

Immigrati e sicurezza nella somministrazione

Prefazione	3
Introduzione	4
1. Breve excursus sulla normativa Italiana in materia di immigrazione: dai provvedimenti emergenziali all’Accordo di integrazione tra lo straniero e lo stato	6
1.1. La legge n. 40/1998 (Turco - Napolitano): l’uscita dalla fase emergenziale	6
1.2. La legge n. 189/2002 (Bossi - Fini)	7
1.3. Il nuovo Accordo d’integrazione tra lo straniero e lo Stato: il permesso di soggiorno “a punti”	10
1.4. I lavoratori extracomunitari subordinati e la legge n.30/2003 (legge Biagi): il caso della somministrazione di lavoro	17
1.5. Alcune osservazioni conclusive	20
2. Immigrati e mercato del lavoro	21
2.1. Le fonti	21
2.2. I dati sulle forze lavoro straniere in Italia	22
2.3. Caratteristiche dei lavoratori stranieri	24
2.4. I lavoratori stranieri e gli infortuni sul lavoro	26
3. Uno sguardo sul rischio lavorativo dei lavoratori stranieri in somministrazione	34
3.1. Caratterizzazione del fenomeno secondo i dati INAIL	34
3.2. Le missioni in Italia dal 2008 al primo trimestre 2012: analisi dei dati Ebitemp	41
Conclusioni	48
Bibliografia	52

Prefazione

La sicurezza e la tutela dei lavoratori nei luoghi di lavoro è da molti anni al centro del dibattito e dell'attenzione della Parti sociali. Ruolo fondamentale è stato rivestito dal sindacato che nel tempo ha moltiplicato i suoi sforzi affinché ci fosse da parte di tutti gli attori coinvolti la massima attenzione al tema.

Grazie a questa costante azione sindacale, il nostro Paese ha potuto compiere dei passi significativi negli ultimi anni, come dimostrano i dati pubblicati dall'Inail a Marzo del 2012 nel rapporto annuale sugli infortuni; che rileva nell'anno 2011 un calo di circa il 6% degli infortuni anche di natura mortale.

Questi risultati devono rappresentare il punto di avvio, e non certo esaustivo di quanto ancora c'è da proporre e fare in tema di sicurezza soprattutto a favori dei lavoratori cosiddetti flessibili. Nello specifico infatti, i dati ci dicono che i lavoratori in somministrazione sono esposti ad un maggiore rischio infortunistico rispetto a quelli cosiddetti stabili, rischio che cresce ulteriormente se i lavoratori in questione sono anche immigrati.

Tali lavoratori, infatti, spesso in situazioni di precarietà, discontinuità e urgenza di soluzioni lavorative sono disposti ad accettare di svolgere le mansioni più pericolose avendo poca dimestichezza con le attrezzature di lavoro e scarsa conoscenza ed informazione dei pericoli nei processi e nei prodotti lavorati. Se aggiungiamo inoltre che non sono beneficiari di percorsi formativi specifici e nel caso in cui lo siano hanno difficoltà di comprensione a causa della scarsa conoscenza della lingua italiana, la situazione diventa oltremodo critica.

In questa situazione il decreto legislativo n. 81 del 2008 è apparso deludente per quanto concerne la tutela di questi particolari lavoratori, nonostante il notevole ampliamento del campo di applicazione «soggettivo» rispetto al quadro normativo previgente. Ne è prova il fatto che non è stato fatto tesoro delle mancanze contenute nelle precedenti esperienze legislative, visto che si sono assimilate le tipologie atipiche al modello standard e a prevedere per esse «la meccanica applicazione della normativa antinfortunistica» dettata per i lavoratori subordinati e stabilmente inseriti in azienda. Quanto alla somministrazione di lavoro, il nuovo decreto ha sostanzialmente lasciato immutato il quadro normativo di tutele prevenzionistiche previgente.

Una tutela integrativa ai lavoratori in somministrazione è sicuramente garantita dal CCNL siglato il 24 luglio 2008 che oltre a richiamare integralmente le disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008 prevede che «ai lavoratori in somministrazione, all'atto dell'avviamento in missione, sia assicurata la partecipazione ad interventi formativi promossi dalle ApL sui contenuti generali relativi alla sicurezza, con particolare riferimento ai rischi connessi alle lavorazioni nella categoria produttiva di riferimento». Tale disposizione è una risposta concreta al fatto che gli infortuni sul lavoro sono determinati da condizioni oggettive (macchinari/attrezzature), soggettive (imprudenza, negligenza, ecc) ma anche e soprattutto scarsa o addirittura completa mancanza di informazione/formazione e addestramento. Per questo, assume rilevanza, accanto ad una prevenzione tecnologica ed oggettiva (messa a norma di macchinari, posto di lavoro sicuro, ecc..), una prevenzione soggettiva (coinvolgimento, sensibilizzazione e formazione/informazione dei lavoratori sui rischi e sui pericoli a cui sono esposti sul luogo di lavoro e sulle procedure e misure di protezione e prevenzione da attuare/porre in essere).

Il prossimo rinnovo contrattuale è una ulteriore occasione per apportare modifiche ed aggiornamenti in tema di sicurezza e tutela dei lavoratori in somministrazione nei luoghi di lavoro, individuando nella formazione lo strumento fondamentale per diffondere la “cultura” sulla sicurezza. Tale cultura deve diventare patrimonio e guida per le azioni di tutti: lavoratori, datori di lavoro e parti sociali.

Introduzione

La ricerca descritta in questo rapporto illustra i principali risultati dell'analisi empirica sull'incidenza quantitativa e l'esposizione ai rischi lavorativi dei lavoratori immigrati con contratto di somministrazione.

Il lavoro qui presentato è il frutto di quattro macro aree di attività integrate tra loro, basate su metodologie ibride (analisi documentale, screening della normativa nazionale con alcuni confronti internazionali, raccolta ed elaborazione di diverse fonti di dati secondari).

Nell'analisi della normativa in materia d'immigrazione e riforma del mercato del lavoro (Cap1.), il gruppo di lavoro si è concentrato su una lettura di dettaglio dei diversi apparati legislativi che negli ultimi venti anni hanno regolato le politiche relative ai flussi migratori in Italia e l'inserimento dei lavoratori migranti nel sistema produttivo italiano. In questa analisi è stata posta particolare attenzione al caso del lavoro in somministrazione.

Come sarà illustrato nel testo, i dispositivi normativi che concorrono alla promozione e alla regolazione delle dinamiche di integrazione dei cittadini stranieri sembrano avere un carattere ambivalente: spesso alternano ad una *Vision* forte e strutturata una scarsa capacità di definire quelle regole di base necessarie per favorire l'attuazione della norma stessa. La scarsa attenzione posta dalla normativa sulla sicurezza rispetto alle peculiarità della popolazione immigrata (settori di occupazione, relativa esposizione al rischio) mostra significative differenze con le politiche per l'integrazione lavorativa degli immigrati in altri paesi dell'Unione Europea, scelti come benchmark normativi (Francia, Germania, Portogallo), in cui le politiche di integrazione in generale e quelle di inserimento lavorativo mostrano caratteristiche che configurano allo stesso tempo una maggiore attenzione all'integrazione linguistica-culturale ma anche alle specifiche esigenze formative dei lavoratori migranti (si rinvia all'ultima parte del cap.1.3. del rapporto).

Ciò nonostante, nello specifico settore della somministrazione è stato possibile riscontrare una particolare attenzione alle categorie svantaggiate (e tra queste ai lavoratori Stranieri) che, unitamente alle peculiarità organizzative che regolano questa forma di lavoro, possono rappresentare un vantaggio per la pianificazione di strategie di integrazione efficaci. (cap.1.4 e 1.5).

Sul piano della raccolta e dell'elaborazione delle diverse fonti di dati secondari su immigrati e mercato del lavoro, il gruppo di lavoro si è mosso in due diverse direzioni con l'accortezza di cercare di garantire una costante ed efficace confrontabilità dei dati e delle evidenze empiriche raggiunte.

Una prima analisi dei dati secondari ha preso in considerazione le fonti Istat (Rilevazione Trimestrale sulle Forze di Lavoro), i dati che l'Inps raccoglie sui propri iscritti (diffusi nel Rapporto annuale dell'istituto, dati che sono poi utilizzati nel noto Dossier Migrantes prodotto annualmente dalla Caritas), i dati Unioncamere (Rapporto Excelsior) relativi alle previsioni di assunzione di personale compreso il personale immigrato ed, infine, i dati che l'Inail rende noti attraverso il suo rapporto annuale sugli infortuni lavorativi dei propri iscritti (tra i quali anche quelli occorsi ai lavoratori stranieri). Una caratteristica di queste fonti, che fotografano aspetti diversi dell'occupazione in generale, ma anche di quella degli immigrati, è quella di fare spesso riferimento le une alle altre. I dati sulla presenza di lavoratori stranieri che emergono da queste fonti sono in realtà dei dati parziali in quanto si riferiscono solamente agli immigrati regolari e dunque non tengono conto della quota rappresentata da coloro che sono occupati nel nostro paese in modo non regolare. Il mosaico di informazioni fornito da tali fonti di dati, nonostante una forte eterogeneità tra le diverse fonti, inquadra sufficientemente bene il fenomeno migratorio in Italia e la condizione lavorativa dei lavoratori stranieri (vedi cap.2 del rapporto).

A tale scenario fa quindi seguito un'analisi focalizzata sul settore della somministrazione (cap3.). In questa si alterna una descrizione delle dinamiche infortunistiche, effettuata a partire dai dati richiesti appositamente all'Inail¹ (che hanno consentito una caratterizzazione del fenomeno sulla base di alcune variabili sociografiche, territoriali e settoriali) e una ricostruzione delle missioni effettuata avvalendoci dei dati forniti dall'Osservatorio Ebitemp.

I dati secondari illustrano come il lavoro in somministrazione sia una realtà in tendenziale crescita in Italia e caratterizzata da una relativamente cospicua presenza di lavoratori stranieri (con una notevole variazione tra i settori produttivi e tra le aree geografiche). Particolarmente interessante è il trend degli infortuni che si mostra in calo, in controtendenza con il dato generale che, al contrario, è caratterizzato da un lieve incremento per i lavoratori stranieri, soprattutto nella componente extra UE.

Nelle fasi conclusive dell'attività di ricerca sono stati quindi condotti due focus group: con le ApL e con le PS. Si è trattato di un passaggio fondamentale che ci ha consentito tanto una migliore interpretazione di alcune delle tendenze emerse dall'analisi dai dati, quanto la formulazione di alcune ipotesi esplorative (conclusioni) che potranno essere oggetto di successive iniziative di ricerca.

¹ Purtroppo non è stato possibile ottenere i microdati poiché tale richiesta non è conforme al regolamento dell'Istituto. Le analisi illustrate nel capitolo tre, quindi, sono state condotte sul piano di incroci che l'Inail ha ritenuto poterci fornire. L'assenza del microdato ha ridotto drasticamente la possibilità di effettuare analisi dettagliate delle dinamiche infortunistiche.

1. Breve excursus sulla normativa Italiana in materia di immigrazione: dai provvedimenti emergenziali all'Accordo di integrazione tra lo straniero e lo stato

Il tema della sicurezza è particolarmente delicato quando si tratta di lavoratori immigrati. Come vedremo in modo dettagliato dall'esame dei dati illustrata nel prossimo paragrafo l'incidenza infortunistica per gli immigrati rimane costante negli ultimi anni e mostra un leggero incremento tra la quota di immigrati extra UE. Una tendenza che consente di ipotizzare l'influenza di fattori di tipo culturale sul successo delle dinamiche di inserimento degli immigrati. Lo sviluppo di efficaci politiche per la sicurezza non può prescindere dalle più ampie politiche necessarie per l'inserimento e l'integrazione, in generale, nel nuovo contesto socio culturale, nello specifico, nei diversi ambiti lavorativi in cui i cittadini immigrati si troveranno ad operare. Ciò rende necessario uno sforzo teso a produrre, per le diverse problematiche considerate, linee di indirizzo e provvedimenti legislativi, di tipo generale e specifico, tra loro coerenti e sinergici.

A tale proposito, e con riguardo al caso specifico delle politiche per l'immigrazione, in Italia si è spesso verificata una duplice tendenza:

- formulazione di provvedimenti legislativi generali molto completi, ma in sostanziale ritardo rispetto all'insorgenza degli specifici problemi cui sono rivolti. Esempio è il caso della legge 40 del '98 (Turco-Napolitano) primo sforzo di regolare in modo organico un fenomeno in forte ascesa da più di un decennio, sino a quel momento gestito da una normativa di carattere emergenziale (legge Martelli);
- bassa attenzione a garantire l'integrazione tra i diversi provvedimenti specifici e settoriali volti a regolare aspetti peculiari del problema (lavoro, scuola, casa...). Come vedremo questo aspetto emerge in modo evidente nel combinato disposto tra legge 189/02 e legge 30/03.

Questo capitolo descrive brevemente le principali normative in materia di immigrazione e lavoro. In particolar modo, pone l'attenzione su quegli aspetti che possono ricoprire un ruolo chiave nella promozione di processi di integrazione lavorativa e sociale.

1.1. La legge n. 40/1998 (Turco - Napolitano): l'uscita dalla fase emergenziale

La Legge n.40/1998 può essere considerata la prima iniziativa organica per riformare la disciplina dell'immigrazione in Italia. Essa viene seguita dalla redazione di un *Testo Unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione di straniero* (D. Lgs. 286/98), le cui modalità di attuazione saranno fissate nel regolamento di attuazione, promulgato nella seconda metà del 1999 (D.P.R. 394/99).

La legge 40, oltre a definire i diritti e doveri degli stranieri, regolamentava il controllo delle frontiere, prevedeva il potenziamento delle misure volte a impedire l'immigrazione clandestina, delineava le modalità di espulsione degli illegali ed individuava le modalità dell'accoglienza per motivi umanitari. L'elemento centrale della normativa era tuttavia rappresentato dalla **disciplina degli ingressi per motivi di lavoro**. L'introduzione di criteri di selettività legati al meccanismo delle quote annuali d'ingresso portava a dover prevedere forme di garanzia relative sia alle condizioni di lavoro degli immigrati sia alle prestazioni previdenziali alle quali gli stessi hanno diritto.

Tra le altre novità di questa legge vanno ricordati anche lo "*sponsor*" e la "*carta di soggiorno*". L'istituto dello sponsor (o prestazione di garanzia) ha introdotto la possibilità per un cittadino italiano (o ad un cittadino straniero regolarmente soggiornante in Italia), le organizzazioni e le associazioni professionali, sindacali e del volontariato, di porsi come garanti per l'ingresso in Italia, a fini lavorativi, di un cittadino

straniero per un periodo limitato di tempo. La carta di soggiorno, invece, ha consentito agli stranieri la permanenza a tempo indeterminato in Italia e poteva essere rilasciata a chi risiedeva in Italia da almeno cinque anni ed aveva un permesso di soggiorno che consentisse più rinnovi.

Accanto a tali innovazioni, fondamentali poiché specificatamente rivolte a regolare quei meccanismi che entrano inevitabilmente in gioco nella prima fase di immigrazione (e che condizionano spesso le fasi successive), la legge 40 ha riconosciuto (e cercato di regolare) anche la funzione strategica, per l'implementazione delle politiche per l'integrazione, di altri fattori chiave quali l'istruzione e l'insegnamento della lingua italiana, l'inserimento nel mercato del lavoro, l'assegnazione di alloggi, l'accesso ai servizi sanitari (anche per gli stranieri presenti illegalmente sul territorio nazionale), la lotta a ogni forma di discriminazione e il riconoscimento dei diritti di cittadinanza e di rappresentanza. In tal senso la Legge 40 può essere considerata come primo sforzo di proporre un dispositivo ampio e complesso, volto a superare la fase emergenziale e a regolare in modo organico l'intera materia dell'immigrazione.

1.2. La legge n. 189/2002 (Bossi - Fini)

Si tratta di un testo normativo che è orientato sia a limitare l'immigrazione irregolare sia a creare uno stretto legame tra il permesso di soggiorno per motivi di lavoro e il permesso di residenza ("contratto di soggiorno"). Il contratto di soggiorno, disciplinato all'articolo 5-bis della legge "Bossi-Fini", rappresenta la premessa necessaria per la concessione del permesso per motivi di lavoro subordinato. Secondo quanto previsto dal comma 3-bis ex art. 5 della legge: *«Il permesso di soggiorno per motivi di lavoro è rilasciato a seguito della stipula del contratto di soggiorno per lavoro di cui all'articolo 5-bis. La durata del relativo permesso di soggiorno per lavoro è quella prevista dal contratto di soggiorno e comunque non può superare: a) in relazione ad uno o più contratti di lavoro stagionale, la durata complessiva di nove mesi; b) in relazione ad un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, la durata di un anno; c) in relazione ad un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, la durata di due anni»*. La nuova normativa, dunque, prevede il rilascio del permesso di soggiorno per motivi di lavoro solo a coloro che sono in possesso del contratto di soggiorno. L'articolo 5-bis, inoltre, prevede che: *«Il contratto di soggiorno per lavoro subordinato stipulato fra un datore di lavoro italiano o straniero regolarmente soggiornante in Italia e un prestatore di lavoro, cittadino di uno Stato non appartenente all'Unione europea o apolide, contiene: a) la garanzia da parte del datore di lavoro della disponibilità di un alloggio per il lavoratore che rientri nei parametri minimi previsti dalla legge per gli alloggi di edilizia residenziale pubblica; b) l'impegno al pagamento da parte del datore di lavoro delle spese di viaggio per il rientro del lavoratore nel Paese di provenienza»*. Un'ulteriore novità introdotta dalla legge è costituita dal fatto che il contratto deve essere sottoscritto presso lo Sportello Unico per l'Immigrazione. L'articolo 6 comma 3 prevede, infatti, che: *«Il contratto di soggiorno per lavoro è sottoscritto in base a quanto previsto dall'articolo 22 presso lo sportello unico per l'immigrazione della provincia nella quale risiede o ha sede legale il datore di lavoro o dove avrà luogo la prestazione lavorativa secondo le modalità previste nel regolamento di attuazione»*. La richiesta di rinnovo del permesso di soggiorno deve essere presentata dallo straniero alla Questura della provincia in cui si trova: novanta giorni prima della scadenza per il permesso di soggiorno valido 2 anni, sessanta giorni prima della scadenza per quello con validità di 1 anno, trenta giorni prima della scadenza nei restanti casi. La durata del permesso di soggiorno non rilasciato per motivi di lavoro e famiglia è quella prevista dal visto d'ingresso.

L'art. 30-bis del D. P. R. n. 394/99, così come modificato dal D.P.R. n.334 /04, stabilisce al comma 3 lettera c): *«la proposta di stipula di un contratto di soggiorno a tempo indeterminato, determinato o stagionale, con orario a tempo pieno o a tempo parziale e non inferiore a 20 ore settimanali e, nel caso di lavoro domestico, una retribuzione mensile non inferiore al minimo previsto per l'assegno sociale, ai sensi dell'articolo 3,*

comma 6, della legge 8 agosto 1995, n. 335». In altre parole il contratto di soggiorno deve contenere chiaramente l'indicazione della tipologia di contratto e dell'orario di lavoro che non può essere inferiore alle 20 ore settimanali e nel caso di un contratto di lavoro domestico, esso deve assicurare una retribuzione mensile non inferiore al minimo previsto per l'assegno sociale. Nel caso in cui il contratto di soggiorno non contenga le condizioni relative all'alloggio e alle spese di ritorno, esso risulterà nullo e quindi non potrà essere utile al fine del rilascio del permesso di soggiorno.

