



Istituto Ricerche
Economiche e Sociali
Via S. Teresa, 23 - 00198 Roma
Tel. (0039 06) 857971
Fax (0039 06) 85797234/210
<http://www.ires.it>

Progetto *LEADER*

**Lavoro e occupazione senza Discriminazioni Etniche e Religiose
IT-S2-MDL-272**

*Le discriminazioni etnico-religiose nel mondo del lavoro
toscano relativamente ai settori ristorazione/alberghiero*

**Alberto Tassinari (*coordinatore*)
Stefano Cuomo – Jenny Poggiali**

Ottobre 2006

1 SINTESI

La presente ricerca intende analizzare le discriminazioni, sul lavoro e nella vita quotidiana, subite dagli immigrati stranieri nella provincia di Firenze. Il settore economico studiato è quello alberghiero e della ristorazione dove la presenza straniera è quantitativamente molto significativa e diffusa. L'indagine rappresenta il primo tentativo di analisi di questo particolare aspetto dell'inserimento lavorativo nella nostra regione ed ha lo scopo di supportare l'attività della Rete Territoriale Antidiscriminazione che opera a livello locale.

L'immigrazione straniera in Toscana è ormai un dato ampiamente consolidato e strutturale sia sotto il profilo quantitativo sia in riferimento all'inserimento nel mercato del lavoro e rappresenta uno degli aspetti più originali ed importanti del mutamento sociale che, in particolare negli ultimi anni, ha riguardato la nostra regione.

I soggiornanti sono calcolati nel 2004 in oltre 220.000, un terzo dei quali nel capoluogo. Le trasformazioni connesse all'appartenenza nazionale tracciano, in seguito soprattutto all'ultima regolarizzazione, una nuova mappa della presenza straniera che vede il netto prevalere della componente proveniente dai paesi dell'Europa Orientale e dalla ex Urss, che cresce fino a rappresentare oltre il 43% del totale (in particolare Albania, Romania, Polonia) seguita dall'Asia che incide per il 24% (in particolare Cina) e dall'Africa (Marocco soprattutto). I motivi di soggiorno più ricorrenti sono il lavoro (oltre il 64% del totale), in particolare dipendente, e la famiglia (il 24.1% del totale).

La popolazione residente cresce anch'essa dal 2004 al 2005 di oltre 30.000 unità attestandosi su 193.600 presenze, delle quali oltre il 33% a Firenze, con un'incidenza media regionale del 4.6%. Il dato non è tuttavia omogeneo perchè oscilla dal 6.7% della provincia di Prato al 2.8% della provincia di Livorno. A Firenze la percentuale di immigrati stranieri sul totale dei residenti è del 5.9%. Sul piano dell'appartenenza nazionale si conferma il peso degli immigrati dell'Europa Orientale e dell'Estremo Oriente asiatico con, rispettivamente, il 44.8% ed il 15.1% del totale. Tra i gruppi nazionali più rappresentativi i cinesi (20.341 in totale di cui oltre 10.000 nella provincia di Firenze), gli albanesi (42.202. di cui 11.800 a Firenze) i più numerosi, i rumeni (20.497 di cui 5.288 a Firenze) i marocchini (16.813 di cui 4.201 a Firenze).

Dal 1997 al 2002 gli avviamenti al lavoro dei cittadini stranieri sono passati da quasi 13.000 a 46.690 soprattutto nell'industria e nel terziario. Le qualifiche più richieste sono operaio generico (il 72.3% di tutti gli avviati nel 2002) e operaio qualificato (il 17% del

totale). La tipologia contrattuale largamente prevalente è quella a tempo determinato (che riguarda quasi il 60% di tutti gli avviamenti del 2002).

Le denunce di infortunio nel 2004 hanno riguardato 8.119 lavoratori stranieri (soprattutto albanesi). Negli alberghi e ristoranti sono stati segnalati complessivamente (italiani e stranieri) 2.823 infortuni dei quali 835 a Firenze. La suddivisione per provincia indica che a Firenze, nel 2003, gli infortuni di lavoratori stranieri sono stati in totale 2.158 dei quali 2.045 nell'industria e servizi e 113 in agricoltura. Ad una diminuzione complessiva degli infortuni in Toscana corrisponde un aumento dei casi che riguardano gli stranieri.

Per quanto concerne il settore alberghiero e della ristorazione si dispone di dati frammentari ed incompleti se si escludono quelli ricavabili dal Censimento Istat del 2001 ormai comunque non più attuali. Secondo la Caritas le 52.353 assunzioni a tempo indeterminato nel 2004 di immigrati extra UE in Toscana, si concentrano per il 31.4% nei servizi (quasi 17.000 unità in v.a.). Dopo le collaborazioni familiari e le costruzioni si colloca il settore turistico (alberghi e ristorazione) che assorbe il 12.2% delle assunzioni (circa 6.300 unità in v.a.). Il censimento Istat del 2001 rileva che gli stranieri che lavorano in alberghi e ristoranti sono complessivamente 4.558, pari all'8.7% di tutti gli occupati stranieri nella regione.

Storicamente Firenze e la sua provincia hanno sempre rappresentato una meta di arrivo privilegiata per i flussi dall'estero che hanno trovato in questa area, per le caratteristiche del suo sviluppo economico centrato in particolare sulla piccola e media impresa e sui servizi, grandi opportunità di lavoro e di insediamento.

I soggiornanti nella provincia al 31 dicembre 2003 sono quasi 59.000, la stragrande maggioranza per motivi di lavoro (in v.a. 37.600, poco meno del 64% del totale) e di famiglia (12.058 in v.a.; 20.5%). Rispetto al 2002 la variazione è del 71% la più alta tra le province toscane. Le stime Caritas per il 2004 valutano una presenza di circa 75.800 stranieri.

La popolazione straniera proviene prevalentemente dall'Europa Centro Orientale (18.835 presenze), dall'Asia (17.940 unità) soprattutto Orientale (14.305 presenze), dall'Africa (8.025 in v.a.), dall' America Centro Meridionale (5.382 in v.a.; il 9.1%). I gruppi nazionali più numerosi sono quello albanese (8.814 presenze in v.a.), i cinesi (9.739 presenze in v.a.), i rumeni (5.104 in v.a.), i marocchini (3.090 in v.a.). Tra le variazioni percentuali più significative del biennio 2002-2003 si segnalano, in particolare, albanesi (+60.1%), cinesi (+86.1%), rumeni (+209.8%), marocchini (+61.4%).

Le donne incidono complessivamente per il 44.7% del totale (in v.a. 15.899) ma se prendiamo in esame la sola popolazione extra UE l'incidenza percentuale aumenta fino a sfiorare il 61%. Gli ingressi da alcuni paesi dell'Est Europeo e dalla ex Urss (in particolare Ucraina, ma anche Polonia e Moldavia) hanno sotto il profilo dell'appartenenza di genere una connotazione prevalentemente femminile.

Il settore alberghiero e della ristorazione rappresenta uno dei cardini principali dell'economia dell'area fiorentina e del capoluogo in particolare e, per le opportunità di lavoro che offre, anche di natura stagionale, si configura come uno dei principali bacini di utilizzo della manodopera straniera regolare ed irregolare. Le performance del settore sono strettamente legate all'andamento dei flussi turistici, interni ed internazionali, diretti verso Firenze che solo a partire dal 2005 hanno subito una variazione positiva dopo alcuni anni di relativa stagnazione.

La regione toscana dispone (dati del 2005) complessivamente di 10.312 strutture ricettive: il 29% di queste (in v.a. 2.981) sono esercizi alberghieri, il restante 71% (in v.a. 7.331) strutture extralberghiere. All'interno del comparto alberghiero prevalgono le realtà di medio-piccole dimensioni: gli alberghi da 1 a 3 stelle rappresentano nel complesso più dell'80% dell'offerta alberghiera toscana. Fra le 15 aziende provinciali del turismo toscane quella di Firenze si pone al vertice della graduatoria in termini di strutture ricettive. Alberghi e ristoranti insieme, nonostante la crisi nel turismo dei primi anni del decennio, sono cresciuti dal 2000 al 2005, del 13%.

I dati censuari del 2001 mostrano che le strutture alberghiere e della ristorazione (in unità locali) in provincia di Firenze sono complessivamente 4.499. Di queste 579 sono alberghi e 1.416 ristoranti. La suddivisione per addetti evidenzia che quasi il 79% degli esercizi ha fino ad un massimo di 5 addetti, con un'incidenza molto significativa di quelli con 1 o 2, segno della frammentazione occupazionale presente nel settore in cui spesso prevale, almeno in questa tipologia di unità locali, una gestione familiare o parafamiliare.

I dati censuari rilevavano nel 2001 un'occupazione complessiva di 21.036 unità, il 5.2% di tutti gli occupati della provincia: quasi 14.000 (il 66.5%) sono lavoratori dipendenti, 4.395 (pari al 20.8%) lavoratori in proprio e 1.564 (7.4%) imprenditori liberi professionisti. Le opportunità di lavoro, quindi, sia negli alberghi che nei ristoranti, anche in considerazione del recente intensificarsi dei flussi turistici, sembrano essere complessivamente in rapida crescita e, tenuto conto della indisponibilità di molti italiani ad occuparsi e delle caratteristiche di frammentazione del sistema, le occasioni per gli stranieri quantitativamente significative.

I dati più generali sugli avviamenti al lavoro nella provincia di Firenze indicano un progressivo aumento degli occupati stranieri. Nel 2003 sono stati avviati complessivamente dai centri per l'impiego della provincia 17.448 immigrati non comunitari. Rispetto al 2002 l'aumento è del 34.7%. La maggioranza degli avviamenti sono a tempo determinato (8.283 in v.a.) ed a tempo parziale (5.829 in v.a.). Il settore di attività prevalente è quello indicato con "Altre attività", (9.572 in v.a.). Il profilo professionale più ricercato è operaio generico (13.871 in v.a. pari al 79.5% del totale) seguito da operaio qualificato. La suddivisione degli avviamenti per nazionalità vede il prevalere del gruppo nazionale albanese (3.163 unità in v.a.), di quello cinese (2.186 avviamenti in v.a.), di quello rumeno (2.331 in v.a.), di quello marocchino (1.482 in v.a.). Dati specifici sul settore oggetto di studio non sono al momento utilizzabili anche se si può dedurre, sulla base delle osservazioni precedenti, che l'afflusso non sia affatto marginale.

L'importanza e le capacità attrattive del settore si possono desumere dagli ultimi dati Excelsior sulle previsioni di assunzione nel settore relative all'anno 2005. A fronte di una previsione complessiva di assunzioni in Toscana di circa 12.500 addetti non UE stabili e poco più di 900 stagionali si attribuiscono al settore degli alberghi e ristorazione 1.620 addetti, il 21% del totale di quelli previsti nei servizi.

In riferimento agli infortuni di stranieri nella provincia sono disponibili alcuni dati che evidenziano dal 2000 al 2004 un aumento del 2% annuo degli infortuni che coinvolgono persone nate all'estero (corrispondenti in quasi il 90% dei casi a lavoratori extra UE): da 7.4% a 15.1%. Dopo l'edilizia, che raccoglie nel 2004 il 22.4% di tutti gli infortuni denunciati (in v.a. 454), si colloca proprio il settore alberghi e ristoranti con 167 infortuni denunciati che corrisponde ad un'incidenza percentuale dell'8.2%.

In considerazione della incompletezza delle informazioni utilizzabili sono stati ascoltati, nella fase preliminare della ricerca, alcuni interlocutori che, insieme a materiale frutto di ricerche e studi già pubblicati, hanno consentito di arricchire e precisare ulteriormente lo scenario. Dall'esame nel merito emerge che gli immigrati tendono a non aprire contenziosi nei confronti del datore di lavoro per non subire ritorsioni che potrebbero pregiudicare il mantenimento del posto. Questo soprattutto negli esercizi di più piccole dimensioni dove il sindacato è poco presente o non lo è per niente. Inoltre molti immigrati non hanno la percezione di aver subito, od essere oggetto, di discriminazioni. Spesso "l'aspettativa" è quella di dover svolgere "naturalmente" in quanto straniero attività malpagate, con bassi livelli di status ed orari di lavoro intensi.

Il rapporto domanda offerta di lavoro per l'assunzione del dipendente straniero nel settore alberghiero e della ristorazione sembra risolversi per lo più attraverso canali informali. Non risulterebbero diffusi atteggiamenti discriminatori verso particolari gruppi nazionali, anche se viene segnalata, soprattutto nei servizi di ristorazione, una certa indisponibilità da parte di alcuni proprietari ad utilizzare stranieri "non bianchi" nel servizio ai tavoli. Vengono valutate invece da parte dell'imprenditore più quelle caratteristiche legate al "grado" di disponibilità del singolo lavoratore ad accettare alcune condizioni quali ad esempio il servizio che dovrà svolgere, il lavoro straordinario e la presenza nei giorni festivi. Dal punto di vista delle possibilità di carriera l'opportunità di assumere compiti di maggiore responsabilità, e quindi di sviluppare un percorso di mobilità verticale, sembra per il momento preclusa alla maggior parte degli stranieri.

La presenza di immigrati occupati irregolari è molto diffusa. Più che la clandestinità sembrano incidere maggiormente forme di irregolarità a vario titolo legate alle condizioni contrattuali di lavoro. Infine sembra evidenziarsi, almeno in alcuni casi, una corresponsione parziale del salario anche per coloro che sono regolari.

Sulla base delle indicazioni disponibili emerge pertanto una vasta gamma di discriminazioni subite, dirette ed indirette semplici e multiple, che afferiscono: a) alle forme di accesso al lavoro, b) al contesto di lavoro, c) alla sicurezza, e derivanti da pregiudizi sulle diverse nazionalità, dalla diffusione di rapporti di lavoro a vario titolo irregolari, dalla "specializzazione" degli immigrati nelle forme più flessibili del lavoro, dalla concentrazione degli immigrati in ambiti lavorativi rifiutati dagli autoctoni, da irregolarità, infine, riguardanti soprattutto il salario conseguito. Rispetto invece ai temi della formazione professionale, del reclutamento di manodopera attraverso le agenzie interinali ed in parte anche i centri per l'impiego, della religione, i dati disponibili non consentono di conoscere e quindi declinare nel merito le discriminazioni subite.

Le interviste ai testimoni intermedi ed agli immigrati consentono di argomentare più specificatamente il tema discriminazioni sia nel contesto lavorativo sia in riferimento agli ambiti della vita quotidiana. I testimoni intermedi mostrano una conoscenza del mondo dell'immigrazione abbastanza disomogenea e variegata spesso discordante e con qualche inesattezza. Quando si entra nel merito più specificatamente del settore oggetto di studio le cose si complicano perché, ad esclusione dei due imprenditori e degli operatori sindacali, le notizie fornite sono molto parziali e frammentarie e l'impressione è che siano il frutto, per lo più, di conoscenze poco strutturate ed occasionali.

In tema di irregolarità a vario titolo gli interlocutori non sempre hanno saputo fornire indicazioni sulla stima del rapporto fra occupazione regolare ed irregolare. In ogni caso l'irregolarità sul lavoro, secondo quanto dichiarato, è molto diffusa nel settore alberghiero e della ristorazione con ovvie conseguenze in materia di pari opportunità.

Nell'ambito extra lavorativo gli immigrati sembrano essere più esposti al rischio di discriminazioni in particolare nel rapporto con la questura ma anche con realtà come istituti di credito ed agenzie immobiliari.

Il profilo degli immigrati che "se la cavano meglio" sembrerebbe derivare solo in parte dalle conoscenze e dalle capacità possedute. Agiscono di più il contesto di riferimento e del gruppo nazionale di appartenenza, e le vicende e le opportunità presentatesi nel corso della esperienza migratoria. Le competenze linguistiche in italiano sono comunque ritenute importanti non solo per contrastare atteggiamenti discriminatori a vario titolo, ma anche per definire una migliore qualità dell'inserimento e della relazione con l'ambiente circostante.

Nelle modalità di accesso al lavoro è prevalente il meccanismo amicale e parentale, spesso unico strumento utilizzato ed utilizzabile. Anche gli stessi datori di lavoro per la ricerca (e la selezione) del personale lo individuano come sistema principale.

Nel settore indagato emerge un dato significativo: dal punto di vista dell'imprenditore, a parte alcuni specifici casi, non è importante, almeno in prima istanza, la condizione di straniero e/o l'appartenenza ad un certo gruppo nazionale piuttosto che ad un altro, ma la disponibilità, che gli stranieri mostrano più degli italiani, ad accettare le condizioni salariali e normative che vengono stabilite dal datore di lavoro. Casomai la selezione/discriminazione su base etnica, è agita parallelamente o successivamente alla prioritaria disponibilità richiesta.

Si segnalano anche discriminazioni di genere, spesso strettamente collegate all'appartenenza nazionale, nell'ambito dei rapporti con i colleghi di lavoro ed atteggiamenti di rifiuto ed ostilità, verso le donne, assimilabili più a molestie che a discriminazioni vere e proprie.

Alcuni dei testimoni intervistati segnalano infine l'emergere di una sorta di autodiscriminazione da parte degli stranieri stessi che li porta a ritenere "normale" ed inevitabile il tipo di collocazione lavorativa loro assegnata.

Le interviste agli immigrati, oltre che declinare in modo più circostanziato le discriminazioni extra lavorative subite soprattutto nel rapporto con la questura, sottolineano la necessità di conoscere e padroneggiare bene la lingua italiana ritenuta strumento essenziale per l'accesso al lavoro e per favorire un positivo inserimento, oltrechè mezzo per contrastare atteggiamenti xenofobi e di "chiusura" verso gli immigrati.

Preme segnalare la questione sollevata da alcuni intervistati in merito al mancato riconoscimento dei titoli di studio che si configura come un “impedimento” non secondario all’ accesso a posizioni lavorative più idonee alle conoscenze e alle capacità possedute e che “ghettizza” di fatto in posizioni subalterne.

Solo un immigrato fa riferimento a discriminazioni subite nella ricerca dell’alloggio, anche se è diffusa tra gli intervistati la convivenza in uno stesso appartamento di più famiglie.

In riferimento più propriamente all’ambito occupazionale le interviste confermano che l’accesso al posto di lavoro si è realizzato prevalentemente tramite la rete amicale e parentale e, forse anche per questo motivo, senza particolari e diffusi problemi riconducibili a forme di discriminazione. Laddove sono segnalate criticità si tratta infatti, per lo più, di molestie agite da alcuni datori di lavoro. Anzi avere “la pelle nera” o essere straniero sembra aver facilitato in alcuni casi l’assunzione, il che evidenzia comunque una posizione di debolezza dello straniero.

Pur di fatto occupati in attività poco appetibili per la popolazione locale sembra prevalere un livello di selezione dei lavoratori, secondo la percezione degli intervistati, basato più che su caratteristiche “etnico-religiose-razziali” sull’accettazione e la disponibilità al tipo di mansioni e di incarichi assegnati. E’ casomai la percepita difficoltà a cambiare (almeno per ora) il lavoro e l’impossibilità di una mobilità verticale che consenta di poter accedere a posizioni più consone con i titoli di studio e le capacità acquisite a costituire un fattore di criticità al momento non risolvibile.

La percezione dell’attività lavorativa esercitata è tale da far emergere, in alcune dichiarazioni, la sensazione di non subire alcuna discriminazione oppure che questa non sia tale perché connessa a comportamenti, rintracciabili anche tra i lavoratori italiani, non adeguati rispetto al tipo ed al contenuto del lavoro svolto. In realtà queste posizioni contrastano con quanto sostenuto da altri immigrati, soprattutto in riferimento alla mancata corresponsione di una parte del salario, che si configura come la criticità più ricorrente ed il tipo di discriminazione più diffusa all’interno del settore indagato.

Si evidenzia anche una certa “autodiscriminazione”, un “sottovalutarsi”, già segnalato dai testimoni intermedi e probabilmente diffuso trasversalmente a diversi settori, che è comunque funzionale, dal punto di vista dell’imprenditore, all’inserimento lavorativo. Alcune donne, infine, segnalano di essere state molestate dai colleghi e/o dai datori di lavoro e questo, in alcuni casi le ha obbligate ad andarsene in cerca di altre opportunità.

L’analisi complessiva del lavoro sul campo presenta dei “chiaroscuri” che fanno emergere alcune priorità di intervento anche se, in alcuni casi, di difficile risoluzione immediata.

La principale criticità sono quella alloggiativa e quella relativa alla questione del rinnovo dei permessi di soggiorno. Una terza problematica “strutturale” al riconoscimento dei diritti è quella relativa all’istruzione che può essere schematicamente declinata in tre livelli: 1) l’accesso, ovvero la conoscenza della lingua; 2) quello dell’offerta formativa di qualificazione di conoscenze e competenze in loco; 3) quello relativo al riconoscimento dei titoli di studio conseguiti nel loro paese.

Un’ultima criticità appare quella dell’emersione del lavoro nero che riduce moltissimi stranieri, i più deboli, ad essere praticamente invisibili tanto che anche nella nostra indagine, non siamo riusciti, se non marginalmente, ad intercettare il fenomeno.

