
- procedure burocratiche per la richiesta del permesso di soggiorno, dell'inserimento lavorativo e della gestione amministrativa

All'interno di queste ormai consolidate *routine* organizzative, una esperienza positiva può essere considerata l'idea attuata da alcune Agenzie (Altro lavoro, In Time e Obiettivo Lavoro) di organizzare l'esame di accesso all'Ipvsvi, indispensabile per esercitare la professione in Italia, direttamente nei paesi di origine, in modo da evitare che un lavoratore non superando l'esame sia costretto a tornare a casa o finisca sul mercato del lavoro nero.

Si tratta quindi di servizi pensati per stringere i tempi, snellire le procedure, rendere più fluida la tempistica nonché fidelizzare il lavoratore e l'azienda cliente.

4.2.2 La formazione

Dall'indagine, il caso di *eccellenza* emerso è costituito dall'iter formativo pensato per gli infermieri professionali. Reclutati direttamente all'estero, per gli infermieri la formazione è organizzata in parte nel paese d'origine e in parte in Italia ed è completa-

mente a carico delle Agenzie attraverso la copertura del fondo Forma.Temp, che garantisce l'indennità di frequenza (alloggio, vitto, spostamenti) ai candidati. L'attività formativa di solito copre l'intero arco temporale che interessa le procedure per il riconoscimento del titolo di studio. La formazione è articolata secondo una modalità oraria compatibile con gli impegni lavorativi o personali dei candidati; generalmente infatti si tengono nei week-end o nelle ore serali, part-time o full time, al fine di conciliare le esigenze formative con eventuali impegni lavorativi o personali dei candidati.

L'architettura dei corsi prevede i seguenti moduli:

- Italiano di base
- Italiano tecnico sanitario con terminologia e frasi idiomatiche più comuni
- D.lgs. n. 626/94
- Diritti e Doveri dei lavoratori
- Legislazione sanitaria

In alcuni casi (Altro Lavoro) i corsi prevedono anche moduli relativi all'alfabetizzazione informatica e alla tecnica infermieristica. L'idea di inserire quest'ultima parte nasce dall'aver constatato come metodologie, procedure, protocolli utilizzati negli ospedali pubblici e nelle strutture private dei paesi di provenienza siano molto diversi da quelli italiani. I corsi divengono anche occasione per fornire informazioni utili per vivere in Italia: dal come fare per avere la tessera sanitaria a come usufruire di determinati servizi. Solitamente, all'arrivo in Italia è previsto, anche per altre categorie professionali, un nuovo corso, cogestito nel caso di Obiettivo Lavoro con le aziende utilizzatrici, per es. con gli ospedali di destinazione. Laddove necessario, anche dopo l'avvio della missione lavorativa, Ali si occupa di organizzare lezioni di italiano fuori dall'orario di lavoro per permettere in tempi brevi il raggiungimento della piena autonomia professionale.

Alla formazione *on the job* è dedicato il momento dell'inserimento lavorativo. Si tratta in genere di una fase di orientamento presso la struttura sanitaria in cui sono stati inseriti, prevista nei primi 5 giorni. Una volta avviato al lavoro, il personale è costantemente seguito. Altro lavoro nelle prime 5 settimane è al fianco del lavoratore con un percorso di accompagnamento teso a valutare il lavoratore ed eventuali deficit formativi, che si provvede a colmare attingendo ai corsi Forma.Temp per la formazione continua.

L'iter formativo offerto a questa categoria di utenza rappresenta un'attività "collaudata" e continua che ha portato ad interventi pianificati e mirati alla specializzazione di nicchie di mercato. Esempio di pregio il cui valore aggiunto è dato da alcuni fattori rintracciabili:

- nella durata piuttosto lunga del percorso formativo (circa 200 ore),
- nell'integrazione tra le diverse modalità formative,
- nel trasferimento di competenze trasversali e non solo professionali,
- nel raggiungimento di standard qualitativi ed organizzativi elevati.

e che tuttavia ripercorre la strada già battuta dalla formazione nel campo del lavoro temporaneo. Indagini precedenti hanno mostrato come target privilegiato dell'offer-

ta formativa promossa dalle Agenzie per il lavoro e finanziata da Forma.Temp siano i giovani in possesso di un'istruzione medio-alta, rispetto ai lavoratori temporanei avviati. Coloro che maggiormente beneficiano della formazione, e delle sue punte di qualità, non sono i soggetti più svantaggiati, "ma i soggetti che meglio riescono ad inserirsi nello specifico mercato del lavoro di riferimento e hanno una sensibilità sperimentata in tema di formazione"⁸. Resta quindi aperta la sfida per il futuro da parte delle Agenzie per il lavoro, chiamate a pensare a interventi formativi qualificanti trasversali alle diverse categorie professionali dei lavoratori temporanei immigrati.

4.2.3 L'accoglienza

Al momento dell'arrivo in Italia i lavoratori non comunitari reclutati direttamente all'estero sono seguiti dalle Agenzie che predispongono misure di accompagnamento tese a diminuire l'impatto che deriva dal trasferirsi in un altro paese. Azioni di supporto semplici ma efficaci: dalla dotazione della piantina della città, al sostegno per avere la tessera sanitaria o il codice fiscale, o al facilitare l'incontro con le comunità dei connazionali. Una buona pratica è quindi costituita dal dedicare le prime settimane al miglioramento della lingua e a creare le condizioni per *socializzare* con il contesto italiano.

Sempre per i lavoratori immigrati reclutati all'estero le Agenzie provvedono alla sistemazione abitativa. Oltre ad assolvere ad un obbligo di legge, lo sforzo compiuto dalle Agenzie sembra essere quello di agevolarne la sistemazione spersonalizzando un ambiente freddo, trovando alloggi vicino alle strutture dove saranno impiegati, trattando in busta paga il canone d'affitto per evitare problemi di liquidità ai lavoratori. L'attività di reperimento di alloggi piuttosto che di convenzioni è avvertito come cruciale dalle Agenzie qualora si tratti di garantire la buona riuscita di progetti che hanno previsto un investimento significativo sia in termini progettuali che formativi.

4.2.4 Altre tipologie di interventi

L'attività svolta dalle Agenzie a favore dei lavoratori immigrati in alcuni casi si connota per la predisposizione di *interventi innovativi* non strettamente finalizzati all'avvio in missione, quanto all'integrazione sociale o alla crescita professionale del lavoratore. In relazione a quest'ultimo punto, Obiettivo Lavoro, per esempio, ha stipulato un accordo con alcune Università del Brasile con cui si impegna a collocare i profili reclutati in un percorso professionale di alta qualificazione della durata di due anni, in modo da trasformare un percorso di sottrazione di risorse in uno di trasferimento di competenze rispediti nei paesi d'origine. Un progetto teso, tra l'altro a garantire, la trasparenza del percorso e il coinvolgimento delle autorità dei paesi di provenienza e di quelle italiane.

Sul piano dell'integrazione può essere interessante segnalare l'esperienza di Altro Lavoro. Considerando che circa il 95% del personale impiegato è costituito da donne,



8. Irs, D. Broglio, D. Oliva, N. Poli (a cura di), *Le indicazioni delle Regioni e dei Centri di Orientamento e Formazione, in Lavoro interinale e formazione*, dicembre 2004, p. 178.

molto spesso con figli nel proprio paese, Altro Lavoro ha ritenuto opportuno la presenza di psicologhe e mediatrici culturali in grado di poter dar loro un sostegno psicologico e psicopedagogico. Ma non solo, queste figure aiutano anche l’Agenzia e le aziende utilizzatrici a capire i diversi approcci al paziente, agli altri, alla relazione da parte dei lavoratori immigrati, ognuno portatore di proprie specificità culturali. Segnali di attenzione da parte delle Agenzie verso i candidati/lavoratori immigrati è ravvisabile anche nell’iniziativa di Manpower di rendere consultabile all’interno delle proprie filiali un’informativa multimediale in materia di rischi per la sicurezza e la salute in generale, redatta in più lingue e utile per i lavoratori stranieri che non hanno ancora una buona conoscenza della lingua italiana.

In campo economico le Agenzie iniziano a promuovere iniziative che in qualche modo possano venire incontro ai lavoratori stranieri e rispondere ad alcuni loro bisogni. Attraverso la stipula di accordi con alcune banche, Quanta e In Time danno la possibilità ai propri lavoratori immigrati di avere la carta prepagata, che oltre all’utilizzo di un “borsellino elettronico” consente anche il trasferimento di denaro all’estero, con una sensibile riduzione dei costi. Obiettivo Lavoro sta invece lavorando alla progettazione di un fondo di garanzia, alimentato con una parte degli utili ricavati dalle attività dei lavoratori immigrati, per sostenere loro iniziative imprenditoriali qualora finita la missione in Italia decidano di far ritorno nei rispettivi paesi d’origine.

Tabella 1 *Best practice*: quadro sinottico

	Ambiti di intervento: supporto/consulenza	Ambiti di intervento: formazione	Ambiti di intervento: accompagnamento	Elementi caratterizzanti	Target d'utenza	Ambito territoriale
Adecco	<p>Segue direttamente le procedure</p> <ul style="list-style-type: none"> • per il riconoscimento titolo di studio • per la richiesta del permesso di soggiorno e dell'inserimento lavorativo 	<p>Formazione linguistica</p> <p>Formazione specifica (per esame Ipasvi)</p>		<p>Creazione di una divisione internazionale totalmente dedicata al settore sanitario: il Quick Medical service</p>	<p>Candidati reclutati in Italia e all'estero</p>	
Ali	<p>Segue direttamente le procedure</p> <ul style="list-style-type: none"> • per il riconoscimento titolo di studio • per la richiesta del permesso di soggiorno e dell'inserimento lavorativo 	<p>Formazione linguistica</p> <ul style="list-style-type: none"> • corso base • corso di perfezion. <p>Formazione specifica (per esame Ipasvi)</p> <p>Laddove necessario, lezioni d'italiano ad hoc anche dopo l'inserimento lavorativo</p>	<p>Alloggio</p>		<p>Candidati reclutati in Italia e all'estero</p>	<p>Italia Ungheria Romania</p>



segue Tabella 1 *Best practice*: quadro sinottico

	Ambiti di intervento: supporto/consulenza	Ambiti di intervento: formazione	Ambiti di intervento: accompagnamento	Elementi caratterizzanti	Target d'utenza	Ambito territoriale
Altro Lavoro	<p>Segue direttamente le procedure</p> <ul style="list-style-type: none"> • per il riconoscimento titolo di studio • per la richiesta del permesso di soggiorno e dell'inserimento lavorativo <p>Organizza nel paese d'origine gli esami per l'iscrizione all'Ipsav</p>	<p>Formazione linguistica</p> <ul style="list-style-type: none"> • corso base • corso di perfezion. <p>Alfabetizzazione informatica</p> <p>Tecnica infermieristica</p> <p>Formazione continua</p>	<p>Alloggio vicino alla sede di lavoro</p>	<p>Sostegno psicolog. e psicopedagogico</p> <p>Supporto per il ricongiungimento familiare</p>	<p>Candidati reclutati in Italia e all'estero</p>	<p>Italia Perù Romania Polonia Ungheria</p>
In Time	<p>Segue direttamente le procedure</p> <ul style="list-style-type: none"> • per il riconoscimento titolo di studio • per la richiesta del permesso di soggiorno e dell'inserimento lavorativo <p>Organizza nel paese d'origine gli esami per l'iscrizione all'Ipsav</p>	<p>Formazione linguistica</p> <ul style="list-style-type: none"> • corso base 	<p>Alloggio Orientamento</p>	<p>Predisposizione di carte prepagate che consentano il trasferimento di denaro all'estero</p>	<p>Candidati reclutati in Italia e all'estero</p>	<p>Italia Romania</p>