I lavoratori extracomunitari con regolare permesso di soggiorno, godono delle stesse garanzie costituzionali previste per i lavoratori italiani. Godono di una parità di trattamento con uguali diritti e stessi obblighi per gli adempimenti di tipo fiscale, contributivo, assicurativo, e per l'inquadramento previdenziale e assicurativo. I lavoratori extracomunitari, infatti, dipendenti, autonomi, parasubordinati, liberi professionisti e imprenditori hanno la possibilità di ottenere, con il versamento dei contributi, l'indennità di malattia e maternità, indennità di disoccupazione, indennità di mobilità, assegni familiari, pensioni. A livello contrattuale, i diritti e i doveri dei lavoratori stranieri sono regolati, al pari di quelli dei lavoratori italiani, dai contratti collettivi nazionali.

La nuova legge ha abolito la figura dello sponsor: se il datore di lavoro non conosce personalmente il lavoratore, può fare una richiesta numerica richiedendo il nulla osta al lavoro di un lavoratore extracomunitario iscritto nella banca dati dell'AILE (anagrafe informatizzata dei lavoratori extracomunitari). Altri elementi nuovi introdotti sono: a) la valutazione del comportamento che gli Stati non appartenenti all'Unione adottano nei confronti di un'effettiva lotta allo sfruttamento criminale dell'immigrazione clandestina, con riguardo all'opportunità o meno di continuare ad intrattenere, con gli stessi Stati, rapporti di cooperazione e di aiuto economico; b) la possibilità di espulsione effettiva del clandestino attraverso l'accompagnamento forzato alla frontiera; c) una razionalizzazione dei ricongiungimenti familiari, consentendo il riconoscimento solo al coniuge, ai figli minori e ai genitori di figlio unico; d) l'irrigidimento della procedura per il riconoscimento del diritto di asilo.

In definitiva la "Bossi-Fini", attraverso l'introduzione del "contratto di soggiorno", mostra uno sforzo del legislatore nel regolare in modo molto serrato gli adempimenti formali e sostanziali cui è chiamato il cittadino straniero interessato a immigrare in Italia; in particolar modo, emerge la volontà del legislatore di definire meccanismi di inserimento in grado di ridurre i casi di irregolarità. Di sicuro questa legge produce un irrigidimento delle procedure di regolarizzazione del cittadino straniero e attribuisce allo Stato (almeno sul piano formale) una funzione di soggetto controllore molto più rigorosa che in passato. Ma proprio alcuni degli obblighi introdotti dalla legge hanno dimostrato avere effetti indesiderati sulla regolazione dei flussi. Ad esempio, la scelta di vincolare in modo rigido il contratto di soggiorno al possesso di un contratto di lavoro (più o meno stabile), ha generato molti casi di irregolarità (nel migliore dei casi per brevi periodi) anche tra quei lavoratori stranieri entrati regolarmente, ma che possono aver perso il lavoro anche per ragioni che prescindono dalla loro volontà e dalla loro condotta. Proprio questo aspetto ha messo in risalto, da un lato, il carattere punitivo che può assumere questa Legge, dall'altro, la sua maggiore attenzione a intervenire nella gestione delle fasi di consolidamento della presenza più che nella regolazione degli ingressi. In un suo recente articolo Andrea Stuppini² sottolinea come l'obiettivo della legge "[...] non era quello di frenare gli ingressi, bensì di ridurre la permanenza sul territorio dei lavoratori immigrati. Tanto che oggi è previsto un sistema di crediti e debiti che può portare anche alla revoca del permesso di soggiorno."³ Un approccio incoerente con l'impostazione promossa a livello europeo, improntata a una maggiore moderazione dei flussi d'ingresso seguita da "[...] politiche di integrazione che debbono assicurare ai lavoratori stranieri e alle loro famiglie piena parità di diritti e doveri rispetto agli autoctoni; e avere come logico sbocco finale quello della **cittadinanza** per coloro che decideranno di restare definitivamente."⁴ Il carattere sanzionatorio della

² Rappresentante delle Regioni nel Comitato tecnico nazionale sull'immigrazione.

³ Stuppini Andrea, Dieci anni di Bossi-Fini, www.lavoce.info

⁴ ibid

Bossi-Fini si è consolidato attraverso l'introduzione di vari provvedimenti che ne hanno modificato e/o integrato alcune parti. È il caso, ad esempio, della legge 125/2008, il cosiddetto *pacchetto sicurezza*, che ha modificato alcune disposizioni del codice di procedura penale e del T.U. sull'immigrazione. Le molteplici ordinanze comunali prodotte in attuazione della norma solamente tra il 2008 e il 2009 (Stuppini ne conta circa 788) sono state tutte orientate a “contrastare le fasce più povere dell'immigrazione e successivamente a ostacolare l'accesso ai servizi e a varie forme di sostegno economico per la maggioranza degli immigrati.”⁵ Va sottolineato, tuttavia, che la maggior parte dei provvedimenti presi sono stati annullati dalla magistratura poiché in palese contrasto con lo *status giuridico forte* acquisito dalla maggioranza dei cittadini stranieri presenti nel nostro paese. Se da un lato, infatti, la Bossi-Fini ha promosso un approccio decisamente rigoroso (almeno sul piano formale) nella regolarizzazione dei soggiornanti, dall'altro è intervenuta solo parzialmente nella regolazione dei flussi d'ingresso. Per questi si è continuato a far ricorso al decreto flussi del 1998 che ha garantito una quota annua di ingressi per lavoro regolari. Se a questi si aggiungono le tre sanatorie avvenute dal 1998 ad oggi e l'allargamento della comunità europea si capisce per quale motivo il numero di cittadini stranieri regolarmente soggiornanti in Italia sia aumentato, nonostante l'intento della Bossi-Fini di controllarne l'espansione.

L'attuale assetto normativo lascia aperto un evidente problema di coerenza tra la gestione dei flussi in ingresso e la definizione di processi di integrazione del cittadino straniero. L'idea di ancorare la regolarità dell'ingresso e del soggiorno in modo prioritario al possesso di un lavoro non è sbagliata. Anche a livello comunitario l'inserimento lavorativo è considerato come fattore di integrazione sociale essenziale. Esso, tuttavia, non può rappresentare soltanto un espediente per conseguire la regolarità formale del proprio status di cittadino residente. Il lavoro incide in modo rilevante sull'identità individuale del cittadino, italiano o straniero che sia, e ha delle ripercussioni sostanziali sulle dinamiche di integrazione sociale generale. Il problema dell'integrazione dello straniero, quindi, si inserisce a sua volta sulla più ampia problematica della regolazione del mercato del lavoro che da anni caratterizza il nostro paese. A nostro avviso, infatti, il cortocircuito che spesso si crea tra l'acquisizione del diritto al soggiorno (e in seguito alla cittadinanza) e la stabilità lavorativa del cittadino straniero è anche da imputare alle molte anomalie che hanno caratterizzato i meccanismi di attuazione della legge sul lavoro e, soprattutto, all'uso distorto che negli ultimi anni è stato fatto delle molteplici tipologie contrattuali da essa previste. Approfondiremo questo aspetto a breve. Prima, però, osserviamo le principali caratteristiche del nuovo Accordo di integrazione tra lo Straniero e lo Stato per completare il quadro relativo alla normativa per immigrazione.

⁵ ibid

1.3. Il nuovo Accordo d'integrazione tra lo straniero e lo Stato: il permesso di soggiorno "a punti"

L'accordo di integrazione tra lo straniero e lo stato viene introdotto nel testo unico dalla legge 15 luglio 2009, n° 94 (disposizioni in materia di sicurezza pubblica) e reso effettivo nel luglio 2011, con l'approvazione in via definitiva del regolamento attuativo. Questo descrive i criteri e le modalità per sottoscrivere l'accordo di integrazione contestualmente alla richiesta del permesso di soggiorno.

Illustriamo brevemente gli elementi essenziali dell'accordo attraverso il commento di alcuni estratti dal testo originale.

L'accordo è obbligatorio per gli stranieri ultra sedicenni che chiedono un permesso di soggiorno superiore a un anno, giunti in Italia per la prima volta dopo l'entrata in vigore del regolamento, mentre ne è esonerata, invece, un'ampia tipologia di cittadini stranieri soggetti a diverse forme di svantaggio: patologie o handicap che limitano l'autosufficienza o tali da determinare gravi difficoltà all'apprendimento linguistico e culturale, le vittime di tratta, violenza o grave sfruttamento.

Per il cittadino straniero sottoscrivere l'accordo significa impegnarsi a:

- a) acquisire una conoscenza della lingua italiana parlata equivalente almeno al livello A2 di cui al quadro comune europeo di riferimento per le lingue emanato dal Consiglio d'Europa;
- b) acquisire una sufficiente conoscenza dei principi fondamentali della Costituzione della Repubblica, dell'organizzazione e funzionamento delle istituzioni pubbliche e della vita civile in Italia, con particolare riferimento ai settori della sanità, della scuola, dei servizi sociali, del lavoro e agli obblighi fiscali;
- c) garantire l'adempimento dell'obbligo di istruzione da parte dei figli minori;
- d) assolvere gli obblighi fiscali e contributivi (Art.1).

Parallelamente lo stato si impegna a:

- a) assicura il godimento dei diritti fondamentali e la pari dignità sociale delle persone senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche e di condizioni personali e sociali, prevenendo ogni manifestazione di razzismo e di discriminazione; agevola, inoltre, l'accesso alle informazioni che aiutano i cittadini stranieri a comprendere i principali contenuti della Costituzione italiana e dell'ordinamento generale dello Stato;
- b) garantisce in raccordo con le regioni e gli enti locali il controllo del rispetto delle norme a tutela del lavoro dipendente; il pieno accesso ai servizi di natura sanitaria e a quelli relativi alla frequenza della scuola dell'obbligo;
- c) favorisce il processo di integrazione dell'interessato attraverso l'assunzione di ogni idonea iniziativa, in raccordo con le regioni, gli enti locali e l'associazionismo no profit. (Art.2)

In tale quadro, assicura all'interessato, entro un mese dalla stipula del presente accordo, la partecipazione gratuita ad una sessione di formazione civica e di informazione sulla vita in *Italia della durata di un giorno.*" (Art.2). La sessione ha una durata non inferiore alle 5 ore e non superiore alle 10.

Il percorso di integrazione ha una durata biennale, prorogabile di un anno. "L'Accordo è articolato per crediti, [...], numericamente proporzionali al raggiungimento di livelli crescenti della conoscenza della lingua italiana, della cultura civica e della vita civile in Italia [...]" certificabili con titoli appartenenti sia al sistema dell'istruzione o della formazione legalmente riconosciuti nel nostro paese. "All'atto della

sottoscrizione dell'accordo sono assegnati allo straniero sedici crediti corrispondenti al livello A1 di conoscenza della lingua italiana parlata ed al livello sufficiente di conoscenza della cultura civica e della vita civile in Italia. Detti crediti vengono confermati, all'atto della verifica dell'accordo, nel caso in cui siano accertati i predetti requisiti di conoscenza della lingua italiana parlata al livello A1 ed il livello sufficiente di conoscenza della cultura civica e della vita civile in Italia; in caso contrario si provvede alle corrispondenti decurtazioni." A seguito della verifica saranno riconosciuti crediti aggiuntivi in modo proporzionale al livello di conoscenza effettivamente accertato. Nell'arco dei due anni l'Accordo prevede anche una serie di evenienze che possono determinare la decurtazione dei crediti, tra le quali: "le condanne penali anche con sentenza non definitiva; l'applicazione anche non definitiva di misure di sicurezza personali; l'irrogazione di sanzioni pecuniarie definitive in relazione a gravi illeciti amministrativi o tributari. L'ammontare delle decurtazioni è proporzionale alla gravità degli illeciti penali, amministrativi o tributari e degli inadempimenti commessi." (Art.4)

Lo straniero potrà beneficiare dell'anno di proroga nel caso in cui al compimento dei due anni avrà un numero di crediti inferiore a 30, ma superiore a 1. Se i crediti saranno pari a 0 o inferiori (in caso di debiti accumulati) allo straniero sarà revocato il permesso di soggiorno.

Nell'Accordo è evidente uno sforzo di armonizzare i processi di integrazione. In particolar modo, la verifica del possesso delle conoscenze linguistiche di base (A1) e civiche effettuata immediatamente dopo la fase di sottoscrizione dell'Accordo fa pensare a un'accresciuta consapevolezza dell'importanza di effettuare un esame delle caratteristiche dei cittadini stranieri nella fase di ingresso. Questa prassi potrebbe rivelarsi utile anche per pianificare strategie di tipo formativo e informativo di supporto agli stranieri oltre che per definire graduatorie per il conseguimento del permesso di soggiorno. Ma di simili iniziative, al momento, ancora non si ha traccia, per lo meno se le intendiamo come meccanismi sistematici e non episodici di intervento.

In generale, nell'Accordo il ruolo dello Stato rimane ancora ad un livello molto alto, di indirizzo, che non sembra generare un vero e proprio mainstreaming. L'impegno diretto effettivo dello Stato si materializza nell'assicurare la partecipazione a sessioni di 5-10 ore per la formazione civica e l'informazione sulla vita in Italia. Per il resto lo Stato si impegna a favorire il processo di integrazione attraverso l'assunzione di idonee iniziative, in raccordo con regioni, enti locali e associazionismo no profit; un impegno sicuramente importante che però demanda lo sviluppo di strategie specifiche a livello locale, con modalità e in tempi probabilmente molto eterogenei non facilmente definibili, alimentando quella tendenza, molto accentuata nel nostro paese, al proliferare di traduzioni locali delle politiche, difficilmente riconducibili a sistema.

Anche il meccanismo dei crediti si presta ad alcune critiche se considerato alla luce del ampio lasso di tempo che caratterizza il periodo necessario per concludere l'Accordo d'integrazione (2 anni + 1). Sul piano internazionale il sistema "a punti" è utilizzato in Canada e in Australia, entrambi contesti in cui viene applicato per selezionare gli arrivi in base a diverse variabili sociografiche (età, legami parentali, titolo di studio, professionalità ecc.) e a livello di conoscenza della lingua prima dell'arrivo nel paese. Diluire il meccanismo di verifica del possesso di determinate caratteristiche in un lasso di tempo molto lungo può innescare dei meccanismi imprevisti. La presenza di fattori congiunturali (magari legati a periodi di crisi economica) potrebbero incidere sulla capacità tanto del cittadino straniero di adottare i comportamenti idonei a conseguire i crediti, quanto del sistema (centrale o locale) di garantire quei servizi necessari a supportarlo in tale compito.

Per osservare in prospettiva il livello di strutturazione delle strategie a supporto dell'integrazione sinora descritte può essere vantaggioso effettuare un confronto con quanto attuato da altri paesi europei. A tale proposito proponiamo un estratto del Rapporto intitolato "Politiche e meccanismi per l'integrazione

lavorativa degli immigrati nei paesi dell'Unione Europea", a cura di Denita Cepiku e Andrea Bonomi Savignon, dell'Università di Roma "Tor Vergata". I paesi presi in considerazione sono la Germania, la Francia e il Portogallo. Si tratta di paesi molto diversi tra loro per tipologia del fenomeno migratorio. La Francia, è il paese con la più lunga tradizione in termini di flussi d'ingresso che risalgono a prima della II guerra mondiale. A ciò si aggiunga, inoltre, il suo importante passato coloniale che ha influito sul contatto precoce del paese con problematiche di tipo interculturale. La Germania è il paese che dal secondo dopoguerra in poi ha rappresentato il maggiore polo d'attrazione di flussi migratori per ragioni lavorative. Gli elevati standard produttivi del paese e il conseguente benessere economico (prima potenza economica europea, terza a livello mondiale) sono il principale fattore d'attrazione. Ciò nonostante è abbastanza recente lo sforzo tedesco di definire un sistema ampio e strutturato a supporto dell'integrazione. Il Portogallo, infine, è il paese di immigrazione europeo con il profilo più giovane. Storicamente esso è sempre stato un paese di emigrazione. Tale tendenza si invertì a inizio anni '80 come conseguenza del mutato assetto politico in senso democratico e la conseguente indipendenza delle colonie. La prima tornata di flussi in ingresso degli '80 è stata caratterizzata prevalentemente da immigrati di lingua portoghese; una tendenza in parte confermata anche nella seconda tornata di immigrazioni degli anni '90 che vide, tuttavia, un ampliamento della quota anche di immigrati dall'est-europa. Proprio questa quota andrà a consolidarsi negli anni successivi, portando nuove problematiche nella gestione dei meccanismi di integrazione legate alla necessità di accogliere cittadini di diversa lingua e cultura.

In Francia gli anni recenti hanno visto un considerevole consolidamento degli attori impegnati nelle misure per l'integrazione. Un nuovo **Ministero per l'Immigrazione, l'Integrazione, l'Identità Nazionale e la Cooperazione allo Sviluppo** è stato creato nel Maggio 2007. In linea di principio questo ha comportato un accentramento della gran parte delle attività di governo in materia d'immigrazione. I principali attori pubblici a livello operativo sono ora solamente l'**Agenzia Nazionale per l'Accoglienza degli Stranieri e la Migrazione (ANAEM)**, creata nel 2005 e responsabile dei nuovi arrivi, e l'**Agenzia Nazionale per la Coesione Sociale e le Pari Opportunità (ACSE)**, creata nel 2006 e responsabile per l'implementazione di misure rivolte agli immigrati residenti e contro la discriminazione in generale. Inoltre, un'**Authority** pubblica dotata di ampia visibilità (**HALDE**) è stata creata per trattare casi singoli di discriminazione e per promuovere l'uguaglianza. Altri attori includono numerose **ONG**, associazioni ed organizzazioni che intervengono nell'accoglienza e nell'inclusione sociale degli immigrati, così come sindacati e associazioni di imprenditori. Il tema dell'immigrazione ha riacquisito grande importanza in anni recenti, in particolare per quanto riguarda l'integrazione delle generazioni successive (*offspring*) che è vista come una situazione delicata ed urgente. Negli ultimi anni si è proceduto alla ristrutturazione e riattivazione di strutture organizzative risalenti ai primi anni Novanta. Tra queste l'**Alto Consiglio per l'Integrazione (HCI)**, introdotto nel 1989, che produce un rapporto annuale per il Primo Ministro su questioni specifiche relative all'integrazione, e il **Comitato Interministeriale sull'Integrazione**, ristabilito nel 2003 dopo 13 anni di inattività e presieduto dal Primo Ministro al fine di stilare un programma di azione di 55 misure per l'integrazione, che si riunisce con cadenza annuale.