2 INDICE

1	SINTESI	2
2	INDICE	10
3	INDICE DELLE TABELLE.....	11
4	GLOSSARIO	12
4.1	<i>Elenco sigle usate nel testo.....</i>	<i>14</i>
5	INTRODUZIONE	15
6	L'IMMIGRAZIONE STRANIERA A FIRENZE: LE TRASFORMAZIONI DEL MODELLO MIGRATORIO	17
6.1	<i>L'immigrazione straniera in Toscana attraverso i permessi di soggiorno, i dati sui residenti, gli avviamenti al lavoro.....</i>	<i>17</i>
6.2	<i>L'inserimento nel mercato del lavoro regionale.....</i>	<i>19</i>
6.3	<i>L'immigrazione straniera a Firenze: i soggiornati, i residenti, il modello migratorio</i>	<i>22</i>
6.4	<i>Il settore alberghiero e della ristorazione.....</i>	<i>27</i>
6.5	<i>L'inserimento degli stranieri nel mercato del lavoro locale.....</i>	<i>30</i>
6.6	<i>Indicatori e variabili di discriminazioni etnico-religiose: i dati e le informazioni disponibili e non disponibili.....</i>	<i>31</i>
7	ANALISI DELLE DISCRIMINAZIONI DIRETTE ED INDIRETTE	36
7.1	<i>Le interviste ai testimoni intermedi.....</i>	<i>36</i>
7.2	<i>Le interviste agli immigrati.....</i>	<i>46</i>
8	PERCEZIONE DEL RAZZISMO, XENOFPHOBIA, DISCRIMINAZIONI.....	51
9	RIASSUNTO DEI RISULTATI DELLA RICERCA SUL CAMPO E CONCLUSIONI	58
10	SPUNTI PER L'ATTIVITÀ SUL TERRITORIO	62
11	TABELLE	65
	ALCUNE INDICAZIONI BIBLIOGRAFICHE	70

3 INDICE DELLE TABELLE

Tabella 1 – Permessi di soggiorno in Toscana per nazionalità e genere – anno 2004

Tabella 2 – Permessi di soggiorno in Toscana per genere e provincia – anno 2004

Tabella 3 – Permessi di soggiorno in Toscana per motivo e genere – anno 2004

Tabella 4 – Cittadini stranieri residenti in Toscana per nazionalità – anno 2005

Tabella 5 – Avviamenti al lavoro in Toscana per settore lavorativo e genere – anno 2002

Tabella 6 – Avviamenti al lavoro in Toscana per qualifica e genere – anno 2002

Tabella 7 – Avviamenti al lavoro in Toscana per nazionalità e genere – anno 2002

Tabella 8 – Permessi di soggiorno in provincia di Firenze per nazionalità e genere – anno 2004

Tabella 9 – Cittadini stranieri residenti in provincia di Firenze per nazionalità e genere – anno 2005

Tabella 10 – Avviamenti al lavoro in provincia di Firenze per settore lavorativo e genere – anno 2002

Tabella 11 – Avviamenti al lavoro in provincia di Firenze per qualifica e genere – anno 2002

Tabella 12 – Avviamenti al lavoro in provincia di Firenze per nazionalità e genere – anno 2002

4 GLOSSARIO

Discriminazione etnico-religiosa: qualsiasi azione che mira o che ha il risultato (anche non deliberato) di *negare la parità di trattamento* o escludere una persona o un gruppo perché membro di un particolare gruppo razziale, etnico, religioso, ecc.

Discriminazione nel mondo del lavoro: diversità di trattamento effettuata sulla base della razza, colore, sesso, appartenenza religiosa, appartenenza nazionale, opinione politica, appartenenza etnica o sociale che ha come conseguenza l'annullamento o l'alterazione del principio delle pari opportunità e pari trattamento nell'accesso al lavoro e nelle condizioni di occupazione (Convenzione Internazionale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro n° 111 adottata il 25 giugno 1958, entrata in vigore 15 giugno 1960; Articolo 1).

Discriminazione diretta: sussiste quando qualcuno è trattato meno favorevolmente di quanto sarebbe trattato in analoghe situazioni, a causa della sua appartenenza etnica, razziale, nazionale, religiosa o culturale.

Discriminazione indiretta: sussiste quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere, intenzionalmente o meno, persone di una determinata razza o origine etnica, religione o convinzione personale, handicap, età o tendenza sessuale in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone. In tal caso vi sarà discriminazione, a meno che la disposizione, il criterio o la prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

Discriminazione istituzionale: generalmente sono forme indirette di discriminazione, pratiche stabilite e procedure che non intendono discriminare ma nella pratica lo fanno sistematicamente escludendo alcuni gruppi da determinati lavori o opportunità. In alcuni casi chi è al potere è consapevole dell'esistenza di queste pratiche discriminatorie ma vengono mantenute per mantenere vantaggi alla maggioranza.

Discriminazione multipla: laddove lo stesso gruppo sociale sia discriminato per più motivi e rispetto a più caratteristiche. Si riferisce all'effetto cumulativo della discriminazione per indicare forme di razzismo dirette contro gruppi o individui basate su più fattori presenti contemporaneamente. Si tratta di un concetto associato ad una *pluriappartenenza*, cioè al fatto che lo stesso soggetto viene osservato come appartenente a più gruppi sociali: ad esempio, appartenere ad un gruppo etnico minoritario ed insieme al genere femminile.

Discriminazione reale e percepita: le inchieste sulle vittime di discriminazione così come i servizi di raccolte di denuncia hanno evidenziato le difficoltà a discernere tra le

discriminazioni effettivamente subite e la percezione della discriminazione o discriminazione soggettiva.

Nella presentazione di denunce e ricorsi legali un problema ripetutamente segnalato è quello dell'auto-censura delle vittime. Le ragioni, secondo l'Oil, sono il timore a rappresaglie, le difficoltà e i costi dei processi giudiziari, la perdita di autostima prodotta dall'interiorizzazione degli stigma e dei pregiudizi. D'altra parte, gli strumenti di legge non servono per rimediare situazioni diffuse di malessere che non rientrano nell'inquadramento normativo delle discriminazioni. Alcune ricerche realizzate in Francia mostrano che i lavoratori delle minoranze preferiscono parlare di "razzismo" piuttosto che di "discriminazione": evidentemente con il termine razzismo si intendono tutte le forme di discriminazione sistemica, strutturale, percepite come fondamento della propria condizione di subordinazione ma che non sono contenute nelle formule legali della discriminazione, fondate in prove e statistiche. (Les syndicats contre le racisme, Conférence européenne, 20-21 octobre 2005)

Molestia: sussiste in caso di comportamento indesiderato per uno dei motivi di cui alle direttive e avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona o di creare un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Razzismo: E' una relazione sociale come classe o gender e include sempre rapporti di potere, di dominazione e subordinazione. In questo primo senso è una forma di "dominio materiale", ma il razzismo è anche una forma di "dominio simbolico", nel senso che è una definizione dell'altro come inferiore sulla base dell'identificazione di una persona con un gruppo che si presuppone omogeneo in base a determinate caratteristiche biologiche, culturali o sociali. (Dal progetto europeo *RITU al quale collabora l'Ires: Sindacati contro il razzismo, 2002-2005, V° Programma Quadro Ricerca Europea*).

Xenofobia: è il pregiudizio o rifiuto degli stranieri, ovvero verso quelli che non appartengono alla maggioranza etnico/nazionale della popolazione. I lavoratori immigrati spesso subiscono discriminazione ma non tutti sperimentano razzismo; il termine xenofobia è quindi più adatto per descrivere le pratiche e comportamenti discriminatori che generalmente subiscono. La differenza tra razzismo e xenofobia è che il primo implica sempre rapporti di potere mentre xenofobia può esprimere meramente il pregiudizio verso gli stranieri.

Stereotipo: un insieme di credenze spesso negative circa le caratteristiche degli appartenenti ad un determinato gruppo nazionale od etnico, tali da orientare le aspettative e gli orientamenti valutativi nei loro confronti.

Pregiudizio: a livello generale si tratta di un giudizio precedente all'esperienza o in assenza di dati empirici. A livello più specifico si intende come pregiudizio la tendenza a considerare in

modo ingiustificatamente sfavorevole le persone che appartengono ad un determinato gruppo nazionale od etnico.

Segregazione occupazionale: quando si verifica una maggiore concentrazione di lavoratori appartenenti alle minoranze o a una determinata etnia in determinati livelli di attività e occupazione. A causa della segregazione occupazionale del mercato del lavoro, le minoranze si ritrovano spesso confinate in una gamma di occupazioni più ristretta rispetto agli autoctoni e ai livelli più bassi.

Segregazione orizzontale: concentrazione delle minoranze etniche in determinati settori e occupazioni che produce una disparità in termini di carriera, pensione, benefici accessori, ecc.

Segregazione verticale: concentrazione delle minoranze etniche in determinati gradi, livelli di responsabilità o posizioni che produce una disparità retributiva.

Pari opportunità: l'approccio della parità di trattamento presuppone che se tutti i gruppi sono trattati allo stesso modo si avranno risultati uguali ed equi. Nella pratica, tuttavia, i gruppi hanno diverse necessità e quindi questo approccio della parità di trattamento non risulta sempre in pari opportunità. Ignorare le differenze rilevante nel formulare e attuare politiche può condurre a iniquità.

4.1 Elenco sigle usate nel testo

APT: Azienda provinciale del Turismo

ARCI: Associazione Ricreativa Culturale Italiana

ANCI: Associazione Nazionale Comuni Italiani

ASGI: Associazione Studi Giuridici Immigrazione

ANOLF: Associazione Nazionale Oltre Le Frontiere

COSPE: Cooperazione per lo Sviluppo dei Paesi Emergenti

FILCAMS: Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Alberghi, Mense, Servizi

INAIL: Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro

IRPET: Istituto regionale per la programmazione economica e territoriale

ISTAT: Istituto Centrale di Statistica

NOSOTRAS: Associazione di donne immigrate

RITA: Rete Territoriale Antidiscriminazione

UE: Unione Europea

URSS: Unione Repubbliche Socialiste Sovietiche

UNIONCAMERE: Unione Delle Camere Di Commercio, Industria Artigianato e Agricoltura

5 INTRODUZIONE

Il presente rapporto è uno dei sei rapporti regionali realizzati dall'Ires in Toscana, Lazio, Liguria, Campania, Veneto e Sicilia, nell'ambito del progetto *Equal-Leader Lavoro e occupazione senza Discriminazioni Etniche e Religiose*. La ricerca intende individuare e mettere a fuoco le discriminazioni di natura etnico-religiosa nel mondo del lavoro subite dagli immigrati stranieri con particolare riferimento al settore dei servizi legato all'attività alberghiera ed alla ristorazione. Il territorio individuato per la rilevazione è la provincia di Firenze per i motivi che successivamente saranno evidenziati. Questa indagine rappresenta il primo tentativo volto ad analizzare ed approfondire tale particolare aspetto dell'inserimento lavorativo tenuto conto che, fino ad oggi, non sono disponibili, sia sul piano regionale che su quello provinciale, lavori specifici analoghi, motivo questo che impedisce una comparazione dei risultati raccolti e quindi una valutazione più ampia ed approfondita di quanto emerso. La mancanza di contributi scientifici si associa ad una sostanziale carenza ed incompletezza dei dati utilizzabili riguardanti in particolare il settore oggetto d'indagine. Per questi motivi, quindi, si tratta di un lavoro prevalentemente di natura esplorativa, da approfondire ulteriormente in seguito anche in considerazione del fatto che molte delle indicazioni emerse si configurano solo come ipotesi interpretative.

Il lavoro di ricerca si può suddividere in due fasi principali:

1. Definizione del contesto d'indagine e ricostruzione del profilo produttivo e territoriale locale sulla base dei dati e del materiale disponibile inerente in particolare: a) le caratteristiche socio economiche e del mercato del lavoro dell'area; b) le specificità e la struttura della immigrazione insediata nell'area. Ciò anche allo scopo di precisare ed individuare meglio il settore economico da studiare che come si è detto è quello alberghiero e della ristorazione;
2. Indagine sul campo attraverso interviste a testimoni privilegiati e ad immigrati per valutare la loro percezione sul tipo, la qualità e l'incidenza delle discriminazioni nel settore oggetto di studio e nel contesto territoriale individuato.

L'obiettivo finale è quello di fornire un utile strumento conoscitivo a tutti coloro che a vario titolo operano nel campo della immigrazione che consenta da un lato di fare un po' di luce su un aspetto dell'inserimento economico poco conosciuto e indagato, dall'altro di fornire

un supporto efficace all'attività della Rete Territoriale Antidiscriminazione che opera a livello locale.

La scelta del comparto alberghiero e della ristorazione è stata determinata da un insieme di motivazioni che fanno riferimento nella sostanza a tre elementi:

1. Tale settore ha da sempre costituito nella provincia di Firenze uno dei principali bacini d'inserimento occupazionale per gli stranieri. Una componente non secondaria dei primi flussi migratori diretti verso la città negli anni '80 si inseriva già nel settore della ristorazione, in qualità soprattutto di personale di cucina in mansioni di livello medio basso. Il gruppo nazionale più interessato a questa collocazione lavorativa era quello egiziano, tanto che, in base a quella che oggi viene definita "specializzazione etnica", veniva rilevata dai pochi studi allora disponibili¹ una stretta corrispondenza/relazione (per altro rilevabile anche in altri settori occupazionali) tra appartenenza nazionale ed attività lavorativa esercitata.
2. Firenze e la sua area rappresentano, ed hanno sempre rappresentato, uno dei principali poli di attrazione per l'immigrazione straniera che qui ha trovato, per le caratteristiche del suo sviluppo economico e produttivo centrato sulla piccola e media impresa e sul settore dei servizi e turistico, numerose e diversificate opportunità di lavoro e d'insediamento;
3. L'importanza ed il peso che nell'economia cittadina svolge da sempre questo settore, vera "spina dorsale" dell'attività produttiva locale, in considerazione del peso e dell'importanza dei flussi turistici strettamente legati al ruolo di grande città d'arte di Firenze a livello nazionale ed internazionale e del rilievo sul piano quantitativo e qualitativo della struttura ricettiva alberghiera e della rete di ristorazione in attività.

¹ Si veda in particolare Tassinari A., 1985, "L'immigrazione straniera in Toscana", Regione Toscana.

6 L'IMMIGRAZIONE STRANIERA A FIRENZE: LE TRASFORMAZIONI DEL MODELLO MIGRATORIO²

6.1 L'immigrazione straniera in Toscana attraverso i permessi di soggiorno, i dati sui residenti, gli avviamenti al lavoro.

L'immigrazione straniera in Toscana è ormai una realtà ampiamente consolidata e strutturale sia sotto il profilo quantitativo sia in riferimento all'inserimento nel sistema economico locale e rappresenta uno degli aspetti più originali ed importanti del mutamento sociale che, in particolare negli ultimi anni, ha riguardato la nostra regione.

A partire in particolare dalla metà degli anni '90 i permessi di soggiorno presentano in Toscana uno sviluppo molto sostenuto. Mentre infatti dal 1991 al 1995 l'incremento percentuale è di circa il 20% (da poco più di 44.000 unità a circa 52.800), negli anni successivi, dal 1995 al 2000 e soprattutto dal 2000 al 2004, la presenza straniera ha una vera e propria impennata: dal 1995 al 2000 del 111.5% (da 52.800 unità a 111.636), dal 2000 al 2004 del 99.5% (da 111.636 a 222.829).

L'incremento più consistente (+56.3%), causato soprattutto dalla regolarizzazione prevista dalla legge 189/2002, si verifica tra il 2002 ed il 2003. Nell'anno successivo la crescita, seppur più contenuta, si mantiene comunque su valori molto alti (+28%).

Si realizza insomma sul piano quantitativo, ma come vedremo tra breve anche qualitativo, una vera e propria "rivoluzione" che non ha riscontro, pur in presenza di pregresse regolarizzazioni (quella del 1995 decretata dall'allora governo Dini e quella prevista dalla legge 40/98 meglio conosciuta come Turco-Napolitano), nell'evoluzione della presenza straniera in Toscana.

Le trasformazioni legate all'appartenenza nazionale tracciano una nuova mappa della immigrazione (i cui caratteri principali si erano andati prefigurando comunque già negli anni precedenti): gli immigrati provenienti da paesi europei extra Ue, in particolare dall'Europa Orientale e dai paesi della ex Urss crescono fino a rappresentare il 43.1% del totale (valore ben più alto di quello medio nazionale) precedendo gli arrivi dall'Asia (anch'essi al di sopra del valore medio nazionale), che sono il 24% del totale e dall'Africa (15.5% del totale) [Tabella 1].

² La base di conoscenza da cui è stata tratta la maggior parte dei dati statistici relativi alla Toscana e alla provincia di Firenze, è costituita dal database DIMMI (Database IMMigrazione in Toscana) realizzato da IRPET con la collaborazione di Ires Toscana, i riferimenti al database sono citati al bibliografia.

I gruppi nazionali largamente maggioritari diventano quello albanese (17.8% del totale), quello cinese (13.4% del totale), quello rumeno (11% del totale) e quello marocchino 7.6% del totale) che insieme rappresentano ampiamente oltre il 50% di tutti gli immigrati soggiornanti sul territorio regionale. Rispetto ai permessi di soggiorno del 2002 tende a crescere l'incidenza complessiva dei paesi dell'Est Europeo (in particolare Albania, Romania che vede un incremento dal 2002 al 2003 di ben il 160%, Ucraina, Polonia) dell'Asia (in particolare la Cina) mentre invece i soggiornanti di Centro e Sud America e Africa rimangono percentualmente abbastanza stabili.

Le donne sono una componente importante delle migrazioni verso la regione. Torneremo in seguito sull'argomento, per ora basti segnalare che tra maschi e femmine, come dato medio regionale, si registra un sostanziale equilibrio (50.5% uomini, 49.5% donne) che comunque, in riferimento ai diversi gruppi nazionali, non è omogeneo perché permane, nonostante un certo recente riequilibrio demografico, una polarizzazione molto marcata soprattutto nei flussi di più recente immigrazione.

Firenze e la sua area attraggono il maggior numero di immigrati: 1/3 di tutti i permessi di soggiorno rilasciati nel 2003, quasi 60.000 unità in v.a. Seguono un gruppo di province con una presenza che oscilla tra il 12.8% (Prato) ed il 9.2% (Pisa). Pistoia, Livorno e Grosseto si collocano tra il 5% ed il 7% del totale regionale, mentre Massa Carrara è la provincia in assoluto che richiama meno stranieri: solo il 3% del totale [Tabella 2].

I motivi del soggiorno più ricorrenti, infine, sono il lavoro (nel 2003 il 64.1% del totale, in v.a. oltre 112.000) in particolare dipendente (94.749 in v.a., l'84.5% di tutti i permessi per lavoro) e la famiglia (il 24.1% del totale, 42.340 in v.a.) [Tabella 3]

Il profilo che emerge dai permessi di soggiorno trova sostanziale conferma dall'analisi dei dati sulla popolazione straniera residente che si attesta complessivamente nel 2005, su 193.608 unità con un incremento rispetto al 2004 del 17.4% (quasi 30.000 unità in v.a.). L'incidenza media sul totale della popolazione regionale (per questo parametro l'anno di riferimento è il 2003) è del 4.6%, ma il dato non è omogeneo perché oscilla dal 6.7% della provincia di Prato al 2.8% della provincia di Livorno. Nel capoluogo regionale la percentuale di immigrati stranieri sul totale dei residenti è del 5.9%.

Geograficamente Firenze è l'area più interessata con oltre 64.400 residenti, il 33.2% del totale regionale, seguita da Arezzo (20.267 in v.a.) e Prato (19.765). Rispetto al 2004 Firenze cresce del 14%, Prato del 26.8% ed Arezzo del 17%. Sotto il profilo della provenienza nazionale si confermano il peso e l'incidenza degli immigrati dall'Europa Orientale e

dell'Estremo Oriente Asiatico con, rispettivamente, il 44.8% (pari a 86.856 in v.a.) ed il 15.1% (29.377 in v.a.) del totale. Tra i gruppi nazionali più rappresentativi i cinesi (20.341 in totale di cui oltre 10.000 nella provincia di Firenze), gli albanesi (42.202 in v.a. di cui 11.800 a Firenze) i più numerosi, i rumeni (20.497 in v.a., di cui 5.288 a Firenze), i marocchini (16.813 di cui 4.201 a Firenze). Questi gruppi nazionali rappresentano da soli oltre il 51.6% del totale regionale [Tabella 4].

Come si sarà potuto notare i dati tra residenti e soggiornanti mostrano uno scarto che, nel caso della provincia di Firenze, riguarda circa 5.000 unità. Le motivazioni sono legate alle diverse modalità di rilevazione dei due universi: se da un lato infatti l'iscrizione anagrafica non è un atto obbligatorio, dall'altro tra i residenti sono conteggiati i minori che, al contrario, solo in parte sono intestatari di un permesso di soggiorno nominativo.

6.2 L'inserimento nel mercato del lavoro regionale

La presenza più marcata di immigrati in alcune aree del territorio regionale piuttosto che in altre è dovuta sostanzialmente alle maggiori opportunità lavorative disponibili.

Lo sviluppo del sistema economico toscano è concentrato soprattutto nella parte centro settentrionale della regione: l'area metropolitana fiorentina, il territorio Firenze-Prato-Pistoia, la valle dall'Arno, l'Empolese Val d'Elsa fino a Siena, la provincia di Arezzo. Per l'importanza del turismo (non soltanto stagionale) e delle attività ad esso legate (commercio, alberghi, ristorazione) anche le città d'arte e la costa, quest'ultima in particolare per il turismo estivo stagionale, si configurano come centri attrattivi e pertanto aree dove le opportunità occupazionali risultano particolarmente significative.

La presenza infine, sotto il profilo settoriale, di un'attività manifatturiera di tipo distrettuale centrata prevalentemente sulla piccola e media impresa (anche di tipo artigianale) e di un settore agricolo (nel senese, nell'aretino, nel grossetano, in provincia di Firenze) con produzioni di qualità (vino ed olio) e attività stagionali di raccolta, completa un panorama ricco di molte e diversificate opportunità di lavoro "appetibili" per la popolazione straniera.