segue Tabella 1 *Best practice*: quadro sinottico

	Ambiti di intervento: supporto/consulenza	Ambiti di intervento: formazione	Ambiti di intervento: accompagnamento	Elementi caratterizzanti	Target d'utenza	Ambito territoriale
Manpower	Attività di informazione e supporto			Informativa multimediale su sicurezza e salute sul luogo di lavoro	Candidati reclutati in Italia con permesso di soggiorno	Italia
Metis		Formazione linguistica <ul style="list-style-type: none"> • corso base (ad inserimento lavorativo già avvenuto) Corso base per carrellisti			Candidati reclutati in Italia con permesso di soggiorno	Italia
Obiettivo Lavoro	Segue direttamente le procedure <ul style="list-style-type: none"> • per il riconoscimento titolo di studio • per la richiesta del permesso di soggiorno e dell'inserimento lavorativo Organizza nel paese d'origine gli esami per l'iscrizione all'Ipasvi	Formazione linguistica Formazione specifica	Particolare attenzione nella predisposizione dell'alloggio Orientamento alla città e ai suoi servizi	Accordi con Università in Brasile Fondo di garanzia per sostenere attività imprenditoriali dei lavoratori	Candidati reclutati in Italia e all'estero	Italia Est Europa Sud America



segue Tabella 1 *Best practice*: quadro sinottico

	Ambiti di intervento: supporto/consulenza	Ambiti di intervento: formazione	Ambiti di intervento: accompagnamento	Elementi caratterizzanti	Target d'utenza	Ambito territoriale
Quanta	Servizio disbrigo procedure burocratiche	Formazione linguistica Formazione specifica	Particolare attenzione nella predisposizione dell'alloggio	Facilita l'incontro con le comunità dei connazionali Carta prepagata	Candidati reclutati in Italia e all'estero	Italia Romania Polonia
Worknet	Attività di consulenza/ orientamento Servizio di monitoraggio delle scadenze del permesso di soggiorno		Alloggio		Candidati reclutati in Italia con permesso di soggiorno	Italia

conclusioni*

L'analisi condotta, consente di tracciare alcune considerazioni conclusive in merito alla collocazione dei lavoratori immigrati nel lavoro in somministrazione e al ruolo di questo istituto contrattuale nei processi di integrazione professionale e sociale dei lavoratori stranieri.

Sono emersi elementi di potenzialità e criticità che rendono questa ricerca particolarmente interessante non solo per quanto riguarda gli studi sulle migrazioni, ma anche rispetto alle diverse declinazioni di una “nuova” modalità contrattuale come il lavoro in somministrazione e al suo impatto sulla società.

Come ricorda Dal Lago¹ le migrazioni, più di ogni altro fenomeno, possono svolgere un ruolo di “funzione specchio” ovvero, sono capaci di rivelare l'essenza della società d'accoglienza e quindi favorire i cambiamenti al suo interno. Allo stesso modo, possiamo applicare questo meccanismo al lavoro in somministrazione e al ruolo delle Agenzie nel mercato del lavoro italiano, mettendo in luce non solo il rapporto tra questa tipologia contrattuale e l'immigrazione, ma anche tra la stessa immigrazione e il mercato del lavoro italiano, aiutando allo stesso tempo a completare l'analisi che negli ultimi anni i diversi studi hanno fatto sulla tematica del lavoro interinale.

Da questo punto di vista la ricerca condotta consente di confermare alcune valutazioni generali positive rispetto a questa forma di lavoro flessibile nel mercato del lavoro italiano, che considerano il lavoro interinale come uno strumento che aumenta la mobilità nel mercato del lavoro e la occupabilità dei lavoratori avviati in missione, in sostanza *“fra le novità del “Pacchetto Treu” la migliore è risultata proprio il lavoro temporaneo....”* (Accornero, 2005). Il lavoro di ricerca condotto ha, infatti, messo in evidenza in generale un ruolo positivo e la validità delle Agenzie per il lavoro come strumento d'ingresso nel mercato del lavoro per gli immigrati.

Cercheremo, di seguito di sintetizzare meglio il binomio lavoro in somministrazione/immigrazione, avvalendoci dei criteri base dell'analisi SWOT, cercando cioè di considera-



* Giovanna Altieri, Emanuele Galossi, Maria Mora.

1. Dal Lago A., *Non persone, l'esclusione dei migranti in una società globale*, Feltrinelli, Milano, 1999.

re contestualmente i punti di forza ed i punti di debolezza, nonché la struttura delle possibili opportunità e criticità emersi nel corso del lavoro di indagine; così da mettere in evidenza in modo più sistematico le relazioni tra i diversi aspetti del fenomeno da noi indagato². Tale lavoro di sintesi è riportato nel quadro successivo.

Quadro sinottico della Swot analysis

<p style="text-align: center;">Punti di forza</p> <ul style="list-style-type: none"> • Efficacia nell’inserimento lavorativo • Accesso al lavoro regolare • Meccanismo sostitutivo/integrativo delle reti informali • Flessibilità (per chi la desidera) 	<p style="text-align: center;">Punti di debolezza</p> <ul style="list-style-type: none"> • Instabilità lavorativa • Mancanza di crescita professionale • Difficoltà legate alla burocrazia (rinnovo P.S., impossibilità ricongiungimento,...) • Percezione di “ricattabilità” e “sfruttamento”
<p style="text-align: center;">Opportunità</p> <ul style="list-style-type: none"> • Possibilità di passaggio verso la stabilizzazione • Possibilità d’ingresso in Italia con un contratto di lavoro (reclutamento all’estero) 	<p style="text-align: center;">Minacce</p> <ul style="list-style-type: none"> • Effetto “trappola” • Precarizzazione del progetto migratorio

In primo luogo, va sottolineato che per i migranti la possibilità di accedere ad un lavoro e le condizioni del lavoro stesso - tanto più nelle prime fasi del percorso migratorio - condiziona in modo determinante tutto il processo d’insediamento nella società d’accoglienza. Un contesto lavorativo “favorevole” costituisce senza dubbio una premessa fondamentale per il riuscito inserimento a tutti i livelli dei migranti in Italia. Non possiamo, peraltro, dimenticare che alla condizione di straniero vanno legati una



2. La *SWOT Analysis (Strengths Weaknesses Opportunities Threats)* è una tecnica di analisi di tipo valutativo, usata come propedeutica alle *polices*, che permette di porre in evidenza: i punti di forza, i punti di debolezza, le opportunità, le minacce che gravano sulle caratteristiche socio-economiche e territoriali alla luce degli scenari o tendenze future politico-regolative o di tutto ciò che esula dal diretto controllo della società locale. Si tratta di una tecnica che è stata sviluppata circa cinquant’anni fa al fine di aiutare le imprese nella definizione delle loro strategie, a fronte di scelte complesse all’interno di scenari competitivi e scarsamente prevedibili. Da questo punto di vista, la SWOT costituisce uno dei classici strumenti di analisi strategica. Il principale obiettivo della SWOT è di valutare la caratterizzazione di un fenomeno complesso, dal punto di vista delle sue caratteristiche intrinseche, che fanno riferimento ai punti di forza e debolezza (*Strengths e Weaknesses*), nonché dei potenziali fattori che si relazionano con un ambiente esterno: le opportunità e le minacce (*Opportunities e Threats*). L’utilità di un tale strumento nei processi di valutazione risiede nella sua capacità di tratteggiare un’immagine sistematica delle relazioni del fenomeno o dell’azione di *policy* con il suo ambiente di riferimento, interno ed esterno.

serie di ostacoli nell'accesso al lavoro dovuti all'esigenza di doversi confrontare con un contesto socio-culturale nuovo e il più delle volte diverso dal proprio, una fra tutte, le difficoltà linguistiche. L'interinale si dimostra, da questo punto di vista, come un canale che favorisce le possibilità per i lavoratori immigrati di avere accesso ad un mercato del lavoro che soprattutto nelle prime fasi migratorie è poco conosciuto, consentendo dunque un rapporto - anche se di breve durata - con il mondo delle imprese che difficilmente potrebbero contattare direttamente. Il lavoro interinale può rappresentare però anche per coloro i quali sono da più tempo in Italia, una via per ritrovare un lavoro, pur disponendo di un capitale sociale debole. Le Agenzie per il lavoro sono così diventate, sempre più nel tempo, uno dei canali principali attraverso cui si sviluppano le informazioni della catena migratoria: gli immigrati già presenti in Italia orientano i nuovi arrivati verso le Agenzie creando così meccanismi di circolazione delle informazioni e di opportunità lavorative anche al di là dei tradizionali canali personali utilizzati dai lavoratori immigrati.

Un aspetto che gioca a favore della relazione positiva che si stabilisce tra gli immigrati e le Agenzie è dato dalla diffusione capillare delle stesse e dal conseguente radicamento sul territorio delle loro filiali. Questa larga presenza porta con sé numerosi vantaggi: innanzitutto, una buona conoscenza da parte delle Agenzie delle caratteristiche del mercato del lavoro in un determinato territorio, il che porta in molti casi ad una sorta di "specializzazione" delle filiali (ad esempio in Veneto ci sono delle filiali che lavorano prevalentemente sull'industria, mentre altre si concentrano soprattutto sul settore alberghiero/ristorazione). Ciò incide direttamente sull'efficacia del loro ruolo di intermediari tra l'offerta e la domanda di lavoro. Inoltre, questo radicamento territoriale favorisce l'avvicinamento dei lavoratori stranieri a questa modalità d'inserimento nel mercato che, sebbene con tutte le limitazioni che pure esistono, presenta delle innegabili opportunità di accesso al lavoro per gli immigrati. La percezione delle Agenzie come una opportunità valida per il reperimento del lavoro comincia a essere fortemente assunta dalle diverse comunità di migranti, come conferma il loro progressivo inserimento nell'insieme delle informazioni che circolano attraverso i canali informali.

Un ulteriore elemento d'interesse emerso nel corso dell'indagine riguarda la forte incidenza che la "qualità" del servizio prestato dalle Agenzie ha sulla percezione dei lavoratori stranieri. Qualità che non è data solo dal risultato finale o dalla rapidità con cui avviene il processo di incontro tra domanda e offerta di lavoro, ma risulta fortemente legata alla professionalità e alla "sensibilità" del personale che lavora all'interno di ogni singola struttura, nonché al trattamento che viene riservato ai candidati stranieri. Anche altri studi (Marra, 2003) confermano la costruzione di legami personali tra operatori delle Agenzie ed immigrati che sarebbe rintracciabile soprattutto nei casi in cui i lavoratori vengano considerati particolarmente affidabili dalle Agenzie stesse e dunque lo scambio si configura utile per entrambe le parti.

In ogni caso è apparso dall'indagine che è oltremodo importante per il lavoratore immigrato proprio quel supporto solidaristico che gli operatori di alcune filiali riescono ad esprimere nei loro confronti, che suggerisce alle Agenzie di pensare a questo

aspetto come un vero e proprio elemento da incorporare in un servizio orientato a questa categoria di lavoratori, sottratto alla casualità del singolo operatore “più disponibile”.