Per quanto riguarda le politiche, il quadro dei meccanismi per l'integrazione è prefigurato dall'introduzione tramite l'Agenzia ANAEM del **Contratto per l'Accoglienza e l'Integrazione (CAI)**, il quale prevede responsabilità in capo sia allo Stato sia al nuovo arrivato dal momento in cui si presenta agli uffici per l'immigrazione. Il contratto impegna l'immigrato su vari temi: firmarlo gli conferisce il diritto a diversi servizi (essenzialmente di formazione) ma richiede in cambio il rispetto dei principi e valori fondamentali della Repubblica Francese e l'impegno a seguire il training previsto. La firma è valida per un anno, rinnovabile una volta. Soltanto i rifugiati e gli immigrati residenti da almeno 5 anni possono ricevere assistenza sociale. **La formazione ricevuta include una sessione obbligatoria di un giorno sulla cittadinanza e un corso di lingua dalle 200 alle 400 ore.** Un assistente dell'ANAEM supervisiona la

registrazione ai vari corsi e il follow-up del contratto, inclusa una valutazione del progresso dell'immigrato. Non onorare il contratto da parte dell'immigrato può risultare nel mancato conseguimento del permesso di soggiorno ed eventualmente della cittadinanza Francese. Una delle sessioni di formazione (“**Living in France**”) include un modulo opzionale indirizzato a chi cerca lavoro e si registra ai Centri per l’Impiego, con lo scopo di informare l’immigrato riguardo le agenzie e gli organismi che assistono nella ricerca di lavoro e tirocini, riguardo i diritti e le responsabilità associati alla ricerca di lavoro e riguardo la necessità di fornire un’immagine completa delle proprie competenze per il mercato del lavoro. Una mappatura delle competenze è tuttavia lasciata ai centri per l’impiego, contattati su iniziativa dell’immigrato.

Prima dell’ultimo intervento legislativo del 2005, a livello centrale di governo, la struttura istituzionale rispetto all’integrazione in Germania era piuttosto complessa. La nuova legge sull’immigrazione ha portato a notevoli miglioramenti, citando un’ampia varietà di **attori subnazionali e non governativi** come stakeholders nel programma d’integrazione. Una particolare caratteristica del welfare tedesco è il ruolo degli **attori non governativi**. Questo è evidente soprattutto in riferimento all’integrazione, nell’ambito della quale i servizi di welfare sono tra gli attori principali. La nuova legge sull’immigrazione assegna loro un ruolo di stakeholder nello sviluppo di nuovi servizi per l’integrazione. Esistono sei **servizi per il welfare**, ma solo tre di loro intervengono diffusamente nei servizi indirizzati agli immigrati⁶. Le **associazioni di immigrati** sono pure molto attive. Nel caso delle comunità Greche e Italiane, le organizzazioni semi-pubbliche sono state supportate dai rispettivi paesi d’origine sin dai tempi delle migrazioni per lavoro, su servizi come istruzione e formazione professionale. A causa della grande importanza in Germania della certificazione formale in particolare per la formazione al lavoro, le **Camere di Commercio** hanno un ruolo chiave per l’integrazione lavorativa degli immigrati. Uno dei loro compiti fondamentali è supportare datori di lavoro e tirocinanti sulle questioni relative alla formazione, oltre a certificare l’abilità di formatori e aziende nel fornire training professionale.

La nuova legge sull’immigrazione, entrata in vigore il 1° gennaio del 2005 ridefinisce la struttura del fenomeno nel paese. Essa pone un’enfasi particolare sull’integrazione e assegna responsabilità chiave in capo al Ministero dell’Interno, per quanto il Ministero dell’Economia e del Lavoro rimanga responsabile dell’effettiva integrazione sul lavoro. Il cambiamento più influente è l’introduzione di **corsi per l’integrazione**, condotti da organizzazioni private o semi-pubbliche riconosciute. Questi corsi rappresentano per la prima volta un quadro uniforme per il processo d’integrazione, disponibile per tutti i gruppi di immigrati. I corsi sono organizzati per un massimo di 25 partecipanti ciascuno e finanziati su base procapite dal governo Federale. **Ciascun corso dura 630 ore, delle quali 600 di formazione linguistica di base e 30 di orientamento civico su storia, cultura e sistema politico tedesco**; si conclude con un test e susseguente certificazione delle conoscenze acquisite, e la struttura modulare permette di saltarne delle parti per chi abbia una conoscenza pregressa del tedesco. I nuovi arrivi da paesi extracomunitari sono in molti casi obbligati a frequentare, tranne nei casi in cui sia evidente un basso livello di integrazione da conseguire (come nel caso di lavoratori altamente qualificati che conoscano già la lingua). Un immigrato per cui sia prevista la partecipazione ai corsi che non frequenta può incorrere in sanzioni come il taglio dal 10 al 30% dei sussidi sociali. Dall’altro lato, il completamento del corso abbrevia il periodo di residenza necessario per la naturalizzazione. L’approccio generale è stato descritto come un contratto di “diritti e doveri”, con il governo che s’impegna attivamente per l’integrazione, ma richiede anche sforzi maggiori da parte degli immigrati.

⁶ In origine, esisteva una rigida suddivisione di responsabilità tra loro secondo il paese di origine degli immigrati. La Caritas (organizzazione della Chiesa Cattolica) era a capo di Italiani, Portoghesi, Spagnoli e Jugoslavi Cattolici; la Diakonie (legata alla Chiesa Protestante) dei Greci; e la Arbeiterwohlfahrt (servizi per il lavoro collegati ai Socialdemocratici) di tutte le nazionalità non cristiane (come Turchi e Jugoslavi non cattolici). All’inizio del 1999 questa distinzione fu ufficialmente abbandonata e queste ONG ora offrono i loro servizi a discrezione, anche se una separazione de facto è rimasta.

Oltre alla partecipazione degli immigrati nelle politiche principali, il Ministero dell'Economia e del Lavoro supporta misure per preparare e integrare i giovani stranieri nel mercato del lavoro, così come per migliorare le qualifiche di immigrati occupati e disoccupati. Molte di queste misure sono basate su progetti e cofinanziate dall'iniziativa EQUAL⁷ dell'UE. Al 1° gennaio 2005, la struttura generale è stata espansa da alcuni network e uffici di consulenza specifica per l'integrazione professionale. Queste reti hanno l'obiettivo di contrastare la mancanza d'informazione e orientamento e di promuovere l'identificazione e lo sviluppo del potenziale professionale degli immigrati e dei loro figli. Un esempio rappresentativo di questo nuovo approccio per l'integrazione è dato dai **Network per le Qualifiche Professionali** (BQN). Il programma, cofinanziato dal Ministero Federale dell'Istruzione e Ricerca e dal FSE, è parte di un'iniziativa federale più ampia che mira a qualificare giovani con bisogni particolari. L'obiettivo è promuovere l'accesso degli immigrati e dei loro figli al lavoro e alla formazione professionale attraverso misure di consapevolezza e motivazione e la costituzione di network regionali tra gli stakeholder rilevanti, ad esempio agenzie per l'impiego, camere di commercio, organizzazioni di immigrati e enti e imprese locali.

L'attore centrale per l'integrazione in Portogallo è l'Alto Commissariato per l'Integrazione e il Dialogo Culturale (ACIDI). E' un organo di supporto interdipartimentale e consultivo per il governo, che riferisce direttamente al Primo Ministro. Ha un ruolo di coordinamento con la missione chiave di promuovere l'integrazione degli immigrati nella società Portoghese. Dal 2002, l'ACIDI ha creato un Sistema Nazionale di Supporto agli Immigrati, che include l'installazione di due grandi e onnicomprensivi centri a livello nazionale (CNAI, a Lisbona e Porto), integrati da punti d'assistenza minori a livello locale in tutto il paese. Tutti i servizi di orientamento sono forniti gratuitamente. L'ACIDI supporta anche diversi progetti portati avanti da ONG, in particolare associazioni di immigrati, ai quali destina quasi un terzo del budget. Inoltre, sono disponibili un giornale gratuito e un numero verde per gli immigrati che fornisce assistenza telefonica nelle loro quattro lingue principali (Portoghese, Inglese, Russo e Creolo). L'ACIDI fornisce anche supporto a pubblicazioni in materia, e ha condotto diverse campagne di sensibilizzazione tra cui un premio "Giornalismo per la tolleranza" annuale. L'ingresso e la permanenza degli immigrati rientrano nella responsabilità del Ministero degli Interni, e un'agenzia indipendente – Servizi per Stranieri e Frontiere (SEF) – ne è a capo. Le politiche del lavoro sono incluse nella sfera d'azione del Ministero per il lavoro e la Solidarietà Sociale, le cui misure sono implementate e gestite dall'Istituto per l'Impiego e la Formazione Professionale (IEFP). Anche se gli immigrati sono fortemente coinvolti in alcune misure, non ci sono strumenti che li abbiano come target specifico, con la sola eccezione del programma Portugal Acolhe ("Benvenuti in Portogallo") che mira a introdurre i nuovi arrivi nella società e a fornire la formazione linguistica di base, ed è tuttavia rimasto applicato su bassa scala e budget limitati. Esistono oltre 100 associazioni di immigrati formalmente riconosciute in Portogallo, supportate dall'ACIDI per via sia tecnica che finanziaria.

Nel maggio 2007, il governo ha presentato insieme all'ACIDI un Piano per l'Integrazione degli Immigrati su ampia scala. Il Piano copre tutte le dimensioni dell'integrazione nella società Portoghese e coordina le azioni di tutti i 13 Ministeri in essa coinvolti. Comprende 122 misure in materia di impiego, salute, istruzione, sicurezza sociale, giustizia, ecc. Quelle rivolte all'integrazione degli immigrati nel mercato del lavoro mirano principalmente a rinforzare misure già esistenti, come il riconoscimento delle qualifiche estere. Inoltre, il piano prefigura un'intensificazione delle ispezioni contro il lavoro nero, una campagna di sensibilizzazione contro gli infortuni sul lavoro, e incentivi ad aderire ai sindacati. Ci sono anche svariate azioni per migliorare l'integrazione dei figli degli immigrati. È previsto un monitoraggio del piano tramite report da discutere ogni sei mesi presso il Comitato Consultivo per gli Affari d'Immigrazione (COCAI), che coinvolge i principali

⁷ L'Iniziativa comunitaria Equal, nata nell'ambito della Strategia Europea per l'Occupazione, promuove la sperimentazione di approcci e politiche innovativi per contrastare il fenomeno della discriminazione e della disuguaglianza nel mercato del lavoro.

stakeholder – a livello di governo e non – coinvolti nel processo. Alla fine di ogni anno, un report sarà presentato al pubblico. Dal Settembre 2006 il SEF ha introdotto i mediatori culturali nei suoi centri d'accoglienza, seguendo il modello dei Centri Nazionali di Supporto all'Immigrazione. Per gli immigrati che non padroneggiano il Portoghese, i mediatori sono in genere il primo punto di contatto; essi stessi hanno spesso una storia d'immigrazione alle spalle, ed alcuni di loro parlano le lingue di tutti i più importanti gruppi di immigrati. I mediatori non sono direttamente impiegati dal SEF, ma dalle associazioni di immigrati che ricevono fondi dal SEF per il loro lavoro. Questo consente ai mediatori di assistere tutti gli immigrati, anche quelli senza documentazione adeguata, per i quali i mediatori cercano di trovare soluzioni per regolarizzarli.

Tabella 1 - Riepilogo delle politiche per l'integrazione nei tre paesi citati

Paesi	Attori Istituzionali coinvolti	Politiche e meccanismi d'integrazione
Francia	- Ministero ad hoc (accentramento competenze); - Agenzia Nazionale per il lavoro; - Due agenzie per nuovi arrivi e per pari opportunità; - Alto Consiglio ed Alto Commissario; - Rete delle missioni locali e dei centri accoglienza; - Autorità formative regionali (agiscono attraverso associazioni non profit)	- Formazione civica e linguistica obbligatoria; - Politiche per la II generazione (giovani di 16-25 anni); - Mappatura e riconoscimento delle competenze; - Accompagnamento e Mentoring; - Interventi di riqualificazione urbana e zone prioritarie di istruzione
Germania	- Governi locali; - Camere di commercio (supporto alle imprese su formazione e integrazione immigrati); - Enti religiosi; - ONG e associazioni di immigrati.	- Formazione obbligatoria; - Consulenza alle imprese; - Orientamento; - Dieci network territoriali (camere di commercio e comuni); - Politiche per l'attrazione di lavori altamente qualificati; - Sensibilizzazione dell'opinione pubblica; - Istruzione figli di immigrati con coinvolgimento attivo delle madri.
Portogallo	- Alto Commissario; - Ministero degli Interni; - Istituto impiego e formazione professionale; - Uffici locali per l'impiego; - Piattaforma di 100 associazioni di immigrati.	- Piano nazionale per l'integrazione degli immigrati; - Finanziamento ad associazioni di immigrati preposte all'orientamento; - Campagne di sensibilizzazione dell'opinione pubblica (premio giornalistico); - Consulenza legale in materia di lavoro e ricongiungimento familiare; - Accordi bilaterali per il riconoscimento delle qualifiche professionali.

Tutti i casi esaminati mostrano la grande importanza attribuita:

- a strategie di intervento multi attore e multi livello,

- all'erogazione di pacchetti informativi e formativi per il primo inserimento, soprattutto rivolti all'apprendimento della lingua della durata mai inferiore alle 200 ore.

L'integrazione è una materia complessa che ha ricadute tanto a livello centrale quanto sui sistemi locali. Mentre i lineamenti generali dell'accoglienza e i meccanismi di base a supporto del primo inserimento possono, e debbono, essere garantiti e gestiti a livello centrale, i processi di integrazione chiamano inevitabilmente in causa la dimensione locale. Questa sarà tanto più rilevante quanto più il paese d'arrivo è caratterizzato da forti specificità culturali (come ad esempio l'Italia, la Spagna, ecc.) che possono essere portatrici di diverse esigenze rispetto ai criteri di contatto e di scambio con altre culture. Il sistema nel suo complesso, quindi, deve essere caratterizzato da dispositivi normativi in grado di garantire un governo del fenomeno rigoroso e, rispettivamente, di rispettare e valorizzare le autonomie locali.

Un altro elemento di complessità nella pianificazione di politiche di integrazione risiede nel fatto che il rapporto tra immigrazione e integrazione non è affatto scontato. Soprattutto nei paesi dell'area mediterranea le prime esperienze normative erano improntate a un concetto di integrazione sociale ampio non esplicitamente riconducibile all'inserimento lavorativo, tema guida, invece, delle strategie di integrazione centro e nord europee. La componente temporale, poi, pesa in modo drastico sull'efficacia dei processi di integrazione. Molte politiche di supporto all'integrazione concentrano i principali strumenti d'intervento soprattutto nelle fasi iniziali dell'iter di immigrazione (es. corsi di lingua e di educazione al civismo). Questo è una scelta sicuramente importante poiché è in questa fase che il cittadino straniero può aver bisogno di maggiori informazioni. Come dimostrano molti studi, tuttavia, i cittadini stranieri possono essere più esposti degli autoctoni a forme di discriminazione, anche dopo lunghi periodi di permanenza. Anche se formalmente la maggior parte degli ordinamenti nazionali europei garantiscono una piena equiparazione dei diritti tra autoctoni e cittadini stranieri, questi ultimi possono avere maggiori difficoltà ad accedere alle opportunità loro offerte poiché sono meno inseriti nelle reti, più o meno informali, che inevitabilmente influiscono sulla maggior parte delle dinamiche socio economiche. Una politica per l'integrazione efficace deve prevedere, quindi, un'offerta di servizi in grado di rispondere a esigenze dinamiche che mutano in relazione alla fase di permanenza del cittadino straniero; nelle prime fasi ponendo maggiore attenzione ai servizi diretti necessari al primo inserimento (corsi di formazione e campagne di informazione per trasmettere le competenze di base per integrarsi, erogate in modo diretto o attraverso organizzazioni certificate e delegate dallo stato); nelle successive fasi, coinvolgendo quell'ampia rete di organizzazioni che a vario titolo possono ricoprire una funzione strategica per lo straniero quali, ad esempio, le organizzazioni della mediazione lavorativa (CPI, ApL, ecc.), i centri per la consulenza legale, gli attori della sfera dell'associazionismo. Proprio su questo secondo aspetto si gioca la partita più complessa. L'animazione e il coordinamento di un ampio insieme di stakeholder, infatti, necessita di dispositivi normativi costruiti a partire da una chiara idea dei diversi livelli di competenze, in grado di favorire tanto l'autonomia delle *periferie* quanto la capacità del *centro* di ricondurre a sistema le molteplici esperienze e produrre mainstreaming. Ma allo stesso tempo, a questo livello entra anche in gioco l'armonizzazione delle norme specifiche per l'integrazione con i dispositivi normativi dedicati ad altri ambiti; tra questi un ruolo centrale è ricoperto dalla normativa del lavoro e della sicurezza.

1.4. I lavoratori extracomunitari subordinati e la legge n.30/2003 (legge Biagi): il caso della somministrazione di lavoro

La legge 30/2003, ma soprattutto il d.lgs n.276/2003 che ne attua le deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro configurandosi come la vera fonte normativa definitiva, hanno rappresentato un'importante cambiamento nei criteri di regolamentazione del mercato del lavoro. Il concetto di flessibilità diventa il fulcro intorno al quale ruota la nuova idea di mercato del lavoro, e a tal fine i nuovi dispositivi introducono un'ampia tipologia di forme contrattuali.

Nei dieci anni che ci separano dall'introduzione della nuova normativa il dibattito si è polarizzato, in modo radicale, tra detrattori e sostenitori. Tra i primi la critica più rilevante è motivata dall'effetto di precarizzazione, più che di flessibilizzazione del MdL, che la normativa avrebbe generato. Particolarmente rappresentativo di questa posizione è il punto di vista di Luciano Gallino:

“Il suo maggior limite è che ha fotografato l'esistente piuttosto che modificarlo, cioè ha reso legali molte e diverse tipologie di lavoro irregolare, anziché tentare di arginarle e di ridurle. A distanza di qualche anno, tra l'altro, gli effetti della riforma sulla flessibilità non sono stati importanti: molte delle forme contrattuali introdotte sono state poco utilizzate. L'unica sfruttata è stata quella del contratto a progetto, che ha modificato la collaborazione coordinata e continuativa”⁸

I sostenitori, al contrario, le riconoscono un effetto positivo sul parziale rilancio dell'occupazione avvenuto soprattutto a metà degli anni 2000. Le nuove forme contrattuali, e soprattutto il co.co.pro., avrebbero accresciuto le possibilità di inserimento per i lavoratori, favorendo periodi di prova successivamente stabilizzati con contratti di tipo indeterminato; avrebbero migliorato le capacità delle imprese di rispondere tempestivamente ad esigenze temporanee di manodopera; infine, avrebbero favorito la regolarizzazione di posizioni anomale.

Esiste una terza posizione, tuttavia, che in parte concilia le due precedenti. L'effetto precarizzante della nuova normativa è stato determinato dall'assenza di un sistema di ammortizzatori in grado di supportare il lavoratore nelle fasi di passaggio in cui non dispone di un contratto. Questa posizione riconosce l'accresciuta precarietà del mercato del lavoro, ma ne individua le ragioni in un più complesso sistema di concause. Una situazione che mette in evidenza una visione di insieme debole a livello di programmazione politica.