Dal 1997 al 2002 gli avviamenti al lavoro riguardanti cittadini stranieri sono passati da quasi 13.000 a 46.690. Pur in un contesto di rapida e generalizzata crescita in tutti i settori, la parte preponderante degli avviamenti ha riguardato però il settore industriale, anche se nell'ultimo anno di rilevazione è il terziario a raccogliere il maggior numero di assunzioni

(l'incidenza percentuale tra il 2001 ed il 2002 ha aumentato in questo settore superiore al 29%, ben più alto di quello medio complessivo che è del 20.5%) [Tabella 5]

Le qualifiche più richieste per gli immigrati sono operaio generico (il 72.3% di tutti gli avviati nel 2002) e operaio qualificato (il 17% del totale). La tipologia contrattuale largamente prevalente è quella a tempo determinato (che riguarda quasi il 60% di tutti gli avviamenti del 2002), seguita dal tempo indeterminato (20.3%) e dal tempo parziale (13.8%) [Tabella 6].

La suddivisione per paese di provenienza vede prevalere il gruppo nazionale albanese che rappresenta il 22,4% del totale (10.478 unità in v.a.) seguito dal gruppo marocchino con il 12,2 % (5.692 unità) [Tabella 7].

Un utile contributo ad una conoscenza più approfondita del rapporto immigrazione lavoro deriva dalle denunce di infortunio all'Inail. Questa nel 2004 sono state in totale 8.119 di cui 757 in agricoltura e 7.362 nell'industria e servizi. Pur non essendo disponibile il dato disaggregato settorialmente e per nazionalità, occorre comunque ricordare che negli alberghi e ristoranti, sono stati denunciati complessivamente (italiani e stranieri) 2.823 infortuni³ dei quali 835 a Firenze. Gli infortuni a stranieri rappresentano l'11% di tutti gli infortuni segnalati (in totale 75.345 in diminuzione rispetto al 2002 del 4%) mentre nel 2002 erano l'8.3%. In diminuzione quindi in v.a. ma in forte crescita percentuale. Quelli nell'industria e servizi incidono per il 10.8% (erano l'8.21% nel 2002), quelli in agricoltura per il 13.4% (nel 2002 l'incidenza era del 9.6%). Rispetto al 2002 l'aumento è sostenuto (+27%) (da 6.389 a 8.119): del 38.8% in agricoltura (da 547 a 757), del 21.7% nell'industria e servizi (da 5.842 a 7.362).

Gli infortuni mortali sempre nel 2004 hanno riguardato 14 stranieri non comunitari (4 albanesi, 3 marocchini, 2 Jugoslavi, 2 cileni e poi un rumeno, un senegalese, un tunisino) ed incidono per il 12.7% di tutti gli infortuni mortali (nel 2002 erano 9 e rappresentavano il 9.4% del totale).

La suddivisione per provincia, relativa però al 2003, indica che a Firenze gli infortuni di lavoratori stranieri sono stati in totale 2.158 (il 27.5% di tutti quelli della regione) dei quali 2.045 nell'industria e servizi (il 28.8% degli infortuni in questi settori) e 113 in agricoltura (15.4% del totale).

Anche i dati riferiti agli infortuni definiti ed indennizzati nell'industria e servizi nel 2000 e 2001 segnalano una crescita del numero totale: +15% nel biennio, in v.a. 4.349. Firenze ne concentra il numero più alto: superiore al 30% del totale, in diminuzione comunque di 2 punti

³ Inail-Regione Toscana, 2005

percentuali rispetto al 2000. La nazionalità più interessata dagli infortuni è quella albanese che nel 2001 registra 1.035 casi, in crescita rispetto all'anno precedente del 18.4%, e che costituisce circa $\frac{1}{4}$ di tutti gli eventi indennizzati tra gli stranieri ed il 2% di tutti quelli della regione. Marocchini e senegalesi rappresentano rispettivamente il 16% ed il 7.2% registrando un sensibile aumento nel biennio (+10% per i primi, +15 per cento per i secondi). In crescita sostenuta infine, secondo i dati Inail, il gruppo nazionale rumeno che nel 2001 si colloca immediatamente dopo.

Ad una diminuzione complessiva degli infortuni in Toscana corrisponde quindi un aumento dei casi che riguardano gli stranieri.

Per quanto riguarda il settore alberghiero e della ristorazione, come più diffusamente sarà evidenziato in seguito, risulta assai difficile reperire informazioni settoriali dettagliate sugli avviamenti e le autorizzazioni al lavoro perché i dati a riguardo vengono forniti e pubblicati, per motivi inerenti le fonti di riferimento, quasi sempre in modo molto aggregato senza differenziare all'interno del settore dei servizi le varie tipologie. Pertanto il quadro disponibile è assai frammentario e parziale se si escludono i dati del Censimento Istat 2001, per altro ormai "vecchi" per le trasformazioni ed ai cambiamenti nel frattempo intervenuti.

Secondo la Caritas⁴ le 52.353 assunzioni a tempo indeterminato nel 2004 di immigrati extra UE in Toscana si concentrano per il 31.4% nei servizi (quasi 17.000 unità in v.a.). Dopo le collaborazioni familiari e le costruzioni si colloca il settore turistico (alberghi e ristorazione) che assorbe il 12.2% delle assunzioni (circa 6.300 unità in v.a.). Anche il saldo occupazionale (la differenza cioè tra il numero di rapporti di lavoro instaurati e cessati nel 2004) è molto alto (+6.374 rapporti di lavoro) segno che la regione nel complesso attira ancora molto lavoro ed un contributo importante a questo saldo positivo è dato proprio dal settore turistico (alberghi e ristoranti) con +519 unità in v.a..

Secondo l'Istat⁵ gli stranieri che lavorano in alberghi e ristoranti sono 4.558 in totale (l'8.7% di tutti gli occupati stranieri nella regione), valore più alto di quello medio nazionale che è del 7.4% (47.600 su complessivi 637.000 stranieri occupati). Pur non essendo possibile la comparazione tra i dati Caritas sulle assunzioni nel 2004 prima citati e i dati censuari appena riferiti - trattandosi di universi non omogenei (assunzioni nel primo caso, occupati nel secondo) - sembrerebbe comunque essersi verificata una forte crescita se, appunto, solo le assunzioni nel 2004 (in v.a. 6.300) superano tutti gli occupati nel settore del 2001 (in v.a. 4.558).

6.3 L'immigrazione straniera a Firenze: i soggiornati, i residenti, il modello migratorio

Il quadro migratorio delineato a livello regionale caratterizza, in scala minore, anche la provincia di Firenze che, come già si diceva è il principale polo di attrazione per gli stranieri nella regione perché raccoglie oltre un terzo delle presenze totali. Storicamente Firenze ed il suo territorio hanno sempre rappresentato una meta di arrivo privilegiata per i flussi dall'estero che hanno trovato in quest'area, per le caratteristiche del suo sviluppo economico centrato in particolare sulla piccola e media impresa e sul turismo, grandi opportunità di lavoro e di insediamento.

I soggiornanti nella provincia al 31 dicembre 2003 sono quasi 59.000⁶ la stragrande maggioranza per motivi di lavoro (in v.a. 37.600, poco meno del 64% del totale, di cui 31.840 per lavoro dipendente) e per famiglia (12.058 in v.a.; 20.5%). Rispetto al 2002 la variazione è del 71% la più alta tra le province della Toscana. Le stime Caritas per il 2004 (Dossier Caritas, 2005) valutano una presenza (calcolata aggiungendo ai permessi di soggiorno ufficiali i nuovi ingressi del 2004, i minori residenti nel 2003 ed i nati del 2004) di circa 75.800 stranieri.

Tornando al biennio 2002-2003, quello che ha visto la regolarizzazione e per il quale sono disponibili informazioni ufficiali, l'aumento dei permessi per motivi di lavoro è del 108% (da poco meno di 18.000 a 37.600): quelli per lavoro dipendente crescono del 143% (da 13.078 a 31.840), quelli invece per lavoro autonomo (non interessati dalla regolarizzazione) del 17.3% (da 4.918 a 5.769). I permessi per famiglia aumentano invece del 25.1% (da 9.632 a 12.058).

La popolazione straniera, coerentemente con il quadro regionale, proviene prevalentemente dall'Europa (24.501 in totale), in particolare Centro Orientale (18.835 presenze; il 32% del totale dei soggiornanti nella provincia), dall'Asia (17.940) soprattutto Orientale (14.305 presenze, il 24.3% del totale), dall'Africa (8.025 in v.a.; 13.6% del totale), dall' America Centro Meridionale (5.382 in v.a.; il 9.1%) [Tabella 8]

Rispetto al 2002 aumentano sensibilmente gli immigrati dell'Europa dell'Est (di quasi il 100%; in v.a. da 9.552 a 18.835) e quelli dell'Asia Orientale (68.3%; da 8.498 a 14.305). Africani e centro sud americani, pur incidendo meno in valore assoluto, subiscono anch'essi

⁴Dossier Statistico Caritas 2005

⁵ Censimento 2001

⁶ Esistono alcune discordanze, dell'ordine di qualche centinaio di unità, sull'ammontare effettivo, a seconda della fonte utilizzata: Giovani, Savino, Valzania; 2005 indicano 58.309; Caritas, 2005 invece 58.779

una variazione positiva: più contenuta nel primo caso (46.6% da 5.495 a 8.025), molto sostenuta invece nel secondo (88.5%; da 2.855 a 5.382).

In sostanza si assiste anche sul territorio provinciale ad un profondo mutamento (i cui caratteri comunque si stavano già delineando da qualche tempo) nella composizione dell'immigrazione per appartenenza nazionale che vede il prevalere abbastanza nettamente, sul piano quantitativo, di due componenti: la prima dall'Europa Orientale (segnatamente, come tra breve vedremo, Albania, Romania ed in misura minore anche se in rapida crescita, Polonia, Moldavia, Ucraina), la seconda dall'Asia Orientale che riguarda quasi esclusivamente la componente cinese che ha proprio nella provincia di Firenze (ed in quella limitrofa di Prato) l'insediamento più significativo non solo sotto il profilo quantitativo.

I gruppi nazionali più numerosi sono quello albanese (8.814 presenze in v.a.), i cinesi (9.739 presenze in v.a.), i rumeni (5.104 in v.a.), i marocchini (3.090 in v.a.), che segnano nel biennio 2002-2003 variazioni percentuali molto significative, rispettivamente: +60.1%, +86.1%, +209.8%, +61.4%.

Tra gli altri preme segnalare le performance dell'Ucraina (+721%; da 113 unità in v.a. a 928), della Polonia (+196.3%, da 415 unità in v.a. a 1.230). Questi incrementi così rilevanti sono da attribuirsi quasi interamente alle domande di regolarizzazione accolte a Firenze, circa 17.000 su un totale di 17.218 richieste.

Le donne incidono complessivamente per il 44.7% del totale (in v.a. 15.899) ma se prendiamo in esame la sola popolazione extra UE l'incidenza percentuale aumenta fino a sfiorare il 61%. Il peso ed il ruolo economico che la componente femminile ha nella struttura demografica e sociale della immigrazione, non solo ai fini di un certo riequilibrio demografico, è un elemento importante e caratterizzante i flussi di nuova immigrazione. Gli ingressi da alcuni paesi dell'Est Europeo e dalla ex Urss (in particolare Ucraina, ma anche Polonia e Moldavia che rappresentano vere e proprie nazionalità "emergenti" per l'incremento che hanno avuto) hanno, sotto questo profilo, una connotazione prevalentemente femminile. Senza entrare nel merito del tema donna-immigrazione per il quale esiste ormai una vasta e consolidata letteratura⁷, basterà solo ricordare, in questo contesto, che uno degli elementi più significativi ed innovativi che hanno caratterizzato, già a partire dagli anni '70, i fenomeni migratori in Italia è proprio il diverso ruolo delle donne che da componente "passiva" al seguito dei loro compagni, diventano protagoniste "attive" di progetti migratori autonomi e spesso ben definiti. La disponibilità ad emigrare da sola, il ruolo economico svolto, la funzione

⁷ Si vedano, in particolare per la regione toscana: Giovani F., Savino T., Valzania A., 2005, *Immigrati in Toscana – Occupazione e sicurezza sul lavoro nell'industria diffusa*, Irpet; Tassinari A., Valzania A., 2003, *Storie invisibili- percorsi migratori delle donne dai paesi dell'ex Urss*, Comune di Firenze;

di “bread winner” e di “nuovo capo famiglia” che realizza reddito e mantiene gli altri componenti del nucleo familiare, il capovolgimento insomma di alcuni dei caratteri tradizionali che hanno contraddistinto storicamente i flussi migratori internazionali di manodopera, fanno dell’emigrazione femminile un segmento originale ed importante delle moderne migrazioni post industriali. Ad una presenza femminile storicamente più datata come, ad esempio, quella filippina e capoverdiana, si è sovrapposta, come già si diceva, la componente proveniente da alcuni paesi dell’Est Europeo e dalla ex Urss. Le caratteristiche di questo nuovo flusso sono legate ad alcuni specifici caratteri: un’alta “invisibilità” sia per la tipologia del lavoro svolto, che giustifica, per la collocazione sul mercato del lavoro (in genere “badante” di persone anziane o malate, quindi con relazioni sociali e rapporti con l’ambiente esterno estremamente limitati e parziali), il loro arrivo; sia per le caratteristiche e le modalità di ingresso in Italia (con un’espressione non proprio “felice” viene definito, da alcuni, “il flusso delle turiste”) che sembrano configurare in molti casi percorsi migratori che sfociano in situazioni di irregolarità a vario titolo.

Occorre infine precisare che la stretta relazione tra genere, provenienza nazionale, inserimento nel mercato del lavoro che era rilevabile con una certa regolarità nei primi flussi migratori a prevalente presenza femminile (capoverdiani, filippini, eritrei, somali) sembra riproporsi anche per gli arrivi da quei paesi dall’Est Europa e dalla ex Urss che prima si citavano, che si collocano quindi, sotto questo aspetto, lungo una linea di sostanziale continuità con il “precedente” modello migratorio femminile.

La popolazione straniera residente nella provincia ammonta nel 2005 a 54.421 unità così suddivise: Europa 43,1 % - con particolare incidenza della presenza dall’Est Europa (in v.a. 22.865 unità pari al 35,5 % del totale), Asia 30,3 % - soprattutto dalla parte orientale del continente (15.646 unità in v.a. pari al 24,3% del totale), Africa 16,1% - in particolare da quella settentrionale (6.399 unità in v.a. pari al 16,1% del totale regionale). Coerentemente con il quadro regionale i gruppi nazionali più significativi sono quello albanese (11.800 in v.a. pari al 18,3% del totale provinciale), quello rumeno (5.288 unità pari al 8,2% del totale provinciale), quello cinese (10.560 unità, pari al 16,4% del totale provinciale) ed infine quello marocchino (4.201 unità, pari al 6,5% del totale provinciale) [Tabella 9]

Più in generale il modello migratorio provinciale ha subito, sulla base dei mutamenti qualitativi e quantitativi che prima si mettevano in evidenza (ed anche in riferimento all’inserimento lavorativo che successivamente analizzeremo) un progressivo processo di

trasformazione. Fino alla metà degli anni novanta era prevalente nella provincia di Firenze un modello che aveva le seguenti caratteristiche:

1. una presenza straniera formata quasi esclusivamente da persone giovani, sole, giunte soprattutto per motivi di lavoro;
2. polarizzata quasi esclusivamente (se si esclude l'insediamento cinese sviluppatosi in un'area periferica non solo geograficamente del capoluogo) nei grandi centri urbani;
3. non policentrica sul piano dell'appartenenza nazionale per il prevalere (ad esclusione dei paesi Ue e di quelli cosiddetti a sviluppo avanzato) di poche nazionalità caratterizzate fortemente sotto il profilo dell'appartenenza di genere dal peso rilevante di una delle due componenti;
4. occupata soprattutto nel terziario dequalificato (anche se l'inserimento in alcuni comparti distrettuali della piccola e media impresa comincia già a realizzarsi soprattutto in alcune province centrali della regione) in attività coerenti con la "vocazione" economica del territorio: turismo, attività itineranti di lavoro autonomo, agricoltura stagionale.
5. in funzione prevalentemente complementare alle forze di lavoro locali in considerazione delle rigidità della componente più giovane e meglio istruita ad occupare alcuni segmenti occupazionali.

Questo modello comincia a non essere più sufficiente da solo a descrivere la nuova situazione che si andava configurando a partire soprattutto dalla prima metà degli anni '90 e ciò per due motivi: 1) la stabilizzazione sul territorio di alcune componenti di stranieri, frutto di un generale progressivo processo di maturazione (legato anche a condizioni lavorative meno precarie e incerte) dell'immigrazione; 2) i ricongiungimenti familiari. Entrambi questi elementi cambiano la "qualità" dell'inserimento perché determinano un'accresciuta e più diversificata richiesta di servizi (sanitari, scolastici, educativi, di accesso alle risorse) per rispondere e soddisfare le esigenze che una popolazione di immigrati insediata sul territorio di fatto comporta.

Il nuovo modello che comincia ad affermarsi ha le seguenti caratteristiche:

1. una presenza straniera più diversificata sotto il profilo demografico e policentrica sul piano dell'appartenenza nazionale, con in corso un tendenziale riequilibrio, almeno nei gruppi nazionali più sbilanciati, rispetto all'appartenenza di genere;

2. una diffusione sul territorio provinciale meno polarizzata verso il centro urbano del capoluogo e più omogenea in relazione soprattutto all'insediamento nelle aree distrettuali di piccola e media impresa (la "Piana fiorentina", l'Empolese, la Val d'Elsa fiorentina), che rappresentano uno degli assi portanti dello sviluppo economico manifatturiero della provincia e dove le opportunità di lavoro, al pari delle grandi città, sono più significative e diffuse;
3. occupata in tutti i comparti dell'economia (ad esclusione ovviamente del pubblico impiego e dei servizi strategici: credito, finanza ed altri) anche in attività e mansioni di livello medio alto (in agricoltura soprattutto e nel primario) con contratti di lavoro stabili, non solo in qualità di dipendente ma anche sviluppando autonome attività imprenditoriali (che anche nella nostra regione la legge Bossi-Fini, per le modalità definite in merito all'inserimento lavorativo ha contribuito a far crescere sensibilmente) in particolare nel settore commerciale e della piccola e media impresa. Inoltre, contrariamente a quanto si pensa, l'immigrazione straniera è presente anche in aziende di medio grandi dimensioni;
4. da un lato si accentua il carattere complementare dell'inserimento lavorativo degli stranieri soprattutto in attività caratterizzate da condizioni di lavoro dure, poco retribuite e precarie, dall'altro sembrano emergere alcune tendenze contrapposte che potrebbero delineare una situazione per alcuni versi molto modificata.

La fisionomia attuale, infatti, con riferimento in particolare all'inserimento lavorativo, è caratterizzata da almeno tre elementi di novità:

1. una qualificata e crescente componente di immigrati nel lavoro autonomo ed imprenditoriale che fornisce un'immagine dell'immigrazione non più ancorata unicamente al lavoro subordinato;
2. la presenza di immigrati con elevati titoli di studio ed alta specializzazione che in parte giustifica alcune "rigidità" nell'inserimento lavorativo da parte di alcune componenti dell'immigrazione in alcuni distretti locali;
3. come conseguenza dei due punti precedenti (ma non solo) il crescente sviluppo di realtà imprenditoriali che forniscono un'offerta di lavoro spesso altamente qualificata in specifici settori.

6.4 Il settore alberghiero e della ristorazione

Il settore alberghiero e della ristorazione rappresenta uno dei cardini principali dell'economia dell'area fiorentina e del capoluogo in particolare e, per le opportunità di lavoro che offre anche di natura stagionale, si configura come uno dei principali bacini di utilizzo della manodopera straniera regolare ed irregolare.

L'analisi del settore non sempre è agevole perché sconta un problema di fondo legato alle modalità di rilevazione e di accorpamento delle attività, ancora comunemente in uso e non completamente superato. Poiché infatti alberghi e ristoranti sono una delle componenti del più vasto settore dei servizi (per il quale vengono usati spesso, in tabelle e grafici esplicativi dizioni come “terziario” o “altre attività”), che include attività anche molto dissimili e che spesso hanno poco in comune tra loro, sono disponibili, quasi sempre, informazioni molto aggregate relative all'intero comparto, senza, il più delle volte, una articolazione specifica delle attività che consenta di delineare bene i confini ed i contenuti statistici ed informativi dell'oggetto di studio. Inoltre pur essendo quasi sempre accorpati è più agevole rinvenire informazioni sul settore alberghiero (connesso più direttamente ai flussi turistici) piuttosto che su quello della ristorazione (che, pur essendo anch'esso determinato dai flussi turistici, risente anche di una forte domanda locale che non riguarda gli alberghi). Per questi motivi quindi non è agevole ricostruire, con la parziale eccezione dei dati censuari, un quadro conoscitivo complessivo di riferimento organico ed un minimo dettagliato; le indicazioni di seguito riportate pertanto sono estrapolate per lo più da contesti conoscitivi diversi spesso tra loro disparati.

Le performance del settore alberghiero e della ristorazione sono strettamente legate all'andamento dei flussi turistici, interni ed internazionali, diretti verso Firenze che solo a partire dal 2005 hanno subito una variazione positiva dopo alcuni anni di relativa stagnazione.

Nel 2005 in virtù di questa positiva ripresa, ed in presenza di un certo contenimento dei prezzi, l'afflusso dei turisti nelle strutture alberghiere, soprattutto a Firenze, è aumentato del 4.4%. Coerentemente con quanto si rileva negli anni precedenti le performance fatte registrare nel 2005 crescono progressivamente via via che dalle categorie alberghiere di minore qualità si procede verso quelle di fascia superiore. In particolare agli ottimi risultati conseguiti dalle categorie di lusso (5 stelle +31.4%, 4 stelle +9.6%) ed alle buone performance delle categorie intermedie (3 stelle, +2.8%) si affianca una forte riduzione delle presenze nelle categorie inferiori (2 stelle -8.3%, 1 stella -10.4%).

La regione toscana dispone (dati del 2005) complessivamente di 10.312 strutture ricettive: il 29% (2.981) sono esercizi alberghieri, il restante 71% (7.331) strutture extralberghiere.