La diffusione tra i lavoratori stranieri del ricorso alle Agenzie per il lavoro è probabilmente legato anche alla scarsa efficacia che dimostrano i Centri per l'Impiego (CPI) nel favorire l'accesso al mercato del lavoro, in particolare proprio per questa categoria di lavoratori. Ai CPI, infatti, gli stranieri si rivolgono raramente, ciò in parte è dovuto alla limitata conoscenza che questa parte della popolazione ha di questi servizi, e in parte alla percezione della loro dubbia utilità come strumento di accesso al lavoro. Questa percezione, diffusa anche tra gli italiani, è indubbiamente più forte tra i lavoratori stranieri a causa della stessa impostazione dei Centri. Il fatto che la modulistica sia solo in italiano e che non ci siano mediatori culturali sono senza dubbio fattori di cui tener conto. Anche gli stessi software utilizzati nei Centri non sono stati pensati per un utenza straniera, tanto che in molti casi non è possibile inserire dati anagrafici o codici fiscali che non siano italiani. Per ultimo, ma non meno importante, va considerato che i CPI hanno l'obbligo di rispettare la cosiddetta “preferenza del mercato interno”, ovvero, prima di assegnare un posto di lavoro ad una persona non comunitaria, devono verificare che tale impiego non possa essere occupato da un cittadino italiano o comunitario.

Nonostante l'apprezzamento che i lavoratori stranieri sembrano riservare all'operare delle Agenzie e, dunque, una valutazione sostanzialmente positiva dell'esperienza di lavoro interinale, è altrettanto importante evidenziare il sentimento di riluttanza nei confronti dello *status* di temporaneo che accomuna i lavoratori interinali italiani e quelli stranieri. La forte instabilità, le insicurezze per il futuro, il diverso trattamento rispetto ai lavoratori delle imprese clienti, lo stress legato alla continua necessità di adattarsi a nuovi contesti lavorativi, nonché la paura di non riuscire ad abbandonare questo segmento del mercato del lavoro, sono elementi che incidono in maniera determinante sui lavoratori in somministrazione. Tanto più se si è arrivati in Italia già da qualche tempo, tanto è vero che le valutazioni circa l'esperienza di lavoro interinale sono influenzate dall'anzianità migratoria. Se il peso di questi fattori, come alcune ricerche hanno evidenziato, è di forte impatto sulle condizioni di vita degli interinali italiani, nel caso dei lavoratori stranieri assumono una rilevanza certamente maggiore ancorché combinate con la precarietà del soggiorno derivante dalla attuale legislazione in materia migratoria.

Certo ci sono materie che riguardano tutti lavoratori flessibili, come è stato rilevato *“con le attuali normative, chi passa da un impiego all'altro, da un rapporto all'altro, da un contratto all'altro, specie se temporaneo come la missione interinale, non cumula nessun beneficio, nessuna anzianità, neppure se viene impiegato più volte nella medesima impresa e nel passaggio da un lavoro all'altro ha ben poche tutele. Spesso non riesce quindi ad ottenere un prestito, un mutuo, non trova un appartamento in affitto”* (Accornero, 2005). Nel caso dei lavoratori italiani in molti casi la sostenibilità della condizione di “atipico” viene affidata alle famiglie. Tutte le ricerche segnalano, infatti che gli atipici sono costretti ad appoggiarsi economicamente alla

propria famiglia di origine o al proprio partner, non essendo in grado di sostenere una effettiva autonomia economica. Così i rischi connessi all'atipicità dei contratti in molti casi vengono attenuati dalla presenza di altre fonti di reddito all'interno della famiglia. Sia i dati Istat (2002) che l'Indagine sui bilanci familiari della Banca d'Italia, mettono in evidenza, d'altra parte, come sia molto bassa la quota di lavoratori atipici che non ha alle spalle una famiglia con almeno un lavoratore standard e in cui, dunque, i rischi connessi all'instabilità e alla discontinuità non siano attenuati e resi sostenibili dalla presenza di altre fonti di reddito stabile all'interno della famiglia. D'altra parte, mancano in Italia sostegni al reddito di carattere pubblico per i lavoratori instabili, così gli effetti distruttivi derivanti dalla diffusione di occupazioni instabili vengono attenuati nell'ambito familiare (Fullin 2002).

I lavoratori stranieri al contrario, sono "soli" di fronte a queste necessità, non solo, il più delle volte è il loro reddito che è un complemento importante per la sussistenza dei familiari lasciati in patria.

Come già rilevato, dunque, diventa oltremodo importante per i lavoratori stranieri il passaggio da una condizione di temporaneità ad una possibile stabilizzazione. Evento che, in un certo numero di casi è favorito proprio da un inserimento in un'impresa attraverso il lavoro interinale, ma che più spesso può avvenire là dove non si creino segregazioni o ghettonizzazioni occupazionali in cui richiudere i lavoratori immigrati.

Le barriere e le difficoltà che gli stranieri si trovano ad affrontare contribuiscono a delineare un modello di inserimento nel sistema produttivo definito di "inclusione subordinata", caratterizzato da una forte concentrazione in alcuni settori produttivi e in alcune mansioni dequalificate, dall'etnicizzazione dei lavori a minor prestigio sociale e dalla dequalificazione della manodopera istruita. Bisogna quindi, fare attenzione affinché non si cronicizzi un processo di "etnicizzazione". Nel lungo periodo ciò può essere controproducente sia per i lavoratori stranieri, sia per lo stesso mercato del lavoro con il rischio di un ulteriore consolidamento delle resistenze dei disoccupati locali a occupare questi segmenti del mercato.

Rispetto al mercato del lavoro italiano l'importanza del binomio Agenzie per il lavoro e immigrati, sta nel favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro in particolari settori produttivi che hanno forte carenza di manodopera e che sono da anni progressivamente "abbandonati" dai lavoratori italiani. È evidente l'utilità per il sistema economico del paese, che riesce a trovare risorse importanti per il suo sviluppo, vista la loro funzione sostitutiva rispetto al calo della popolazione italiana in età attiva, e complementare alla crescente selettività e autonomia dell'offerta di lavoro autoctona. Sebbene, proprio la tipologia della presenza immigrata ci suggerisce che il lavoratore straniero non può più essere considerato come serbatoio di manodopera generica, sia che si guardi il versante dei lavoratori domestici o che prestano lavoro di cura alle persone, dove ai lavoratori (lavoratrici) si richiedono spesso competenze che implicano saperi complessi; sia se ci si riferisca alla domanda del settore industriale all'interno del quale è cresciuta la consapevolezza di poter trovare tra di essi professionalità e competenze già formate o facilmente aggiornabili. (Mottura, 2003). Ciò è confermato dai livelli spesso elevati di scolarizzazione dei lavoratori immigrati, ma

anche dagli alti livelli di stabilizzazione che gli immigrati interinali riescono a spuntare - in molti casi più elevati di quelli registrati per i lavoratori italiani - dopo un periodo più o meno lungo di “prova” attraverso un contratto di lavoro interinale. D'altra parte, in contrasto con diffusi luoghi comuni, va emergendo che *“i maggiori flussi di immigrati provengono da paesi a livello intermedio di sviluppo e che chi emigra deve possedere le risorse personali e materiali per riuscire ad entrare in paesi che adottano politiche di chiusura”* (Reyneri, 2005). Un dato certo positivo per la collettività italiana, che pur non avendo sostenuto i costi della formazione di questa forza lavoro, ne può utilizzare le competenze.

Un ulteriore aspetto da considerare e su cui riflettere è il ruolo che le Agenzie possono svolgere per aiutare l'emersione del lavoro irregolare. In tal senso, la possibilità da parte delle imprese utilizzatrici di concordare e definire un rapporto di lavoro in base alle loro specifiche necessità, se realizzata attraverso il lavoro in somministrazione, si traduce in una regolazione dei canali di contrattazione. Se questa pratica riuscisse a introdursi e radicarsi nei settori in cui il ricorso al “lavoro nero” o irregolare è più frequente - e spesso i settori in cui si concentra la manodopera immigrata lo sono - potrebbe innescare un meccanismo virtuoso per l'emersione delle forme di lavoro sommerso.

Il lavoro di ricerca ha messo anche in luce una serie di aspetti critici, che andrebbero monitorati ai fini di un ulteriore avanzamento del lavoro immigrato in questo ambito. Da questo punto di vista emergono due ambiti specifici di possibili interventi.

Il primo è di carattere legislativo e riguarda l'attuale normativa sull'immigrazione. Quest'ultima mostra sia un deciso scollamento dalla normativa sul mercato del lavoro, sia una inadeguatezza rispetto ai fabbisogni che il mercato del lavoro italiano esprime. In questo senso la normativa dovrebbe facilitare possibili reclutamenti all'estero della manodopera richiesta dal mercato del lavoro italiano ed orientarsi quindi verso modalità d'ingresso non strettamente vincolate al decreto flussi.

L'altro aspetto, sempre di carattere normativo, riguarda tutta la materia relativa al rilascio e rinnovo del permesso di soggiorno. Le attuali procedure amministrative e burocratiche discriminano di fatto il lavoratore straniero, che è costretto a vivere in un orizzonte limitato al suo contratto di lavoro, con ovvie ricadute sia psicologiche, sia di fatto, visto che in ogni caso dovrà ripetere per enne volte le onerose procedure.

Un secondo ambito di intervento riguarda invece i possibili servizi di assistenza che le Agenzie possono offrire ai lavoratori stranieri. L'analisi condotta ha messo in evidenza che attualmente le Agenzie svolgono alcune attività di supporto nell'espletamento delle pratiche burocratiche, formazione e accoglienza, ma soltanto in pochi casi e con riferimento a particolari profili professionali - è di fatto il caso esclusivo degli infermieri - hanno sviluppato delle vere e proprie strategie di accompagnamento e servizio.

D'altro canto la rassegna condotta sulle esperienze di servizio erogate da Enti pubblici a livello locale ha messo in luce come l'accesso ai servizi sociali garantiti dal sistema dei diritti di cittadinanza da parte dei cittadini immigrati, è fondato sulla posizione giuridica dello straniero. Così gli immigrati potranno avere accesso ai servizi socia-

li solo se potranno dimostrare il possesso del permesso di soggiorno e l'osservanza alle norme che regolano il suo rinnovo. Detto ciò, una norma come quella attuale che lega il permesso di soggiorno al possesso di un contratto di lavoro, coniando la nuova definizione di contratto di soggiorno, crea un intreccio tra posizione lavorativa e permesso di soggiorno e, in ultima analisi, l'accesso e la fruibilità dei servizi sociali da parte degli immigrati. La configurazione dei criteri di ammissione che gli immigrati devono soddisfare per potere accedere ai servizi sociali creano dei limiti intrinseci all'inclusione dei lavoratori immigrati in somministrazione.

I principali vuoti della legislazione italiana in materia si pongono nella fase del rinnovo del permesso di soggiorno, dei ricongiungimenti familiari e della richiesta della carta di soggiorno, data la difficoltà nel ricostruire delle carriere lavorative che soddisfino i rigorosi criteri di continuità e durata dei contratti di lavoro, nonché di reddito e residenza. Questo impedisce all'immigrato lavoratore in somministrazione di potere avanzare nei processi di integrazione e di poter accedere a tutta una serie di servizi come quelli bancari, per l'abitazione, formazione, ecc.

Una strategia di uscita da un simile *impasse* potrebbe essere rappresentata dalla costruzione di una rete sul territorio capace di rispondere in modo rapido e sinergico alle suddette necessità. A questa rete dovrebbero partecipare non solo gli Enti pubblici e gli altri Agenti sociali che operano nei territori nell'ambito dell'inserimento lavorativo, ma anche le Agenzie per il lavoro con la loro capacità di fare incontrare domanda ed offerta, ma anche di creare meccanismi di ingresso di lavoro immigrato in Italia e favorire l'inserimento lavorativo degli immigrati attraverso canali regolari. Tutto ciò implica la necessità per le Agenzie di dotarsi di competenze specifiche, che non si limitino alla sola conoscenza delle procedure burocratiche e della legislazione, ma che implicano anche una capacità di interazione con quei soggetti istituzionali e non, che nei diversi territori offrono servizi per gli immigrati.