Sul piano della somministrazione, tuttavia, il D.lgs276/2003 ha proposto una sostanziale riscrittura della materia del lavoro interinale, materia controversa da sempre oggetto di numerose critiche. Ed è proprio in questo capitolo che, a nostro avviso, emerge in modo molto marcato l'intento della nuova normativa di formulare un sistema di regole utile a conciliare la sempre crescente flessibilità richiesta del mercato del lavoro con le tutele del lavoratore. Osserviamo brevemente la normativa che regola la somministrazione.

Sulla base delle novità introdotte dalla legge n.30/2003, il D.lgs. n.276/2003 ex artt. da 20 a 28 introduce e disciplina la nuova forma contrattuale di lavoro denominata somministrazione di lavoro. Il decreto opera sul presupposto dell'abrogazione sia della Legge n°1369/1960 (che sanciva il divieto assoluto di interposizione nelle prestazioni di lavoro), sia degli artt. 1-11 della Legge n°196/1997 relativi alla disciplina della fornitura

⁸ Intervista di Andrea Celauro a Luciano Gallino, Corriere della Sera, consultabile su http://archivio.economiasocieta.org/Dossier/Lavoro/Flessibilita_sostenibile.kl

di lavoro temporaneo (lavoro interinale). La somministrazione di lavoro è definita all'art. 2 comma 1 lettera a) del D.lgs. n.276/2003 come: «*la fornitura professionale di manodopera, a tempo indeterminato o a termine, ai sensi dell'articolo 20*». La somministrazione di lavoro può essere, dunque, a tempo determinato e a tempo indeterminato. Sono tre i soggetti coinvolti in questa tipologia contrattuale di lavoro: il somministratore, cioè un'Agenzia per il lavoro (ApL) autorizzata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed iscritta all'albo delle Agenzie per il lavoro così come previsto dall'art. 4 del D.lgs. n.276/2003; l'utilizzatore, ovvero un'azienda pubblica o privata che ha bisogno di un lavoratore; e il lavoratore. In sostanza il somministratore (l'ApL) stipula un contratto di lavoro subordinato con il lavoratore che poi sarà "utilizzato" da un'azienda. Quest'ultima, perciò, non ha alcun rapporto negoziale con il lavoratore. L'azienda utilizzatrice stipula, a sua volta, con l'ApL un contratto di natura commerciale chiamato appunto "contratto di somministrazione di lavoro".

Nella prospettiva della nostra indagine un elemento fondamentale di questa tipologia di lavoro è rappresentato dal fatto che all'ApL spetta il potere disciplinare (retribuzione, versamenti di contributi, sanzioni e licenziamenti eventuali) mentre, i poteri direttivi e di controllo spettano all'azienda utilizzatrice. La "somministrazione a tempo determinato" secondo quanto previsto al comma 4 ex art.20 del D.lgs.n.276/2003 può essere stipulata per «*ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore*». Il termine posto inizialmente dal datore di lavoro può essere poi prorogato, sempre con il consenso del lavoratore nei casi e per la durata prevista dal contratto collettivo applicato. Il tempo è determinato dall'esigenza dell'utilizzatore, cui viene lasciata una discrezionalità di valutazione molto ampia. Il decreto prevede espressamente all'art. 23 che: «*I lavoratori dipendenti dal somministratore hanno diritto a un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte. Restano in ogni caso salve le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 24 giugno 1997, n. 196*». In tal modo viene dunque garantito ai lavoratori in somministrazione il diritto di fruire di tutti i diritti sociali e assistenziali. Costituisce però un'eccezione alla norma sulla parità di trattamento quella stabilita nel comma 2 dell'art. 23 che stabilisce: «*La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento ai contratti di somministrazione conclusi da soggetti privati autorizzati nell'ambito di specifici programmi di formazione, inserimento e riqualificazione professionale erogati, a favore dei lavoratori svantaggiati, in concorso con Regioni, Province ed enti locali ai sensi e nei limiti di cui all'articolo 13*». Fra i lavoratori svantaggiati rientra ai sensi del comma 1 lettera k) ex art.2 D.lgs.n.276/2003: «*qualsiasi persona appartenente ad una categoria che abbia difficoltà ad entrare, senza assistenza, nel mercato del lavoro*», e, in particolare «*qualsiasi lavoratore migrante che si sposti o si sia spostato all'interno della Comunità o divenga residente nella Comunità per assumervi un lavoro*».

La "somministrazione a tempo indeterminato" (definita anche staff leasing) è ammessa nei soli casi tassativamente indicati dal legislatore. L'art. 20, comma 3, individua otto tipologie di attività: «*a) per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati; b) per servizi di pulizia, custodia, portineria; c) per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci; d) per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato; e) per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale; f) per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale; g) per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio, del 21 giugno 1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali; h) per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per*

installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa».

Nel contratto di lavoro fra agenzia e lavoratore, secondo quanto disciplinato nell'art.22 D.lgs.n.276/2003, «i rapporti di lavoro [...] sono soggetti alla disciplina generale dei rapporti di lavoro di cui al codice civile e alle leggi speciali». Il contratto deve essere interpretato come un contratto di lavoro indeterminato anche se non per forza a tempo pieno. Un elemento importante da considerare è che i lavoratori, durante il periodo in cui non vengono inviati a un utilizzatore, ricevono comunque un'indennità mensile di disponibilità, in una misura fissata dal contratto collettivo. Questo, nel caso del lavoratore extracomunitario, può rappresentare un ulteriore vantaggio, poiché rimanendo in essere il rapporto di lavoro persiste lo status di regolarità quindi il correlato permesso di soggiorno. Non può essere esclusa, però, la possibilità che alla fine del contratto con l'utilizzatore l'agenzia proceda alla risoluzione del rapporto.

La disciplina della somministrazione introdotta dal D.lgs 276/03 introduce, almeno sul piano formale, degli elementi che contribuiscono a definire un chiaro sistema di ruoli e responsabilità per i diversi attori che entrano in gioco in quello che potremmo definire il consolidamento delle dinamiche di incontro tra domanda e offerta di lavoro. La cura posta nel definire questo sistema di compiti e responsabilità si muove in direzione di quanto auspicato dalle strategie per l'integrazione, sia di livello Nazionale sia Comunitario, illustrate nel precedente capitolo. Favorire la nascita di reti e, soprattutto, individuare in modo chiaro quei soggetti deputati a fornire supporto al cittadino straniero. Come registrato anche dai nostri Focus Group, nel sistema della somministrazione la presenza di ruoli definiti e la possibilità di un contatto più rapido e diretto con i lavoratori (ad esempio attraverso le ApL o gli sportelli di servizi attivati dalle PS), può rendere più agevole la programmazione di campagne formative e informative estese su temi chiave quali, ad esempio, la sicurezza.

Certamente su un piano normativo generale rimangono non poche criticità che non possono essere risolte a livello dei singoli attori coinvolti nei meccanismi di traduzione delle politiche, ma necessiterebbero di uno sforzo teso a definire provvedimenti generali utili ad armonizzare le diverse materie in gioco. Il combinato disposto delle leggi 189/02 e 30/03, difatti, si mostra inefficace per supportare processi di integrazione. La legge Biagi estende le possibilità di lavoro precario, determinando (soprattutto per giovani e, appunto, immigrati) maggiore discontinuità nella carriera lavorativa (con una conseguente stratificazione dei diritti). La legge Bossi-Fini, dal canto suo, ricollega la durata del contratto di soggiorno alla durata del permesso di soggiorno per motivi di lavoro. E' dunque inevitabile il verificarsi di casi di disallineamento tra condizione lavorativa e il rispetto dei requisiti formali per essere in regola. Alle difficoltà e criticità legate alle nuove forme contrattuali (precarità ed instabilità del posto di lavoro) si aggiungono, perciò, nel caso dei lavoratori immigrati, quelle connesse alla disciplina sul permesso di soggiorno. E ciò non può che lasciare un segno profondo sulla qualità dei processi di integrazione. In Italia persiste *«una forte discrasia fra una politica dell'immigrazione, che vorrebbe una forza-lavoro migrante che, per quanto riguarda il lavoro subordinato, venga impiegata in rapporti di lavoro il più possibile "tipici", e, per quanto riguarda i lavoratori autonomi, assicuri nuovi investimenti nello Stato italiano, e una politica del lavoro che si muove invece nella direzione della flessibilità, favorendo la stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato, sempre più lontani dal "tipico" rapporto di lavoro subordinato»*⁹.

⁹ Ciliberto D. (2005), Flessibilità del mercato del lavoro-Rigidità dei permessi di soggiorno: La condizione giuridica del lavoratore straniero. Ricerca consultabile nel seguente sito: <http://www.altrodiritto.unifi.it/ricerche/migranti/>

1.5. Alcune osservazioni conclusive

L'analisi della normativa evidenzia come in Italia si è spesso verificata una duplice tendenza: da un lato, la formulazione di provvedimenti legislativi generali molto completi, ma in sostanziale ritardo rispetto all'insorgenza degli specifici problemi cui sono rivolti; dall'altro, una bassa attenzione a garantire l'integrazione tra i diversi provvedimenti specifici e settoriali volti a regolare aspetti peculiari del problema (lavoro, scuola, casa...). Il combinato disposto dalla legge 30/03 e dalla legge 189/02 sembra aver generato dei meccanismi di inefficienza nella dinamica di integrazione degli immigrati. La legge Biagi estende le possibilità di lavoro flessibile, introducendo un'ampia tipologia di contratti e, determinando, in molti casi una maggiore discontinuità nella carriera lavorativa. La legge Bossi-Fini, al contrario, incentiva un modello d'integrazione improntato alla stabilità e continuità lavorativa. Si evidenzia, in definitiva, una tensione tra una politica dell'immigrazione che ambisce ad una forza lavoro immigrata caratterizzata da contratti di lavoro il più possibile "tipici" e una politica del lavoro che si muove invece nella direzione di una maggiore flessibilità la quale, tuttavia, in gran parte si è tradotta in una sostanziale atipicità del rapporto di lavoro.

Su un piano più generale, l'Accordo di integrazione non sembra ancora riuscire a dotare le politiche di immigrazione di una strategia forte per l'integrazione degli immigrati. Esso contribuisce sicuramente a chiarire i termini del rapporto tra immigrato e Stato, ma rispetto alle strategie specifiche per favorire la sua integrazione è ancora improntato a soluzioni molto leggere e generiche. Si pensi alle sessioni di formazione ed informazione civica della durata di 5-10 ore. In Francia e Germania iniziative analoghe si assestano rispettivamente su corsi di 200-400 e di 630 ore. L'Accordo, invece, prevede un insieme di obblighi per l'immigrato che deve provvedere alla propria formazione civica al fine di conseguire i punti richiesti per l'integrazione. In linea di massima tale impostazione potrebbe essere valida, data la presenza di una discreta offerta formativa, erogata soprattutto da soggetti pubblici, a basso costo e idonea per conseguire le certificazioni richieste. Ciò nonostante, i meccanismi informali che spesso governano le dinamiche di inserimento del cittadino straniero rendono più complesso il ricorso a questo tipo di servizi. Per questo motivo sarebbe forse più efficace un sistema in grado di offrire un insieme di iniziative molto più strutturate proprio nella primissima fase di inserimento, per trasferire quelle conoscenze di base strategiche per integrarsi ed orientarsi più efficacemente nel nostro paese. A questa, poi, dovrebbe seguire una fase di stabilizzazione favorita dalla presenza di una rete di servizi di supporto.

Alcune peculiarità del sistema della somministrazione sembrano poter favorire simili meccanismi. Nello specifico, la chiara definizione di ruoli e responsabilità delle parti coinvolte, l'elevata attenzione posta sulla sicurezza del lavoratore, la presenza di strutture di rappresentanza, intermediazione e servizio (Ebitemp, FormaTemp); tutti fattori che rendono la Somministrazione un sistema adeguatamente strutturato al cui interno gli attori della domanda e dell'offerta possono essere facilitati nel affrontare le molte criticità che caratterizzano il nostro mercato del lavoro.

2. Immigrati e mercato del lavoro

Il numero di lavoratori stranieri nel nostro paese è in continua crescita benchè, come illustrano i dati OCSE, si mantenga a livelli inferiori alla media europea. Per poter quantificare la loro presenza ed acquisire informazioni in merito alle loro caratteristiche è necessario ricorrere principalmente a quattro fonti: l'Istat, l'Inps, Inail ed Unioncamere. Si tratta però di una visione parziale dal momento che sfuggono ai dati divulgati da tali fonti i lavoratori irregolari. Il quadro ricostruito nelle pagine seguenti, quindi, delinea la presenza differenziata di lavoratori stranieri all'interno del territorio italiano, il loro concentrarsi in particolari settori e tipologie di lavoro, ma anche la loro esposizione al rischio di infortuni e la loro consistente presenza tra i lavoratori interinali.

2.1. Le fonti

I dati relativi al lavoro in generale e all'incidenza del lavoro immigrato in Italia, vengono forniti principalmente da quattro fonti:

- **Istat** che raccoglie informazioni tramite la Rilevazione Trimestrale sulle Forze di Lavoro e li divulga poi anche attraverso l'Annuario statistico italiano, gli approfondimenti ed il suo datawarehouse I.stat;
- **Inps** che raccoglie i dati sui propri iscritti e li diffonde tramite la pubblicazione del Rapporto annuale dell'istituto, dati che sono anche elaborati ed utilizzati per la stesura da parte della Caritas del Dossier Migrantes;
- **Unioncamere** che, nel Rapporto Excelsior, riporta le previsioni di assunzione di personale compreso il personale immigrato;
- **Inail**, che attraverso il suo rapporto annuale fornisce i dati riguardanti gli infortuni dei propri iscritti tra i quali anche quelli occorsi ai lavoratori stranieri.

Una caratteristica di queste fonti, che fotografano aspetti diversi dell'occupazione in generale ma anche di quella degli immigrati, è quella di fare spesso riferimento le une alle altre. Un esempio di questa loro interdipendenza può essere rintracciato nel fatto che l'Istat acquisisce dall'Inps i dati relativi al lavoro interinale.

I dati sulla presenza di lavoratori stranieri che emergono da queste fonti sono in realtà dei dati parziali in quanto si riferiscono solamente agli immigrati regolari e dunque non tengono conto della quota rappresentata da coloro che sono occupati nel nostro paese in modo non regolare: gli irregolari residenti, ossia lavoratori stranieri che sono iscritti all'anagrafe ma che hanno un'occupazione irregolare, e gli stranieri non regolari e non residenti. Secondo una stima dell'Istat¹⁰, nel periodo compreso tra il 2001 ed il 2008 il numero di lavoratori immigrati irregolari è cresciuto, nonostante gli interventi di sanatoria¹¹. Nel 2009, invece, i lavoratori stranieri clandestini erano circa 377.000 e dunque in calo rispetto agli anni precedenti.

Nelle pagine seguenti, attraverso dati provenienti dalle diverse fonti sopra descritte verrà delineato un quadro della situazione occupazionale dei lavoratori stranieri.

¹⁰ Istat, *Indagine conoscitiva su taluni fenomeni distorsivi del mercato del lavoro (lavoro nero, caporalato, e sfruttamento della manodopera straniera)*, Roma, 15 aprile 2010, XI Commissione permanente "lavoro pubblico e privato", Camera dei Deputati.

¹¹ Come la legge Bossi- Fini del 2002 ed altri decreti governativi.

2.2. I dati sulle forze lavoro straniere in Italia

La presenza di forze di lavoro provenienti da altri paesi è ormai una realtà consolidata nel nostro paese. Secondo i dati forniti dall'Istat, e resi pubblici attraverso I.stat, nel secondo trimestre 2012 le forze di lavoro straniere tra i 15 anni ed oltre in Italia sono pari a 2.725.570, con una prevalenza di maschi rispetto alle femmine (1.490.248 contro 1.235.322)¹². La presenza di queste forze di lavoro risulta maggiormente elevata al Nord rispetto alle regioni del Centro e a quelle del Sud¹³.

Tabella 2 - Forze di lavoro straniere tra i 15 anni ed oltre in Italia - Secondo trim 2012 (in migliaia)

	Nord	Centro	Mezzogiorno
Maschi	923,895	370,403	195,950
Femmine	719,609	342,806	172,907
Totale	1643,503	713,210	368,857

Nostra elaborazione su dati Istat

In particolare, gli stranieri nel Nord Italia si concentrano maggiormente nelle regioni appartenenti all'area del Nord-Ovest.

Tabella 3 – Forze di lavoro straniere tra i 15 anni ed oltre presenti al Nord – Secondo trim 2012 (in migliaia)

	Nord-Ovest	Nord-Est
Maschi	529,335	394,560
Femmine	421,707	297,902
Totale	951,042	692,461

Nostra elaborazione su dati Istat

Se si considera la presenza di lavoratori stranieri negli anni, si nota che dal 2005 ad oggi, il numero delle forze di lavoro straniere nel nostro paese è costantemente cresciuto, passando da 1.301.645 del 2005 a 2.561.603 del 2011. Per quanto riguarda invece la composizione di genere di queste forze di lavoro, continua a prevalere la componente maschile.

Tabella 4 - Forze di lavoro straniere tra i 15 anni ed oltre dal 2005 al 2011 per genere (in migliaia)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Maschi	790,810	884,344	975,353	1117,347	1232,487	1352,877	1439,263
Femmine	510,835	591,368	662,917	795,313	904,663	1002,525	1122,340
Totale	1301,645	1475,712	1638,269	1912,660	2137,150	2355,403	2561,603

Nostra elaborazione su dati Istat

Tabella 5 - Forze di lavoro straniere tra i 15 anni ed oltre dal 1° trimestre 2010 al 4° Trim 2011 per genere (in migliaia)

	T1-2010	T2-2010	T3-2010	T4-2010	T1-2011	T2-2011	T3-2011	T4-2011
Maschi	1259,303	1352,076	1387,267	1412,864	1398,073	1434,138	1441,643	1483,197
Femmine	951,255	1024,439	1003,238	1031,169	1105,385	1113,670	1098,393	1171,914
Totale	2210,558	2376,515	2390,505	2444,032	2503,458	2547,808	2540,035	2655,111

Nostra elaborazione su dati Istat

Approfondendo l'analisi attraverso i dati trimestrali relativi al 2010 ed al 2011, si riscontra che nonostante sia cresciuto il numero di forze lavoro straniere, nel terzo trimestre 2011 vi è stata una diminuzione della loro

¹² Negli ultimi trimestri si nota come la presenza femminile stia crescendo però in modo più consistente rispetto a quella maschile.

¹³ Pur essendo nel complesso aumentata la presenza di lavoratori stranieri, rispetto ai dati relativi al quarto trimestre del 2011, risulta diminuita al Nord la presenza di lavoratori maschi, la crescita dunque è dovuta esclusivamente alla componente femminile. In particolare il calo della componente maschile ha riguardato l'area del Nord Ovest dove si è passati dalle 538.772 unità del quarto trimestre 2011 alle 529.335 del secondo trimestre 2012. Anche il Centro, nel secondo trimestre 2012, è stato interessato da un calo dei lavoratori stranieri maschi.

presenza che ha interessato, nello specifico, la componente femminile. Nel quarto trimestre 2011 comunque il numero di lavoratori stranieri è tornato a crescere per entrambe le componenti¹⁴.