All'interno del comparto alberghiero prevalgono le strutture di medio-piccola dimensione: gli alberghi da 1 a 3 stelle rappresentano nel complesso più dell' 80% dell'offerta alberghiera toscana: quelli a 3 stelle, da soli, il 46%, con il peso in termini di posti letto del 47%; gli alberghi di 4 e 5 stelle costituiscono, insieme, il 13% delle strutture e il 27% dei posti letto. Si registra nello stesso periodo un decremento negli alberghi di 1-2 stelle di 285 strutture e oltre 10.000 letti in meno, a favore dell'incremento degli alberghi di categoria superiore, con un aumento dell'indice toscano di qualità delle strutture alberghiere da 2,6 del 2000 a 4,3 del 2005.

Fra le 15 Aziende Provinciali del Turismo toscane quella di Firenze si pone al vertice della graduatoria in termini di strutture ricettive (sia per quelle alberghiere che per quelle complementari), con il 21,7% del totale regionale (poco più di 2.180 strutture in v.a.), seguita dall'Apt di Siena con il 15,3% e da quella di Grosseto con l'11,8%.

Se dal conteggio si escludono i campeggi e si considerano le sole strutture ricettive "tetto", la graduatoria in termini di posti letto risulta la seguente: al primo posto si ritrova l'Apt di Firenze con il 22,5%, seguono, con percentuali molto distaccate dalla prima, le Apt di Grosseto e Siena con rispettivamente il 9,8% e il 9,4%. Anche dal punto di vista delle presenze turistiche l'Apt di Firenze si colloca al primo posto con il 27% del totale regionale.

Alberghi e ristoranti (questi ultimi complessivamente poco più di 13.000) insieme, nonostante la crisi nel turismo dei primi anni del decennio, sono cresciuti dal 2000 al 2005 del 13% (da 21.360 a 24.140) e nell'ultimo anno del 2,9% (da 23.454 a 24.140).

I dati censuari del 2001, che consentono di articolare per territorio il dato settoriale, dicono che le strutture alberghiere e della ristorazione (in unità locali) nella provincia di Firenze sono complessivamente 4.499. Di queste 579 sono alberghi, 1.416 ristoranti. La suddivisione per addetti evidenzia che quasi il 79% del totale ha fino ad un massimo di 5 addetti con un'incidenza molto significativa di quelli con 1 o 2, segno della frammentazione occupazionale presente nel settore in cui spesso prevale, almeno in questa tipologia di esercizi, una gestione familiare o parafamiliare.

Per quanto riguarda invece la situazione occupazionale il terziario, che aveva trainato la crescita dell'input di lavoro negli anni passati, ha incrementato solo lievemente (0,3%) il numero delle unità di lavoro in questo ambito. Al suo interno però il settore che ha registrato la variazione positiva più elevata è proprio quello degli alberghi e dei pubblici esercizi. I dati censuari rilevavano nel 2001 un'occupazione complessiva di 21.036 unità, il 5,2% di tutti gli

occupati della provincia: quasi 14.000 (il 66.5%) sono lavoratori dipendenti, 4.395 (pari al 20.8%) lavoratori in proprio e 1.564 (7.4%) imprenditori liberi professionisti.

Le opportunità di lavoro, quindi, in considerazione dell'intensificarsi dei flussi turistici (una linea di tendenza che il primo periodo del 2006 sembra confermare) sembrano essere in rapida crescita. Il divario di "tenuta" rispetto al mercato turistico (che sembra assumere caratteristiche di strutturalità) tra alberghi che si collocano in una fascia medio alta, che mostrano una capacità adattiva molto migliore, e quelli di livello più basso, in crisi invece sia per la diminuzione del numero di unità produttive sia per il calo di presenze, permette di suddividere gli esercizi presenti (la considerazione vale solo parzialmente per la ristorazione), in riferimento anche alle opportunità ed alle condizioni di lavoro, in due categorie assai disomogenee:

1. Da un lato un insieme di esercizi di livello medio alto, spesso unità di grandi catene e gruppi, con molti dipendenti (al censimento Istat le unità locali con un minimo di 20 addetti sono 50, l'8.6% del totale), nei quali da un lato per il "controllo" sindacale esercitato dall'altro per la loro "visibilità" esterna, sembrano poco permeabili, od almeno in essi tale fenomeno risulterebbe limitato, al diffondersi ed al proliferare di situazioni di illegalità a vario titolo ed in cui pertanto, nel complesso, le condizioni salariali e normative per gli stranieri sono sostanzialmente simili a quelle della manodopera italiana occupata;
2. un altro gruppo di alberghi di medio-piccole dimensioni (la maggioranza), con pochi dipendenti ed a conduzione familiare, a più bassa visibilità sul mercato che, per la crisi degli ultimi anni, sembra più adatto, per continuare a "restare a galla", a fare ricorso a manodopera con minori garanzie contrattuali sia sul piano salariale che normativo, ed in cui per le difficoltà di controllo sindacali e per la disponibilità manifestata da molti immigrati, costretti ad accettare queste condizioni per lavorare, potrebbe essere più frequente il ricorso a forme di irregolarità a vario titolo.

Nel settore della ristorazione la situazione presenta più criticità. In primo luogo perché la fetta degli esercizi di più alto livello e con più dipendenti, soggetta quindi ad un "controllo" maggiore sul piano sindacale, è ridotta (i dati censuari Istat dicono che le unità locali con più di 20 dipendenti sono 27, l'1.9% del totale), poi perché la estrema frammentazione delle singole unità produttive, spesso a gestione familiare o para familiare, favorisce l'instaurarsi di forme di irregolarità a vario titolo più facilmente che in altri settori occupazionali.

6.5 L'inserimento degli stranieri nel mercato del lavoro locale

Anche in riferimento agli immigrati occupati nel settore degli alberghi e della ristorazione i dati disponibili sono assai scarsi. In primo luogo, come già si diceva, perché le statistiche sugli avviamenti al lavoro e sulle autorizzazioni al lavoro rilasciate dai centri per l'impiego e dalle direzioni provinciali e regionali del lavoro sono molto aggregate: in genere i dati sono disponibili suddivisi per le tre macroaree principali: agricoltura, industria e servizi ed all'interno di quest'ultima ci si limita quasi sempre a segnalare il lavoro domestico ed i pubblici esercizi. In secondo luogo nella nostra regione e nella provincia non sono stati ancora realizzati lavori specifici sull'inserimento degli immigrati in tale importante settore dell'economia locale. Pertanto le informazioni disponibili, sia quelle estrapolabili dai dati ufficiali, sia quelle ricavabili da altre fonti, sono scarse e frammentarie. La maggior parte delle notizie e dei dati derivano perciò da considerazioni e informazioni raccolte nella breve fase preliminare di avvio alla ricerca ed espresse dai "testimoni" contattati o ricavate da esperienze di lavoro pregresse. Valutazioni che si riporteranno successivamente che consideriamo abbastanza vicine alla realtà anche perché coerenti con modalità e caratteristiche dell'inserimento lavorativo degli stranieri in altri settori dell'economia locale.

I dati più generali⁸ sugli avviamenti al lavoro nella provincia di Firenze indicano un progressivo aumento quantitativo degli occupati stranieri. Nel 2003 sono stati avviati complessivamente al lavoro dai centri per l'impiego 17.448 immigrati non comunitari. Rispetto al 2002 l'aumento è del 34.7%. La maggioranza degli avviamenti, coerentemente con le indicazioni di carattere regionale, sono a tempo determinato (8.283 in v.a.; 47.5% del totale) ed a tempo parziale (5.829 in v.a.; 33.4% del totale). Il settore di attività prevalente è quello indicato con "altre attività", (9.572 in v.a.; 55.8% del totale), cioè terziario e servizi, in cui spicca la marginale influenza della componente nel commercio e nei servizi domestici (in tutto 45 unità; lo 0.2% del totale) il che fa supporre, anche in considerazione del peso di alberghi e ristoranti e delle recenti positive performance, che gli avviati in questo settore siano quantitativamente rilevanti. Il profilo professionale più ricercato è l'operaio generico (13.871 in v.a.; pari al 79.5% del totale) seguito dall'operaio qualificato. La suddivisione degli avviamenti per nazionalità vede il prevalere del gruppo nazionale albanese (3.163 unità in v.a.), di quello cinese (2.186 avviamenti in v.a.), di quello rumeno (2.331 in v.a.), di quello marocchino (1.482 in v.a.) (si vedano le variazioni rispetto ai valori indicati nelle tabelle 10,

⁸ In questo paragrafo, nel testo viene fatto riferimento ai dati più recenti del 2003 che hanno però un minore livello di disaggregazione. Nelle tabelle 10,11,12 sono riportati invece i dati relativi all'anno 2002 per il quale si sono resi disponibili dati con un maggior livello di dettaglio.

11, 12). Dati specifici sul settore oggetto di studio non sono, come si può vedere, al momento disponibili anche se si può dedurre, sulla base delle osservazioni precedenti, che l'afflusso non sia affatto marginale.

L'importanza e le capacità attrattive del settore si possono desumere dagli ultimi dati Excelsior disponibili sulle previsioni di assunzione nel settore relative all'anno 2005. L'indagine che viene realizzata su base campionaria da Unioncamere mette a disposizione informazioni concernenti sia appunto le previsioni di assunzione da parte delle imprese operanti nel privato, sia la disponibilità di queste ad assumere lavoratori immigrati (le imprese indicano il numero massimo e quello minimo di straniera extra Ue che prevedono di inserire nel loro organico, i valori di seguito indicati si riferiscono al numero massimo di lavoratori extracomunitari da assumere). A fronte di una previsione complessiva di assunzioni in Toscana di circa 12.500 addetti non Ue stabili e poco più di 900 stagionali, le stime di Unioncamere attribuiscono al settore degli alberghi e ristorazione 1.620 addetti, il 21% del totale di quelli previsti nei servizi. Dopo le assunzioni nei servizi alle imprese ed alle persone (2.020 addetti) è quello più alto a livello regionale ed una fetta molto ampia delle assunzioni previste nella provincia di Firenze (3.880 in v.a.).

In riferimento agli infortuni di stranieri nella provincia sono disponibili alcuni dati elaborati dalla Azienda Sanitaria Locale territoriale. Dal 2000 al 2004 la percentuale di infortuni che coinvolgono persone nate all'estero (corrispondenti in quasi il 90% dei casi a lavoratori extra UE) è cresciuta del 2% annuo passando da 7.4% a 15.1% (in v.a. gli infortuni nel 2004 sono stati 2.018). Dopo l'edilizia, che raccoglie nel 2004 il 22.4% di tutti gli infortuni denunciati all'Inail (in v.a. 454) si colloca proprio il settore alberghi e ristoranti con 167 infortuni denunciati che corrisponde ad un'incidenza percentuale dell'8.2%. L'incremento medio annuo tra il 2000 ed il 2004 è del 2.7%. Le proiezioni degli analisti della Asl territoriale indicano per il 2006 un ulteriore incremento del 5.4% (dal 24.6% al 30%).

6.6 Indicatori e variabili di discriminazioni etnico-religiose: i dati e le informazioni disponibili e non disponibili.

Dati sulle denunce e vertenze contro le discriminazioni di natura etnico religiosa non sono disponibili o meglio non esistono archivi strutturati e fruibili dai quali poter estrarre una casistica articolata e specifica delle tipologie del tipo di discriminazione subita. Le informazioni raccolte dalle organizzazioni sindacali infatti, che pure rendono possibile l'individuazione, anche se al momento "laboriosa" perché non informatizzata,

dell'appartenenza nazionale, riguardano tutti i lavoratori del settore (italiani e stranieri) e raccolgono l'insieme delle segnalazioni sulle violazioni in particolare contrattuali che non sono tuttavia riconducibili sempre e comunque a discriminazioni sul lavoro. Più in generale questa carenza conoscitiva deriva da almeno due motivi:

- a) da un lato la tendenza, segnalata da più parti, di non aprire contenziosi nei confronti del datore di lavoro da parte dell'immigrato per non subire ritorsioni che potrebbero pregiudicare il mantenimento del posto in una realtà, come quella indagata, in cui i rapporti messi in essere sono caratterizzati spesso da contratti veramente "atipici" (lavori a giornata, lavori ad ore). Questo soprattutto negli esercizi di più piccole dimensioni dove il sindacato è poco presente o non lo è per niente;
- b) dall'altro la mancata percezione da parte del cittadino straniero occupato di aver subito, od essere oggetto, di una discriminazione. Spesso infatti "l'aspettativa" che hanno molti immigrati assunti (come l'analisi delle interviste sul campo realizzate ha poi confermato), anche con alti livelli di scolarizzazione, è quella di dover svolgere "naturaliter" in quanto straniero attività malpagate, con bassi livelli di status, ed orari di lavoro intensi.

Le informazioni attraverso le quali arricchire e completare il quadro conoscitivo a disposizione, in riferimento soprattutto alle discriminazioni subite sul lavoro dagli stranieri, sono ricavabili, come si diceva in precedenza, solo indirettamente, tramite:

- a) valutazioni raccolte nella fase di ricognizione preliminare all'indagine da imprenditori, operatori sindacali e dell'associazionismo, studiosi;
- b) da altre informazioni dedotte da lavori di ricerca di carattere più generale⁹;
- c) pregresse conoscenze sull'argomento maturate nell'ambito dell'attività professionale dei singoli ricercatori. Si tratta ovviamente in molti casi di ipotesi e considerazioni che la ricerca sul campo, che nelle successive pagine sarà presentata, potrà o meno di confermare (anche se possiamo dire già da ora che molte delle ipotesi suggerite sono state convalidate).

Da questo insieme di notizie si possono individuare i seguenti elementi:

1. Il rapporto domanda offerta di lavoro per l'assunzione del dipendente straniero nel settore alberghiero e della ristorazione sembra risolversi per lo più attraverso canali informali. Il dato non è una novità nel panorama regionale e provinciale

⁹ Riportati in bibliografia

dell'inserimento lavorativo. Già in altre indagini¹⁰ infatti era emerso il peso e l'importanza che la componente amicale e parentale, sia quella legata all'imprenditore sia quella che fa riferimento allo straniero già inserito in azienda, aveva nell'orientare le scelte per l'assunzione (e la selezione) del personale;

2. Non risulterebbero diffusi atteggiamenti discriminatori verso particolari gruppi nazionali, anche se viene segnalata, soprattutto nei servizi di ristorazione, una certa indisponibilità da parte di alcuni proprietari ad utilizzare stranieri "non bianchi" nel servizio ai tavoli perché questo fatto non sembra trovare il "gradimento" di una parte dei clienti. Il dato ovviamente non è omogeneo e tende a riguardare in particolare locali di livello medio-alto. Vengono valutati invece da parte dell'imprenditore più quei parametri che individuano il "grado" di disponibilità del singolo lavoratore ad accettare alcune condizioni soprattutto in riferimento:
 - a) al tipo di servizio che dovrà svolgere, spesso mansioni di livello medio basso: nel settore alberghiero pulizie, addetto ai piani, facchino; nella ristorazione lavapiatti, interno di cucina, aiuto cuoco, cameriere;
 - b) al lavoro straordinario e la presenza nei giorni festivi;
 - c) a contratti quasi sempre a tempo determinato e parziale (fino a contratti di lavoro giornalieri).
3. dal punto di vista delle possibilità di carriera l'opportunità di sviluppare un percorso di mobilità verticale sembra per il momento preclusa alla maggior parte degli stranieri, la cui collocazione - che risponde ad esigenze di grande flessibilità, in considerazione dell'andamento delle presenze (e quindi del turismo) ed alla accertata indisponibilità di molti lavoratori italiani a svolgere determinate mansioni - si pone come si diceva prevalentemente in attività di basso profilo. Siamo in presenza in questo caso di una discriminazione razziale sul lavoro - che è comunque, almeno all'interno della provincia, una forma assai diffusa - perché l'immigrato è accettato in quanto disponibile a lavori subalterni;
4. la presenza di immigrati occupati irregolari è molto diffusa. Più che la clandestinità (mancanza del soggiorno), comunque presente, sembrano tuttavia essere più frequenti, secondo quanto segnalato, forme di irregolarità legate alle condizioni contrattuali di lavoro, anche se questo sembra riguardare soprattutto quella parte di immigrati meno "sindacalizzata" che è comunque quella maggioritaria. Anche le indicazioni relative a questo parametro non sono uniformi e dipendono:

¹⁰ Regione Toscana, 2001; Tassinari, Pelagatti, 2003

- a) dal livello di categoria dell'esercizio (più è basso e maggiori sono le possibilità di trovare immigrati in condizione irregolare a vario titolo);
 - b) dalla proprietà (in generale nei gruppi di alberghi che fanno parte di grandi catene il grado di irregolarità sembra più contenuto);
 - c) dalla "visibilità" e dalla "esposizione" dell'esercizio nel contesto cittadino;
 - d) dalla presenza o meno di delegati sindacali (nei più grandi esercizi questo è quasi sempre possibile, in quelli più piccoli no);
5. Infine sembra evidenziarsi, almeno in alcuni casi, una corresponsione parziale del salario anche per coloro che sono regolari. Sono segnalati a proposito espedienti poco "trasparenti" escogitati per poter sottopagare il prestatore d'opera, come ad esempio nella ristorazione dove immigrati assunti con la qualifica di aiuto cuoco svolgono in realtà la mansione superiore.

Sulla base di queste indicazioni e dei dati disponibili precedentemente citati è possibile individuare, rispetto alla lista degli indicatori suggerita, un quadro ed una tipologia delle discriminazioni, in particolare nel settore alberghiero e della ristorazione, ma rintracciabili più in generale nell'intero mondo del lavoro immigrato, che ha le seguenti caratteristiche:

- discriminazioni dirette semplici e multiple nell'accesso al lavoro derivanti da pregiudizi sulle diverse nazionalità, anche se tale aspetto, forse più importante in altri settori del mercato del lavoro, sembra meno diffuso, per i motivi che risulteranno più chiari in seguito;
- discriminazioni dirette nel contesto di lavoro riconducibili alla diffusione di rapporti di lavoro irregolari a vario titolo favoriti dalla condizione di fragilità sociale ed economica vissuta dagli stranieri in Italia e probabilmente dalla scarsa conoscenza della lingua e dei diritti goduti;
- discriminazioni nelle condizioni di lavoro in riferimento alla sicurezza sul lavoro determinate dalla elevata incidenza dei lavoratori stranieri agli infortuni;
- discriminazioni dirette sul lavoro determinate dalla "specializzazione" degli immigrati nelle forme più flessibili del lavoro;
- discriminazione diretta o segregazione occupazionale derivata dalla concentrazione delle minoranze in alcuni settori poco ambiti dagli autoctoni;

- discriminazione nell'assunzione e nell'accesso all'impiego derivante dall'esistenza di "meccanismi" informali e di procedure basate sulla preferenza di familiari od amici degli immigrati già presenti;
- discriminazioni multiple determinate dalla condizione di irregolarità e dall'instaurarsi di rapporti di lavoro in nero;
- discriminazioni indirette e aumento del rischio di segregazione orizzontale (difficoltà e/o impossibilità a cambiare lavoro) alimentate dal prevalente impiego del canale informale come modalità di reclutamento;
- discriminazione diretta nelle condizioni di lavoro derivanti dalla concentrazione della manodopera straniera in attività considerate dagli autoctoni come "poco appetibili" perché onerose e collocate ad un basso livello di status;
- discriminazioni nel mercato del lavoro di tipo diretto legate alla probabile obbligatorietà del ricorso alla pratica degli straordinari;
- discriminazioni dirette nell'accesso al lavoro laddove si determinano casi in cui alcuni datori di lavoro si rifiutano di assumere manodopera straniera;
- discriminazioni dirette nelle condizioni di lavoro imputabili alla segregazione verticale (impossibilità e difficoltà di carriera);
- discriminazioni dirette nel contesto di lavoro riconducibili alla diffusione di irregolarità nelle buste paga.

In riferimento invece alle variabili non reperibili attraverso la ricostruzione di scenario, i dati disponibili non consentono di conoscere, e quindi di declinare nel merito, le discriminazioni subite in riferimento:

- all'accesso alla formazione ed al perfezionamento professionale dove sembra comunque delinearsi una criticità soprattutto legata alla diffusione delle informazioni sull'offerta formativa anche in riferimento ai materiali in lingua;
- alle modalità di richiesta di manodopera effettuata dalle imprese attraverso i canali di reclutamento delle agenzie interinali ma anche dei centri per l'impiego;
- alla religione anche per il fatto che le difficoltà nel lavoro sembrano da attribuirsi più ad altri indicatori.

7 ANALISI DELLE DISCRIMINAZIONI DIRETTE ED INDIRETTE

7.1 *Le interviste ai testimoni intermedi*

In questa prima parte del lavoro saranno analizzate le interviste realizzate ai “testimoni intermedi” per mettere a fuoco il loro punto di vista in merito alle discriminazione subite dagli immigrati nel mondo del lavoro, con particolare riferimento al settore produttivo indagato, e più in generale nella vita quotidiana.

Occorre subito preliminarmente segnalare che non sempre quelli che vengono considerati ed individuati dagli interlocutori intervistati come atti di discriminazione verso gli stranieri devono essere considerati tali. Essi infatti sono spesso riconducibili più propriamente a comportamenti molesti e xenofobi (da contrastare sempre e comunque) meno frequentemente ad atti di razzismo vero e proprio. E' il caso ad esempio degli “atteggiamenti discriminatori” che emergono, come vedremo meglio in seguito, nel rapporto tra stranieri e colleghi di lavoro italiani riconducibili nella maggioranza dei casi a molestie ed atteggiamenti di rifiuto verso lo straniero (nei casi più gravi a razzismo) più che a discriminazioni dirette o indirette. E' inoltre frequente un'assimilazione della discriminazione al razzismo in senso stretto, piuttosto che come non applicazione del principio delle pari opportunità, fatto rilevabile in merito soprattutto alle criticità extra lavorative.