Da questo punto di vista le esperienze e le prassi innovative che le Agenzie per il lavoro stanno cominciando a sperimentare nei confronti della manodopera immigrata, come è emerso dall'analisi delle *best practice* avviate dalle Agenzie, rappresentano esempi interessanti, ma ancora troppo limitati a specifiche *nicchie di utenza*. L'obiettivo dovrebbe essere quello di incorporare questa tipologie di attività nelle strategie più complessive di azione delle Agenzie per il lavoro, nell'ottica di favorire e migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, ma anche in ragione dell'evidente natura pubblica del servizio reso alla comunità, sia sul versante dei fabbisogni nazionali che su quello relativo ad una più completa integrazione dei lavoratori stranieri sul territorio italiano.

bibliografia

- Aa.Vv. (IRS, Studio APS, Enaip Lombardia, Ial Piemonte), *Lavoro interinale e formazione* ricerca, promossa dal Ministero del lavoro e dal Fondo Sociale Europeo, dicembre 2004.
- Aa.Vv., *Interinali al lavoro*, numero monografico, "Quaderni di Rassegna Sindacale", n. 2, 2002.
- Aa.Vv., *Le agenzie di lavoro interinale: ruolo di intermediazione e offerta formativa*; rapporto di ricerca, promosso dal Ministero del lavoro e dal Fondo Sociale Europeo, dicembre 2004.
- Aa.Vv., *Temporary agency work: national reports*, "Office for Official Publications of the European Communities", Luxembourg, 2002.
- Abi, *CeSPI Cittadinanza economica dei migranti e microfinanza*, Roma 2005.
- Accornero A., Altieri G., Oteri C., *Lavoro flessibile. Cosa pensano davvero imprenditori e manager*", Ediesse, Roma, 2001.
- Accornero A., Nuovi lavori e rappresentanza, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 1, 2005.
- Adler P.S., Kwon S., *Social capital: prospects for a new concept*, in *Academy of management review* vol. 27 n. 1, 2002.
- Altieri G., *Le molte forme della flessibilità*, in "L'Assistenza Sociale", n. 1/2 gennaio-giugno 2003.
- Altieri G., Oteri C., *Il lavoro interinale come sistema. Bilancio di un quinquennio*, Ediesse, Roma, 2004.
- Altieri G., Oteri C., *Terzo rapporto sul lavoro atipico in Italia: verso la stabilizzazione del precariato?* Ires working paper, 2003.
- Ambrosini M., *Accogliere attivamente la risorsa della formazione professionale per la promozione sociale degli immigrati*, Casa di Carità Arti e Mestieri, Torino, 2000.
- Ambrosini M., *Delle reti e oltre: processi migratori, legami sociali e istituzioni*, Working papers del Dipartimento di studi sociali e politici, Università degli studi di Milano, 2006.
- Ambrosini M., *La fatica di integrarsi. Immigrati e lavoro in Italia*, il Mulino, Bologna, 2001.

- Ambrosini M., *Uttili invasori*, Angeli, Milano, 1999.
- Anastasia B. et al., *Il lavoro interinale in Veneto*, in “Regione Veneto”, *Il mercato del lavoro in Veneto. Tendenze e politiche*, Rapporto 2001.
- Anastasia B., Maurizio D., *Il microcosmo veneto*, in Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, Gruppo di lavoro per il monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro, *Il lavoro interinale. Un approfondimento*, febbraio 2005.
- Andersson P., Wadensjö E., *Temporary Employment Agencies: A Route for Immigrants to Enter the Labour Market?*, IZA DP No. 1090, 2004.
- Andreo Tudela J.C., Guerrero Mayo M.J., Arcos Bajo B., Gálvez Ruiz D., *Intermediación en el mercado laboral de mano de obra inmigrante extranjera en la región de murcia: el caso de las empresas de trabajo temporal*, in Diagnóstico y planificación de un sistema integral de gestión de la mano de obra inmigrante extranjera en Andalucía, realizada para el Servicio Andaluz de Empleo (SAE) de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, 2005.
- Arrigo G., *Il leasing di manodopera o travail intérimaire nel diritto comunitario. Play it again...CEE*, in “Diritto delle Relazioni Industriali”, n. 1, 1992.
- ASSOFIN, CRI, PROMETEIA, *Osservatorio sul credito al dettaglio*, Roma, 2005.
- Baldwin-Edwards M., *Immigrants and the Welfare State in Europe* in D. S. Massey, J. E. Taylor ed. by, *International migration. Prospects and policies in a global market*, Oxford University press, Oxford, 2004.
- Bednarz F., *Forma.Temp*, *Primo rapporto di attività*, Roma, giugno 2003.
- Bernardi M. (a cura di), *Il lavoro interinale: il quadro delle tendenze al 2001*, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, www.minwelfare.it.
- Bernardi M., *La consistenza economica del comparto interinale nel biennio 1999-2000*, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, “Rapporto di monitoraggio”, 2001.
- Bernardi M., Montanino A., *Il contratto interinale come risposta alle rigidità del mercato del lavoro italiano*, Mimeo, 2002.
- Bernardotti A., *Sindacati e discriminazione razziale nella sanità italiana: il caso degli infermieri*, in IV Rapporto IRES Immigrazione e Sindacato, Ediesse, 2006.
- Bertolini S., Rizza R. (a cura di), *Atipici?*, *Sociologia del lavoro* n. 97/2005.
- Biagioli M., Reyneri E., Seravalli G., *Flessibilità del mercato del lavoro e coesione sociale*, in *Stato e mercato*, n. 71, agosto, 2004.
- Boeri T., *Immigrati a tempo*, in *Il Sole 24 Ore*, 17 aprile 2001.
- Briguglio S., *I criteri di ammissione dei migranti per lavoro, tra normativa italiana e armonizzazione europea: la difficile gestazione del diritto di immigrazione*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 104, 2004.
- Briguglio S., *Ricerca di lavoro sul posto: come riformare la normativa sull’immigrazione*, in www.stranierinitalia.it, 2005.
- Camerino F., *Immigrazione temporanea e contratto di soggiorno per lavoro in Amministrazione Pubblica* n. 23.
- Campani G., *Women migrants: from marginal subjects to social actors*, in Cohen, R. (ed.) *The Cambridge Survey of World Migration*. Cambridge University Press, Cambridge, 1995.

- Carcano M., Maiocchi S., Ghirardi L., *Motivazioni e speranza degli interinali. La ricerca di Parma*, in “Quaderni di rassegna sindacale” n. 2/2002.
- Caritas/Migrantes, *Dossier Statistico 2005*.
- Carmignani F., Rustichelli E., Marzano G., *Il lavoro interinale. Prime analisi su dati amministrativi*, in “Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l’impiego”, ISFOL, n. 5, 2001.
- Carmignani F., Schiattarella R., *Tra due mercati del lavoro. Il lavoro interinale in Umbria tra marginalità ed integrazione*, Agenzia Umbria Lavoro, novembre 2003.
- Carrieri M., *La temporaneità come regola e come problema. Note sul lavoro interinale*, in “Quaderni Rassegna Sindacale”, n. 2, 2002.
- Caruso B., Lo Faro A., *Il lavoro degli immigrati*, in DML on-line, Dossier n. 5, www.lex.unict.it/dml-online, 2000.
- Castels S., *The factors that make and unmake migration policies*, in International migration review, vol. 8, n. 3, 2004.
- Castles S., Kosack G., *Immigrazione e struttura di classe in Europa occidentale*, Franco Angeli, Milano, 1976.
- Castles S., Miller M.J., *The Age of Migration*, Macmillan, London, 1998.
- Cecchi L., Ruda A., *Rapporto di attività 2003*, Forma.Temp, 2004.
- CENSIS, *Attività di monitoraggio delle politiche abitative realizzate o in corso di realizzazione in favore degli immigrati nelle regioni del Centro Nord*, Roma, 2005.
- CES (Consejo Economico y Social), *Una década de empresas de trabajo temporal*, in Observatorio de relaciones industriales n. 85, 2005.
- CIETT, *Orchestrating the Evolution of Private Employment Agencies towards a Stronger Society*, “International Confederation of Private Employment Agencies”, 2000.
- Cinti C., *Lavoratori in affitto Ora tocca a badanti, colfe e infermieri* in ItaliaOggi n. 67, 2005.
- Colaiacono A., Di Sciullo L., Forti O., *Il lavoro temporaneo degli immigrati nei paesi industrializzati*, in Affari Sociali Internazionali n. 3, 2002.
- Colasanto M., Zanfrini L. (a cura di), *Sostenere il lavoro. Le attività dei Centri per l’Impiego a favore dei lavoratori extra-comunitari*, Osservatorio Regionale per l’integrazione e la multiethnicità, Regione Lombardia-Fondazione I.S.Mu., Milano, 2002.
- Commissione per le politiche di integrazione degli immigrati, *Primo rapporto sull’integrazione degli immigrati in Italia*, in www.affarisociali.it e anche in www.cestim.org, 1999.
- Commissione per le politiche di integrazione degli immigrati, *Secondo rapporto sull’integrazione degli immigrati in Italia*, 2001, in www.affarisociali.it e anche in www.cestim.org.
- Comune di Milano, *Monitoraggio della certificazione sostanziale e bilancio delle competenze*, Milano, 2005.
- Comune di Terni, *I servizi per l’integrazione degli immigrati nel territorio*, Terni, 2005.
- Consiglio S., Moschera L. (a cura di), *Le Agenzie per il lavoro. Organizzazione, regolazione e competitività*, Milano, Il Sole 24 Ore Editore, 2005.
- Consiglio S., Moschera L., *Le società di fornitura di lavoro temporaneo in Italia, Organizzazione e performance*, Milano, Angeli, 2001.

- Dal Lago A., *Non persone, l'esclusione dei migranti in una società globale*, Feltrinelli, Milano, 1999.
- Del Boca A., Zaniboni A., *Il lavoro interinale è uno strumento efficace contro la disoccupazione?*, 1999. www.lex.unict.it.
- Della Rocca G., Fantozzi A., Faregna L., *Indagine quantitativa e qualitativa sull'utilizzo del lavoro interinale*, in *Lavoro interinale e formazione*, ricerca promossa dal Ministero del lavoro e dal Fondo sociale europeo, dicembre 2004.
- Fondazione Banca di Biella, *Il risparmio invisibile*, Biella, 2006.
- Forma.Temp, *Rapporto sulle attività formative nel 2001*, marzo 2002.
- Fullin G., *Vivere l'instabilità del lavoro*, Il mulino, Bologna, 2004.
- Galantino L., *Il lavoro temporaneo. La disciplina legale e contrattuale*, Milano, Giuffrè Editore, 2000.
- Gambuzza M., Maurizio D., Rasera M., *Il lavoro interinale in un contesto di piena occupazione*, in Regione Veneto, *Il mercato del lavoro nel Veneto. Tendenze e politiche: rapporto 2002*, Angeli, Milano, 2002.
- Gasparini S., Mastrogioseppe P., Tomasini S., *Il lavoro flessibile nella pubblica amministrazione e nelle autonomie locali*, rapporto di ricerca, ottobre 2004.
- Gatto D., *Stagionalità e interinale nell'esperienza di lavoro degli immigrati*, Tesi di Laurea in Economia del Lavoro, Università degli studi di Trieste, 2003.
- Gilardi G., *Analisi di una esperienza: Forma.Temp*, in Dandolo P., Pettenello R., *I fondi per la formazione continua: una scommessa da giocare*, Ediesse, 2003.
- Hammar ed. by, *European immigration policy*, Cambridge University press, Cambridge, 1985.
- Iacus S.M., Porro G., *Occupazione interinale e terzo settore. Analisi dei microdati di una società "no profit" di fornitura di lavoro temporaneo*, Paper, Mimeo, 2001.
- Ichino A., Mealli L., Nannicini T., *Il lavoro interinale in Italia. Trappola del precariato o trampolino verso un impiego stabile?* Rapporto di ricerca per il Ministero del Lavoro, agosto 2003.
- Ichino P., *Il lavoro interinale e gli altri varchi nel "muro" del divieto di interposizione*, in "Dir. Lav. Rel. Ind.", n. 3, 1997.
- Il Sole 24 Ore, *Interinale, conti in rosso*, 28 dicembre 2002.
- Immigrazione: lavoro e diritti*, Schede Tematiche, Progetto Diritti Umani e diritti di cittadinanza, www.solidea.org.
- INAIL, "I nuovi scenari: immigrazione e lavoro atipico" in *Rapporto Annuale 2003*.
- Inail, *Rapporto annuale 2004*, Roma, 2005.
- Incagli L., Rustichelli E. (a cura di), *Il tanto e il poco del lavoro flessibile*, Isfol "Strumenti e Ricerche", Milano, Angeli, 2002.
- Ires (Accornero A., Altieri G., Oteri C.), *Ragioni e articolazione territoriale del lavoro interinale*, Rapporto per il Ministero del lavoro, 2003.
- ISAE, *Le previsioni per l'economia italiana. Crescita e struttura produttiva*, febbraio 2005.
- ISFOL, *Competenze in migrazione. I percorsi di formazione e di inserimento lavorativo dei cittadini stranieri immigrati*, Tipografia Nage S.n.c., Roma, 2000.