Tabella 6 - Forze di lavoro straniere tra i 15 anni ed oltre dal 2005 al 2011 per area geografica (in migliaia)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Nord-Ovest	461,810	534,193	591,138	682,664	764,249	831,681	895,772
Nord-Est	369,599	406,742	443,372	526,564	573,682	611,279	660,083
Centro	318,620	363,859	419,131	487,917	558,950	620,941	676,438
Mezzogiorno	151,616	170,918	184,629	215,514	240,269	291,502	329,309

Nostra elaborazione su dati Istat

Se si esaminano i dati dal 2005 al 2011 per area geografica, si nota come la crescita sia stata costante in tutte le aree. Tra il 2005 ed il 2011 i lavoratori immigrati sono passati nel Nord-Ovest (dove è maggiore la loro presenza) da 461.810 a 895.772.

Tabella 7 - Forze di lavoro straniere tra i 15 anni ed oltre dal 1° trim 2010 al 4° Trimestre 2011 per area geografica (in migliaia)

	T1-2010	T2-2010	T3-2010	T4-2010	T1-2011	T2-2011	T3-2011	T4-2011
Nord-Ovest	782,683	849,194	839,039	855,809	881,658	892,274	880,972	928,185
Nord-Est	590,180	594,307	613,858	646,770	656,436	650,604	655,004	678,289
Centro	580,439	628,002	637,746	637,577	646,090	673,539	681,381	704,743
Mezzogiorno	257,256	305,012	299,862	303,877	319,274	331,392	322,678	343,893

Nostra elaborazione su dati Istat

Se si considera invece il periodo compreso tra il 1° trimestre 2010 e il 4° trimestre 2011 possiamo notare che, nonostante in generale il numero di forze di lavoro straniere sia cresciuto, le varie aree del paese sono state interessate, in periodi diversi, da delle battute d'arresto. Anche il Nord-Ovest, che rispetto alle altre aree è quella in cui è maggiormente forte la presenza di forze lavoro provenienti da altri paesi, nel 3° trimestre del 2011 ha visto diminuire il numero di lavoratori stranieri, ma già dal trimestre successivo i valori sono tornati a crescere. Nelle altre aree, invece, il Nord-Est vede, nel secondo trimestre 2011, diminuire per la prima volta il numero di questi lavoratori, mentre nel Centro, dopo un lieve calo nel 4° trimestre 2010, i valori sono nuovamente cresciuti. Per quanto riguarda infine l'area del Mezzogiorno, che comunque resta l'area in cui è minore la presenza di forze di lavoro straniere¹⁵, la crescita è stata interrotta sia nel 3° trimestre del 2010 che nel 3° trimestre 2011¹⁶.

Ricapitolando, la presenza dei lavoratori stranieri in Italia negli ultimi anni è cresciuta in modo costante (al di là delle oscillazioni trimestrali). Si tratta di una forza di lavoro prevalentemente maschile e che trova occupazione soprattutto nel Nord del paese, in particolare nel Nord-Ovest.

La costante crescita del numero di questi lavoratori negli anni, crescita che non ha visto battute d'arresto nonostante la crisi economica, secondo alcuni autori va rintracciata proprio nell'evoluzione del nostro mercato del lavoro. In esso infatti lo sviluppo del settore terziario, i più elevati livelli di istruzione ed il benessere da ciò scaturito hanno portato a concentrare i lavoratori italiani in attività maggiormente qualificate e professionali, mentre hanno lasciato libero lo spazio occupato da quei settori in cui i lavori sono meno qualificati e svolti in condizioni peggiori, condizioni che difficilmente una persona maggiormente istruita e nata in Italia accetterebbe¹⁷. I lavoratori che provengono da altri paesi al contrario accettano questo tipo di occupazioni, spesso indipendentemente dal titolo di studio posseduto. Tali occupazioni infatti

¹⁴ Tendenza confermata anche dai dati relativi ai primi due trimestri del 2012.

¹⁵ In realtà in questa area è molto elevata la quota di lavoro irregolare che secondo le stime dell'Istat per il 2009 costituisce più del doppio delle quote delle due partizioni del Nord.

¹⁶ Secondo i dati disponibili per il 2012 anche nei primi due trimestri del 2012 nelle diverse aree è aumentato il numero di lavoratori stranieri ad eccezione del centro in cui nel secondo trimestre la presenza di lavoratori stranieri è diminuita rispetto al trimestre precedente.

¹⁷ Montanari A., *Stranieri extracomunitari e lavoro*, Cedam, Milano, 2010.

garantiscono loro comunque un maggior guadagno e delle condizioni migliori rispetto a quelle che otterrebbero nel loro paese di provenienza e spesso offrono loro la possibilità di migliorare concretamente anche le condizioni di vita dei familiari rimasti nel paese di origine, attraverso i trasferimenti in danaro¹⁸.

Questi lavoratori dunque soddisfano la domanda di quei lavori che Ambrosini, parafrasando la letteratura internazionale, definisce “lavori delle cinque P: pesanti, precari, pericolosi, poco pagati, penalizzati socialmente”¹⁹.

Se dunque la crisi non ha prodotto una diminuzione del numero di lavoratori stranieri ed ha avuto per questi lavoratori delle ricadute meno pesanti rispetto a quanto avvenuto negli altri paesi, ciò non significa che non li abbia toccati in alcun modo: hanno dovuto infatti affrontare il rischio di perdere il proprio lavoro e la concorrenza che deriva dal continuo flusso di nuovi immigrati²⁰. La componente che ha maggiormente risentito della crisi è stata quella maschile, mentre meno pesanti sono stati gli impatti sulle donne a causa della loro maggiore presenza nei servizi di cura, e dunque in un settore che è meno sensibile agli andamenti congiunturali.

2.3. Caratteristiche dei lavoratori stranieri

È possibile comprendere le caratteristiche dei lavoratori stranieri prendendo in esame l’approfondimento dell’Istat “L’integrazione nel lavoro degli stranieri e dei naturalizzati italiani” del 14 dicembre 2009, relativo ai dati del secondo trimestre 2008.

In questo approfondimento vengono considerati sia i lavoratori stranieri (ossia coloro che sono nati in paesi diversi dall’Italia) che i lavoratori naturalizzati (ossia coloro che pur essendo nati all’estero, da genitori nati all’estero a loro volta, hanno poi acquisito la cittadinanza italiana). Secondo i dati dell’Istat nel periodo considerato, la popolazione di riferimento tra i 15 ed i 74 anni risulta di 2.678.000 stranieri e 311.000 naturalizzati. Tra gli stranieri il tasso di occupazione è pari a 65,9%, mentre per i naturalizzati è del 52,9%. Tra questi ultimi il tasso risulta inferiore a causa di una minore percentuale di donne naturalizzate occupate. Queste donne, infatti, una volta sposate ed acquisita la cittadinanza, tendono a uscire dal mercato del lavoro per occuparsi della famiglia. Le donne straniere poi, in generale, incontrano maggiori difficoltà nel trovare un’occupazione ed il numero di disoccupate risulta superiore rispetto a quello degli uomini.

Gli occupati stranieri hanno prevalentemente un’età compresa tra i 25 ed i 44 anni, mentre gli occupati naturalizzati presentano un’età più elevata e si concentrano tra i 35 ed i 54 anni. Rispetto alla ripartizione geografica, come già detto in precedenza considerando il periodo dal 2005 al 2011, viene confermata la maggiore presenza di occupati stranieri nel Nord.

I lavoratori stranieri risultano prevalentemente impiegati nei servizi, anche se in realtà tra i lavoratori stranieri maschi prevalgono gli occupati nell’industria, sia in senso stretto che nel settore delle costruzioni; le lavoratrici straniere invece lavorano prevalentemente nel settore dei servizi, in particolare in quelli rivolti alle famiglie. Anche tra i lavoratori naturalizzati è maggiore la quota di occupati nel settore dei servizi, ma all’interno di questo settore questi lavoratori risultano soprattutto impiegati nel commercio (ciò vale sia per gli uomini che per le donne). Per quanto riguarda invece il settore dell’industria, anche tra i naturalizzati è più elevata la percentuale dei maschi rispetto a quella delle femmine e prevale la percentuale di chi possiede un impiego nell’ambito delle costruzioni.

¹⁸ Ambrosini M., *La fatica di integrarsi*, Il Mulino, Bologna, 2001.

¹⁹ Ambrosini M., “Il futuro in mezzo a noi. Le seconde generazioni scaturite dall’immigrazione nella società italiana dei prossimi anni” in Ambrosini M., Molina S., *Seconde generazioni. Un’introduzione al futuro dell’immigrazione in Italia*, Edizioni Fondazione Giovanni Agnelli, Torino, 2004, p.14

²⁰ Zanfrini L., (2011), Il lavoro, in Fondazione Ismu, *Sedicesimo rapporto sulle migrazioni 2010*, Franco Angeli, Milano, 2011.

Tabella 8 - Settore di attività dei lavoratori stranieri e naturalizzati (valori percentuali)

Settore di attività	Stranieri			Naturalizzati		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Agricoltura	3,3	0,9	2,3	1,5	4,4	3,3
Industria	55,9	13,7	38,7	34,6	18,8	24,8
<i>Industria in senso stretto</i>	28,4	13,0	22,1	17,0	18,0	17,6
<i>Costruzioni</i>	27,5	0,7	16,6	17,6	0,8	7,2
Servizi	40,8	85,3	59,0	63,9	76,8	71,9
<i>di cui:</i>						
<i>Commercio</i>	9,5	6,2	8,2	12,0	16,4	14,7
<i>Alberghi e ristoranti</i>	6,9	11,4	8,8	11,3	9,8	10,4
<i>Servizi alle famiglie</i>	7,0	44,0	22,1	4,3	9,6	7,6

Nostra rielaborazione su dati Istat

Tabella 9 - Professione dei lavoratori stranieri e naturalizzati (valori percentuali)

Professioni	Stranieri			Naturalizzati		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Qualificate	6,3	10,8	8,1	27,5	27,4	27,4
Attività del commercio e dei servizi	12,2	30,3	19,6	21,7	37,0	31,2
Operai	60,3	13,5	41,2	43,2	22,2	30,2
Non qualificate	21,1	45,4	31,0	7,6	13,4	11,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Nostra rielaborazione su dati Istat

I lavoratori stranieri maschi svolgono soprattutto la professione di operaio, mentre le donne risultano maggiormente impiegate nelle professioni non qualificate, ma anche in attività legate al commercio ed ai servizi. Tra i naturalizzati, invece, pur prevalendo la percentuale di chi lavora come operaio, e tra le donne di chi lavora nel commercio e nei servizi, risulta maggiormente elevata la quota di chi svolge una professione qualificata. I lavoratori stranieri trovano lavoro soprattutto attraverso l'aiuto di parenti ed amici, mentre ricorrono meno ai canali di intermediazione formale (quali i centri per l'impiego e le agenzie del lavoro). I naturalizzati, invece, utilizzano maggiormente altri canali come gli annunci sui giornali, le richieste di personale negli ambienti di lavoro ed i concorsi pubblici. Quest'influenza delle reti familiari ed amicali nella ricerca dell'occupazione ha come conseguenza anche quella della concentrazione di alcune nazionalità in determinati settori lavorativi.

Da quanto detto fino ad ora dunque viene confermata la maggiore presenza di lavoratori stranieri nei settori in cui è richiesta una manodopera meno qualificata e nei quali le condizioni lavorative risultano maggiormente difficili, o in quei settori, come quello dei servizi alla persona²¹, in cui i lavoratori stranieri (soprattutto donne) vanno a colmare un deficit del nostro sistema di welfare nell'ambito del sostegno alle famiglie²². Va inoltre sottolineato come confrontando i dati tra lavoratori stranieri e quelli naturalizzati questi ultimi presentano delle caratteristiche che si avvicinano maggiormente a quelle dei lavoratori italiani e quindi risultano maggiormente occupati nell'ambito dei servizi, svolgono dei lavori maggiormente qualificati ed anche nelle modalità di ricerca di una occupazione si affidano maggiormente ai canali ufficiali.

Considerando la forte presenza di lavoratori nelle costruzioni, bisogna sottolineare che in questo settore si concentra anche una quota piuttosto significativa di lavoro irregolare, che nel 2001 era stimata pari al 15,7%,

²¹ In cui tra l'altro risulta molto elevato anche il numero di lavoratori stranieri irregolari.

²² Montanari A., *Stranieri extracomunitari e lavoro*, op. cit.

mentre per il 2009 al 10,5%. In realtà questa contrazione sembra essere dovuta agli interventi di regolarizzazione dei lavoratori stranieri irregolari²³.

2.4. I lavoratori stranieri e gli infortuni sul lavoro

Se dunque gli stranieri sono spesso occupati in settori in cui le condizioni di lavoro risultano maggiormente difficili, è interessante indagare l'aspetto riguardante gli infortuni che vedono come protagonisti questi lavoratori.

Attraverso il suo rapporto annuale l'Inail ci fornisce i dati relativi agli infortuni sul lavoro occorsi ai propri iscritti e dunque anche ai lavoratori stranieri. Rispetto ai dati forniti dall'Istat sullo stesso argomento vi sono delle differenze dovute al fatto che l'Inail attinge i propri dati dalla Banca Dati assicurati in cui confluiscono gli archivi della denuncia nominativa degli assicurati. In tale denuncia vengono considerati i paesi di nascita dei lavoratori e dunque in questi dati sono compresi anche i lavoratori italiani nati all'estero. I numeri resi noti dall'Inail si riferiscono ai lavoratori assicurati equivalenti, che corrispondono al numero di lavoratori occupati nell'anno preso in considerazione secondo l'ipotesi che tutti abbiano lavorato per un intero anno.

Il rapporto Inail 2011 conferma la tendenza alla diminuzione del numero di incidenti sul lavoro. Rispetto ai 776.000 incidenti denunciati nel 2010, il 2011 infatti si è chiuso con 725.000 infortuni denunciati, e dunque con un calo del 6,6%.

Nel 2011 i lavoratori stranieri assicurati all'Inail sono stati circa 3 milioni, sono cresciuti quindi dell'1,3% rispetto al 2010. Tale aumento è dovuto anche alla regolarizzazione dei contratti di lavoro di badanti e colf.

Considerando la gestione assicurativa, si nota che gli incidenti sono diminuiti soprattutto nell'Industria e Servizi (-3,2% rispetto al 2010), nell'Agricoltura, invece, e nella gestione dei Dipendenti conto Stato si riscontrano delle diminuzioni più contenute (rispettivamente lo 0,9% e l'1,1%).

Tabella 10 – Infortuni sul lavoro per area geografica di nascita – Periodo 2007-2011 (tutte le gestioni)

Area Geografica	2007		2008		2009		2010		2011	
	N.	%								
Italia	772.471	84,7	732.020	83,6	671.633	85,0	656.703	84,6	609.513	84,1
Paesi esteri	139.908	15,3	143.327	16,4	118.764	15,0	119.396	15,4	115.661	15,9
Paesi UE	31.562	3,5	35.088	4,0	30.371	3,8	30.988	4,0	30.502	4,2
Paesi extra UE	108.346	11,9	108.239	12,4	88.393	11,2	88.408	11,4	85.159	11,7
Totale	912.379	100,0	875.347	100,0	790.397	100,0	776.099	100,0	725.174	100,0

Fonte: Rapporto Inail 2011

Se si esaminano gli infortuni occorsi tra il 2007 ed il 2011 ai lavoratori provenienti da paesi esteri si nota che risulta maggiormente elevato il numero di incidenti occorsi ai lavoratori provenienti da paesi extra europei rispetto a quelli che hanno avuto come protagonisti lavoratori provenienti da altri paesi Ue. Bisogna inoltre sottolineare che nonostante vi sia stata una diminuzione del numero di incidenti ai danni di questi lavoratori, è lievemente aumentata la percentuale di incidenti che hanno visto coinvolti lavoratori nati in paesi esteri rispetto al totale degli infortuni, passando dal 15,4% al 15,9%. Nel complesso comunque gli infortuni ai danni di lavoratori stranieri si verificano soprattutto nell'Industria e Servizi (94,3%), mentre il 5% nell'Agricoltura e lo 0,7% tra i Dipendenti conto Stato. Ma il settore in cui occorrono il maggior numero di incidenti (anche di tipo mortale) è quello delle Costruzioni (11,5%), anche se rispetto all'anno precedente risulta in diminuzione, seguito dall'Industria dei metalli (7,8%) e dai Servizi alle imprese (7,6%).

Per i lavoratori stranieri risulta maggiormente elevata l'incidenza infortunistica, ossia il rapporto tra infortuni denunciati e lavoratori assicurati Inail. Tra questi lavoratori infatti sono 38,4 i casi di infortuni denunciati ogni 1000 occupati, mentre per i lavoratori italiani sono 35,8. Tale dato risulta dovuto soprattutto al fatto che i lavoratori stranieri sono impiegati principalmente in settori maggiormente rischiosi come l'Edilizia, l'Industria pesante e l'Agricoltura e sono soggetti a turni di lavoro maggiormente lunghi e spesso non sono in possesso di una formazione professionale adeguata.

²³ Istat, *Indagine conoscitiva su taluni fenomeni distorsivi del mercato del lavoro (lavoro nero, caporalato, e sfruttamento della manodopera straniera)*, Roma, 15 aprile 2010, XI Commissione permanente "lavoro pubblico e privato", Camera dei Deputati.

Tabella 11 – Infortuni occorsi a lavoratori stranieri per gestione e settore di attività economica – Anno 2011

Gestione / Settore di attività economica	Infortuni		Casi mortali	
	N.	%	N.	%
Agricoltura	5.824	5,0	14	10,1
Industria e Servizi	109.058	94,3	124	89,9
<i>Costruzioni</i>	13.261	11,5	28	20,3
<i>Industria dei metalli</i>	9.032	7,8	9	6,5
<i>Servizi alle imprese</i>	8.736	7,6	8	5,8
<i>Alberghi e ristoranti</i>	8.159	7,1	4	2,9
<i>Trasporti (e comunicazioni)</i>	6.334	5,5	15	10,9
<i>Totale commercio</i>	5.630	4,9	12	8,7
<i>Sanità e servizi sociali</i>	5.067	4,4	1	0,7
<i>Personale domestico</i>	3.676	3,2	5	3,6
Dipendenti Conto Stato	779	0,7	-	-
Totale	115.661	100,0	138	100,0

Fonte: Rapporto Inail 2011

Se si considerano le caratteristiche dei lavoratori che hanno denunciato infortuni si nota che il numero di incidenti risulta maggiormente elevato tra i lavoratori stranieri maschi e tra le classi di età più giovani. Bisogna comunque sottolineare che gli incidenti mortali riguardano però prevalentemente le fasce di età più anziane e che le donne, rispetto agli uomini, presentano una percentuale molto più alta di infortuni nella fascia di età 50-64 anni.