I testimoni intermedi - personaggi cioè che operano all'interno di gruppi, associazioni, istituzioni, realtà economiche, che per il ruolo rivestito e la loro funzione, possono essere considerati da un lato come “cerniere” tra società locale e immigrazione, dall'altro come persone informate ed esperte sull'argomento - sono stati individuati cercando di mettere insieme competenze e punti di vista diversi ma complementari e tra loro integrati allo scopo di far emergere, per quanto possibile, tutta la gamma delle opinioni e delle considerazioni rinvenibili sul territorio sul tema oggetto d'indagine, anche se, come tra breve vedremo, non sempre le aspettative legate alle conoscenze ed alle competenze preliminarmente ipotizzate sono state soddisfatte.

Le 10 interviste ai testimoni intermedi sono state realizzate a:

- 1 imprenditore del settore alberghiero;
- 1 imprenditore del settore ristorazione/pubblici esercizi;
- 2 operatrici “di sportello” della Filcams che seguono la “vertenzialità” del settore;

- 1 dirigente Arci e consigliere comunale per gli stranieri nel Comune di Firenze, tra i più “vecchi” immigrati stranieri insediati sul territorio;
- 1 consulente dell’Anci membro della rete antirazzista;
- 1 avvocato aderente all’Asgi esperto in cause sul lavoro;
- 1 dirigente del Cospe ed esperto su discriminazioni e razzismo;
- 1 funzionario dell’Anolf- Cisl;
- 1 insegnante intervistato in quanto Assessore alla Sicurezza Sociale della Provincia di Firenze fino ad alcuni mesi or sono;
- La presidente dell’Associazione Nosotras.

Una prima impressione che si ricava dall’analisi delle interviste è che i testimoni ascoltati mostrano un livello di conoscenza generale dell’immigrazione e delle sue caratteristiche abbastanza disomogeneo e variegato, spesso discordante e non privo di inesattezze: strettamente connesso all’attività esercitata quello dei due imprenditori; più articolato ma abbastanza centrato sul settore di appartenenza quello delle due operatrici Filcams e dell’esponente Anolf; sufficientemente preciso ed aderente alla realtà in tutti gli altri casi ad esclusione di uno la cui conoscenza dell’immigrazione è risultata più frammentaria e meno circostanziata.

Il quadro si complica in negativo quando: a) dai temi generali si scende nello specifico del settore alberghiero e della ristorazione; b) si chiede una valutazione dell’incidenza e delle forme che assume l’irregolarità a vario titolo.

In riferimento in particolare al settore alberghiero e della ristorazione, ad esclusione dei due imprenditori ed in parte delle operatrici sindacali, le informazioni fornite dai testimoni sono molto parziali ed incomplete e l’impressione è che siano il frutto, per lo più, di conoscenze poco strutturate ed occasionali.

Per quanto concerne, più nello specifico, il tema delle discriminazioni si evidenzia una situazione per molti versi analoga: adeguata conoscenza delle leggi (tutti gli intervistati conoscono le norme contro le discriminazioni delle minoranze etnico-religiose e dell’istituzione presso il Ministero delle Pari Opportunità dello sportello antidiscriminazione e contro il razzismo) e dei termini più generali della questione da parte di tutti gli interlocutori; scarsa ed insoddisfacente risposta quando si affronta l’argomento rispetto al settore oggetto di studio, quasi sempre poco conosciuto ad esclusione, come già si diceva, dei due imprenditori e delle operatrici sindacali.

Questa carenza è riconducibile in buona sostanza a tre fattori:

1. un clima generale in cui tende ad essere dominante, nonostante alcuni recenti segnali nella direzione opposta, la funzione economica dell'immigrato a scapito del tema dei diritti e delle pari opportunità di trattamento e condizioni con la manodopera locale;
2. una ancora non del tutto abbandonata impostazione degli studi e ricerche sull'immigrazione che mette l'accento (in qualche caso è "ossessionata") sulla quantità a tutto svantaggio di analisi serie e rigorose sulla qualità dell'inserimento lavorativo nei vari settori produttivi;
3. una situazione nell'alberghiero e ristorazione dove, anche per la presenza prevalente di esercizi di piccole e piccolissime dimensioni, è assai carente la capacità di analisi e passa quindi spesso del tutto inosservato il ruolo e la funzione dell'immigrazione.

In tema di irregolarità a vario titolo gli interlocutori non sempre hanno saputo fornire indicazioni sulla stima del rapporto fra occupazione regolare ed irregolare sia a livello più generale che nello specifico e le poche notizie raccolte sono spesso contraddittorie e parziali, qualche volta anche in riferimento alle forme che assume l'irregolarità tra gli immigrati:

"...circa il 20% degli stranieri sul territorio fiorentino sono irregolari, questi solitamente lavorano a nero e guadagnano meno degli altri...";

"...nel settore turistico si trovano immigrati solo in mansioni non visibili alla clientela come il lavapiatti. Coloro che lavorano irregolarmente sono tanti.";

"...inoltre l'ANOLF si occupa della prima accoglienza dei lavoratori stranieri, anche clandestini, i quali si stima che siano circa il 50% del totale. Solitamente gli irregolari lavorano a nero...";

"...non riesco ad avere una corretta percezione di quanti possano essere gli stranieri irregolari presenti sul territorio fiorentino, dal momento che non posso assumere nessuno che non abbia un permesso di soggiorno...".

"...nei pubblici esercizi sono molti gli irregolari, i quali però difficilmente si rivolgono al sindacato."

Parlare di irregolarità è comunque in ogni caso problematico e "pericoloso". Oltre che mettersi d'accordo sul significato del termine irregolare – che racchiude, come è noto, una varietà di situazioni anche molto diverse tra loro: dal clandestino in senso stretto a chi è occupato nel mercato del lavoro in situazioni a vario titolo non legali – è del tutto evidente la

difficoltà di stimare, attraverso un numero, una popolazione che è indefinibile per definizione e identificabile caso mai solo a posteriori cioè dopo un decreto di sanatoria.

In ogni caso l'irregolarità sul lavoro (discriminazione diretta dovuta alla condizione di fragilità vissuta dagli stranieri e causata, come tra breve vedremo, anche dalla parziale conoscenza della lingua italiana) secondo gli interlocutori contattati è molto diffusa nel settore alberghiero e della ristorazione con ovvie conseguenze in materia di pari opportunità. Le operatrici Filcams sostengono che *“gli irregolari sono una minima parte di quelli che si presentano da noi, circa 1 su 10, perché comunque il sindacato è visto come un'istituzione e pertanto hanno paura di parlare. Tra i lavoratori a nero gli stranieri sono meno pagati degli italiani e difficilmente vengono loro concesse le ferie, tutto ciò a causa della possibilità che non venga loro rinnovato il permesso di soggiorno, timore che li rende ricattabili”* segnalando un aspetto, che riprenderemo in seguito, legato alle discriminazioni dirette sul salario.

Un imprenditore invece sottolinea che: *“..più piccole sono le attività, minori sono gli incassi, pertanto si fa maggiore ricorso al lavoro nero, altrimenti l'imprenditore dovrebbe pagare troppi contributi: anche per questo viene fatto ricorso ai contratti a progetto. C'è dunque qualche forma di irregolarità, in quanto i camerieri in teoria non potrebbero avere i contratti a progetto..”*.

Agli intervistati è stato chiesto di esprimersi anche sugli ambiti della vita quotidiana nei quali l'immigrato sembra essere esposto ad un rischio maggiore di discriminazione. Ricorre a proposito il riferimento ad alcune realtà in particolare la Questura, ma anche altre quali gli istituti di credito e le agenzie immobiliari: *“il primo posto in cui gli immigrati subiscono discriminazioni è la questura, dove, tra l'altro devono fare ore di fila per i permessi di soggiorno”*;

“sono molte le discriminazioni che gli immigrati non denunciano per paura, soprattutto le discriminazioni subite nell'ambito della questura perché è in gioco il permesso di soggiorno”.

Sembrerebbero emergere, da queste considerazioni, difficoltà e problemi che potrebbero tradursi in atteggiamenti discriminatori a vario titolo comunque non approfonditi nel merito. La presidente dell'associazione Nosotras denuncia la presenza a Firenze *“di un razzismo istituzionale perché la mia associazione non ha un riconoscimento politico il che comporta la mancanza di un supporto economico”*.

L'intervista al rappresentante dell'Anolf traccia un quadro più articolato: *“il primo problema che gli stranieri si trovano ad affrontare è quello dell'alloggio: hanno maggiori difficoltà a trovarlo ed il fatto di averlo è importante per il rilascio del permesso di soggiorno ed hanno anche più difficoltà degli italiani nell'accesso al credito, in quanto gli istituti di credito, soprattutto per quel che riguarda i finanziamenti, applicano tariffe più alte agli stranieri, stessa cosa accade per*

l'assicurazione auto. Gli stranieri si lamentano di questa situazione vengono indirizzati dagli istituti di credito verso gli enti locali che si occupano di microcredito". Inoltre gli affitti richiesti sono stratosferici...". L'impressione è che il riferimento sia soprattutto alla discrezionalità con la quale alcuni operatori declinano l'erogazione del servizio e il contenuto del proprio lavoro a danno degli immigrati.

La presidente di Nosotras segnala ancora discriminazioni legate all'alloggio *"dato che ci sono alcuni condomini che per regolamento non accettano gli immigrati"*.

Anche in ambiti meno formali, come ad esempio sui mezzi pubblici, si verificano forme di discriminazione *"ad esempio i controllori tendono a chiedere il biglietto prima agli stranieri che agli italiani"*.

Il profilo degli immigrati che *"se la cavano meglio"*, oggetto di una precisa domanda, fornisce alcune indicazioni che evidenziano le modalità più ricorrenti per *"restare a galla"*: *"coloro che hanno minori difficoltà sono quelli che sono disposti ad accettare tutto"*, risposta che mette l'accento su uno degli aspetti centrali richiesti all'immigrato per accedere al nostro sistema economico (che successivamente riprenderemo): quello della estrema disponibilità e flessibilità alle condizioni del lavoro;

"..le possibilità di riuscita, di integrazione dipendono unicamente dallo status sociale, dalle opportunità che una persona ha avuto la fortuna di avere, non dall'appartenenza nazionale..e";

"..gli immigrati che hanno minori difficoltà sono coloro che arrivano potendo già contare, qui in Italia, su degli appoggi, ma anche coloro che hanno un buon livello di scolarizzazione e coloro che hanno una buona predisposizione all'apprendimento della lingua (ad esempio europei dell'Est e sudamericani); infine le donne che hanno maggiori capacità d'inserirsi ma sono anche maggiormente soggette allo sfruttamento..";

"..gli stranieri che incontrano minori difficoltà sono coloro che hanno reti interne alla loro comunità molto forti come ad esempio cinesi, senegalesi ed i filippini che arrivano in Italia attraverso le associazioni cattoliche..";

"..gli stranieri che hanno meno problemi sono coloro che appartengono a gruppi nazionali di più antica immigrazione e che quindi possono contare su una comunità ben inserita..;

"..gli stranieri sul territorio fiorentino non sono qui per caso ma perché avevano già una rete di riferimento, potevano contare su di un appoggio.... quelli che hanno migliori opportunità sono coloro che provengono da un contesto economico e sociale ben preciso con standard medio alti, ma anche coloro che sono stati colonizzati da popoli europei, in quanto sono stati socializzati in un certo modo, che più si addice al contesto europeo..";

Queste risposte sottolineano un fatto importante, che emerge, anche se in modo meno marcato, da altre risposte (*“..in particolare ci sono moltissimi peruviani, i quali sono molto bene organizzati, si istruiscono a vicenda...”*): la possibilità di “cavarsela meglio” sembrerebbe derivare solo in parte dal profilo culturale e/o dalle conoscenze e capacità possedute. Agiscono invece di più variabili come:

1. l’ambito comunitario nel quale ci si inserisce ed il gruppo nazionale di appartenenza, che “mediante” il rapporto con l’ambiente circostante e favoriscono (tramite i meccanismi amicali ed intracomunitari) il primo inserimento lavorativo oltreché funzionare da “paracadute” nei momenti di criticità del vissuto quotidiano (in particolare la questione della casa);
2. il contesto di partenza e le opportunità presentatesi nel corso della esperienza migratoria.

Un aspetto che emerge, e che è più volte ripreso, riguarda le competenze linguistiche in italiano, capacità ritenuta importante non solo per contrastare atteggiamenti discriminatori a vario titolo, ma anche per definire una migliore qualità dell’inserimento e della relazione con l’ambiente circostante oltreché favorire una “ricognizione” più ampia delle possibilità e delle opportunità presenti: *“..la lingua infatti è una questione importante: coloro che non sanno parlare e capire un minimo di italiano non vengono assunti..”*;

“..frequentemente gli stranieri ci chiedono aiuto per l’apprendimento della lingua italiana..”;

“..sono frequenti anche le difficoltà linguistiche per le quali gli stranieri tendono a chiedere aiuto all’ufficio immigrati..”.

La questione, come vedremo successivamente, è ritenuta molto importante anche dagli stranieri intervistati (*“la non conoscenza della lingua è la barriera principale per l’inserimento anche lavorativo e per l’integrazione almeno all’inizio”*; *“la conoscenza della lingua è estremamente importante per trovare lavoro”*) che la richiamano più volte perché mezzo fondamentale per “il successo” del progetto migratorio. Resta la criticità legata alla non disponibilità di corsi di lingua organizzati dalle Istituzioni preposte che sembrano aver delegato all’associazionismo ed al privato sociale tale compito.

In merito più specificatamente alle discriminazioni di cui sono oggetto gli immigrati nel mondo del lavoro emerge un quadro in cui la tipologia delle forme dirette ed indirette assunte è abbastanza variegata. Queste inoltre spesso si cumulano e si sovrappongono (accesso al lavoro, genere, religione, appartenenza nazionale) dando origine a discriminazioni multiple e rendendo difficile, se non proprio impossibile, l’occupazione degli stranieri in alcune attività.

Nelle modalità di accesso al lavoro è prevalente il meccanismo amicale e parentale, spesso unico strumento utilizzato e utilizzabile. Anche gli stessi datori di lavoro per la ricerca (e la selezione) del personale lo individuano come il sistema principale: *“..generalmente per l’accesso al lavoro vengono poco utilizzati i canali formali..”*;

“..il mercato del lavoro italiano è fatto di piccole e medie imprese che per le assunzioni fanno riferimento più al passaparola che non ai canali formali. E’ forte inoltre la tendenza a dare la precedenza a parenti...”;

“..utilizzo poco i centri per l’impiego che secondo me dovrebbero collaborare di più con le aziende e che sono visti anche dagli italiani come l’ultima spiaggia. Non ho rapporti con le agenzie di lavoro interinali...”;

“... sono pochi coloro che trovano lavoro tramite i centri per l’impiego, prevalentemente si appoggiano ai canali informali e, in misura molto minore, alle agenzie interinali..”;

“difficilmente gli immigrati usano le reti di sportelli per trovare lavoro, nella maggioranza dei casi si rivolgono alle reti amicali e parentali”.

L’utilizzo di questi meccanismi informali se da un lato consente di soddisfare le esigenze della realizzazione di un reddito dall’altro tende a “segregare” e “ghettizzare” in attività definite - in genere collocate a bassi livelli salariale e di status e per le quali sono molto difficili processi di mobilità verticale ed orizzontale - gli immigrati relegandoli in una posizione fortemente subalterna (segregazione razziale) che impedisce una loro valorizzazione e promozione coerente ad esempio con le abilità e le capacità professionali acquisite o con il titolo di studio posseduto. Come rileva infatti il dirigente Arci *“...si riscontra un’innegabile difficoltà dei lavoratori stranieri nel raggiungere posizioni di prestigio...”*.

In merito all’accesso al lavoro l’avvocato dell’Asgi segnala una discriminazione di tipo istituzionale forse a molti sconosciuta: *“..per quel che riguarda l’accesso al lavoro, la più grande discriminazione è nell’accesso al pubblico impiego: in tutti i bandi viene richiesta la cittadinanza italiana o comunitaria; la legge Turco_Napolitano però aveva abrogato tale normativa stabilendo che coloro che sono in possesso di regolare permesso di soggiorno hanno parità di diritti civili. Nella pratica però gli immigrati continuano ad essere discriminati..”*.

Il dirigente Arci sottolinea invece le carenze del sistema di formazione professionale ai fini dell’accesso al lavoro: *“..una grande difficoltà che i lavoratori stranieri incontrano è quella di trovare un corso di formazione professionale ad hoc che li aiuti ad inserirsi nel mercato del lavoro. Infatti la principale difficoltà di accesso al lavoro degli immigrati sta proprio nella formazione che deve essere loro data per poter competere con la forza lavoro italiana, solitamente invece i corsi che vengono istituiti per gli stranieri sono solamente corsi per pizzaioli e colf.”* il

che contribuisce a discriminare ulteriormente gli immigrati in quanto tende a “ghettizzarli” in attività pre-definite.

Inoltre agli stranieri vengono proposte ed assegnate, quasi esclusivamente, occupazioni e mansioni di basso profilo, spesso faticose ed usuranti in lavori generici e mal pagati. I contratti di lavoro nel settore alberghiero e della ristorazione sono quasi sempre a tempo determinato e le discriminazioni salariali non sono un’eccezione: *“..molti stranieri lavorano senza garanzie, si registrano quindi discriminazioni a livello salariale dal momento che in tutti settori, sul piano del salario si registrano salari mediamente inferiori per gli stranieri..”*;

“..inoltre gli stranieri di solito vengono impiegati in mansioni non visibili (es. il lavapiatti..)”;

“gli stranieri impiegati lavorano in posizioni non visibili;

“..spesso inoltre vengono assunti con contratti che non corrispondono effettivamente alle mansioni da loro svolte (sono frequenti i cuochi con contratti e salari da aiuto cuoco)..”.

Un imprenditore segnala che: *“..nelle grandi compagnie non c’è discriminazione verso i lavoratori stranieri, nelle gestioni familiari invece la discriminazione coinvolge l’80% delle strutture. Spesso c’è la tendenza ad eliminare il problema alla radice non assumendo lavoratori stranieri. In realtà piccole ci sono anche discriminazioni salariali..”*. Un altro rileva che: *“..i lavoratori stranieri sono importanti per il settore della ristorazione perché sono “muli da lavoro”, lavorano sodo e per molte ore consecutive, facendo lavori che magari un italiano non accetterebbe, quindi la selezione dipende esclusivamente dalla disponibilità ad accettare determinate condizioni di lavoro (orario, lavoro notturno, lavori di fatica..)”*;

“..la maggior parte dei datori di lavoro tende a valutare il lavoratore per le sue qualità e non per la sua provenienza o le sue caratteristiche..”.

Queste ultime considerazioni permettono di mettere a fuoco un elemento significativo e chiarificatore, spesso sottovalutato, che connota l’inserimento in alberghi e ristoranti: dal punto di vista dell’imprenditore, a parte alcuni specifici casi, non è importante, almeno in prima istanza, la condizione di straniero e/o l’appartenenza ad un certo gruppo nazionale piuttosto che ad un altro, ma la disponibilità, che gli stranieri mostrano più degli italiani, ad accettare le condizioni salariali e normative che vengono stabilite (e spesso imposte) dal datore di lavoro. Casomai la selezione/discriminazione su base etnica, è agita parallelamente o successivamente alla prioritaria disponibilità richiesta. Alcuni esempi: *“..c’è discriminazione nell’accesso al lavoro solo nei locali di alto livello: nei grandi caffè storici di Firenze (dove è previsto un ingresso separato per il personale indipendentemente dalla nazionalità) non ci sono baristi o camerieri di colore..”*;

“...è frequente inoltre che un datore di lavoro, una volta che si sia aperto all’assunzione di un lavoratore di una determinata nazionalità, voglia poi solo ed esclusivamente lavoratori di quella nazionalità e non di altre. Sono inoltre presenti nel mercato del lavoro settori di nicchia in cui si occupano solo gli immigrati il che è un indice evidente di discriminazione. Pur essendo vietata dal 1998 la discriminazione sulla base dell’appartenenza nazionale è ancora attiva ad esempio annunci di lavoro dove è specificato no rumeni o no extracomunitari”;

“..nei locali etnici, per così dire, ho notato la tendenza a non assumere lavoratori di nazionalità diversa da quella dei proprietari..”;

“..la maggior parte dei datori di lavoro tende a valutare il lavoratore per le sue qualità e non per la sua provenienza o le sue caratteristiche; nel settore del turismo e della ristorazione però è spesso presente un po’ di discriminazione nei confronti dei lavoratori di colore, ciò accade soprattutto nelle piccole attività e non nelle grandi catene..”.

“..le grandi imprese sono più sottoposte ad un regime di regole che tendono a rispettare, mentre nelle piccole imprese c’è più discriminazione. Coloro che subiscono più discriminazioni sono i musulmani praticanti; specificatamente nel settore alberghiero”.

Emerge inoltre, dal quadro finora tracciato, la rappresentazione di una realtà dell’inserimento lavorativo e delle modalità di accesso, ineludibile ed ordinaria, cristallizzata su mansioni e posizioni date e definite, quasi che questo sia l’unico sbocco “naturale” al lavoro per l’immigrato.

Anche la discriminazione diretta legata all’appartenenza religiosa (come prima veniva segnalato) insieme ad altri fattori (discriminazione multipla), agisce per operare una selezione *“spesso c’è una combinazione di elementi discriminatori, ad esempio l’accesso al lavoro domestico, che passa attraverso il passa parola o tramite associazioni religiose, è spesso precluso a donne di colore e musulmane”;*

“...sono riscontrabili discriminazioni di carattere religioso, in particolare nei confronti dei musulmani: ad esempio è frequente che venga loro impedito di prendere ferie durante il periodo del ramadan”;

“..ci sono discriminazioni di carattere religioso perché il 75% delle offerte di lavoro per lavori di cura richiedono esplicitamente lavoratori che non siano né neri né musulmani..”.