- Istat, *La partecipazione al mercato del lavoro della popolazione straniera*, Statistiche in breve, 27 marzo 2006.
- Italia Lavoro, *L'organizzazione dei centri per l'impiego. "Manuale" per dirigenti provinciali e responsabili di CPI*, Quaderno Spinn, n. 1, 2004.
- Italia Lavoro, *La rete per l'inserimento lavorativo degli immigrati: i modelli SPINN*, Monografie SPINN, Roma, 2005.
- La Rosa M., Zanfrini L. (a cura di), *Percorsi migratori tra reti etniche, istituzioni e mercato del lavoro*, Franco Angeli, Milano, 2003.
- Liso F., Carabelli U. (a cura di), *Il lavoro temporaneo. Commento alla legge n. 196/1997*, Milano, Franco Angeli, 1999.
- Liso F., Introduzione a Liso F., Carabelli U. (a cura di), *Il lavoro temporaneo, cit.*, 1999.
- Magatti M., Fullin G. (a cura di), *Percorsi di lavoro flessibile*, Carocci, Roma, 2002.
- Marra C., *Gli immigrati nel mercato del lavoro atipico*, in Il Rapporto Ires Immigrazione e Sindacato, Ediesse, 2002.
- Marshall T.H., *Cittadinanza e classe sociale*, UTET, Torino, 1976.
- Marzano G. (a cura di), *Il lavoro interinale in Emilia Romagna*, Regione Emilia Romagna, Agenzia Emilia Romagna Lavoro, 2003.
- Math A., Spire A., *Vers une immigration permanente de travailleurs temporaires*, Document du travail, Institut de recherches économiques et sociales, 2004.
- Mattone S., *Gli strumenti di sostegno al lavoro temporaneo*, in Aa.Vv., *Il diritto del lavoro della flessibilità e dell'occupazione*, Cedam, 2000.
- Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, *2° Rapporto di monitoraggio sulle politiche nazionali e del lavoro*, Angeli, Milano, n. 1, 2001.
- Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, Gruppo di lavoro per il monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro, *Il lavoro interinale. Un approfondimento*, febbraio 2005.
- Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, Gruppo di lavoro per il monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro (a cura di Gallina C.), *Il lavoro interinale (o somministrato): un aggiornamento del quadro statistico*, giugno 2005.
- Miscione (1997), *Il lavoro interinale fra contratto di lavoro e contratto di fornitura*, in "DPL", n. 30.
- Montanino A., Sestito P. (a cura di), *Le funzioni del lavoro interinale in Italia: opportunità e peculiarità*, ISFOL, Mimeo, 2002.
- Mottura G., *Immigrazione, mercato del lavoro e sindacato: dati e tendenze*, in III Rapporto Ires Immigrazione e Sindacato, Ediesse, 2003.
- Mottura G., *Sindacato e nuovi soggetti: la questione migratoria come occasione strategica*, in IV rapporto Ires Immigrazione e sindacato, Ediesse, 2006.
- Nannicini T., *Temporary workers: how temporary are they?* Mimeo 2002.
- Nicolini, *Lavoro temporaneo*, Padova, 1998.
- OECD, *Trends in international migration*, Annual Report, 1998.
- Olivelli P., Tiraboschi M., *Il diritto del mercato del lavoro dopo la riforma Biagi*, collana Adapt-Fondazione "Marco Biagi" n. 5, Giuffrè Editore, Milano, 2005.

- Osservatorio sul lavoro interinale in provincia di Parma, rapporto di ricerca, novembre 2002.
- Oteri C., *Il lavoro atipico in Italia, tendenze e interpretazioni*, in *Il diritto del mercato del lavoro*, n. 3/2001.
- Palidda S. (a cura di), *Socialità e inserimento degli immigrati a Milano*, Angeli, Milano, 2000.
- Porro G., *Percorsi di lavoro interinale, in lavoro e sindacato in Lombardia*, Franco Angeli, Milano, 2003.
- Regione Lombardia, *La formazione possibile. Ipotesi di accordo locali per la formazione rivolta ai lavoratori stranieri*, 2005.
- Regione Toscana, *Protocollo d'intesa in materia di immigrazione straniera*, Firenze, 2005.
- Rete d'emergenza contro il razzismo, *Rapporto Annuale 2000*, www.reteurg.unimondo.org.
- Reyneri E., *Sociologia del mercato del lavoro*, Il Mulino 2005.
- Russo A., *Verso un diritto delle risorse umane: riforma Biagi e tecniche di fidelizzazione del personale*, "Diritto delle relazioni Industriali" n. 1/2004.
- Rymkevitch O., *Contratto a termine e assunzione di extracomunitari*, in Biagi M. (a cura di), *Il nuovo lavoro a tempo determinato*, Giuffrè, Milano, 2001.
- Samek Lodovici M., Semenza R. (a cura di), *L'occupazione non standard: Italia e Lombardia nel contesto europeo*, in "Le forme del lavoro", Franco Angeli, 2001.
- Sbordone F., Castoldi R., *Affittasi lavoratore. Relazioni di lavoro, motivazioni e criticità nell'utilizzo del lavoro interinale. Esperienze in Emilia-Romagna*, Angeli, Milano, collana IpL, 2002.
- Sestito P., *Riforma del mercato del lavoro e compatibilità economica*, in Tiraboschi M. (a cura di) 2004, *La Riforma Biagi del mercato del lavoro. Prime interpretazioni e proposte di lettura del d.lgs. 10 settembre 2003*, n. 276. *Il diritto transitorio e i tempi della riforma*, Giuffrè Editore, Milano, 2004.
- Spinelli E., *Immigrazione e servizio sociale*, Carocci, Roma, 2005.
- Storrie D., *Temporary agency work in the European Union*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2002.
- Supiot A. (a cura di), *Il futuro del lavoro*. Edizione italiana a cura di Paolo Barbieri ed Enzo Mingione, Carocci, 2003.
- Tiraboschi M., *La legalizzazione del lavoro intermittente tramite "agenzia" nell'ordinamento giuridico italiano*, in "DRI", n. 3, 1997.
- Tiraboschi M., *Alcune note critiche sull'accordo collettivo in materia di lavoro a tempo determinato*, in "Diritto delle relazioni industriali", n. 4, 1999.
- Tiraboschi M., *Extracomunitari e lavoro atipico*, febbraio 2004, www.stranieriinitalia.it.
- Tiraboschi M., *La legalizzazione del lavoro intermittente tramite 'agenzia' nell'ordinamento giuridico italiano. Prime riflessioni sulla Legge n. 196/1997*, in "Diritto delle Relazioni Industriali", n. 3, 1997.
- Tiraboschi M., *Lavoro intermittente tramite 'agenzia': la recente legislazione in Lussemburgo e Spagna*, in "Diritto delle Relazioni Industriali", n. 1, 1995.
- Tiraboschi M., *Lavoro temporaneo e somministrazione di manodopera*, Torino, Giapichelli, 1999.

- Tiraboschi M., *Le idee vivono*, in "Il Sole 24 Ore", 6 febbraio 2003.
- Torre T., *Flessibilità e lavoro interinale*, De Ferrari, 2002.
- TUC (Trade Unions Confederation), *Temporary Agency Workers Directive*, feb. 2005, www.tuc.org.uk.
- Union Camere, *Il lavoro che ci aspetta* - Progetto Excelsior, 2005.
- Van Amersfoort H., *Migration: the limits of governmental control*, in *New community* a.22, n. 2, 1996.
- Varesi P.A., La formazione professionale. La prestazione di lavoro temporaneo e i lavoratori in *mobilità*, in Liso F., Carabelli U. (a cura di), *Il lavoro temporaneo*, cit., 1999.
- Varesi P.A., Lavoro interinale: il dibattito in Italia a confronto con l'esperienza francese e belga, in "Prospettiva sindacale" n. 86, 1994.
- Viscomi A., *La legge italiana del 1998 sul lavoro immigrato extracomunitario*, in Cappelletti F.A., Gaeta L. (a cura di), *Diritto del lavoro e alterità. Figure della diversità e modelli culturali*, ESI, Napoli, 1998.
- Viscomi A., *Prime riflessioni sulla riforma della disciplina del lavoro immigrato extra comunitario*, in *Lav.inf.*, n. 8, 1998.
- Vittore A., Landi F., Prestazione di lavoro temporaneo e formazione, in Biagi M. (a cura di), *Mercati e rapporti di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1997.
- Weiss M., *Lavoro atipico/temporaneo e tutela della salute: la trasposizione della Direttiva n. 91/383/CEE in Francia, Regno Unito, Germania, Finlandia e Austria. Il caso tedesco*, in "Diritto delle Relazioni Industriali", n. 3, 1996.
- Zanatta A.L., *Lavoro di cura, genere, migrazioni*, in *Famiglie e politiche di Welfare in Italia: interventi e pratiche*, vol II, Il Mulino, 2005.
- Zanfrini L., *Domanda di lavoro e immigrazione*, in *Rapporto Excelsior 2005* Il parte Unioncamere.
- Zanfrini L., *La discriminazione nel mercato del lavoro*, in *Fondazione Cariplo I.S.MU., Quinto rapporto sulle migrazioni 1999*, Angeli, Milano, 2000.
- Zanfrini L., *Learning by programming. Secondo rapporto sui fabbisogni professionali delle imprese italiane e la politica di programmazione dei flussi migratori*, Franco Angeli, Milano, 2002.
- Zanfrini L., *Programmare per competere. I fabbisogni professionali delle imprese italiane e la politica di programmazione dei flussi migratori*, Franco Angeli, Milano, 2001.
- Zingani G., *Il lavoro interinale in Francia ed in Italia*, in "Diritto del lavoro", maggio/agosto, 1994.



allegati



INNESCARE PROCESSI VIRTUOSI: LE BEST PRACTICES DELLE AGENZIE PER IL LAVORO

Schede

ADECCO

Intervista a Irene Vecchione, Responsabile Formazione Finanziata

Adecco è presente in Italia dal 1997. Attraverso le sue 500 filiali distribuite su tutto il territorio nazionale, rappresenta la rete più estesa e capillare di Agenzie dedicate a offrire servizi di selezione e gestione delle risorse umane. Con la Riforma del mercato del lavoro, Adecco è diventata un'Agenzia per il lavoro "polifunzionale", capace di proporre un'offerta di servizi ampia e dedicata che va dalla somministrazione di lavoro (a tempo determinato e indeterminato) alla ricerca e selezione, alla ricollocazione professionale e infine alla formazione.