Tabella 12 – Infortuni occorsi a lavoratori stranieri per sesso e classe di età tutte le gestioni – Anno 2011

Classe di età	Maschi	Femmine	Totale	%
Fino a 34 anni	37.646	10.506	48.152	41,6
35 - 49	38.668	14.425	53.093	45,9
50 - 64	9.082	5.122	14.204	12,3
65 anni e oltre	131	77	208	0,2
Totale	85.528	30.133	115.661	100,0

Nota: il totale comprende i casi con età non determinata

Fonte: Rapporto Inail 2011

Analizzando inoltre il numero di infortuni occorsi a lavoratori stranieri rispetto al paese di nascita si vede che il numero di incidenti denunciati risulta maggiormente elevato per i lavoratori nati in Romania, Marocco ed Albania. Oltre il 40% dei lavoratori stranieri infortunati proviene infatti da queste nazioni. Probabilmente ciò deriva dalla concentrazione di lavoratori provenienti da questi Paesi nei settori maggiormente a rischio.

Tabella 13 – Infortuni occorsi a lavoratori stranieri per Paese di nascita – Tutte le gestioni – Anno 2011

Paese di nascita	N.	%
Romania	19.174	16,6
Marocco	15.735	13,6
Albania	11.715	10,1
Tunisia	3.882	3,4
Svizzera	3.394	2,9
Germania	3.356	2,9
India	2.962	2,6
Perù	2.906	2,5
Moldova	2.888	2,5
Senegal	2.784	2,4
Ex-Jugoslavia	2.638	2,3
Ecuador	2.358	2,0
Egitto	2.264	2,0
Macedonia	2.247	1,9
Altri paesi	37.358	32,3
Totale	115.661	100,0

Fonte: Rapporto Inail 2011

Dal punto di vista del territorio, il numero di infortuni denunciati da lavoratori immigrati risulta maggiormente elevato nel Nord-Est, dove appare più alto anche il numero di incidenti mortali (che nel 2010 invece risultava più elevato nel Nord-Ovest).

Tabella 14 – Infortuni occorsi a lavoratori stranieri per territorio – Tutte le gestioni – Anno 2011

Territorio	Infortuni		Casi mortali	
	N.	%	N.	%
Nord-Ovest	37.801	32,7	37	26,8
Nord-Est	48.930	42,3	47	34,1
Centro	20.707	17,9	34	24,6
Sud	6.064	5,2	17	12,3
Isole	2.159	1,9	3	2,2
Italia	115.661	100,0	138	100,0

Fonte: Rapporto Inail 2011

In sintesi, il 2011, al contrario dell'anno precedente, ha visto diminuire il numero di incidenti anche per i lavoratori stranieri. Come per il 2010, i lavoratori maggiormente coinvolti sono i maschi compresi nelle fasce di età più giovani ed occupati soprattutto nell'area del Nord-Est.

Dati generali sul lavoro in somministrazione

Rispetto al lavoro in somministrazione una prima doverosa osservazione è quella della **difficoltà nel reperimento dei dati**. Una delle principali fonti di informazioni su coloro che sono inquadrati con questo tipo di contratto è costituita dalla banca dati dell'Inps che raccoglie i moduli che le agenzie di lavoro interinale devono obbligatoriamente inviare all'istituto in qualità di titolari del rapporto di lavoro. Questa tipologia contrattuale, entrata in vigore con il Pacchetto Treu (legge 196/1997), e poi modificata con la legge Biagi (legge 30/2003), prevede, come già visto in precedenza, che siano stipulati due contratti: il contratto di prestazione di lavoro, tra l'impresa che fornisce il lavoro interinale ed il lavoratore; un contratto di fornitura di lavoro temporaneo con il quale l'agenzia interinale mette il lavoratore a disposizione dell'impresa utilizzatrice. I moduli che devono essere trasmessi all'Inps riportano per ogni mese il numero complessivo di lavoratori in missione interinale, il numero di giornate retribuite, l'ammontare delle retribuzioni che vengono corrisposte ai lavoratori ed i contributi previdenziali che vengono versati. Si tratta dunque di dati aggregati e quindi non vi è la possibilità di ricavare dei dati sui singoli lavoratori con contratto di somministrazione. Vi è poi un'altra difficoltà: anche i dati aggregati prima di essere resi disponibili devono comunque essere

lavorati a livello amministrativo e ciò comporta un dilatazione dei tempi in cui vengono resi utilizzabili. L'Istat stesso nell'Annuario statistico italiano del 2009 e del 2010 non ha riportato i dati relativi a questa forma contrattuale in quanto non disponibili al momento della stesura del rapporto.

Secondo i dati riportati in "La regolarità del lavoro come fattore di integrazione. IV Rapporto sui lavoratori di origine immigrata negli archivi Inps" del 9 Giugno 2011, in cui vengono analizzati i dati degli iscritti Inps dell'anno 2007, i lavoratori interinali nati in Paesi extra Ue a 15 risultano in totale 64.526 e dunque rappresentano il 22,8% dei lavoratori con contratto di somministrazione. In particolare, tra questi lavoratori il 34,7% è costituito da donne, prevale quindi anche tra gli occupati con questa tipologia di contratto la componente maschile.

Tabella 15 - Lavoratori interinali iscritti Inps per area di nascita e genere – Anno 2007

Area di nascita	Assicurati	Incid. %	Di cui donne	% D
Nati extra UE a 15	64.526	22,8	22.376	34,7
Totale	283.020	100,0	118.982	42,0

Fonte: nostra rielaborazione su dati Inps

Se si considera la distribuzione regionale dei lavoratori interinali nati in paesi extra Ue a 15, iscritti all'Inps nell'anno 2007, si nota che il numero di questi lavoratori è maggiore nelle regioni del Nord-Ovest (33.326) ed in particolare in Lombardia (25.857) che rappresenta la regione con il più alto numero di lavoratori in somministrazione. Rispetto alle altre regioni, il numero di questi lavoratori appare molto elevato anche in Veneto (11.358 interinali) e questa forma contrattuale è piuttosto diffusa anche in Emilia Romagna (6.729) e Piemonte (6.614). Tra le regioni appartenenti al Centro i valori maggiori si riscontrano nelle regioni **Marche (2.373)**, **Toscana (2.344)** e **Lazio (1.282)**. Al Sud, invece, in generale questa forma di contratto risulta poco utilizzata.

Tabella 16 – Lavoratori assicurati all'Inps nati in territorio extra Ue a 15 per Regione – Anno 2007

Provincia	AUTONOMI	LAVORATORI DOMESTICI	OPERAI AGRICOLI	DIPENDENTI DA AZIENDE		TOTALE		% EXTRAUE A 15 SU TOT.
						EXTRA UE A 15		
				<i>Dipendenti</i>	<i>(*) di cui interinali</i>	v.a.	% v.	
Trentino A. A.	4.480	4.779	28.123	52.440	1.543	89.822	3,3	18,6
Friuli V. G.	8.517	8.384	5.089	57.498	2.899	79.488	2,9	17,1
Veneto	32.059	38.994	21.640	239.150	11.358	331.843	12,2	16,2
Emilia Rom.	34.633	45.240	29.723	207.301	6.729	316.897	11,6	16,3
<i>NORD EST</i>	<i>79.689</i>	<i>97.397</i>	<i>84.575</i>	<i>556.389</i>	<i>22.529</i>	<i>818.050</i>	<i>30</i>	<i>16,6</i>
Lombardia	55.880	87.071	16.808	418.830	25.857	578.589	21,2	14,3
Val d'Aosta	511	944	557	4.489	125	6.501	0,2	11,9
Liguria	10.008	17.828	2.047	39.979	730	69.862	2,6	12,7
Piemonte	27.467	41.208	14.761	138.646	6.614	222.082	8,1	13
<i>NORD OVEST</i>	<i>93.866</i>	<i>147.051</i>	<i>34.173</i>	<i>601.944</i>	<i>33.326</i>	<i>877.034</i>	<i>32,2</i>	<i>13,8</i>
Toscana	29.521	41.045	15.775	127.017	2.344	213.358	7,8	14,7
Lazio	25.327	94.772	12.709	160.585	1.282	293.393	10,8	15,6
Umbria	4.884	12.078	4.342	30.581	427	51.885	1,9	16,3
<i>CENTRO</i>	<i>69.846</i>	<i>160.444</i>	<i>37.370</i>	<i>382.772</i>	<i>6.426</i>	<i>650.432</i>	<i>23,8</i>	<i>15,2</i>
Puglia	7.730	7.709	24.314	28.621	132	68.374	2,5	6
Molise	1.082	928	1.244	4.488	52	7.742	0,3	8,4
Marche	10.114	12.549	4.544	64.589	2.373	91.796	3,4	14,5
Campania	12.481	28.297	9.082	45.790	987	95.650	3,5	6,9
Abruzzo	7.921	6.785	5.723	38.533	659	58.962	2,2	13

Basilicata	1.066	1.477	4.381	4.906	45	11.830	0,4	6,6
Calabria	6.018	7.454	11.729	16.234	34	41.435	1,5	7,9
<i>SUD</i>	<i>36.298</i>	<i>52.650</i>	<i>56.473</i>	<i>138.572</i>	<i>1.909</i>	<i>283.993</i>	<i>10,4</i>	<i>7,5</i>
Sicilia	10.141	17.477	17.943	32.151	114	77.712	2,8	6,3
Sardegna	3.984	4.114	1.129	9.528	219	18.755	0,7	3,7
<i>ISOLE</i>	<i>14.125</i>	<i>21.591</i>	<i>19.072</i>	<i>41.679</i>	<i>333</i>	<i>96.467</i>	<i>3,5</i>	<i>5,5</i>
ITALIA	293.824	479.133	231.663	1.721.356	64.523	2.725.976	99,95	12,9
<i>Esteri</i>		-	-	<i>1.278</i>	<i>2</i>	<i>1.278</i>	<i>0,05</i>	<i>11,5</i>
Totale	293.824	479.133	231.663	1.722.634	64.525	2.727.254	100	12,9

Fonte: "IV Rapporto sui lavoratori di origine immigrata negli archivi Inps"

Per quanto riguarda la domanda del mercato del lavoro di lavoratori interinali, sia italiani che stranieri, Unioncamere con i **dati Excelsior 2011**, ci da una previsione della loro richiesta da parte delle imprese.

Rispetto al settore di attività, in generale saranno soprattutto le aziende che operano nel settore dell'industria (per un totale di 103.660 lavoratori) a domandare risorse da inserire con questa tipologia di contratto.

All'interno del settore industria le aziende per le quali è prevista una maggiore richiesta di lavoratori sono soprattutto quelle delle Public utilities (energia, gas, acqua e ambiente) per le quali si stima una domanda da parte del 16,2% delle imprese operanti in questo settore, per un totale di 3.780 lavoratori. Se si considera invece il numero totale di lavoratori richiesti, prevale l'industria in senso stretto (87.280 lavoratori) ed in particolare tra le aziende che rientrano in questa categoria quelle che si occupano della *fabbricazione di macchinari e attrezzature e mezzi di trasporto* (21.580) e le *industrie metallurgiche e di prodotti in metallo* (17.250).

Per il settore dei servizi, che complessivamente secondo le stime richiederà 101.700 interinali, la maggiore richiesta in termini di percentuali di aziende viene prevista per i *servizi finanziari e assicurativi* (11,7% di aziende), mentre se si considera il numero di lavoratori è prevista una maggiore domanda per il *commercio al dettaglio* (24.540 lavoratori) e per i *servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici* (21.620 lavoratori).

Considerando i settori ai quali è maggiormente rivolto il nostro interesse, per il settore delle Costruzioni si prevede una richiesta di questo tipo di lavoratori da parte del 2,9% delle aziende, ma con un totale di lavoratori pari a 12.600, mentre per il settore *Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati*, è prevista una domanda invece da parte del 5,2% delle aziende per un totale di 3.620 lavoratori interinali.

Dal punto di vista della ripartizione geografica, la domanda di questi lavoratori è prevista soprattutto nelle regioni del Nord-Ovest (per un totale di 70.460 lavoratori interinali) e nel Nord-Est (55.490).

Rispetto invece alle dimensioni delle aziende che richiedono lavoratori in somministrazione si prevede che in termini percentuali saranno soprattutto aziende con più di 500 dipendenti a fare richiesta di interinali, secondo le stime lo farà il 52,6% di questa tipologia di aziende per un totale di 56.500 lavoratori. Subito dopo però per numero di lavoratori richiesti troviamo le micro imprese, ossia aziende con un numero di dipendenti compreso tra 1 e 9, con un totale di 46.640 lavoratori.

È interessante notare inoltre che la domanda invece di collaboratori a progetto è prevista come superiore nel settore dei servizi rispetto a quello dell'industria. In quest'ultimo però sono soprattutto le *industrie chimiche farmaceutiche e petrolifere* a richiedere collaboratori a progetto, ma in termini di numero di lavoratori, come per gli interinali, sono le industrie di *fabbricazione di macchinari e attrezzature e mezzi di trasporto* (3.670).

Per i settori ai quali è rivolto in particolare il nostro interesse e dunque quello delle costruzioni e quello della *Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati*, la richiesta di collaboratori per il primo settore riguarda il 3,3% delle aziende (e dunque è maggiore rispetto alla percentuale di aziende per le quali è prevista una richiesta di lavoratori interinali), ma è pari a 10.110 lavoratori (e dunque inferiore); per il secondo settore invece, è prevista una richiesta da parte del 14,7% delle aziende che operano in questo ambito (maggiore rispetto alle aziende che richiedono lavoratori con contratto di somministrazione) per un totale di 9.660 collaboratori.

Tabella 18 – Imprese con dipendenti che nel 2011 utilizzeranno lavoratori interinali e collaboratori a progetto e numerosità degli stessi per settore di attività

	% imprese che utilizzeranno nel 2011		Numero lavoratori* nel 2011		
	lavoratori interinali	collaboratori a progetto	lavoratori interinali	collaboratori a progetto	di cui: collaboratori in senso stretto**
TOTALE	4,6	5,6	205.360	152.350	150.220
INDUSTRIA	6,1	4,7	103.660	32.840	31.890
<i>Industria in senso stretto</i>	8,6	5,6	87.280	21.650	21.100
Estrazione di minerali	4,9	4,1	270	110	110
Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	5,5	4,1	5.830	1.570	1.520
Industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature	7,5	5,1	7.190	2.760	2.700
Industrie del legno e del mobile	5,1	3,7	3.490	1.440	1.380
Industrie della carta, cartotecnica e stampa	6,8	6,9	2.350	1.120	1.090
Industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere	20,6	13,2	4.830	1.190	1.170
Industrie della gomma e delle materie plastiche	17,4	5,4	6.780	580	560
Industrie della lavorazione dei minerali non metalliferi	7,3	4,9	4.230	760	760
Industrie metallurgiche e dei prodotti in metallo	10	4,3	17.250	3.660	3.430
Ind. fabbric. macchin. e attrezzature e dei mezzi di trasporto	13,6	9,3	21.580	3.670	3.650
Industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali	9,9	9,2	10.900	3.000	2.950
Lavori di impianto tecnico: riparazione, manutenz.e install.	9,9	9,2	10.900	3.000	2.950
Ind. beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere	5,4	6,9	1.790	1.480	1.470
<i>Public utilities (energia, gas, acqua, ambiente)</i>	16,2	12,8	3.780	1.090	1.060
<i>Costruzioni</i>	2,9	3,3	12.600	10.110	9.730
SERVIZI	3,7	6,1	101.700	119.510	118.340
Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli	2,7	3,5	2.690	2.150	2.090
Commercio all'ingrosso	4,6	5,0	9.970	6.300	6.020
Commercio al dettaglio	4,0	4,3	24.540	8.790	8.610
Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici	2,9	2,4	21.620	5.690	5.450
Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio	4,3	5,1	6.650	3.720	3.690
Servizi dei media e della comunicazione	4,3	5,1	6.650	3.720	3.690
Servizi informatici e delle telecomunicazioni	5,6	19,1	760	4.010	3.990
Servizi avanzati di supporto alle imprese	4,1	14	4.360	19.950	19.910

Servizi finanziari e assicurativi	11,7	11,2	3.870	2.920	2.910
Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone	4,4	7,2	12.110	12.360	12.250
Istruzione e servizi formativi privati	3,0	20,7	900	12.880	12.860
Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati	5,2	14,7	3.800	9.660	9.620
Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone	1,8	4,3	3.620	8.650	8.590
Studi professionali	1,3	6,3	2.040	10.430	10.380
* Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.					

** Sono esclusi gli amministratori di società.

Fonte: Excelsior 2011

Tabella 19 – Imprese con dipendenti che nel 2011 utilizzeranno lavoratori interinali e collaboratori a progetto e numerosità degli stessi per ripartizione territoriale e classe dimensionale

	% imprese che utilizzeranno nel 2011		Numero lavoratori* nel 2011		
	lavoratori interinali	collaboratori a progetto	lavoratori interinali	collaboratori a progetto	di cui: collaboratori in senso stretto**
RIPARTIZIONE TERRITORIALE					
Nord Ovest	5,6	6,0	70.460	44.450	44.160
Nord Est	5,6	5,3	55.490	29.810	28.980
Centro	4,2	6,3	42.290	39.200	38.740
Sud e Isole	3,0	4,7	37.120	38.890	38.350
CLASSE DIMENSIONALE					
1□9 dipendenti	2,2	3,8	46.640	75.370	74.280
10□49 dipendenti	8,3	9,4	37.860	35.040	34.320
50□249 dipendenti	25,9	19,6	43.510	21.800	21.560
250□499 dipendenti	46,6	32,2	20.850	5.160	5.110
500 dipendenti e oltre	52,6	41,0	56.500	14.980	14.950
* Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.					

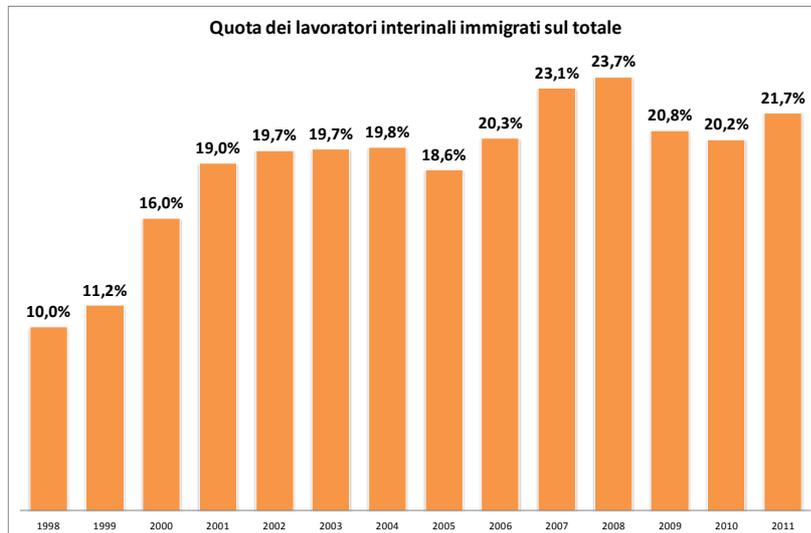
** Sono esclusi gli amministratori di società.

Fonte: Excelsior 2011

In sintesi, i lavoratori assunti con contratto interinale sono soprattutto maschi, appartenenti alle fasce di età più giovani e lavorano prevalentemente nell'area del Nord-Ovest. Tra questi lavoratori risulta piuttosto elevato il numero di occupati che provengono da altre nazioni in particolare dai paesi extra Ue a 15. Anche analizzando la richiesta di lavoratori da inserire con questa tipologia contrattuale prevista da Unioncamere per 2011, si nota che essa è concentrata soprattutto nelle aree dove è più forte la presenza di lavoratori stranieri (Nord).