Secondo altri testimoni invece non sembrano evidenziarsi, rispetto a questo parametro, atteggiamenti discriminatori a vario titolo, sia nel mondo del lavoro più in generale che rispetto al settore alberghiero e della ristorazione in particolare: *“non mi risultano molte discriminazioni di carattere religioso anche perché nella nostra realtà la comunità islamica si sta muovendo bene”;*

“...secondo me gli aspetti religiosi non rappresentano assolutamente un ostacolo...”; “non ritengo la religione un fattore discriminante, ma sono consapevole della volontà degli stranieri di continuare a professare la propria fede. E’ riscontrabile un po’ di diffidenza nei confronti dei musulmani alimentata dagli eventi internazionali e dai media che enfatizzano gli aspetti negativi..”;

“...i casi che mi si presentano non sono collegabili a discriminazioni di carattere religioso...”.

In riferimento al genere, spesso strettamente collegato all’appartenenza nazionale, emerge la tendenza, segnalata da alcuni, a discriminare soprattutto le donne (discriminazione multipla nel contesto di lavoro) anche in quanto soggetto più debole: *“la donna può essere sottoposta a qualche ricatto in più legato alla sua appartenenza di genere”;*

“..le donne incontrano maggiori difficoltà legate a discriminazioni di genere: spesso viene loro proposto un trasferimento in un’altra città, ben sapendo che è difficile che esse accettino di separarsi dalla loro famiglia. La maternità inoltre viene vista dai datori di lavoro come una caratteristica che rende le donne lavoratrici poco affidabili..”;

“..sono presenti altri fenomeni di natura etnico razziale come ad esempio il rifiuto di molti anziani di assumere donne di colore come badanti..”.

Nel settore alberghiero e della ristorazione uno dei due imprenditori intervistati dichiara che *“..talvolta è capitato che le cameriere di colore divenissero oggetto di scherno da parte dei clienti ed ho dovuto prendere dei provvedimenti nei loro (clienti) confronti)..”.*

In riferimento ai rapporti con i colleghi di lavoro sono segnalati atteggiamenti di rifiuto ed ostilità assimilabili più a molestie che a discriminazioni vere e proprie:

“...talvolta si creano attriti con i lavoratori italiani proprio perché gli stranieri sono disposti ad accettare tutto; scatta quindi il meccanismo della guerra tra poveri dal momento che solitamente si tratta di attività in cui gli italiani stessi hanno difficoltà a fare carriera..”;

“..nella mia catena ho riscontrato discriminazioni da parte dei capi servizio (governanti, capo ricevimento, chef) più anziani che mentre tendono a proteggere i” novellini” italiani, tendono invece a discriminare, se non addirittura ad umiliare, i subordinati stranieri (facendoli lavorare in orari sempre diversi e così via). Questo avviene in misura minore con i capi servizio meridionali..”;

“..abbondano le discriminazioni legate ai rapporti con i colleghi italiani. La discriminazione sul luogo di lavoro esiste infatti sia da parte del datore di lavoro, sia da parte dei colleghi, a volte entrambe contemporaneamente...”

Alcuni dei testimoni intervistati segnalano, infine, l'emergere di una sorta di autodiscriminazione da parte degli stranieri stessi che li porta a ritenere "normale" ed inevitabile il tipo di collocazione lavorativa loro assegnata: *"..il lavoratore nel mio settore si avvicina al lavoro con una certa percezione di inferiorità, c'è una sorta di autodiscriminazione"*; *"..ho notato la disponibilità dei lavoratori stranieri ad inserirsi al momento del loro arrivo in qualsiasi attività lavorativa, anche pur avendo studiato. Dunque a causa di una sorta di autodiscriminazione si inseriscono nel mercato del lavoro solo attraverso posizioni marginali;* *"..gli immigrati tendono a sottovalutarsi, ciò è dovuto soprattutto al fatto che, soprattutto inizialmente, mirano a lavorare per produrre reddito, però aspirerebbero a migliorare la loro posizione.."*

Questa ultima considerazione ci sembra abbastanza esplicativa ed aderente a molte delle situazioni rinvenibili nell'inserimento lavorativo degli immigrati che assume, in definitiva un profilo che ha le seguenti specificità: il lavoro come necessità e garanzia di reddito per la realizzazione e/o l'avvio del proprio progetto migratorio, rinunciando (a malincuore) per il momento alle proprie competenze e capacità derivanti da professionalità acquisite e/o da titoli di studio, in attesa di migliori opportunità.

7.2 Le interviste agli immigrati

In questa parte del capitolo saranno analizzate le interviste realizzate agli immigrati occupati nel settore degli alberghi e della ristorazione. I 10 intervistati sono suddivisi equamente tra uomini e donne e provengono dall'Europa Orientale (5 unità) e dall'Africa (5 unità). Più specificatamente si tratta di:

- 1 donna ucraina nella ristorazione;
- 1 donna del Benin nel settore alberghiero;
- 2 donne rumene nella ristorazione;
- 1 donna bulgara nella ristorazione;
- 1 uomo senegalese nel settore alberghiero (Delegato Filcams in un grande albergo);
- 1 uomo egiziano nel settore della ristorazione;
- 1 uomo senegalese nel settore alberghiero (vice presidente del Consiglio degli Stranieri di Firenze);
- 1 uomo del Togo nella ristorazione;
- 1 donna croata nella ristorazione.

Il profilo degli intervistati ha ancora queste caratteristiche:

- 1) Sei stranieri hanno vissuto condizioni di clandestinità e/o irregolarità a vario titolo. Una delle donne è ancora clandestina. Altre due solo in seguito alla recente sanatoria sono uscite dalla clandestinità;
- 2) il titolo di studio è di livello medio alto: sei immigrati sono laureati, gli altri hanno maturato il diploma di scuola media superiore. Qualcuno è iscritto all' università o sta per iscriversi. La maggioranza conosce e parla, oltre l'italiano (parlato dagli immigrati giunti più recentemente in modo non sempre "fluente") e la lingua madre, anche altre lingue.
- 3) l'età si colloca, a parte due immigrati più anziani, nella fascia 20-30 anni;
- 4) la componente dell'Europa Orientale è giunta in Italia più recentemente (da 5 anni o meno) mentre gli immigrati africani, a parte un caso, hanno una permanenza di più lunga data.

L'analisi delle interviste offre un punto di vista, in merito ad alcune questioni, in parte diverso e per certi aspetti originale, di quello fornito dai testimoni intermedi anche se conferma, nel complesso, molte delle opinioni e delle considerazioni da loro espresse. Chiarisce inoltre più precisamente gli ambiti critici e le discriminazioni più ricorrenti nel mondo del lavoro e più in generale nella vita quotidiana che subiscono gli immigrati.

La conoscenza e la padronanza della lingua italiana, un tema toccato più volte, viene individuata come strumento essenziale per l'accesso al lavoro e per favorire un positivo inserimento, oltrechè come mezzo per contrastare atteggiamenti xenofobi e di "chiusura" verso gli immigrati: *"..la lingua è la barriera principale per l'inserimento, anche lavorativo e per l'integrazione, almeno all'inizio.."*;

"..conoscere la lingua italiana è estremamente importante per trovare lavoro..";

"..per quel che riguarda il mondo del lavoro, quando sono arrivato c'erano maggiori difficoltà perché il cittadino italiano non conosceva lo straniero e pensava che non sapesse la lingua pertanto non lo assumeva, questo pregiudizio è stato però superato.."

Discriminazioni di natura istituzionale sono segnalate in modo più argomentato e circostanziato di quanto esposto dai testimoni intermedi intervistati:

"..ritengo che le leggi italiane siano troppo rigide con gli stranieri ma questo dipende dal fatto che gli stranieri sono tanti. Io stessa ho avuto problemi con la Bossi-Fini perché mi hanno rinnovato il permesso di soggiorno per soli 6 mesi e, trasferendomi dalla Sicilia in Toscana, ho perso due mesi per sbrigare le pratiche e molti soldi, dovendo fare molti viaggi tra la Sicilia e la Toscana.."; *"...si perdono troppe ore di lavoro per noie burocratiche (ad esempio per il rinnovo*

del permesso di soggiorno) non percepisco però questa situazione come discriminazione ma la attribuisco semplicemente ad una cattiva organizzazione..”; aspetto quest’ultimo che fa emergere una percezione delle discriminazioni subite non sempre consapevole e sulla quale torneremo in seguito;

“..ho subito discriminazioni in questura, è discriminante lo stesso fatto di doversi alzare alle tre del mattino per fare ore e ore di fila , senza che nessuno dia delle informazioni precise. Personalmente non sono mai stata trattata male ma so che è capitato ad altri..”;

“.. esiste una discriminazione nel rapporto con la questura anche a causa di problemi dovuti a deficit d’informazione: spesso gli immigrati non sanno quali documenti sono necessari per il rilascio del permesso di soggiorno e, almeno alla questura di a cui mi sono rivolta, mancano completamente avvisi, cartelli, che li indichino, quindi spesso gli immigrati dopo ore di coda si sono ritrovati a mani vuote. Inoltre è forte la tendenza della polizia a trattare male gli stranieri che si trovano lì in fila. Un altro problema è rappresentato dall’estrema lentezza burocratica delle pratiche del rinnovo del permesso di soggiorno: ci vogliono sei mesi per ottenere il rinnovo, durante i quali allo straniero viene rilasciata una ricevuta valida per l’Italia ma non per l’estero, pertanto in questi sei mesi, se volessi recarmi in Bulgaria o andare in vacanza in un altro paese, rischierei di non poter tornare più in Italia. Ho notato da parte delle forze di polizia un trattamento più ostile nei confronti dei marocchini. Anche al momento del rinnovo dei permessi di soggiorno un problema considerevole è costituito dalla lingua: sarebbe opportuno che qualcuno aiutasse gli stranieri a riempire i moduli..”.

Sono segnalate anche discriminazioni istituzionali da parte ad esempio dell’Ente Locale: *“..la partecipazione al consiglio degli stranieri è scarsa perché molti pensano che da ciò non derivi alcun cambiamento, anche perché mancano le pari opportunità rispetto ai consiglieri italiani. Il comune dipotrebbe fare di più anche perché il consiglio degli stranieri non ha un proprio budget. A volte vengono fatte molte discussioni ma nella pratica le istituzioni non fanno molto per sostenere le associazioni di stranieri, fanno di più per le associazioni di volontariato italiane..”*

Preme notare, anche se si tratta di un argomento di carattere più generale, la questione sollevata da alcuni intervistati in merito al mancato riconoscimento dei titoli di studio. Questo si configura come un “impedimento” non secondario all’accesso a posizioni lavorative più idonee alle conoscenze e alle capacità possedute, che funziona in definitiva da elemento “che distorce” le reali potenzialità dell’immigrato e che di fatto “ghettizza” in posizioni subalterne: *“..sono delusa dal fatto di non riuscire a far valere il mio titolo di studio piuttosto elevato. Ho studiato molto, partecipato anche a concorsi, corsi di lingua e di informatica. Mi sembra impossibile riuscire a far carriera anche se la situazione mi sembra migliore che in Sicilia.....”*,

“..ho notato una certa difficoltà nell’affermare i titoli di studio, non per quanto riguarda me personalmente, ma per altri...”;

“uno dei grandi problemi che gli stranieri incontrano è il deficit d’informazione, aggravato spesso da una scarsa conoscenza della lingua. Difficoltà sorgono poi al momento del riconoscimento del titolo professionale o di studio.”

Solo un immigrato fa riferimento a discriminazioni subite nella ricerca dell’alloggio (*“..il problema dell’alloggio riguarda tutti ma per gli stranieri c’è una difficoltà in più dovuta al fatto che ci sono agenzie immobiliari che non affittano agli stranieri..”*) anche se è diffusa tra gli intervistati la convivenza in uno stesso appartamento di più famiglie (*“.. perché gli immigrati hanno più difficoltà a sostenere da soli il costo di un affitto..”*). Alcuni dichiarano di essere stati aiutati a risolvere il problema da enti, associazioni e soprattutto da amici (*“..il figlio della signora lavorava per un’agenzia immobiliare e mi ha dato una mano per trovare casa..”*).

In riferimento più propriamente all’ambito occupazionale le diverse testimonianze confermano che l’accesso al posto di lavoro si è realizzato, per quasi tutti gli intervistati, tramite la rete amicale e parentale e, forse anche per questo motivo, senza incontrare particolari e diffusi problemi riconducibili a forme di discriminazioni. Laddove sono segnalate criticità si tratta infatti per lo più di molestie agite da alcuni datori di lavoro. Quello che sembra prevalere, almeno negli alberghi e ristoranti, è in primo luogo la disponibilità ad accettare le condizioni d’ingaggio: *“il primo lavoro, presso un chiosco di panini in giro per i mercati, lo ho trovato tramite una conoscenza, il mio datore di lavoro mi dava vitto ed alloggio..”;*

“..tramite amici ho trovato alloggio e lavoro, attraverso un colloquio nella ristorazione..”;

“..ho trovato lavoro tramite canali informali anche se precedentemente mi ero rivolta anche all’ufficio di collocamento..”;

“..ho ricevuto aiuto, anche per trovare lavoro, da alcuni amici del mio fidanzato, che abitavano già qui e che dividevano con noi l’appartamento..... Ho successivamente trovato lavoro al ristorante tramite una signora iscritta alla palestra dove facevo le pulizie..”.

Il fatto di avere “la pelle nera” o essere straniero sembra aver facilitato in alcuni casi l’assunzione: *“..non sono mai stata discriminata, anzi, almeno inizialmente penso di essere stata favorita nel trovare un lavoro dal colore della mia pelle, perché la gente la associava al suo bisogno di lavorare..”*) dichiarazione che comunque evidenzia una posizione di debolezza;

“..lavoro in un albergo a tre stelle a conduzione familiare. Nel settore alberghiero non ho mai avvertito particolari discriminazioni nell’accesso al lavoro anzi a volte gli stranieri sono

avvantaggiati per il fatto che risultano disposti ad accettare lavori che gli italiani non farebbero (es. turni di notte)..”;

“..non ho subito discriminazioni nell’accesso al lavoro neanche per il fatto di essere donna, sono consapevole comunque che finchè sarò disposta a fare lavori umili non avrò problemi, la situazione cambierà quando vorrò avanzare..”.

Pur di fatto occupati in attività poco appetibili per la popolazione locale sembra prevalere un livello di selezione dei lavoratori, secondo la percezione degli intervistati, basato più che su caratteristiche “etnico-religiose-razziali”, sull’accettazione e la disponibilità al tipo di mansioni e di incarichi assegnati. La posizione subalterna di fatto occupata costituisce per gli stranieri, in ogni caso, un mezzo per conseguire il reddito necessario all’avvio ed alla realizzazione del proprio progetto. E’ casomai la percepita difficoltà a cambiare (almeno per ora) il lavoro e l’impossibilità di una mobilità verticale, che consenta di poter accedere a posizioni più consone con i titoli di studio e le capacità acquisite, a costituire un fattore di criticità al momento non risolvibile.

La percezione dell’attività lavorativa esercitata è tale da far dichiarare ad un intervistato di non avvertire alcuna discriminazione nei suoi confronti (*“..non ho mai subito discriminazioni in quanto straniera, percepisco uno stipendio pari a quello dei miei colleghi italiani che però è comunque basso..”*; *“vengo pagata come gli italiani”*), oppure che questa non debba essere percepita come tale perché connessa a comportamenti non adeguati, rintracciabili anche tra i lavoratori italiani, rispetto al tipo ed al contenuto del lavoro svolto. Il delegato Filcams a proposito sostiene che *“..secondo me gli stranieri sono discriminati solo in base al comportamento, come dovrebbe essere per gli italiani, se si comportano bene non hanno più problemi di un italiano..”*.

In realtà queste posizioni contrastano con quanto invece sostenuto da altri immigrati, soprattutto in riferimento alla mancata corresponsione dell’intero salario, che si configura come la criticità più ricorrente ed il tipo di discriminazione più diffusa all’interno del settore indagato .

Sempre il delegato Filcams dice a proposito che *“..capita talvolta che i lavoratori stranieri vengano pagati meno ma non per discriminazione, ma in quanto categoria più debole e con una scarsa conoscenza delle leggi italiane..”*; il vicepresidente del consiglio degli stranieri: *“.. talvolta però vengono pagati meno anche quando hanno maggiori responsabilità; a volte non viene pagata loro la liquidazione, ma molti non sono a conoscenza dei diritti che vengono violati..”*; oppure ancora da parte di una donna: *“con i colleghi di lavoro ritrovo bene, ma non sono sicura che il mio stipendio sia uguale a quello degli italiani”*; infine: *“percepisco uno stipendio secondo me inferiore a quello degli italiani, non lo ho mai fatto presente però perché ho bisogno di lavorare e*

non posso perdere il lavoro, il mio datore di lavoro non tarderebbe molto a trovare qualcun altro disposto a lavorare a quelle condizioni ed a quel salario..”.

L'importanza della variabile salario è determinante in quanto è quella che influenza più delle altre la riuscita del progetto migratorio. Le condizioni di lavoro per lo straniero, pur importanti, sembrano essere un fatto successivo e comunque subordinato.

Emerge come già evidenziato dai testimoni intermedi, una certa “autodiscriminazione”, probabilmente diffusa trasversalmente a diversi settori, che è comunque funzionale, dal punto di vista dell'imprenditore, all'inserimento lavorativo: *“..non ho mai fatto valere il mio titolo di studio per mia scelta, perché guadagno meglio facendo il pizzaiolo, mi sono però informato e dovrei riprendere a studiare per circa sei mesi e poi sostenere degli esami per far convalidare il mio titolo di studio”.*

Alcune donne, infine, segnalano di essere state molestate dai colleghi e/o dai datori di lavoro e questo, in alcuni casi, le ha obbligate ad andarsene in cerca di altre opportunità: *“..ho dovuto lasciare questo impiego dopo due settimane perché il datore di lavoro mi molestava. Ho poi trovato lavoro come domestica ma il padrone di casa mi molestava pertanto ho lasciato anche questo lavoro...”*; oppure (in relazione al rapporto con i colleghi) *“inizialmente ho avuto problemi sul luogo di lavoro e penso che essere donna sola e straniera sia motivo di discriminazione”.*

In definitiva si può affermare che il livello di consapevolezza delle discriminazioni subite espresso dagli intervistati sia abbastanza alto, seppure non uniforme, anche in relazione a tutti gli ambiti in cui la discriminazione prende forma. Nelle dichiarazioni rilasciate sono rintracciabili comunque alcuni aspetti, legati soprattutto al lavoro svolto ed alle condizioni che lo regolano, che sono percepiti dagli immigrati come “normali” o comunque accettati come connaturati, inevitabilmente, “allo stato delle cose”.

Un ultimo aspetto che emerge e che occorre evidenziare è la difformità dei datori di lavoro nel “trattare” l'immigrato inserito in “azienda”: difformità connessa non tanto alle condizioni di accesso al lavoro, che come abbiamo visto sono abbastanza omogenee, quanto soprattutto al rispetto degli impegni, prima di tutto salariali, pattuiti, che almeno nei grandi alberghi e ristoranti, anche per il più puntuale “controllo” delle organizzazioni sindacali, sembra una condizione abbastanza ricorrente.

8 PERCEZIONE DEL RAZZISMO, XENOPHOBIA, DISCRIMINAZIONI

La percezione della discriminazione, da parte del campione intervistato, si può prestare a diversi piani di lettura; il primo, quello più “facile”, che tuttavia emerge con sufficiente

chiarezza da parte di tutti i soggetti interpellati, è che non esistano, di fatto, discriminazioni significative nell'accesso al lavoro, almeno nel senso della "discriminazione diretta" ovvero come trattamento meno favorevole correlato ad una appartenenza etnica o religiosa.

Tuttavia questa lettura, seppur confortante, non può essere esaustiva di una realtà complessa come quella del mondo del lavoro per i lavoratori stranieri e necessita di ulteriori, doverosi approfondimenti.

Intanto è necessaria una premessa sulla composizione del campione individuato, almeno per quanto riguarda i lavoratori stranieri. Infatti alcuni di questi hanno, cultura superiore (a livello universitario, conseguita sia in Italia che nei loro paesi) e svolgono attività che nella filiera del settore ristorazione/alberghiero si collocano in posizioni medie; inoltre una buona parte di questi provengono da famiglie che nel loro paese hanno, o avevano, posizioni di ceto medio-alto, il che ha comportato una forte consapevolezza del loro percorso migratorio.

Con queste premesse emerge comunque che i lavoratori suddetti svolgono mansioni che, pur collocandosi in una posizione intermedia della scala gerarchica e con retribuzioni generalmente più che soddisfacenti (i.e. portiere, pizzaiolo, cameriere etc.) sono comunque considerate, almeno secondo una certa mentalità corrente "italiana", inadatte a persone di cultura.

Questa collocazione dei lavoratori stranieri nel mercato del lavoro porta una discrasia significativa nella percezione da parte dei lavoratori e dei cosiddetti informatori intermedi.

Questi ultimi infatti avvertono maggiormente questa collocazione occupazionale degli stranieri inferiore alle loro possibilità e la identificano come una sorta di autodiscriminazione. I lavoratori, invece, spesso già quando partono dal paese di origine, sono consapevoli del fatto che, almeno al momento del loro ingresso in Italia, dovranno mostrarsi disposti ad accettare qualsiasi tipo di mansione e di condizione di lavoro. Stando al materiale raccolto, si assiste quindi alla situazione, in certo modo paradossale, di imprenditori che auspicherebbero l'ingresso dei lavoratori stranieri in posizioni occupazionali più elevate mentre i lavoratori stessi dichiarano, in generale, una buona soddisfazione per il loro *status* lavorativo.