Mobilità internazionale

Nel settore della sanità, con il coinvolgimento di partner referenziati e in possesso dei requisiti legali per operare nei Paesi d'origine, Adecco ha avviato progetti di reclutamento e selezione internazionale. Data la specialità di questo settore, il Gruppo Adecco ha deciso ricreare la divisione internazionale specializzata Quick Medical Service forte dell'esperienza di successo della divisione in Francia. Dal 2004 Quick Medical Service è presente nei principali Paesi europei, in Canada e in Usa.

Procedure burocratiche

Quick Medical Service si occupa del processo di reclutamento dei candidati mediante tre modalità:

- reclutamento locale, tramite la filiale specializzata Quick Medical Service presente su Milano;
- reclutamento nazionale, gestito dai Quick Medical Points presenti sulle principali città di Italia per garantire una presenza capillare e una risposta dedicata ai candidati;
- reclutamento internazionale, centralizzato presso la sede generale del Gruppo Adecco a Milano e gestito attraverso canali di reclutamento interni tra i diversi Paesi in cui è presente Quick Medical Service ed esterni.

Gli stranieri in possesso del titolo di infermiere, conseguito nel proprio Paese devono percorrere un iter complicato e fortemente burocratizzato. Il processo di reclutamento internazionale dei candidati prevede l'accertamento del titolo di studio e relativa equipollenza dal Ministero della Sanità; richiesta di relativa iscrizione al collegio nazionale degli infermieri (Ipsavi) e del permesso di soggiorno per lavoro. Nello specifico, il progetto *Quick Medical Service Bangladesh* si pone l'obiettivo di gestire tale iter, comprensivo inoltre delle operazioni di reclutamento, selezione, valutazione del candidato e formazione alla lingua italiana. L'attività di reclutamento e selezione si svolge nella capitale del Bangladesh, Dhaka. Gli infermieri selezionati sono originari del

distretto della capitale, hanno un'esperienza minima di due anni e massima di 10 nel settore infermieristico, un'età compresa tra 23 e 30 anni.

Formazione

Quick Medical Service offre ai candidati un corso di formazione gratuito della durata minima di 200 ore, distribuite su 5 giorni alla settimana, e aperto a un gruppo di 20 candidati alla volta. Il corso prevede moduli di italiano di base e tecnico sanitario, il modulo relativo alla sicurezza sul lavoro (d.lgs. n. 626/94), quello relativo ai diritti e doveri dei lavoratori e infine uno sulla legislazione sanitaria (professioni sanitarie, formazione infermieristica, responsabilità professionale, struttura del Sistema Sanitario Nazionale). Il corso volto a trasferire conoscenze tecniche e pratiche sulla mansione di infermiere in Italia, è svolto da docenti qualificati, in orari diurni o serali, part-time o full-time al fine di conciliare le esigenze formative con eventuali impegni lavorativi o personali dei candidati.

Costituita nel 1997, Ali è stata tra le prime dieci aziende ad ottenere l'autorizzazione per operare nel mercato del lavoro interinale e prima nel 1999 ad ottenere la Certificazione di Qualità ISO9002.

Attualmente, si articola in una Direzione Generale situata a Roma, 36 filiali in Italia e una a Budapest, Ungheria. Da novembre 2004, Ali è Agenzia per il lavoro generalista.

Mobilità internazionale

Osservando la carenza di alcuni profili professionali, Ali ha indirizzato il proprio sviluppo anche in campo internazionale. Il progetto "SOS infermieri" nasce con l'obiettivo di creare un network di aziende clienti operanti nel settore sanitario con cui avviare un rapporto di partnership continuativo e con cui studiare anche eventuali percorsi formativi pre-assuntivi sulle specificità dei clienti stessi.

Nell'aprile 2003 Ali apre la prima filiale estera in Ungheria, creando una nuova società *Ali Kft*, al fine di reclutare e selezionare personale, in primo luogo infermieri professionali, da formare linguisticamente e avviare in missione in Italia. Da giugno 2005 è presente anche in Romania sebbene non con una propria filiale, ma appoggiandosi a società partner locali, regolarmente registrate presso il Ministero del lavoro rumeno e autorizzate a svolgere attività di reclutamento e selezione sia in Romania che all'estero, con cui Ali concorda criteri e procedure di reclutamento, selezione e formazione.

Procedure burocratiche

In Ungheria, Ali parte operativamente nell'aprile 2003, per essere pronti - al momento dell'effettiva entrata del paese nell'Unione europea - con le candidature e con le procedure necessarie per la mobilità internazionale dei lavoratori reclutati. Dal maggio 2004, quindi, dato lo status di neocomunitari dei cittadini ungheresi le procedure burocratiche da seguire per il riconoscimento del titolo di studio e il successivo nulla osta per lavorare in Italia risultano molto più semplici e rapide.

In Ungheria, il reclutamento viene realizzato da Ali Kft sia con i classici metodi di ricerca (annunci e pubblicità) che avviando progetti di collaborazione con scuole preposte alla formazione degli infermieri, finalizzati a fornire l'insegnamento della lingua italiana durante l'ultimo anno di corso. Tutte le procedure per il riconoscimento del titolo di studio sono fatte direttamente da Ali su delega del candidato, che viene accompagnato in tutto lo svolgimento della pratica e anche in alcune fasi intermedie: nella traduzione di alcuni documenti originali, per esempio, o per ottenere il certificato di conformità alla normativa europea.

In Romania invece, sebbene le metodologie di ricerca e selezione sono analoghe a quelle messe a punto in Ungheria, per quanto concerne la parte burocratica Ali interviene operativamente solo dopo il riconoscimento del titolo di studio.

In entrambi i casi, le attività svolte sul territorio dalla filiale Ali di Budapest e dalle società partner operanti in Romania comprendono: il reclutamento e la selezione degli infermieri, la consulenza e la guida sulle procedure, l'istruzione della pratica di riconoscimento, la preparazione dei candidati al contesto lavorativo e legislativo italiano, l'organizzazione dei corsi di lingua italiana in loco, l'organizzazione logistica relativa al viaggio in Italia, l'accoglienza, le procedure burocratiche per l'iscrizione all'Ipsavi e per la richiesta del permesso di soggiorno, dell'inserimento lavorativo e della gestione amministrativa.

Formazione

Nel tempo Ali ha strutturato il percorso formativo in modo da far acquisire ai candidati la conoscenza linguistica necessaria per poter lavorare in Italia. Sono previsti due momenti di formazione linguistica: un primo corso di base e un corso di specializzazione/perfezionamento. Il corso base (3 ore per 3 giorni a settimana; durata 9 settimane), erogato da Ali o in autoformazione con docenti privati o presso scuole di lingua, parte

già dopo il primo *step* di selezione ed è riservato a chi ha avviato le procedure per avere la documentazione necessaria per poter operare in Italia. Alla fine del corso, dopo la verifica del livello raggiunto dai candidati, si accede alla seconda fase di formazione organizzata ed erogata direttamente da Ali e svolta durante i tempi dell'iter ministeriale per il riconoscimento del titolo di studio. Al termine una nuova verifica permette di individuare i candidati che necessitano di un ulteriore perfezionamento e per questi ultimi si avvia il corso di lingua intensivo realizzato *ad hoc* in Italia. Mentre all'inizio, infatti, la logica era di organizzare corsi base direttamente e soltanto in loco, con il tempo ci si è accorti che il livello di italiano raggiunto con il solo corso base non era sufficiente, per cui a questo primo momento di formazione si è associato un secondo corso intensivo di cinque settimane (8 ore al giorno per 6 giorni a settimana). Attualmente, grazie alla possibilità offerta da Forma.Temp, si è avviato in via sperimentale il corso intensivo in Ungheria e in Romania.

Infine, se necessario, anche dopo l'avvio della missione lavorativa Ali si occupa di organizzare lezioni di italiano fuori dall'orario di lavoro, per permettere il raggiungimento della piena autonomia professionale nel più breve tempo possibile.

All'interno del corso di formazione sono previsti alcuni moduli sul sistema sanitario italiano, sulla legislazione in materia infermieristica, sul codice deontologico, oltre ai moduli obbligatori sulla sicurezza sul lavoro e sui diritti e doveri del lavoratore. Si organizzano visite guidate nelle strutture dove andranno ad operare al fine di stabilire un primo contatto con quella che sarà poi il contesto lavorativo di riferimento.

Alloggio

Arrivati in Italia, i lavoratori hanno a disposizione l'alloggio fornito da Ali, per cui non hanno alcun costo di caparra o cauzione. Inoltre grazie alla trattenuta in busta paga del canone d'affitto, non hanno problemi di liquidità.

ALTRO LAVORO

Intervista a Grazia Carfagno, Responsabile Formazione

Altro Lavoro inizia la propria attività di somministrazione di lavoro a partire dal 2002, operando in particolar modo in ambito sanitario e rivolgendosi ad una specifica tipologia di utenza: gli infermieri professionali, sia extracomunitari che neocomunitari.

Il progetto è nato da una ricerca di mercato fatta direttamente dall'azienda per trovare nuovi canali di inserimento lavorativo, i cui risultati mostrarono come in Italia vi sia una carenza di tale figura professionale pari a circa 40.000 unità.

Mobilità internazionale

Altro Lavoro segue il percorso degli infermieri professionali, a partire dal reclutamento nel loro paese d'origine; in particolare l'Agenzia è attiva in Perù, Romania, Polonia, e in misura minore anche in Ungheria.

Procedure burocratiche e operative

Altro Lavoro recluta sia personale che ha già ottenuto l'equipollenza del titolo di studio sia candidati che devono ancora avviare le procedure per il riconoscimento. Per questi ultimi, l'Agenzia segue in termini operativi tutte le procedure burocratiche indicate dal Ministero della Sanità italiano. Se necessario, inoltre, Altro Lavoro organizza l'esame di accesso all'Albo degli infermieri professionali direttamente nel Paese d'origine. Infine, per gli infermieri che superano l'esame, avvia tutte le pratiche di richiesta del nulla osta.

Formazione

Tutta la fase di formazione è organizzata all'estero e in parte in Italia ed è completamente a carico dell'Agenzia attraverso fondi Forma.Temp.

Arrivati in Italia, in media i primi tre mesi del loro soggiorno (sei mesi nel caso si tratti per esempio di lavoratori polacchi data la notevole differenza linguistica) sono occupati da un ulteriore momento formativo finalizzato all'inserimento lavorativo. Poiché gli standard formativi del personale straniero sono diversi a seconda del Paese di provenienza, Altro Lavoro cerca di *standardizzare* e, quindi, elevare i livelli qualitativi dei suoi infermieri.

I corsi prevedono, oltre all'insegnamento della lingua e della legislazione italiana in ambito sanitario, moduli relativi all'alfabetizzazione informatica e alcuni riservati alla tecnica infermieristica. L'idea di inserire quest'ultima parte nasce dall'aver constatato come metodologie, procedure, protocolli utilizzati negli ospedali pubblici e nelle strutture private dei Paesi di provenienza (principalmente Perù, Romania, Polonia) sono molto diversi da quelli italiani. Inoltre, laddove possibile, per preparali meglio all'inserimento lavorativo sono stati pensati forme di affiancamento passivo presso ospedali pubblici, privati o case di riposo.