Se dunque Unioncamere fornisce con i dati Excelsior 2011 le previsioni relative alla domanda di forza lavoro interinale, attraverso i dati forniti dall'Osservatorio Nazionale Ebitemp, che si avvale di dati Inail, è possibile invece quantificare l'effettiva presenza di lavoratori immigrati sul totale dei lavoratori interinali.

Tabella 1 – Quota dei lavoratori interinali immigrati sul totale



Fonte: Osservatorio Nazionale Ebitemp – Il lavoro interinale nel 2011 e nel quarto trimestre 2011 attraverso i dati Inai

La presenza di lavoratori stranieri, che nel 1998 si attestava al 10,0% costituisce nel 2011 il 21,7%. Il loro numero dunque risulta più che raddoppiato, anche se esaminando i dati si nota che la quota massima raggiunta dai lavoratori immigrati sul totale dei lavoratori interinali si registra nel 2008 dove si attesta al 23,7%.

Considerando l'intera serie storica si può quindi affermare che la quota di lavoratori interinali stranieri è stata interessata a partire dal 1998 da una crescita interrotta prima nel 2005 (con una diminuzione dell'1,2% rispetto all'anno precedente) e poi, dopo aver raggiunto il proprio picco nel 2008, negli anni 2009-2010 che hanno invece visto una diminuzione di circa il 3%, essendo stati particolarmente interessati dalla crisi. Il 2011 comunque segna l'anno della ripresa, anche se i valori non sono ancora tornati ai livelli del 2008.

In conclusione, alla luce di quanto visto nei paragrafi precedenti il numero di lavoratori stranieri risulta in costante crescita nel nostro paese, anche a dispetto della crisi economica degli ultimi anni. Questi lavoratori, infatti, hanno saputo inserirsi nei settori che venivano con il tempo lasciati scoperti dai lavoratori italiani perché meno "desiderabili" a causa delle condizioni lavorative più difficili, ma anche di tempi di lavoro più lunghi, più rischiosi e con minori garanzie contrattuali. Secondo i dati più recenti, nei primi due trimestri del 2012 la componente maschile è cresciuta in modo più contenuto rispetto a quella femminile, molto probabilmente in conseguenza della crisi economica che tocca in modo maggiore i settori, come l'industria, in cui prevale la manodopera maschile, mentre i servizi alla persona, in cui generalmente trovano impiego le donne, risultano meno soggetti alle variazioni congiunturali e dunque seguitano ad accogliere nuovo personale straniero. I dati più recenti dunque confermano come questi lavoratori continuino a svolgere un ruolo importante all'interno del nostro mercato del lavoro. In particolar modo i lavoratori immigrati vengono impiegati soprattutto nel Nord-Ovest del nostro paese dove risulta maggiore anche la diffusione del lavoro in somministrazione.

Per quanto riguarda invece la sicurezza sul lavoro, il 2011 rappresenta un'importante passo avanti per i lavoratori stranieri. Questo anno infatti, al contrario dell'anno precedente, ha visto diminuire il numero di incidenti non solo per i lavoratori italiani, ma anche per i lavoratori provenienti da altri paesi. Come per il

2010, i lavoratori maggiormente coinvolti in incidenti sul lavoro sono i maschi compresi nelle fasce di età più giovani, occupati soprattutto nell'area del Nord-Est e nel complesso risultano più numerosi gli incidenti denunciati da lavoratori provenienti da paesi come la Romania, il Marocco e l'Albania.

3. Uno sguardo sul rischio lavorativo dei lavoratori stranieri in somministrazione

In questo capitolo saranno illustrati le principali evidenze empiriche emerse da due fonti di dati cruciali per l'analisi dell'infortunistica nel settore del lavoro in somministrazione: i dati INAIL ed i dati Ebitemp.

I dati INAIL (nel presente rapporto riferiti al triennio 2008-2010) permettono di definire un quadro affidabile rispetto agli infortuni sul lavoro e casi mortali avvenuti a lavoratori interinali nel triennio 2008-2010 e denunciati all'INAIL; il dato, per quanto aggregato, è suddiviso per sesso e provenienza geografica in due categorie: italiani e stranieri).

I dati Ebitemp invece prendono in considerazione come unità di analisi le missioni di lavoro in somministrazione (e, sulla base di una stima statistica, i cosiddetti "lavoratori equivalenti") permettendo di disaggregare il dato per area geografica, per settore economico e, sul piano delle caratteristiche individuali, dell'età del lavoratore in somministrazione facendo una distinzione tra lavoratori "italiani" e "stranieri".

3.1. Caratterizzazione del fenomeno secondo i dati INAIL

I dati INAIL a nostra disposizione sono di due tipi: alcuni dati "storici" relativi al triennio 2003-2005 riferiti al totale dei lavoratori in somministrazione non disaggregati tra italiani e stranieri ed un set di dati più recenti relativi al triennio 2008-2010 e maggiormente disaggregati e distinti per provenienza geografica ("italiani" e "stranieri").

Il set di dati storico/retrospettivi mostra che il tasso di frequenza di infortuni per i lavoratori in somministrazione risultava essere molto elevato: con una media di 13.123 infortuni per il triennio 2003-2005. Questi, tuttavia, erano distribuiti in modo differenziato sul territorio nazionale: più numerosi a Nord-Ovest e a Nord-Est.

Tabella 17 – Casi di infortunio denunciati occorsi a lavoratori con contratto di somministrazione - Anni 2003-2005

Ripartizioni geografiche	2003	2004	2005	Variazione % 2005/2003	Composizione % 2005
Nord-Ovest	5.165	5.365	5.524	6,95	41,35
Nord-Est	4.892	4.733	4.598	-6,01	34,41
Centro	1.959	1.778	1.791	-8,58	13,4
Sud	784	939	1183	50,89	8,84
Isole	174	219	265	52,3	1,98
Italia	12.974	13.034	13.361	2,98	100

Fonte: "Lavoro a somministrazione, lavoro a rischio" in Dati Inail sull'andamento degli infortuni sul lavoro, Aprile 2006

Confrontando il triennio 2003-2005 e quello 2008-2010, a fronte di una netta espansione del settore del lavoro in somministrazione vi è stata una diminuzione media degli infortuni pari al 11% nonostante il picco di incidenti registrato nel 2008.

Infatti, osservando la tabella seguente, possiamo notare una sensibile riduzione del numero di denunce di infortuni verificatesi tra il 2008 e il 2010. Nel periodo esaminato, infatti, le denunce fatte all'INAIL si sono in un primo momento dimezzate nel 2009 rispetto al 2008 e poi sono leggermente cresciute nel 2010 rimanendo però inferiori rispetto al 2008. In generale in tutte e tre gli anni le denunce di lavoratori italiani prevalgono sempre su quelle di lavoratori stranieri. Nel 2008 il 67% delle denunce riguarda lavoratori italiani, nel 2009 e nel 2010 tale percentuale supera il 70%. Tra il 2008 e il 2010 le denunce di infortuni che hanno causato il decesso del lavoratore sono diminuite costituendo, in generale, una quota molto bassa rispetto al totale delle denunce presentate; la maggioranza di queste denunce riguardano lavoratori italiani ed in prevalenza maschi, la cui quota supera sempre il 70%.

Tav.1 - Infortuni sul lavoro e casi mortali avvenuti a lavoratori interinali nel triennio 2008 - 2010 e denunciati all'INAIL per sesso, anno e provenienza geografica

ANNO	Sesso	Italiani				Stranieri				In complesso			
		Denunciati	%	di cui: mortali	%	Denunciati	%	di cui: mortali	%	Denunciati	%	di cui: mortali	%
2008	Femmine	2.722	73	4	100	1.008	27	-	-	3.730	22	4	22
	Maschi	8.467	65	11	79	4.492	35	3	21	12.959	78	14	78
	Totale	11.189	67	15	83	5.500	33	3	17	16.689	100	18	100
		Denunciati	%	di cui: mortali	%	Denunciati	%	di cui: mortali	%	Denunciati	%	di cui: mortali	%
2009	Femmine	1.852	75	1	33	631	25	2	67	2.483	30	3	33
	Maschi	4.305	73	5	83	1.607	27	1	17	5.912	70	6	67
	Totale	6.157	73	6	67	2.238	27	3	33	8.395	100	9	100
		Denunciati	%	di cui: mortali	%	Denunciati	%	di cui: mortali	%	Denunciati	%	di cui: mortali	%
2010	Femmine	2.158	75	2	67	706	25	1	33	2.864	29	3	30
	Maschi	5.230	73	5	71	1.928	27	2	29	7.158	71	7	70
	Totale	7.388	74	7	70	2.634	26	3	30	10.022	100	10	100

Fonte: INAIL.

In tutte e tre le annualità considerate nella successiva tabella, le quote di infortuni sul lavoro più elevate si registrano fra i lavoratori appartenenti alle classi d'età tra i 18 e i 34 anni, con percentuali superiori al 60%, e tra i 35 e i 49 anni, con percentuali pari al 30% circa. Questa tendenza si riscontra tanto per i lavoratori italiani quanto per gli stranieri; per gli italiani si riscontra una distribuzione più omogenea degli infortuni nelle diverse classi d'età. In generale, le quote più elevate di infortuni mortali si registrano, in tutti e tre gli anni, fra i lavoratori appartenenti alla classe d'età tra i 18 e i 34 anni.

Sulla spiegazione statistica di questa tendenza il livello di aggregazione di dati non ci consente di fare ipotesi interpretative. Per un'analisi in tal senso sarebbero necessari dati che permettano di incrociare l'età con proprietà elementari quali tipologia e durate media della missione.

Tav.2 - Infortuni sul lavoro e casi mortali avvenuti a lavoratori interinali nel triennio 2008 - 2010 e denunciati all'INAIL per classe di età, anno e provenienza geografica

ANNO	Classe di età	Italiani				Stranieri				In complesso			
		Denunciati	%	di cui: mortali	%	Denunciati	%	di cui: mortali	%	Denunciati	%	di cui: mortali	%
2008	fino a 17 anni	25	89	-	-	3	11	-	-	28	0	-	-
	18 - 34 anni	7.865	70	9	82	3.300	30	2	18	11.165	67	11	61
	35 - 49 anni	2.846	59	5	83	1.982	41	1	17	4.828	29	6	33
	50 - 64 anni	447	68	1	100	215	32	-	-	662	4	1	6
	65 anni e oltre	6	100	-	-	-	-	-	-	6	-	-	-
	Totale	11.189	67	15	83	5.500	33	3	17	16.689	100	18	100
	Classe di età	Denunciati	%	di cui: mortali	%	Denunciati	%	di cui: mortali	%	Denunciati	%	di cui: mortali	%
2009	fino a 17 anni	7	87	-	-	1	13	-	-	8	0	-	-
	18 - 34 anni	3.993	76	4	57	1.265	24	3	43	5.258	63	7	78
	35 - 49 anni	1.805	68	-	-	859	32	-	-	2.664	32	-	-
	50 - 64 anni	345	75	2	100	113	25	-	-	458	5	2	22
	65 anni e oltre	7	100	-	-	-	-	-	-	7	0	-	-
	Totale	6.157	73	6	67	2.238	27	3	33	8.395	100	9	100
	Classe di età	Denunciati	%	di cui: mortali	%	Denunciati	%	di cui: mortali	%	Denunciati	%	di cui: mortali	%
2010	fino a 17 anni	6	100	-	-	-	-	-	-	6	0	-	-
	18 - 34 anni	4.678	76	4	67	1.486	24	2	33	6.164	62	6	60
	35 - 49 anni	2.297	70	3	75	998	30	1	25	3.295	33	4	40
	50 - 64 anni	405	73	-	-	150	27	-	-	555	5	-	-
	65 anni e oltre	2	100	-	-	-	-	-	-	2	0	-	-
	Totale	7.388	74	7	70	2.634	26	3	30	10.022	100	10	100

Fonte: INAIL.

I dati INAIL mostrano come tendenzialmente il numero di denunce per infortuni sul lavoro sono più numerose nelle regioni del Nord Italia rispetto a quelle del Sud (vedi tabella seguente). Le regioni che presentano il più elevato numero di denunce per infortunio sul lavoro sono la Lombardia, il Veneto, il Piemonte e l'Emilia Romagna; mentre, quelle con il più basso numero di denunce sono il Molise, la Basilicata e la Calabria. Tali differenze sono probabilmente da attribuirsi alle diverse condizioni del mercato del lavoro locale (più dinamico e ricco di opportunità al Nord rispetto al Sud). In generale le regioni che registrano il più alto numero di denunce sono anche quelle in cui si trovano le quote più elevate di denunce di infortuni di lavoratori stranieri. Si sottolinea, inoltre, che le regioni indicate sono anche quelle in cui si registrano il più alto numero di missioni.

Confrontando nel dettaglio i tre anni si notano alcune variazioni in termini percentuali. La diminuzione registratasi nel 2009 del numero totale di denunce si ripercuote, infatti, nella distribuzione di denunce presenti fra le varie regioni. Tale calo, come abbiamo visto nelle precedenti tabelle, viene recuperato nel 2010 anche se resta comunque inferiore rispetto a quello registratosi nel 2008.

Per quanto concerne le denunce di infortuni che hanno causato il decesso del lavoratore, si può notare come, in tutte e tre gli anni, esse tendano a concentrarsi particolarmente nelle regioni del Nord Italia (soprattutto quelle che presentano il numero più elevato di denunce).

In generale in tutte le tre annualità considerate in tabella, i settori economici con il più alto numero di denunce per infortunio sono: *Industria dei metalli, Industria meccanica, Totale commercio ed Attività immobiliari e servizi alle imprese*. Quelli con il più basso numero di denunce, invece, sono: *Agricoltura, Estrazione di minerali, Industria del petrolio, Eletticità- gas-acqua, Istruzione*. I settori con il più alto numero di denunce sono anche quelli dove si registrano le quote più numerose di denunce di lavoratori stranieri.

Considerando singolarmente le tre annualità è possibile riscontrare la presenza di alcune differenze. Nel 2008, tra i settori con il più alto numero di denunce per infortunio segnaliamo oltre a quelli indicati poco sopra, anche i seguenti settori: *Industria della gomma e plastica ed Industria fabbricazione mezzi di trasporto*. Nel 2009, tra i settori con il più alto numero di denunce è presente anche il settore dell'*Industria alimentare*. Nel 2010, infine, registriamo la presenza tra i settori con il numero di denunce più elevato anche del settore dell'*Industria alimentare* e del settore *Non determinato*. Nel caso di quest'ultima annualità, rileviamo, altresì, l'esistenza tra i settori con il numero più basso di denunce, di quello denominato *Intermediazione finanziaria*.

I settori economici delle *Costruzioni e Sanità e servizi sociali* non presentano in generale un numero elevato di denunce in nessuna delle tre annualità ed anche il numero di denunce di lavoratori stranieri non è particolarmente elevato rispetto a tutti gli altri settori. Probabilmente per il settore delle costruzioni, il lavoro irregolare rappresenta un forte elemento di distorsione del dato.

Tav.3 - Infortuni sul lavoro e casi mortali avvenuti a lavoratori interinali nel triennio 2008 - 2010 e denunciati all'INAIL per regione, anno e provenienza geografica

AN NO	Regione	Italiani				Stranieri				In complesso			
		Denunc iati	%	di cui: mortali	%	Denunc iati	%	di cui: mortali	%	Denunc iati	%	di cui: mortali	%
2008	PIEMONTE	1.359	71	2	100	567	29	-	-	1.926	11	2	11
	VALLE D'AOSTA	16	62	-	-	10	38	-	-	26	0	-	-
	LOMBARDIA	2.638	61	5	71	1.678	39	2	29	4.316	26	7	38
	TRENTINO ALTO ADIGE	118	48	-	-	129	52	-	-	247	2	-	-
	VENETO	1.224	53	3	100	1.094	47	-	-	2.318	14	3	16
	FRIULI V. G.	379	57	-	-	286	43	-	-	665	4	-	-
	LIGURIA	306	83	-	-	63	17	-	-	369	2	-	-
	EMILIA ROMAGNA	1.845	67	2	12	915	33	-	-	2.760	17	2	11
	TOSCANA	685	72	-	-	273	28	-	-	958	6	-	-
	UMBRIA	187	65	-	-	99	35	-	-	286	2	-	-

	MARCHE	352	65	-	-	191	35	-	-	543	3	-	-
	LAZIO	624	92	1	25	55	8	-	-	679	4	1	6
	ABRUZZO	472	85	1	25	81	15	-	-	553	3	1	6
	MOLISE	37	84	-	-	7	16	-	-	44	0	-	-
	CAMPANIA	243	95	-	-	12	5	1	100	255	1	1	6
	PUGLIA	341	97	-	-	11	3	-	-	352	2	-	-
	BASILICATA	51	96	1	100	2	4	-	-	53	0	1	6
	CALABRIA	63	95	-	-	3	5	-	-	66	0	-	-
	SICILIA	159	94	-	-	10	6	-	-	169	1	-	-
	SARDEGNA	90	87	-	-	14	13	-	-	104	1	-	-
	ITALIA	11.189	67	15	83	5.500	33	3	17	16.689	100	18	100
2009	PIEMONTE	592	74	1	100	212	26	-	-	804	10	1	11
	VALLE D'AOSTA	27	82	-	-	6	18	-	-	33	0	-	-
	LOMBARDIA	1.347	67	1	33	664	33	2	67	2.011	24	3	34
	TRENTINO ALTO ADIGE	77	53	-	-	69	47	-	-	146	2	-	-
	VENETO	611	59	1	100	417	41	-	-	1.028	12	1	11
	FRIULI V. G.	176	62	-	-	109	38	-	-	285	3	-	-
	LIGURIA	275	85	-	-	48	15	-	-	323	4	-	-
	EMILIA ROMAGNA	794	69	-	-	364	31	1	100	1.158	14	1	11
	TOSCANA	467	78	-	-	128	22	-	-	595	7	-	-
	UMBRIA	83	74	-	-	29	26	-	-	112	1	-	-
	MARCHE	172	71	-	-	70	29	-	-	242	3	-	-
	LAZIO	467	91	1	100	47	9	-	-	514	6	1	11
	ABRUZZO	219	86	-	-	35	14	-	-	254	3	-	-
	MOLISE	34	97	-	-	1	3	-	-	35	0	-	-
	CAMPANIA	238	98	-	-	5	2	-	-	243	3	-	-
	PUGLIA	220	96	1	100	8	4	-	-	228	3	1	11
	BASILICATA	45	100	-	-	-	-	-	-	45	1	-	-
CALABRIA	54	96	1	100	2	4	-	-	56	1	1	11	
SICILIA	143	93	-	-	11	7	-	-	154	2	-	-	

	SARDEGNA	116	90	-	-	13	10	-	-	129	2	-	-
	ITALIA	6.157	73	6	67	2.238	27	3	33	8.395	100	9	100
2010	PIEMONTE	814	75	-	-	276	25	1	100	1.090	11	1	10
	VALLE D'AOSTA	13	68	-	-	6	32	-	-	19	0	-	-
	LOMBARDIA	1.663	68	1	50	767	32	1	50	2.430	24	2	20
	TRENTINO ALTO ADIGE	106	55	-	-	88	45	-	-	194	2	-	-
	VENETO	809	62	-	-	486	38	1	100	1.295	13	1	10
	FRIULI V. G.	258	67	-	-	126	33	-	-	384	4	-	-
	LIGURIA	235	80	-	-	58	20	-	-	293	3	-	-
	EMILIA ROMAGNA	971	70	1	100	414	30	-	-	1.385	14	1	10
	TOSCANA	533	80	1	100	133	20	-	-	666	7	1	10
	UMBRIA	120	74	1	100	43	26	-	-	163	2	1	10
	MARCHE	237	69	-	-	106	31	-	-	343	3	-	-
	LAZIO	497	92	1	100	46	8	-	-	543	5	1	10
	ABRUZZO	284	87	-	-	43	13	-	-	327	3	-	-
	MOLISE	29	94	-	-	2	6	-	-	31	0	-	-
	CAMPANIA	249	98	-	-	5	2	-	-	254	3	-	-
	PUGLIA	210	96	-	-	8	4	-	-	218	2	-	-
	BASILICATA	41	93	-	-	3	7	-	-	44	0	-	-
	CALABRIA	54	93	1	100	4	7	-	-	58	1	1	10
	SICILIA	156	96	-	-	6	4	-	-	162	2	-	-
SARDEGNA	109	89	1	100	14	11	-	-	123	1	1	10	
	ITALIA	7.388	74	7	70	2.634	26	3	30	10.022	100	10	100

Fonte: INAIL.