Questa situazione deve però essere analizzata considerando almeno due fattori; il primo, forse eccessivamente semplicistico ma non privo di fondamento, è che i lavoratori stranieri (almeno nel settore e nel territorio considerato) mostrano un realismo superiore a quello dei loro omologhi italiani¹¹ e sono più pronti ad approfittare dei pochi spazi disponibili per l'accesso al mercato del lavoro; il secondo è che la limitatezza degli accessi a tale mercato e le

¹¹ Come ha detto un direttore (italiano) di albergo: "*..per un italiano è considerato disonorevole lavorare in un albergo iniziando dalle mansioni più semplici; noi assumiamo principalmente stranieri perché, per quelle posizioni, i lavoratori italiani non sono disponibili*"

recenti normative – che rendono per lo straniero il lavoro non un diritto costituzionale riconosciuto agli italiani, ma un “dovere” cui adempiere per permanere nel nostro territorio – fanno sì che, di fatto, gli stranieri siano obbligati ad accettare qualsiasi lavoro venga loro offerto perché, semplicemente, non hanno il tempo di cercarne uno che sia più adatto alle loro capacità.

Da questo punto di vista non appare quindi corretto parlare di discriminazione – nel senso di una barriera aprioristica all’accesso a certe posizioni lavorative - risulta però una sostanziale “segregazione occupazionale” che, nei fatti, vede gli stranieri occupare sempre posizioni di basso livello.

Nella nostra indagine non abbiamo riscontrato¹², come già si diceva, una volontà, nemmeno latente, di discriminazione in base all’appartenenza etnica o religiosa, però il mercato stesso si comporta come fortemente discriminante nei confronti dei settori più deboli della società ai quali senza dubbio appartengono i lavoratori stranieri, almeno quelli in cerca del primo impiego. A questo proposito sono state escluse, sia dai lavoratori che dagli imprenditori, e per quanto ci riguarda possiamo assumerlo come un dato generale, discriminazioni grossolane (i.e. il nero che non può stare alla reception di giorno) ciò nonostante il dato complessivo, per rimanere nell’esempio, è che i portieri di giorno sono quasi tutti italiani e quelli di notte quasi tutti stranieri.

Che le posizioni occupazionali siano regolate, in maniera diremmo “spietata”, dall’utilitarismo della legge domanda-offerta, può essere confortante se letta in termini di assenza di discriminazione, ma sicuramente preoccupante se letta in termini di contrazioni di diritti e tutele per i lavoratori “deboli” (cui appartengono sicuramente gli stranieri ma che vede coinvolti sempre più cittadini italiani). Infatti i diritti e le tutele appaiono sempre più ridotte man mano che il lavoratore necessita dell’occupazione per la propria sopravvivenza; emblematico è infatti il caso delle retribuzioni che vengono dichiarate eque quando il lavoratore straniero è in regola con il diritto di soggiorno o possiede *assets* quali la conoscenza di più lingue e si riducono drasticamente quando il lavoratore è irregolare o non ha conoscenza dell’italiano.

Un altro dato critico, almeno in prospettiva, è che l’ingresso dei lavoratori stranieri in posizioni inferiori alle loro potenzialità, se può essere soddisfacente nel breve-medio termine, pone poi delle oggettive limitazioni alla loro carriera nel lungo periodo fattore che può portare facilmente a tensioni di carattere sociale.

¹² E dalla nostra esperienza, personale e di ricerca, possiamo facilmente generalizzare questa considerazione almeno a tutto il territorio considerato

In effetti abbiamo riscontrato che viene avvertita da entrambe le parti una frattura fra le potenzialità dei lavoratori stranieri e quanto da loro effettivamente ottenuto, almeno in termini di accesso al lavoro; ciò è riconducibile anche alle difficoltà incontrate nel farsi riconoscere i titoli di studio e le qualifiche professionali, che portano inevitabilmente alla “segregazione occupazionale” degli stranieri in determinate nicchie del mercato del lavoro. Emerge quindi una “discriminazione” di retribuzione legata principalmente al fatto che agli stranieri è di fatto precluso l’accesso a professioni qualificate¹³. Anche se alcuni elementi del campione mostrano un notevole “pragmatismo” rispetto a questa questione (come il laureato in informatica che preferisce fare il pizzaiolo perché lavoro di gran lunga più remunerativo), difficoltà di questo tipo sono percepite con generale sofferenza dagli immigrati.

Una riflessione a tale proposito dovrebbe essere svolta anche da istituzioni e organizzazioni relativamente alla predisposizione di corsi di formazione che vengono qualificati come inadeguati: “*..gli unici corsi di formazione che vengono fatti per gli stranieri sono corsi per pizzaioli o badanti, non si riesce ad andare oltre*”.

¹³ Come risulta da un recente studio di Unioncamere, nonostante che i cittadini stranieri rappresentino quasi un quarto dei nuovi ingressi al mondo del lavoro, l’accesso a professioni intellettuali – già particolarmente esiguo – si è ridotto di quasi il 50 % in quest’anno.

Questa collocazione dei lavoratori stranieri nelle fasce basse del mercato del lavoro, e quindi in una collocazione retributiva generalmente inadeguata porta con sé altre conseguenze. Di queste la più grave è senza dubbio quella legata alla questione alloggiativa: gli elevati prezzi di affitto impongono che spesso gli alloggi siano condivisi da un numero troppo elevato di inquilini il che comporta una perdita di appetibilità dell'alloggio e quindi una diffusa volontà delle agenzie immobiliari di non affittare a cittadini stranieri. Il risultato netto è quella che possiamo definire una “discrimination by delegation”, in cui i cittadini stranieri trovano forti barriere nel reperimento di un alloggio (anche indipendentemente dalle loro disponibilità economiche) in quanto i proprietari di alloggio “delegano” alle agenzie la consegna di non locare a stranieri *tout court*.¹⁴

Questo tipo di discriminazioni non vengono in generale denunciate proprio perché non vengono percepite come tali, a causa della stessa dinamica che, ponendo delle barriere all'ingresso, preclude agli stranieri l'accesso a determinati servizi. Inoltre spesso gli stranieri non percepiscono la discriminazione subita perché non hanno piena consapevolezza dei propri diritti e non conoscono le leggi italiane.

Per quanto riguarda atteggiamenti “razzisti” in generale, la percezione di questi da parte del campione risulta abbastanza sfumata. In realtà, soprattutto i lavoratori, hanno posto maggiormente l'accento su atteggiamenti - riconducibili generalmente ad episodi singoli - che esistono complessivamente nella società, dovuti ad una diffusa superficialità di approccio ed all'ignoranza culturale che porta ad avere paura del diverso, più che a volontà discriminatorie nei confronti di uno specifico gruppo di appartenenza. Classici esempi possono essere le discriminazioni sui mezzi pubblici o saltuari episodi che riguardano specificatamente i neri, soprattutto al momento del loro interagire con i bianchi. Può essere significativo notare come – a parte i singoli episodi cui il nostro campione non assegna particolare valenza – le maggiori molestie e tensioni legate ad appartenenze etniche si siano verificate tra gruppi di stranieri piuttosto che tra italiani e stranieri.

Le discriminazioni subite nel contatto con la questura non vengono ovviamente denunciate per timore di non vedersi concesso, o rinnovato, il permesso di soggiorno, il che comporterebbe il non poter più provvedere alla propria famiglia, spesso rimasta nel Paese di origine. In queste situazioni si è spesso parlato, soprattutto nei colloqui con i testimoni

¹⁴ Incidentalmente notiamo che questa difficoltà di accesso alle locazioni, se già grave per quanto riguarda cittadini che migrano da soli, appare particolarmente critica nel caso dei (successivi) ricongiungimenti familiari.

privilegiati, di razzismo istituzionale, fenomeno che si verifica in molteplici ambiti della vita di uno straniero:

“..Sono riscontrabili due forme di razzismo, una legata alle istituzioni ed una più quotidiana”;

“..E’ opportuno stimolare le istituzioni pubbliche e private ad essere coerenti con le politiche che dichiarano e ad aprirsi maggiormente all’uguaglianza”;

È però doveroso segnalare come, da questo punto di vista, la situazione stia, anche se faticosamente, migliorando negli ultimi tempi anche per gli sforzi di alcune amministrazioni che hanno avviato percorsi congiunti per limitare i disagi. La questione relativa al permesso di soggiorno appare inoltre critica poiché rende i lavoratori stranieri particolarmente esposti a possibili ricatti, dato che può anche divenire un’ arma nelle mani dei datori di lavoro.

L’essere donna, infine, è considerato una discriminante a prescindere dalla nazionalità: le stesse lavoratrici straniere riconoscono di essere state oggetto di molestie, raggiri e maltrattamenti, ma esclusivamente in quanto soggetti deboli e non in qualità di immigrate.

In definitiva quindi possiamo concludere che, almeno relativamente al campione esaminato e alla percezione degli informatori intermedi, non esistano conclamate volontà discriminatorie nei confronti dei lavoratori stranieri. Esiste però – e questa è una condizione su cui il sindacato dovrebbe riflettere con rinnovata attenzione – una forte tendenza discriminatoria del mercato del lavoro nei confronti dei “soggetti deboli”; fatte salve tutte le dovute considerazioni sopra esposte possiamo dire che, una volta entrati nel “circuito virtuoso” del mercato del lavoro, i lavoratori stranieri hanno di fatto lo stesso trattamento dei loro omologhi italiani, mentre ciò non è assolutamente vero per quei soggetti che sono facilmente esposti al ricatto (ad es. dell’espulsione).

Questo comporta una forte polarizzazione delle tematiche discriminatorie anche in termini dimensionali delle imprese; se infatti è molto difficile, come è già emerso nel corso del lavoro, trovare lavoratori clandestini in catene alberghiere o grandi ristoranti¹⁵ è invece molto frequente (e ne abbiamo avuto testimonianza nel nostro campione) che tali lavoratori, soprattutto donne, siano impiegati in piccole strutture a carattere familiare. Assistiamo quindi ad una perversa sinergia – purtroppo usuale al mercato del lavoro – in cui i lavoratori più deboli sono utilizzati da imprenditori senza scrupoli che sommano sfruttamento a debolezza; in questo senso sono auspicabili strumenti normativi e conoscitivi (quali i cosiddetti “indici di

¹⁵ Questo non tanto per una “questione etica” quanto per il fatto che i rischi legati all’impiego di lavoratori irregolari sono troppo superiori ai vantaggi che ne possono derivare

congruità” correntemente allo studio) che aiutino l’emersione del lavoro nero e il riconoscimento dei diritti.

Per concludere vorremmo fare un accenno a quella che nel nostro paese si sta configurando sempre più come una “questione islamica”. Tutto il nostro campione – che raccoglieva sia laici che osservanti delle religioni cattolica e islamica – ha unanimemente riconosciuto che non esistono, al momento, né tensioni né tantomeno discriminazioni legate alla confessione religiosa, professando ed auspicando, da entrambe le parti, una convivenza rispettosa delle reciproche convinzioni. Anche nella limitatezza del campione intervistato riteniamo che, in questo clima di crescente intolleranza, questo sia senza dubbio un segnale importante da non sottovalutare ma soprattutto da non lasciar appassire.

9 RIASSUNTO DEI RISULTATI DELLA RICERCA SUL CAMPO E CONCLUSIONI

La ricerca sul campo ha consentito di definire e precisare in modo più circostanziato le discriminazioni dirette ed indirette subite dagli immigrati in particolare nel settore degli alberghi e ristoranti.

Le interviste ai testimoni intermedi ed agli immigrati hanno confermato molte delle indicazioni emerse dall'analisi di scenario consentendo di delineare un quadro in tema di discriminazioni articolato e abbastanza orientativo.

I testimoni intermedi hanno una conoscenza del mondo dell'immigrazione abbastanza disomogenea spesso discordante e con qualche inesattezza. Le conoscenze più specifiche sul settore oggetto di studio, ad esclusione dei due imprenditori ed in parte degli operatori sindacali, sono molto parziali e frammentarie e frutto per lo più di informazioni poco strutturate ed occasionali.

In tema di irregolarità a vario titolo gli interlocutori non sempre hanno saputo fornire indicazioni sulla stima del rapporto fra occupazione regolare ed irregolare, anche se l'irregolarità sul lavoro a vario titolo è molto diffusa (con ovvie conseguenze in tema di pari opportunità) e forse strutturale in considerazione della estrema frammentazione delle unità produttive nel settore alberghiero e della ristorazione.

Nell'ambito extra lavorativo gli immigrati sembrano essere più esposti al rischio di discriminazioni soprattutto nel rapporto con la questura ma sono citate anche altre realtà come istituti di credito ed agenzie immobiliari.

Il profilo degli immigrati che "se la cavano meglio" sembrerebbe derivare solo in parte dalle conoscenze e dalle capacità possedute. Più importante è il contesto di riferimento nel quale ci si inserisce ed il gruppo nazionale di appartenenza, elementi che fanno da "cerniera" con l'ambiente esterno, anche in riferimento all'inserimento nel mercato del lavoro. Anche il contesto economico e sociale di provenienza e le opportunità pregresse e presentatesi nel corso dell'esperienza migratoria giocano un ruolo importante. Le competenze linguistiche in italiano sono comunque ritenute importanti non solo per contrastare atteggiamenti discriminatori a vario titolo, ma anche per definire una migliore qualità dell'inserimento e della relazione con l'ambiente circostante.

Nelle modalità di accesso al lavoro è prevalente il meccanismo amicale e parentale, spesso unico strumento utilizzato e utilizzabile. Anche gli stessi datori di lavoro per la ricerca (e la selezione) del personale lo individuano come sistema principale.

Dal punto di vista dell'imprenditore, a parte alcuni specifici casi, non è importante, almeno in prima istanza, la condizione di straniero e/o l'appartenenza ad un certo gruppo nazionale piuttosto

che ad un altro, ma la disponibilità, che gli stranieri mostrano più degli italiani, ad accettare le condizioni salariali e normative che vengono stabilite dal datore di lavoro. Casomai la selezione/discriminazione su base etnica è agita parallelamente o successivamente alla prioritaria disponibilità richiesta.

Si segnalano anche discriminazioni di genere, spesso strettamente collegate all'appartenenza nazionale (discriminazioni multiple sul contesto di lavoro), nell'ambito dei rapporti con i colleghi di lavoro; atteggiamenti di rifiuto ed ostilità assimilabili più a molestie che a discriminazioni vere e proprie.

Alcuni dei testimoni intervistati segnalano infine l'emergere di una sorta di autodiscriminazione da parte degli stranieri stessi che li porta a ritenere "normale" ed inevitabile il tipo di collocazione lavorativa loro assegnata.

Le interviste agli immigrati, oltre che declinare in modo più circostanziato le discriminazioni extra lavorative subite soprattutto nel rapporto con la questura, sottolineano la necessità di conoscere e padroneggiare bene la lingua italiana ritenuta strumento essenziale per l'accesso al lavoro e per favorire un positivo inserimento, oltre che come mezzo per contrastare atteggiamenti xenofobi e di "chiusura" verso gli immigrati.

Una parte degli intervistati sottolinea il mancato riconoscimento dei titoli di studio che si configura come un "impedimento" non secondario all'accesso a posizioni lavorative più idonee alle conoscenze ed alle capacità possedute e che "ghettizza" di fatto in posizioni subalterne.

Solo un immigrato fa riferimento a discriminazioni subite nella ricerca dell'alloggio, anche se è diffusa tra gli intervistati la convivenza, in uno stesso appartamento, di più famiglie.

In riferimento più propriamente all'ambito occupazionale le interviste confermano che l'accesso al posto di lavoro si è realizzato prevalentemente tramite la rete amicale e parentale e, forse anche per questo motivo, senza particolari e diffusi problemi riconducibili a forme di discriminazioni. Laddove sono segnalate criticità si tratta infatti per lo più di molestie agite da alcuni datori di lavoro. Avere "la pelle nera" o essere straniero sembra aver facilitato in alcuni casi l'assunzione, il che evidenzia comunque una posizione di debolezza dello straniero.

Pur di fatto occupati in attività poco appetibili per la popolazione locale sembra prevalere un livello di selezione dei lavoratori, secondo la percezione degli intervistati, basato più che su caratteristiche "etnico-religiose-razziali" sull'accettazione e la disponibilità al tipo di mansioni e di incarichi assegnati. E' casomai la percepita difficoltà a cambiare (almeno per ora) il lavoro e l'impossibilità di una mobilità verticale che consenta di poter accedere a posizioni più consone con i titoli di studio e le capacità acquisite a costituire un fattore di criticità al momento non risolvibile.

La percezione dell'attività lavorativa esercitata è tale da far venire a galla, in alcune dichiarazioni, la sensazione di non subire alcuna discriminazione oppure che questa non sia tale perché connessa a comportamenti, rintracciabili anche tra i lavoratori italiani, non adeguati rispetto al tipo ed al contenuto del lavoro svolto. In realtà queste posizioni contrastano con quanto sostenuto da altri immigrati, soprattutto in riferimento alla mancata corresponsione di una parte del salario, che si configura come la criticità più ricorrente ed il tipo di discriminazione più diffusa all'interno del settore indagato.

Alcuni immigrati evidenziano anche una certa "autodiscriminazione", un "sottovalutarsi", già segnalato dai testimoni intermedi e probabilmente diffuso trasversalmente a diversi settori, che è comunque funzionale, dal punto di vista dell'imprenditore, all'inserimento lavorativo.

Alcune donne, infine, segnalano di essere state molestate dai colleghi e/o dai datori di lavoro e questo, in alcuni casi, le ha obbligate ad andarsene in cerca di altre opportunità.

In definitiva si può concludere che il livello di consapevolezza delle discriminazioni subite espresso dagli intervistati sia abbastanza alto, seppure non uniforme, anche in relazione a tutti gli ambiti in cui la discriminazione prende forma. Nelle dichiarazioni rilasciate sono rintracciabili comunque alcuni aspetti, legati soprattutto al lavoro svolto ed alle condizioni che lo regolano, che sono percepiti dagli immigrati come "normali" o comunque accettati come connaturati, inevitabilmente, "allo stato delle cose".

Un ultimo aspetto che emerge e che occorre evidenziare è la difformità dei datori di lavoro nel "trattare" l'immigrato inserito in "azienda": difformità connessa non tanto alle condizioni di accesso al lavoro, che come abbiamo visto sono abbastanza omogenee, quanto soprattutto al rispetto degli impegni, prima di tutto salariali, pattuiti, che almeno nei grandi alberghi e ristoranti, anche per il più puntuale "controllo" delle organizzazioni sindacali, sembra una condizione abbastanza ricorrente.

Per quanto riguarda atteggiamenti "razzisti" in generale, la percezione di questi da parte del campione risulta abbastanza sfumata. In realtà, soprattutto i lavoratori, hanno posto maggiormente l'accento su atteggiamenti - riconducibili generalmente ad episodi singoli - che esistono complessivamente nella società, dovuti ad una diffusa superficialità di approccio ed all'ignoranza culturale che porta ad avere paura del diverso, più che a volontà discriminatorie nei confronti di uno specifico gruppo di appartenenza. Classici esempi possono essere le discriminazioni sui mezzi pubblici o saltuari episodi che riguardano specificatamente i neri, soprattutto al momento del loro

interagire con i bianchi. Può essere significativo notare come – a parte i singoli episodi cui il nostro campione non assegna particolare valenza – le maggiori molestie e tensioni legate ad appartenenze etniche si siano verificate tra gruppi di stranieri piuttosto che tra italiani e stranieri.

10 SPUNTI PER L'ATTIVITÀ SUL TERRITORIO

L'analisi dell'indagine sul campo presenta, come abbiamo visto, dei chiaroscuri che fanno emergere alcune priorità di intervento anche se, in alcuni casi, di difficile risoluzione immediata.

La principale criticità che emerge dal campione intervistato è infatti quella alloggiativa; la ricerca di un alloggio, è riconosciuta unanimemente come la maggiore difficoltà che deve affrontare un cittadino straniero. Gli elevati canoni di locazione e la reticenza di molte agenzie ad affittare a stranieri attivano un circolo vizioso in cui gli stranieri tendono a sovraffollare gli appartamenti, acuendo le tensioni con gli altri inquilini e generando il fenomeno dei subaffitti (che vede spesso protagonisti, in negativo, gli stessi stranieri) spesso con modalità vessatorie (ad esempio tramite il sequestro dei documenti). La strutturale carenza di alloggi popolari, che colpisce in eguale misura italiani e stranieri, non permette – nonostante gli sforzi di alcune amministrazioni – di dare una risposta organica al problema, ma senza dubbio un maggiore controllo legato al fenomeno dei subaffitti potrebbe generare, nel medio termine, una maggiore disponibilità alla locazione verso i cittadini stranieri.

Un altro problema percepito come discriminatorio è quello relativo alla questione del rinnovo dei permessi di soggiorno. Qui la soluzione che potrebbe essere attuata è duplice, da una parte occorre infatti, da parte delle istituzioni, attuare dei percorsi congiunti per facilitare i percorsi di ottenimento del permesso, dall'altra – da parte di sindacati ed associazioni – sarebbe opportuna, e da più parti ci è stato sollecitata, una più capillare azione di informazione nei confronti dei lavoratori così come una più diffusa presenza, almeno in queste occasioni, di traduttori e mediatori culturali.

In effetti il rapporto con il sindacato appare con una doppia valenza: da una parte i lavoratori riconoscono al sindacato un ruolo insostituibile nella promozione e nella tutela dei diritti dei lavoratori, dall'altra viene auspicata una maggiore azione di informazione e di supporto dei lavoratori, soprattutto quelli di recente immigrazione, che rimangono frequentemente “vittime” del passaparola, spesso approssimativo, dei loro connazionali. In realtà, in termini generali, possiamo dire che l'offerta dei diritti non viene completamente recepita da parte dei cittadini stranieri a causa di timori e di carenza di informazione.