Nei corsi oltre ai moduli obbligatori sui Diritti e doveri dei lavoratori e sulla Sicurezza sul luogo di lavoro previsti da Forma.Temp, che copre il costo dei corsi garantendo l'indennità di frequenza (alloggio, vitto, spostamenti), vengono fornite tutte le informazioni necessarie per vivere in Italia: dal come fare per avere la tessera sanitaria a come usufruire di alcuni servizi. O ancora, qualora volessero seguire un corso di lingua italiana, Altro Lavoro si preoccupa di trovare sul territorio un corso compatibile con le loro esigenze e se possibile lo finanzia attraverso voucher individuali di formazione continua previsti dal Forma.Temp.

Sia durante il percorso formativo che nel successivo inserimento lavorativo gli infermieri sono sostenuti da una psicologa e da mediatrici culturali.

Avviamento al lavoro

Una volta avviati al lavoro, il personale è costantemente seguito sia prima, nella ricerca dell'alloggio, che dopo, attraverso un percorso di accompagnamento nelle prime 5 settimane teso a valutare il lavoratore ed eventuali deficit formativi, che si provvede a colmare attingendo ai corsi Forma.Temp per la formazione con-

tinua. Inoltre, poiché gli infermieri devono accedere ai crediti per l'educazione continua in medicina, sono sostenuti con progetti di formazione, organizzati in collaborazione con le parti territorialmente competenti o con gli ospedali se si tratta di strutture pubbliche.

Alloggio

Altro Lavoro provvede a far arrivare i lavoratori in Italia e fornisce un alloggio non solo garantito in conformità alla legge, ma cerca di agevolare quanto più possibile il lavoratore nell'organizzazione quotidiana trovando alloggi vicini alle strutture dove sono impiegati, anche in ragione del fatto che lavorano su turni serali e notturni.

Elementi caratterizzanti

L'esperienza maturata nel tempo da Altro Lavoro permette all'azienda di individuare le diverse esigenze e le differenze tra i lavoratori a seconda del Paese di provenienza. Considerando che circa il 95% del personale impiegato è costituito da donne, molto spesso con figli nel proprio Paese, Altro Lavoro ha ritenuto indispensabile la presenza di psicologhe e mediatrici culturali in grado di poter dar loro un sostegno psicologico e psicopedagogico. Ma non solo, aiutano anche l'Agenzia e le aziende utilizzatrici a capire i diversi approcci al paziente, agli altri, alla relazione da parte dei lavoratori immigrati, ognuno portare di proprie specificità culturali. Il carattere continuativo della missione in Italia agevola infine il lavoratore nella richiesta per il ricongiungimento familiare. Altro Lavoro sostiene il lavoratore anche su questo versante, sostenendolo nell'espletamento delle pratiche burocratiche e nella ricerca di un alloggio proprio.

QUANTA

Intervista a Enzo Mattina, vice-presidente del Gruppo Quanta e a Manuel Minati, direttore centrale formazione

Nata nel 1997 come società per la fornitura di lavoro temporaneo, nel novembre 2004, con l'applicazione della Riforma del Lavoro, Quanta diventa Agenzia per il lavoro autorizzata dal Ministero ad offrire i servizi di somministrazione di lavoro a tempo determinato (ex lavoro interinale) o indeterminato (*staff leasing*), servizi di ricerca e selezione del personale, intermediazione, consulenza aziendale, *outplacement*, *outsourcing* e proponendo, inoltre, la progettazione e l'erogazione di corsi di formazione, nonché la proiezione della sua attività anche sul mercato internazionale.

Mobilità internazionale

Quanta recluta e seleziona lavoratori immigrati già presenti in Italia o direttamente nel Paese d'origine. Per il reclutamento di uno specifico target di utenza, gli infermieri professionali, Quanta ha aperto filiali in Romania e si sta accingendo ad aprirne alcune anche in Polonia. Sul versante della mobilità internazionale, l'Agenzia assiste i suoi lavoratori sia dal punto di vista burocratico che sul versante della formazione linguistica, nonché su quello dell'accoglienza.

Procedure burocratiche

Per i lavoratori reclutati all'estero, Quanta si occupa direttamente del disbrigo delle pratiche burocratiche per il permesso di soggiorno, il riconoscimento del titolo di studio, il trasferimento e l'accoglienza dei lavoratori. A tutti i lavoratori immigrati, l'Agenzia fornisce un servizio di consulenza sulla legislazione italiana e sui requisiti e le formalità da adempiere per vivere e lavorare in Italia.

Formazione

I corsi destinati ai lavoratori immigrati sono dedicati principalmente a moduli trasversali quale l'insegnamento della lingua, la normativa relativa alla sicurezza sul lavoro e ai diritti e doveri dei lavoratori. In particolare, il corso di lingua si articola in una parte generica e in una tecnica, soprattutto quando i lavoratori in formazione sono inseriti in settori dove è necessario acquisire una terminologia specifica.

Il principale settore in cui Quanta interviene è quello sanitario, con la fornitura di lavoratori nell'ambito infermieristico reclutati innanzitutto in Romania, ma non solo. La formazione avviene direttamente all'estero e in parte in Italia ed è articolata in un corso base e in uno di perfezionamento.

Quanta ha operato in modo attivo anche nel settore conciario con un progetto realizzato in collaborazione con l'associazione delle aziende conciarie presenti nell'area toscana e che ha coinvolto la comunità nordafricana presente a Torino. I candidati sono stati inseriti in un percorso formativo di circa 250 ore articolato in moduli trasversali (formazione linguistica, diritti e doveri, ecc.) e in moduli relativi alle procedure operative proprie della mansione che avrebbero svolto.

Quando non rientrano in un progetto specifico i candidati/lavoratori immigrati vengono inseriti in percorsi misti.

Alloggio

In alcuni progetti e per i lavoratori reclutati direttamente all'estero, Quanta si preoccupa di predisporre direttamente l'alloggio. Oltre ad assolvere ad un obbligo di legge, lo sforzo è quello di spersonalizzare un ambiente freddo facendo portare o mettere qualcosa di personale.

Elementi caratterizzanti

Il momento dell'arrivo in Italia costituisce un momento di passaggio difficile per i lavoratori immigrati. Per questo le prime due settimane sono dedicate al miglioramento della lingua e a creare le condizioni per *socializzare* con il contesto italiano.

Accompagnamento e inserimento nella realtà italiana con momenti di formazione in cui si delineano semplici ed efficaci linee guida per muoversi e capire il contesto socio-culturale in cui i lavoratori si troveranno ad operare. A partire per esempio dalla spiegazione dei benefit previsti in Italia per i lavoratori in somministrazione; quali possono essere le possibilità di prestito offerte da Ebitemp o gli accordi previsti con alcune banche al fine di far loro avere la carta prepagata, o favorendo l'incontro con le comunità di connazionali. Con gli immigrati che operano già nella realtà italiana, lo sforzo è soprattutto supportarli attraverso una costante attività di consulenza e una specifica formazione di base in cui sono delineati i diritti elementari dei lavoratori, fornite informazioni sul sindacato, su come leggere il contratto e la busta paga, come gestire assenze, ferie, malattia.

IN TIME

Intervista a Ivano Tognassi, Amministratore delegato

Costituita nel 1998, In Time è vicina alla clientela attraverso un'organizzata e capillare rete di filiali. Fra le prime Agenzie per il lavoro ad occuparsi del settore Sanità, In Time si occupa prevalentemente del reclutamento, selezione e formazione di personale socio-sanitario reclutato direttamente all'estero, e nello specifico in Romania.

Procedure burocratiche

In Time si occupa direttamente del disbrigo delle pratiche burocratiche per il visto d'ingresso, il regolare permesso di soggiorno e il riconoscimento del titolo di studio. Organizza gli esami per l'iscrizione all'Ipsavi, oltre ad occuparsi del trasferimento e dell'accoglienza dei lavoratori in Italia.

Nel 2005, per gestire direttamente tutto il processo di introduzione di questi lavoratori, *controllarne adeguatamente* ogni fase, In Time ha costituito una propria società in Romania.

Formazione

In Time organizza corsi di formazione tesi al superamento dell'esame presso il collegio Ipsavi. I corsi, che a partire dal prossimo febbraio si terranno in via sperimentale direttamente in loco, garantiscono la conoscenza della lingua italiana e delle procedure lavorative.

Il corso base di lingua è stato fatto sia in convenzione con alcuni Istituti tecnici e artigianali presenti sul territorio dove la presenza di allievi stranieri è sempre più consistente, sia pensati *ad hoc* per lavoratori adulti. In un caso come nell'altro, si è cercato di strutturare i corsi, finanziati da Forma.Temp, in modo che i moduli relativi alla lingua siano piuttosto concreti e tecnici.

Inserimento al lavoro

Al momento dell'inserimento lavorativo nei primi 5 giorni, dedicati alla formazione *on the job*, è prevista una fase di orientamento presso la struttura sanitaria in cui sono stati inseriti, per consentire al lavoratore di muoversi nella nuova realtà aziendale con appropriati strumenti formativi sia in termini di sicurezza che per quanto riguarda ciò che attiene ai loro diritti e doveri.

Elementi caratterizzanti

Dal punto di vista economico, In Time cerca di agevolare i suoi lavoratori avviando, accanto ai canali classici del bonifico e dell'assegno circolare, nuove modalità di accredito della retribuzione degli stipendi, come le carte prepagate, che possano consentire trasferimenti di denaro all'estero con una sensibile riduzione dei costi. Si tratta di una carta che oltre a consentire l'utilizzo di un "borsellino elettronico" senza le spese del canonico conto corrente, da anche questa ulteriore possibilità, particolarmente vantaggiosa per alcune tipologie di lavoratori immigrati.

MANPOWER

Intervista a Stefano Pera, Responsabile Affari Legali

Manpower Italia è la realtà nazionale di Manpower Inc., multinazionale fondata nel 1948 a Milwaukee (Stati Uniti), leader mondiale nei servizi di consulenza e gestione delle risorse umane e del lavoro, con una rete di 4.300 uffici in 68 Paesi e oltre 400.000 aziende clienti.

Presente in Italia dal 1994, opera attualmente come Agenzia per il lavoro ed è specializzata nelle seguenti attività di somministrazione di lavoro a tempo determinato e indeterminato (c.d. *staff leasing*); pianificazione e realizzazione di progetti di formazione dei lavoratori temporanei; ricerca, selezione e valutazione di personale; servizi di consulenza per l'organizzazione aziendale, lo sviluppo di carriere e l'*outplacement*.

Procedure burocratiche

Le 400 Filiali distribuite su tutto il territorio nazionale forniscono un servizio informativo e di consulenza rispetto a quelle che sono le problematiche tipiche che i lavoratori immigrati incontrano in un Paese straniero, a partire dal rapporto con enti e istituzioni (Questura, Sportello Unico, ecc.). Un servizio *de facto*, una prassi aziendale ormai consolidata, il cui obiettivo principale è quello di fornire supporto a tale categoria di soggetti, agevolando la raccolta di informazioni e l'adempimento delle formalità previste dalla disciplina normativa italiana.

L'attività di consulenza è rivolta sia ai candidati, potenziali lavoratori in somministrazione, che ai lavoratori già in forza, e avviene tanto nella fase pre-assuntiva, fornendo una serie di informazioni sulla legislazione italiana e sui requisiti e sulle formalità da adempiere per poter vivere e lavorare in Italia, che nel corso della gestione del rapporto di lavoro in corso, fornendo ogni utile informazione qualora per esempio il lavoratore abbia l'esigenza di rinnovare o convertire il permesso di soggiorno. Il personale di filiale segnala inoltre agli interessati scadenze e termini per la presentazione della richiesta di rinnovo dei permessi e fornisce la documentazione attestante la sussistenza del rapporto di lavoro e/o la eventuale offerta di lavoro, necessaria per presentare la richiesta di rinnovo alle questura competente. L'attività di informazione e supporto riguarda inoltre alcune delle novità normative introdotte dal Testo Unico sull'immigrazione. In questo caso, Manpower fornisce supporto per la predisposizione dei moduli e per l'assolvimento delle diverse formalità previste dalla vigente normativa, ai fini della sottoscrizione dei contratti di soggiorno, consentendo in tal modo ai lavoratori di assolvere agli obblighi previsti e agevolando al contempo i medesimi nella ricerca di un'occupazione, nel pieno rispetto delle garanzie di legge.

Alloggio

Manpower fornisce le informazioni utili ai soggetti interessati per il corretto adempimento delle formalità previste dalla disciplina normativa ed agevola il concreto adempimento delle stesse, fornendo il supporto per la richiesta/presentazione della documentazione necessaria agli Enti competenti.

Elementi caratterizzanti

Informativa sulla sicurezza sul lavoro: viene somministrata a tutti i lavoratori una informativa multimediale in materia di rischi per la sicurezza e la salute in generale, redatta in più lingue e consultabile all'interno delle filiali Manpower, molto utile per i lavoratori immigrati che non hanno ancora una buona conoscenza della lingua italiana.

METIS

Intervista a Samanta Sartorello, Responsabile Formazione

Metis S.p.A. è un'Agenzia per il lavoro leader nel mercato, certificata a livello europeo UNI EN ISO 9001. Nata su iniziativa del Gruppo Unicredito, conta nel suo azionariato rilevanti investitori sia istituzionali sia privati che operano in settori strategici per lo sviluppo dell'attività. Il principale obiettivo di Metis consiste nel ricercare, selezionare, formare, e gestire risorse umane qualificate e motivate.

Formazione

Metis conta un centinaio di Agenzie per il lavoro distribuite sul territorio italiano, alcune delle quali lavorano principalmente con lavoratori immigrati. Su questi distretti Metis è intervenuta con degli interventi *ad hoc*. Si tratta di percorsi formativi sia di tipo linguistico che professionale, prevalentemente rivolti a lavoratori Metis potenziali o con missione in corso, comunque candidati che vivono in Italia, con regolare permesso di soggiorno e relativa idoneità alloggiativa.

Metis ha studiato corsi di alfabetizzazione di lingua italiana, di solito svolti ad inserimento lavorativo già avvenuto. Percorsi più o meno lunghi di formazione individuale piuttosto che di gruppo (7-8 persone), in media della durata di 70-80 ore.

Accanto a questo esperimento di alfabetizzazione linguistica, sono stati fatti corsi base per carrellisti tesi ad approfondire le competenze dei lavoratori Metis. Il corso per carrellisti ha avuto una cadenza infra-settimanale e ha previsto sia una parte teorica relativa alle norme vigenti in materia di sicurezza sul lavoro (d.lgs. n. 626/94), che una parte pratica di esercitazione svolta in collaborazione con una società di formazione preposta al rilascio del patentino.

Entrambi i corsi sono finanziati da Metis attingendo ai fondi Forma.Temp.

OBIETTIVO LAVORO

Intervista a Marco Manganaro - Responsabile Attività Estero

Obiettivo Lavoro, costituita in forma di Società cooperativa, inizia ad operare alla fine del 1997 ed è fra le prime società ad essere autorizzata all'attività (Autorizzazione Ministeriale n. 9).

Nel 2002 l'acquisizione di "Lavoro Temporaneo Spa" comporta l'ingresso nel corpo sociale di un partner bancario di grande rilievo quale l'Istituto Centrale Banche Popolari, ed avvia il percorso per l'evoluzione della forma societaria. Dal 1 aprile 2003, Obiettivo Lavoro inizia ad operare come società per azioni, e ad oggi rappresenta il più grande gruppo interamente italiano nel settore delle risorse umane.

Mobilità internazionale

Obiettivo Lavoro è attiva sia nel campo dei processi di mobilità geografica dei lavoratori, sia reclutando all'estero lavoratori destinati all'Italia, sia nella ricerca, selezione e collocamento di lavoratori esteri nei propri Paesi d'origine, soprattutto a favore di imprese italiane attive all'estero.

Le principali professionalità coinvolte sono relative ai settori: sanità, edilizia, metalmeccanico, cantieristica e IT. Obiettivo Lavoro ha provveduto negli ultimi tempi a *procedurizzare* tutto ciò che succede dal momento in cui si recluta il lavoratore all'estero al momento in cui lavora in Italia. I principali bacini di reclutamento sono alcuni paesi dell'Est europeo e del Sud America, nello specifico Serbia, Romania, Polonia, Ucraina, Albania, Slovacchia, Argentina, Perù, Brasile, in cui Obiettivo Lavoro ha delle proprie società, provviste di tutte le autorizzazioni per espletare questo tipo di attività, e di cui detiene la totalità o la maggioranza delle quote.

Procedure burocratiche

Obiettivo Lavoro cura la parte burocratica e gestionale, nonché quella relativa all'accoglienza del lavoratore. In particolare, per quanto relativo agli infermieri professionali, Obiettivo Lavoro si fa carico di seguire le pratiche per il riconoscimento del titolo di studio dalla dichiarazione di valore presso il Consolato italiano, fino all'equipollenza del titolo di studio da parte del Ministero della Sanità. In accordo con la federazione italiana dei collegi professionali, organizza nei Paesi di provenienza gli esami per l'iscrizione all'Ipsavi, in modo da evitare che un candidato che non superi l'esame in Italia sia perciò costretto a tornare a casa o finisca sul mercato del lavoro nero.

È un'attività che Obiettivo Lavoro svolge sia con la società attiva all'estero sia per la parte di competenza con la rete attiva in Italia, facendosi carico di raccogliere la documentazione, tenere i rapporti con i Consolati, il Ministero della Sanità, il Collegio professionale, e naturalmente con gli Sportelli unici per l'immigrazione, la Questura e tutti gli uffici competenti per il rilascio del nulla osta.

Formazione

Il percorso formativo degli infermieri copre l'intero arco temporale che interessa le procedure per il riconoscimento del titolo di studio. Dopo un primo corso base, per coloro che hanno ottenuto l'equipollenza del titolo si procede ad una formazione specifica tesa al superamento dell'esame Ipsavi, su materiali forniti dal collegio professionale, con moduli relativi al codice deontologico, alla normativa italiana in ambito sanitario, ecc. Il corso intensivo ha una durata di circa 80-120 ore, con una modalità oraria compatibile agli impegni lavorativi, solitamente infatti si tengono nei week-end o nelle ore serali.

Solo quando è stato superato l'esame e si possono quindi avviare le pratiche per l'ingresso in Italia, si fa un ulteriore passaggio formativo di 80 ore. Solitamente, all'arrivo in Italia è previsto, anche per le altre categorie professionali, un nuovo corso di almeno 40 ore, co-gestito con le aziende utilizzatrici, per es. con gli ospedali di destinazione. Quest'ultimo corso diventa anche occasione per spiegare ai candidati dove andranno a lavorare e quali i soggetti di riferimento, in modo che ci sia una prima conoscenza diretta del caposala, dei colleghi e della struttura in generale.

Misure di supporto e prima accoglienza

Misure di accompagnamento cominciano a esserci su alcuni progetti mirati. Si tratta di piccoli accorgimenti che tendono a diminuire l'impatto che deriva dal trasferirsi in un altro Paese, azioni di supporto semplici ma efficaci: la dotazione della piantina della città, il sostegno per avere la tessera sanitaria o il codice fiscale. Ancora, le filiali hanno delle indicazioni precise su ciò che deve esser presente negli appartamenti, dagli elettrodomestici alla spesa.

Elementi caratterizzanti

Obiettivo Lavoro ha avviato alcuni progetti che garantiscano l'assoluta trasparenza del percorso e il pieno coinvolgimento delle autorità dei Paesi di provenienza e di quelle italiane, per favorire il match tra tutti i soggetti dei Paesi da cui questi lavoratori provengono e a cui sono destinati. L'obiettivo è consentire di monitorare costantemente il percorso ed evitare che ci siano deviazioni rispetto a quanto previsto dalla norma da un lato e quanto è giusto fare per i lavoratori dall'altro. A questo proposito, in Brasile ha stipulato degli accordi con alcune Università, Ministeri, Stati federali, con cui si impegna a collocare queste figure in un percorso professionale di alta qualificazione della durata di due anni, in modo da trasformare un percorso di sottrazione di risorse in uno di trasferimento di competenze rispensibili nei Paesi d'origine.

Obiettivo Lavoro sta inoltre lavorando alla progettazione di un fondo di garanzia, alimentato con una parte degli utili ricavati dalle attività dei lavoratori immigrati, per sostenere loro iniziative imprenditoriali qualora finita la missione in Italia decidano di far ritorno nei rispettivi Paesi.

WORKNET

Intervista a Fabrizio Olini, Responsabile Gestione lavoratori extracomunitari

WorkNet SpA è l'Agenzia per il lavoro del Gruppo Générale Industrielle, *leader nelle grandi forniture di personale in regime di somministrazione*. La sua *mission* è quella di far *incontrare domanda e offerta di lavoro*, occupandosi interamente di tutti gli aspetti del processo: dalla *selezione all'inserimento* in azienda della figura professionale ricercata; dallo svolgimento delle *pratiche amministrative alla risoluzione del rapporto di lavoro*.

Procedure burocratiche

Sebbene la maggior parte del personale non comunitario con cui WorkNet lavora sia già presente in Italia, con permesso di soggiorno in corso di validità o in fase di rinnovo, l'Agenzia per il lavoro del Gruppo Générale Industrielle ha attivato prassi e procedure per supportarli nell'inserimento lavorativo e sociale. Worknet fornisce tutta la consulenza concernente la documentazione necessaria per lavorare in Italia. Si è ormai consolidato il servizio di monitoraggio delle scadenze del permesso di soggiorno e il conseguente supporto nel disbrigo delle pratiche.

La gestione dei lavoratori immigrati è affidata alla figura amministrativa di filiale che segue tutto l'iter del rinnovo del permesso di soggiorno e, nel momento in cui cessa il contratto, lo indirizza sul come muoversi per continuare a vivere e cercare lavoro in Italia.

Formazione

I corsi di *Gi Formazione*, società del Gruppo Générale Industrielle specializzata nell'erogazione di percorsi formativi per i lavoratori temporanei, non sono nella loro generalità pensati esclusivamente per i lavoratori stranieri. Infatti per i lavoratori temporanei in generale si organizzano corsi di formazione di base (disciplina del rapporto di lavoro, diritti e doveri dei lavoratori, organizzazione del lavoro, prevenzione ambientale e antinfortunistica, competenze trasversali), di formazione continua, professionale e *on the job*.

Va comunque segnalata l'attivazione di corsi pensati per il solo personale non comunitario finalizzati all'apprendimento nonché all'approfondimento della lingua italiana scritta e parlata e ciò non solo per far acquisire maggiori competenze professionali, ma soprattutto per garantirne la completa autonomia di scelta da parte del cittadino immigrato in seno al mercato del lavoro italiano.



Collana dell'Osservatorio **Centro Studi**

- 1. *Dal lavoro interinale alla somministrazione di lavoro: primo monitoraggio su cosa cambia per le agenzie per il lavoro e per le imprese utilizzatrici*, settembre 2006.
- 2. *Fabbisogni professionali e formativi dei lavoratori in somministrazione: modello per la rilevazione*, settembre 2006.
- 3. *Lavoratori non comunitari e lavoro in somministrazione a tempo determinato*, ottobre 2006.

Finito di stampare nel mese di ottobre 2006
dalla Rubbettino Industrie Grafiche ed Editoriali
88049 Soveria Mannelli (Catanzaro)