Una terza problematica “strutturale” al riconoscimento dei diritti è quella relativa all'istruzione; questa problematica può essere schematicamente suddivisa in tre livelli.

Il primo è quello di accesso, ovvero la conoscenza della lingua: tutti i soggetti interpellati hanno riconosciuto che condizione necessaria per avere l'accesso al lavoro è quello della conoscenza della lingua italiana. Occorrerebbe quindi un potenziamento dei corsi di lingua per stranieri che tengano conto di particolari criticità, quali l'elevato tasso di analfabetismo presente in molti dei paesi di origine (soprattutto asiatici e africani) dei migranti. Ricordiamo che la non conoscenza della lingua italiana, oltre ad essere una forte discriminante per l'accesso al lavoro, può risultare, soprattutto nel medio periodo, una criticità per l'integrazione *latu sensu* nel tessuto sociale, come ci è stato segnalato dai cittadini stranieri stessi.

Il secondo livello è quello dell'offerta formativa di qualificazione di conoscenze e competenze in loco. Il dato che emerge è la scarsa offerta formativa per i lavoratori stranieri che consenta loro di accedere a posizioni medio-alte in un organico aziendale. Diverse possono essere le barriere all'ingresso: sia quelle regolamentative (per l'accesso a certi corsi è richiesta infatti la cittadinanza italiana o almeno comunitaria) sia, soprattutto quelle legate alle modalità di fruizione, che spesso – per motivi di orario e di durata – risultano incompatibili con le condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori stranieri.

Il terzo livello, che riguarda un numero sempre più elevato di stranieri con particolare riferimento ai cittadini dell'Europa orientale, è quello relativo al riconoscimento dei titoli di studio conseguiti nel loro paese. Anche se il riconoscimento dei titoli è *vexata quaestio* non solo per i cittadini stranieri (basti pensare alle recenti polemiche per il riconoscimento dei Diplomi Universitari e delle lauree di primo livello) appare comunque necessario uno sforzo congiunto di istituzioni, università ed associazioni per un più agevole riconoscimento dei titoli.

L'ultima criticità, ma certamente prima per importanza, appare poi l'emersione del lavoro nero che riduce moltissimi stranieri, i più deboli, ad essere praticamente invisibili tanto che anche nella nostra indagine, non siamo riusciti, se non marginalmente, ad intercettare il fenomeno.

A questo proposito occorre sottolineare che la stragrande maggioranza degli accessi al lavoro si effettua tramite amicizie e reti di passaparola, escludendo quindi il ricorso a canali "istituzionali" quali ad esempio quelli dei Centri per l'Impiego. In queste condizioni risulta evidente che, soprattutto per gli stranieri particolarmente "deboli" in termini di conoscenza della lingua e/o irregolarità, questi siano maggiormente condannati al lavoro nero o comunque a restare segregati in posizioni marginali, per cui il fenomeno stesso appare difficilmente quantificabile.

Il lavoro nero, che spesso assume nei confronti dei lavoratori stranieri i caratteri dello sfruttamento, è così radicato e contemporaneamente pernicioso per la nostra società (con i suoi corollari di maggiori infortuni sul lavoro, di evasione fiscale e contributiva etc.) che non è possibile individuare una ricetta risolutiva nel breve periodo. Appare però opportuno uno sforzo, particolarmente da parte di sindacati ed associazioni, per favorire l'emersione di questo fenomeno promuovendo, da parte dei lavoratori, le denunce di questi abusi ma, allo stesso tempo, garantendo agli stessi il supporto in termini di assistenza e di (re)inserimento nel mercato del lavoro.

11 TABELLE¹⁶

	Maschi	Femmine	Totale	%
EUROPA	40.317	46.676	86.993	49,7%
di cui UNIONE EUROPEA	4.299	7.848	12.147	6,9%
di cui EUROPA CENTRO-ORIENTALE	34.866	37.551	72.417	41,4%
di cui <i>Albania</i>	19.676	11.361	31.037	17,7%
di cui <i>Polonia</i>	1.169	4.369	5.538	3,2%
di cui <i>Romania</i>	8.510	10.616	19.126	10,9%
di cui ALTRI PAESI EUROPEI	887	1.249	2.136	1,2%
AFRICA	19.079	8.063	27.142	15,5%
di cui AFRICA SETTENTRIONALE	12.668	4.738	17.406	9,9%
di cui <i>Marocco</i>	9.519	3.697	13.216	7,6%
di cui AFRICA OCCIDENTALE	5.369	1.746	7.115	4,1%
di cui <i>Senegal</i>	4.441	385	4.826	2,8%
di cui AFRICA ORIENTALE	695	1.306	2.001	1,1%
di cui AFRICA CENTRO-MERIDIONALE	347	273	620	0,4%
ASIA	22.814	19.673	42.487	24,3%
di cui ASIA OCCIDENTALE	1.070	672	1.742	1,0%
di cui ASIA CENTRO-MERIDIONALE	5.557	3.334	8.891	5,1%
di cui <i>Sri Lanka</i>	1.425	1.135	2.560	1,5%
di cui ASIA ORIENTALE	15.884	15.431	31.315	17,9%
di cui <i>Cina</i>	10.330	2.481	12.811	7,3%
AMERICA	5.482	12.176	17.658	10,1%
di cui AMERICA SETTENTRIONALE	1.960	3.708	5.668	3,2%
di cui AMERICA CENTRO-MERIDIONALE	3.522	8.468	11.990	6,9%
OCEANIA	78	149	227	0,1%
APOLIDI o IGNOTA	3.600	8.617	12.217	7,0%
TOTALI	88.075	86.951	175.026	100,0%

Tab. 1 – Permessi di soggiorno in Toscana per nazionalità e genere – anno 2004

Provincia	Femmine	Maschi	Totale	%
Prov. Arezzo	8.801	8.547	17.348	15,6%
Prov. Firenze	28.909	29.870	58.779	52,9%
Prov. Grosseto	3.714	4.602	8.316	7,5%
Prov. Livorno	4.569	5.337	9.906	8,9%
Prov. Lucca	5.927	5.878	11.805	10,6%
Prov. Massa-Carrara	2.759	2.468	5.227	4,7%
Prov. Pisa	8.267	7.841	16.108	14,5%
Prov. Pistoia	5.852	5.684	11.536	10,4%
Prov. Prato	12.498	9.881	22.379	20,1%
Prov. Siena	6.779	6.843	13.622	12,3%
TOSCANA	56.050	55.083	111.133	100,0%

Tab. 2 – Permessi di soggiorno in Toscana per genere e provincia – anno 2004

¹⁶ Tutte le tabelle sono state elaborate dagli autori per il presente rapporto sulla base dei dati disponibili dal database DIMMI disponibile per libera consultazione all'indirizzo <http://www.rete.toscana.it/sett/lavoro/statistiche/immigrazione/dimmi.exe>

Motivo richiesta	Maschi	Femmine	Totale	%
Lavoro dipendente	60.167	38.538	98.705	56,4%
Lavoro autonomo	10.213	3.315	13.528	7,7%
Famiglia	9.631	32.709	42.340	24,2%
Studio	2.678	4.766	7.444	4,3%
Asilo politico	203	54	257	0,1%
Adozione	146	145	291	0,2%
Altro	5.037	7.424	12.461	7,1%
TOTALI	88.075	86.951	175.026	100,0%

Tab. 3 – Permessi di soggiorno in Toscana per motivo e genere – anno 2004

	Maschi	Femmine	Totale	%
EUROPA	48.866	54.051	102.917	53,2%
di cui UNIONE EUROPEA	5.334	9.008	14.342	7,4%
di cui EUROPA CENTRO-ORIENTALE	42.784	44.072	86.856	44,9%
di cui Albania	24.787	17.415	42.202	21,8%
di cui Polonia	892	3.283	4.175	2,2%
di cui Romania	9.406	11.091	20.497	10,6%
di cui ALTRI PAESI EUROPEI	748	971	1.719	0,9%
AFRICA	21.804	12.085	33.889	17,5%
di cui AFRICA SETTENTRIONALE	14.512	7.853	22.365	11,6%
di cui Marocco	10.747	6.066	16.813	8,7%
di cui AFRICA OCCIDENTALE	5.975	2.294	8.269	4,3%
di cui Senegal	4.793	602	5.395	2,8%
di cui AFRICA ORIENTALE	944	1.637	2.581	1,3%
di cui AFRICA CENTRO-MERIDIONALE	373	301	674	0,3%
ASIA	21.573	19.980	41.553	21,5%
di cui ASIA OCCIDENTALE	1.163	758	1.921	1,0%
di cui ASIA CENTRO-MERIDIONALE	5.982	4.273	10.255	5,3%
di cui Sri Lanka	1.672	1.424	3.096	1,6%
di cui ASIA ORIENTALE	14.428	14.949	29.377	15,2%
di cui Cina	10.909	9.432	20.341	10,5%
AMERICA	4.930	10.014	14.944	7,7%
di cui AMERICA SETTENTRIONALE	895	1.259	2.154	1,1%
di cui AMERICA CENTRO-MERIDIONALE	4.035	8.755	12.790	6,6%
OCEANIA	91	147	238	0,1%
APOLIDI	34	33	67	0,0%
TOTALI	97.298	96.310	193.608	100,0%

Tab. 4 – Cittadini stranieri residenti in Toscana per nazionalità – anno 2005

Settore	Maschi	Femmine	Totale	%
Agricoltura	8.446	1.708	10.154	21,7%
Attività manifatturiera	13.342	3.335	16.677	35,7%
Altre attività	11.267	8.592	19.859	42,5%
Altre attività: di cui lavoro domestico	71	132	203	0,4%
Altre attività: di cui pubblici esercizi	771	701	1.472	3,2%
TOTALI	33.055	13.635	46.690	100,0%

Tab. 5 – Avviamenti al lavoro in Toscana per settore lavorativo e genere – anno 2002

Qualifica	Maschi	Femmine	Totale	%
Operaio generico	24.550	9.226	33.776	72,3%
Operaio qualificato	5.361	2.597	7.958	17,0%
Operaio specializzato	800	117	917	2,0%
Impiegato	617	976	1.593	3,4%
Apprendisti	1.727	719	2.446	5,2%
TOTALI	33.055	13.635	46.690	100,0%

Tab. 6 – Avviamenti al lavoro in Toscana per qualifica e genere – anno 2002

Nazione	Maschi	Femmine	Totale	%
Albania	8195	2283	10.478	22,4%
Polonia	823	671	1.494	3,2%
Romania	1933	1764	3.697	7,9%
Altri Paesi extra UE	3136	1806	4.942	10,6%
Cina	2172	1529	3.701	7,9%
Altro Asia	3028	1357	4.385	9,4%
Marocco	4749	943	5.692	12,2%
Senegal	4571	243	4.814	10,3%
Altro Africa	3053	1103	4.156	8,9%
America settentrionale	645	838	1.483	3,2%
America centro-meridionale	739	1089	1.828	3,9%
Australia	11	9	20	0,0%
TOTALI	33055	13635	46.690	100,0%

Tab. 7 – Avviamenti al lavoro in Toscana per nazionalità e genere – anno 2002

		Maschi	Femmine	Totale	%
EUROPA		11.605	12.896	24.501	41,7%
	di cui UNIONE EUROPEA	1.422	3.186	4.608	7,8%
	di cui EUROPA CENTRO-ORIENTALE	9.675	9.160	18.835	32,0%
	<i>di cui Albania</i>	<i>5.741</i>	<i>3.073</i>	<i>8.814</i>	<i>15,0%</i>
	<i>di cui Polonia</i>	<i>218</i>	<i>1.012</i>	<i>1.230</i>	<i>2,1%</i>
	<i>di cui Romania</i>	<i>2.542</i>	<i>2.562</i>	<i>5.104</i>	<i>8,7%</i>
	di cui ALTRI PAESI EUROPEI	249	483	732	1,2%
AFRICA		5.363	2.662	8.025	13,7%
	di cui AFRICA SETTENTRIONALE	3.452	1.227	4.679	8,0%
	<i>di cui Marocco</i>	<i>2.234</i>	<i>856</i>	<i>3.090</i>	<i>5,3%</i>
	di cui AFRICA OCCIDENTALE	1.370	670	2.040	3,5%
	<i>di cui Senegal</i>	<i>961</i>	<i>100</i>	<i>1.061</i>	<i>1,8%</i>
	di cui AFRICA ORIENTALE	399	658	1.057	1,8%
	di cui AFRICA CENTRO-MERIDIONALE	142	107	249	0,4%
ASIA		9.334	8.606	17.940	30,5%
	di cui ASIA OCCIDENTALE	655	400	1.055	1,8%
	di cui ASIA CENTRO-MERIDIONALE	1.370	1.066	2.436	4,1%
	<i>di cui Sri Lanka</i>	<i>796</i>	<i>632</i>	<i>1.428</i>	<i>2,4%</i>
	di cui ASIA ORIENTALE	7.247	7.058	14.305	24,3%
	<i>di cui Cina</i>	<i>5.572</i>	<i>4.167</i>	<i>9.739</i>	<i>16,6%</i>
AMERICA		2.504	5.597	8.101	13,8%
	di cui AMERICA SETTENTRIONALE	857	1.862	2.719	4,6%
	di cui AMERICA CENTRO-MERIDIONALE	1.647	3.735	5.382	9,2%
OCEANIA		29	76	105	0,2%
APOLIDI o IGNOTA		74	33	107	0,2%
TOTALI		28.909	29.870	58.779	100,0%

Tab. 8 – Permessi di soggiorno in provincia di Firenze per nazionalità e genere – anno 2004

	Maschi	Femmine	Totale	%
EUROPA	13.487	14.272	27.759	43,1%
di cui UNIONE EUROPEA	1.478	2.995	4.473	6,9%
di cui EUROPA CENTRO-ORIENTALE	11.855	11.010	22.865	35,5%
di cui Albania	7.088	4.712	11.800	18,3%
di cui Polonia	201	724	925	1,4%
di cui Romania	2.625	2.663	5.288	8,2%
di cui ALTRI PAESI EUROPEI	154	267	421	0,7%
AFRICA	6.382	3.982	10.364	16,1%
di cui AFRICA SETTENTRIONALE	4.136	2.263	6.399	9,9%
di cui Marocco	2.624	1.577	4.201	6,5%
di cui AFRICA OCCIDENTALE	1.577	811	2.388	3,7%
di cui Senegal	1.097	132	1.229	1,9%
di cui AFRICA ORIENTALE	522	796	1.318	2,0%
di cui AFRICA CENTRO-MERIDIONALE	147	112	259	0,4%
ASIA	9.912	9.576	19.488	30,3%
di cui ASIA OCCIDENTALE	700	429	1.129	1,8%
di cui ASIA CENTRO-MERIDIONALE	1.462	1.251	2.713	4,2%
di cui Sri Lanka	879	789	1.668	2,6%
di cui ASIA ORIENTALE	7.750	7.896	15.646	24,3%
di cui Cina	5.727	4.833	10.560	16,4%
AMERICA	2.280	4.417	6.697	10,4%
di cui AMERICA SETTENTRIONALE	392	671	1.063	1,7%
di cui AMERICA CENTRO-MERIDIONALE	1.888	3.746	5.634	8,7%
OCEANIA	23	68	91	0,1%
APOLIDI	13	9	22	0,0%
TOTALI	32.097	32.324	64.421	100,0%

Tab. 9 – Cittadini stranieri residenti in provincia di Firenze per nazionalità e genere – anno 2005

Settore	Maschi	Femmine	Totale	%
Agricoltura	1.691	301	1.992	15,4%
Attività manifatturiera	3.652	1.497	5.149	39,8%
Altre attività	3.191	2.611	5.802	44,8%
Altre attività: di cui lavoro domestico	27	26	53	0,4%
Altre attività: di cui pubblici esercizi	518	415	933	7,2%
TOTALI	8.534	4.409	12.943	100,0%

Tab. 10 – Avviamenti al lavoro in provincia di Firenze per settore lavorativo e genere – anno 2002

Qualifica	Maschi	Femmine	Totale	%
Operaio generico	5.863	2.659	8.522	65,8%
Operaio qualificato	1.386	1.094	2.480	19,2%
Operaio specializzato	395	59	454	3,5%
Impiegato	277	312	589	4,6%
Apprendisti	613	285	898	6,9%
TOTALI	8.534	4.409	12.943	100,0%

Tab. 11 – Avviamenti al lavoro in provincia di Firenze per qualifica e genere – anno 2002

Nazione	Maschi	Femmine	Totale	%
Albania	2065	773	2.838	21,9%
Polonia	129	158	287	2,2%
Romania	525	491	1.016	7,8%
Altri Paesi extra UE	557	329	886	6,8%
Cina	1052	843	1.895	14,6%
Altro Asia	959	450	1.409	10,9%
Marocco	1092	273	1.365	10,5%
Senegal	980	88	1.068	8,3%
Altro Africa	814	382	1.196	9,2%
Altro America settentrionale	88	179	267	2,1%
Altro America centro-meridionale	202	384	586	4,5%
Australia	3	4	7	0,1%
TOTALI	8534	4409	12.943	100,0%

Tab. 12 – Avviamenti al lavoro in provincia di Firenze per nazionalità e genere – anno 2002

ALCUNE INDICAZIONI BIBLIOGRAFICHE

Allasino E., Reyneri E., Venturini A., Zincone G., 2003, *La discriminazione dei lavoratori immigrati nel mercato del lavoro in Italia*, dattiloscritto;

Ambrosini M., 2001, *La fatica d'integrarsi, Immigrati e lavoro in Italia*, Il Mulino;

Ambrosini M., 2003, *Richiestimi non accolti: la paradossale cittadinanza economica degli immigrati*, Relazione presentata alla Conferenza Regionale dell'Immigrazione, Firenze 9-10 Aprile;

Ambrosini M., 2005, *Sociologia delle migrazioni*, Il Mulino;

ASL 10 Firenze (a cura di), 2006, *Immigrati infortunati* (elaborazioni interne);

Bernardotti M.A., Mottura G., 2003, *Immigrazione e sindacato-Lavoro, discriminazione, rappresentanza*, 3° Rapporto Ires, Ediesse;

Calistri E., Tassinari A., 1998, *Il viaggio. Immigrazione ed integrazione in un sistema locale. Un approccio relazionale*, Quaderni Ires Toscana, n. 29-30;

Caritas, *Dossier Statistico*, varie annate;

Faso G. (a cura di), 2002, *La dimensione quantitativa e profili qualitativi dell'inserimento lavorativo degli immigrati nel sistema economico sociale del Circondario Empolese Val d'Elsa*, Irpet, Circondario Empolese Val d'Elsa;

Fondazione Ismu, 2003, *Nono rapporto sulle migrazioni, 2003*, Angeli;

Giovani F., Savino T., Valzania A., 2005, *Immigrati in Toscana –Occupazione e sicurezza sul lavoro nell'industria diffusa*, IRPET;

Giovani F., Valzania A., 2003, *Società toscana ed immigrazione: un rapporto ineludibile*, Giunti;

Inail-Regione Toscana, 2005, *Rapporto annuale regionale 2004*, Regione Toscana;

Ires Toscana, 2003, *I lavori atipici. Regione Toscana- Rapporto 2002*, Edizioni Plus;

Ires, 1988, *Toscana che cambia*, Angeli;

Irpet, 2005, *Data Base "Dimmi"*, (risultato di una ricerca in collaborazione con Ires Toscana e disponibile all'indirizzo <http://www.rete.toscana.it/sett/lavoro/statistiche/immigrazione/dimmi.exe>)

Irpet-Regione Toscana, 2006, *Toscana e turismo: La congiuntura 2005*, Regione Toscana;

Irpet, 2004, *L'economia toscana consuntivo 2004 e previsioni 2005. Conferenza di fine anno*, Regione Toscana;

Irpet, 2006, *La situazione economica della Toscana-Consuntivo anno 2005*, Regione Toscana;

Istat, 2005, *Popolazione residente ed abitazioni nelle province italiane-Censimento 2001*, ISTAT;

- Istat, 2005, *Ottavo censimento generale industria e servizi-Provincia di Firenze*, ISTAT;
- Istat, 2003, *Classificazione delle attività economiche ateco 2002*, ISTAT;
- Istat, 2004, *La demografia d'impresa in Italia dal 1999 al 2002*, Statistiche in breve, ISTAT;
- Peruzzi W., 2004, Nuovo atlante delle migrazioni, Quaderni di Porto Franco, n.10, Regione Toscana;
- Prefetto M., Tassinari A., Valzania A., 2001, *Immigrazione e lavoro Regione Toscana Rapporto 2000*, Giunti;
- Reyneri E., 2002, *Sociologia del mercato del lavoro*, Il Mulino;
- Tassinari A., Pelagatti S., 2003, *L'inserimento degli immigrati stranieri nel sistema economico della Piana Fiorentina*, Quaderni di Silver n. 1;
- Tassinari A., 2004, *Stabilizzati ma non integrati: l'immigrazione nel distretto pratese tra continuità e innovazione*, Introduzione a Cellini E., Raspanti I. (a cura di); 2004, *Rapporto sull'immigrazione nella provincia di Prato*, Provincia di Prato-Asel Ricerche;
- Tassinari A., Valzania A., 2003, *I fabbisogni di manodopera straniera delle imprese toscane*, in Giovani F., Valzania A., 2003, cit.;
- Tassinari A., Valzania A., 2003, *Storie invisibili- percorsi migratori delle donne dai paesi dell'ex Urss*, Comune di Firenze;
- UnionCamere Toscana, 2005, *Sistema informativo Excelsior. Previsioni per il 2005*, reperibile sul sito <http://www.starnet.unioncamere.it>;
- Zanfrini L., 2004, *Sociologia delle migrazioni*, Laterza.
- Zincone G. (a cura di), 2000, *Primo rapporto sull'integrazione degli immigrati in Italia*, Commissione per le politiche d'integrazione degli immigrati, Il Mulino;