In tutte e tre le annualità, la maggioranza delle denunce hanno riguardato infortuni che hanno prodotto infermità temporanee: nei tre anni presenti nella tabella seguente, tale quota supera il 76% sul totale delle denunce presentate. Gli infortuni che hanno determinato una infermità permanente e che hanno ricevuto una indennità costituiscono, in tutte e tre gli anni considerati, circa il 3% sul totale delle denunce presentate. La maggioranza di coloro che hanno ricevuto una indennità dovuta ad un infortunio temporaneo e/o permanente sono lavoratori italiani. Per quanto concerne le denunce di infortuni che hanno determinato il decesso del lavoratore, la tabella evidenzia come tali casi siano stati totalmente indennizzati.

Tav.5 - Infortuni sul lavoro e casi mortali avvenuti a lavoratori interinali nel triennio 2008 - 2010 e denunciati all'INAIL per tipo di conseguenza, anno e provenienza geografica

ANNO	Provenienza	Denunciati	%	di cui: mortali	%	Indennizzati					
						Temporanea	%	Permanente	%	Morte	%
2008	ITALIANI	11.189	67	15	83	8.822	68	318	67	15	88
	Stranieri	5.500	33	3	17	4.212	32	159	33	2	12
	In complesso	16.689	100	18	100	13.034	100	477	100	17	100
2009	ITALIANI	6.157	73	6	67	4.734	74	198	72	5	56
	Stranieri	2.238	27	3	33	1.637	26	78	28	4	44
	In complesso	8.395	100	9	100	6.371	100	276	100	9	100
2010	ITALIANI	7.388	74	7	70	5.711	75	225	74	7	70
	Stranieri	2.634	26	3	30	1.925	25	80	26	3	30
	In complesso	10.022	100	10	100	7.636	100	305	100	10	100

Fonte: INAIL.

In tutte e tre le annualità le quote più numerose di lavoratori stranieri provengono dalla Romania e dal Marocco con percentuali che oscillano rispettivamente per la Romania tra il 17% e il 20% e per il Marocco tra il 13% e il 16%. Si registra anche che la maggioranza dei lavoratori appartengono alla categoria Altri Paesi con percentuali che raggiungono il 30% in ciascuna annualità. Questo dato è coerente con i dati generali illustrati nel capitolo 3.

Tav.6 - Infortuni sul lavoro e casi mortali avvenuti a lavoratori interinali stranieri nel triennio 2008 - 2010 e denunciati all'INAIL per Paese di nascita e anno

Paese di nascita	2008	%	2009	%	2010	%
ROMANIA	923	17	440	20	465	18
MAROCCO	859	16	298	13	342	13
SENEGAL	459	8	127	6	167	6
ALBANIA	242	4	125	6	164	6
INDIA	192	4	79	4	82	3
PAKISTAN	238	4	65	3	81	3
PERU	123	2	79	3	78	3
TUNISIA	187	3	52	2	69	3
BANGLADESH	125	2	54	2	66	3
GERMANIA	92	3	51	2	65	3
ECUADOR	78	1	33	1	64	3
MOLDAVIA	85	2	39	2	64	2

BRASILE	134	3	42	2	63	2
GHANA	128	2	46	2	61	2
Altri Paesi	1.635	30	708	32	803	30
Totale	5.500	100	2.238	100	2.634	100

Fonte: INAIL.

3.2. Le missioni in Italia dal 2008 al primo trimestre 2012: analisi dei dati Ebitemp

Passiamo adesso all'illustrazione delle principali evidenze emerse dall'analisi dei dati Ebitemp. Tali dati, a differenza di quelli forniti dall'INAIL, non riguardano il numero e la tipologia di infortuni ma il numero di missioni "registrate" da Ebitemp ai fini assicurativi e di formazione obbligatoria. A partire da quanto illustrato nel paragrafo precedente (incidenza "reale" degli infortuni per settore, area, geografica, fascia d'età) questo set di dati, descrivendo abbastanza dettagliatamente il panorama del lavoro in somministrazione, può fornire un ulteriore strumento di lettura del rischio lavorativo per i lavoratori in somministrazione.

Dalle elaborazioni svolte, emerge che tra il 2008 ed il 2011 le missioni realizzate da lavoratori immigrati rappresentano circa il 20% delle missioni totali. Osservando i dati ripartiti secondo l'area geografica, si nota come la percentuale di missioni realizzate da lavoratori immigrati sia più bassa al Sud e nelle Isole. Il Nord e il Centro, invece, presentano i valori percentuali più elevati.

Tabella 21 - Missioni per area geografica e anno

Missioni/ Area geografica	ITALIANI					IMMIGRATI				
	2008	2009	2010	2011	2012*	2008	2009	2010	2011	2012*
Nord	61,65%	62,84%	63,69%	62,63%	65,14%	80,06%	79,05%	78,21%	78,66%	79,74%
Centro	21,34%	20,85%	21,08%	18,45%	15,99%	17,13%	16,99%	18,20%	15,61%	13,57%
Sud	12,44%	11,76%	10,90%	14,54%	14,75%	2,02%	2,68%	2,26%	4,66%	5,40%
Isole	4,57%	4,56%	4,34%	4,38%	4,12%	0,80%	1,28%	1,34%	1,08%	1,29%
Totale complessivo	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

*Valori riferiti al solo 1° trimestre

Fonte: Nostra elaborazione su dati Ebitemp.

Le quote maggiori di missioni svolte da immigrati si rilevano nelle fasce di età comprese tra i 30 ed i 49 anni. Si nota inoltre come negli anni vi sia stata una crescita progressiva delle percentuali di missioni svolte da lavoratori stranieri appartenenti alla fascia di età tra i 40 e i 49 anni.

Tabella 22 - Missioni per età e anno

Missioni/Età	ITALIANI					IMMIGRATI				
	2008	2009	2010	2011	2012*	2008	2009	2010	2011	2012*
FINO A 17	0,07%	0,05%	0,03%	0,03%	0,00%	0,04%	0,01%	0,01%	0,03%	0,00%
18 - 24	28,87%	25,09%	24,30%	24,13%	21,10%	18,60%	16,43%	16,12%	16,47%	14,01%
25 - 29	20,35%	20,05%	19,02%	19,09%	19,11%	18,94%	18,69%	17,08%	16,74%	17,41%
30 - 34	16,21%	15,47%	14,95%	14,54%	14,84%	20,46%	19,75%	19,63%	19,45%	19,02%
35 - 39	12,62%	13,48%	13,79%	13,57%	13,96%	17,58%	18,01%	17,76%	17,66%	18,18%
40 - 49	16,09%	18,92%	19,88%	20,08%	21,32%	19,92%	22,03%	23,67%	23,37%	24,68%
50 - 64	5,66%	6,79%	7,84%	8,36%	9,45%	4,40%	5,04%	5,70%	6,24%	6,69%
65 E OLTRE	0,12%	0,15%	0,17%	0,21%	0,20%	0,05%	0,04%	0,03%	0,04%	0,01%
Totale complessivo	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

*Valori riferiti al solo 1° trimestre

Fonte: Nostra elaborazione su dati Ebitemp.

Rispetto ai lavoratori italiani dunque risultano minori le percentuali di missioni svolte da lavoratori immigrati con un'età inferiore ai 25 anni, mentre risultano del tutto simili le quote di missioni svolte da lavoratori con un'età compresa tra i 25 ed i 34 anni.

Nell'arco di tempo considerato, esaminando i settori economici nei quali vengono svolte la maggior parte delle missioni, si nota come esistano delle differenze tra i lavoratori italiani ed i lavoratori stranieri.

Per gli italiani il primo settore, in termini di percentuali di missioni, risulta essere quello del commercio al dettaglio seguito da quello degli alberghi e ristoranti per il 2008 ed il 2009 e dall'informatica e servizi alle imprese dal 2010 in poi. Considerando i dati relativi alle missioni svolte da lavoratori stranieri si nota invece come i tre settori in cui si riscontrano le quote più alte di missioni sono quello degli alberghi e ristoranti, quello dell'informatica e servizi alle imprese e quello dell'industria dei metalli. Negli anni però questi settori si sono alternati nel ruolo di settore principale. Il 2008 infatti ha visto prevalere il settore dell'industria dei metalli mentre i successivi tre anni (2009-2011) quello degli alberghi e ristoranti, infine nel primo trimestre 2012 si riscontra una predominanza del settore dell'informatica e servizi alle imprese. Rispetto ai lavoratori italiani, la percentuale di missioni svolte da lavoratori immigrati supera il 5% anche in altri settori quali l'industria della gomma e quella alimentare.

Tabella 23 – Missioni di lavoratori italiani per settore economico e anno

Missioni/Settore economico	ITALIANI				
	2008	2009	2010	2011	2012*
A AGRICOLTURA	0,13%	0,14%	0,09%	0,11%	0,25%
B PESCA	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
C ESTRAZIONE DI MINERALI	0,04%	0,03%	0,03%	0,03%	0,03%
DA INDUSTRIA ALIMENTARE	4,06%	4,99%	4,62%	4,72%	4,99%
DB INDUSTRIA TESSILE	1,86%	1,48%	1,53%	1,66%	1,62%
DC INDUSTRIA CONCIARIA	0,65%	0,56%	0,70%	0,87%	0,91%
DD INDUSTRIA DEL LEGNO	0,53%	0,38%	0,43%	0,49%	0,43%
DE INDUSTRIA DELLA CARTA	2,04%	2,15%	1,83%	1,74%	1,60%
DF INDUSTRIA DEL PETROLIO	0,03%	0,03%	0,03%	0,04%	0,05%
DG INDUSTRIA CHIMICA	2,06%	2,44%	2,16%	2,31%	2,69%
DH INDUSTRIA DELLA GOMMA	3,30%	2,35%	2,95%	2,97%	3,44%
DI INDUSTRIA DI TRASFORMAZIONE	1,62%	1,29%	1,41%	1,58%	1,68%
DJ INDUSTRIA DEI METALLI	7,09%	4,37%	5,44%	6,19%	6,67%
DK INDUSTRIA MECCANICA	4,40%	2,37%	2,94%	3,59%	3,95%
DL INDUSTRIA ELETTRICA	3,32%	2,44%	3,13%	3,10%	2,92%
DM INDUSTRIA MEZZI DI TRASPORTO	4,61%	1,98%	1,79%	2,08%	2,38%
DN ALTRE INDUSTRIE	1,63%	1,41%	1,29%	1,37%	1,56%
E ELETTRICITA' GAS ACQUA	0,32%	0,45%	0,46%	0,41%	0,43%
F COSTRUZIONI	1,80%	1,67%	1,89%	1,89%	1,62%
G50 COMMERCIO E RIPARAZIONI DI AUTO	0,65%	0,49%	0,38%	0,36%	0,31%
G51 COMMERCIO ALL'INGROSSO	4,28%	3,99%	3,81%	3,55%	3,26%
G52 COMMERCIO AL DETTAGLIO	17,78%	22,42%	20,83%	16,96%	19,65%
H ALBERGHI E RISTORANTI	12,62%	14,52%	14,47%	13,89%	11,43%
I TRASPORTI	7,24%	7,45%	6,57%	6,75%	5,32%
J INTERMEDIAZIONE FINANZIARIA	1,35%	0,94%	0,77%	0,63%	0,62%
K INFORMatica E SERVIZI ALLE IMPRESE	11,01%	12,35%	14,10%	16,29%	14,59%
L PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	1,14%	1,76%	1,30%	0,92%	1,26%
M ISTRUZIONE	0,31%	0,41%	0,33%	0,36%	0,40%
N SANITA' E ASSISTENZA SOCIALE	1,18%	1,62%	1,40%	1,44%	1,45%
O SERVIZI PUBBLICI	2,88%	3,37%	3,12%	3,35%	3,41%
P ATTIVITA' SVOLTE DA FAMIGLIE	0,00%	0,01%	0,00%	0,01%	0,02%
X ATTIVITA' NON DETERMINATE	0,04%	0,12%	0,18%	0,35%	1,05%
Importo totale	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

*Valori riferiti al solo 1° trimestre

Fonte: Nostra elaborazione su dati Ebitemp.

Tabella 24 – Missioni di lavoratori immigrati per settore economico e anno

Missioni/Settore economico	IMMIGRATI				
	2008	2009	2010	2011	2012*
A AGRICOLTURA	0,09%	0,15%	0,07%	0,06%	0,16%
B PESCA	0,01%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
C ESTRAZIONE DI MINERALI	0,03%	0,02%	0,02%	0,01%	0,01%
DA INDUSTRIA ALIMENTARE	5,48%	7,35%	6,19%	6,33%	6,64%
DB INDUSTRIA TESSILE	2,49%	2,08%	1,77%	1,83%	1,79%
DC INDUSTRIA CONCIARIA	2,57%	2,21%	2,89%	3,01%	2,95%
DD INDUSTRIA DEL LEGNO	1,42%	0,94%	0,99%	0,93%	0,91%
DE INDUSTRIA DELLA CARTA	2,00%	2,19%	1,78%	1,81%	1,68%
DF INDUSTRIA DEL PETROLIO	0,03%	0,03%	0,03%	0,03%	0,04%
DG INDUSTRIA CHIMICA	1,72%	2,03%	1,69%	1,41%	1,62%
DH INDUSTRIA DELLA GOMMA	6,67%	5,35%	5,50%	5,13%	5,94%
DI INDUSTRIA DI TRASFORMAZIONE	2,18%	1,61%	1,71%	1,73%	2,01%
DJ INDUSTRIA DEI METALLI	17,03%	10,28%	12,39%	12,72%	13,77%
DK INDUSTRIA MECCANICA	6,09%	2,81%	3,29%	3,70%	4,14%
DL INDUSTRIA ELETTRICA	3,00%	2,04%	2,36%	2,37%	2,41%
DM INDUSTRIA MEZZI DI TRASPORTO	3,89%	1,92%	2,54%	2,35%	2,73%
DN ALTRE INDUSTRIE	3,40%	2,76%	2,47%	2,50%	2,85%
E ELETTRICITA' GAS ACQUA	0,17%	0,26%	0,18%	0,16%	0,18%
F COSTRUZIONI	2,09%	2,14%	2,40%	2,20%	1,88%
G50 COMMERCIO E RIPARAZIONI DI AUTO	0,48%	0,36%	0,31%	0,25%	0,29%
G51 COMMERCIO ALL'INGROSSO	2,72%	2,74%	2,38%	2,12%	1,98%
G52 COMMERCIO AL DETTAGLIO	5,56%	7,60%	7,24%	6,01%	7,60%
H ALBERGHI E RISTORANTI	13,26%	18,51%	18,04%	17,98%	13,43%
I TRASPORTI	2,62%	3,31%	2,44%	2,35%	2,38%
J INTERMEDIAZIONE FINANZIARIA	0,32%	0,22%	0,16%	0,13%	0,18%
K INFORMATICA E SERVIZI ALLE IMPRESE	10,57%	14,57%	15,76%	17,60%	16,51%
L PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	0,42%	0,72%	0,49%	0,37%	0,33%
M ISTRUZIONE	0,12%	0,23%	0,19%	0,23%	0,22%
N SANITA' E ASSISTENZA SOCIALE	1,48%	2,39%	2,06%	1,85%	1,57%
O SERVIZI PUBBLICI	2,07%	3,01%	2,49%	2,40%	2,20%
P ATTIVITA' SVOLTE DA FAMIGLIE	0,00%	0,01%	0,00%	0,01%	0,02%
X ATTIVITA' NON DETERMINATE	0,03%	0,13%	0,18%	0,42%	1,57%
Importo totale	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

*Valori riferiti al solo 1° trimestre

Fonte: Nostra elaborazione su dati Ebitemp.

Se si sposta l'attenzione dal numero di missioni al numero di lavoratori equivalenti, si nota che la maggior parte dei lavoratori equivalenti si riscontra nel Nord del paese. In particolare, è proprio in questa area che si concentra l'80% circa dei lavoratori immigrati impiegati con contratto di somministrazione.

Tabella 25 - Lavoratori equivalenti per area geografica e anno

Lavoratori equivalenti/ Area geografica	ITALIANI					IMMIGRATI				
	2008	2009	2010	2011	2012*	2008	2009	2010	2011	2012*
Nord	65,62%	64,14%	63,54%	66,00%	65,14%	84,29%	83,92%	82,10%	83,34%	79,74%
Centro	21,65%	21,44%	23,83%	17,91%	15,99%	13,13%	12,23%	14,56%	11,75%	13,57%
Sud	9,67%	10,60%	8,93%	12,63%	14,75%	1,76%	2,43%	1,99%	3,90%	5,40%
Isole	3,06%	3,83%	3,70%	3,46%	4,12%	0,82%	1,42%	1,36%	1,02%	1,29%
Totale complessivo	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

*Valori riferiti al solo 1° trimestre

Fonte: Nostra elaborazione su dati Ebitemp.

Considerando invece l'età, i lavoratori equivalenti stranieri appartengono soprattutto alle fasce comprese tra i 30 ed i 49 anni. Tra i lavoratori immigrati nel periodo di tempo esaminato è aumentata soprattutto la quota di lavoratori equivalenti appartenenti alla fascia di età 40 – 49, mentre la crescita della percentuale di lavoratori equivalenti con più di 50 anni non riguarda soltanto i lavoratori stranieri ma anche gli italiani.

Tabella 26 - Lavoratori equivalenti per età e anno

Lavoratori equivalenti/Età	ITALIANI					IMMIGRATI				
	2008	2009	2010	2011	2012*	2008	2009	2010	2011	2012*
FINO A 17	0,06%	0,03%	0,03%	0,03%	0,01%	0,03%	0,02%	0,02%	0,02%	0,00%
18 - 24	24,59%	20,71%	20,29%	20,94%	18,39%	16,55%	14,31%	14,36%	15,04%	12,72%
25 - 29	23,06%	23,45%	22,22%	21,40%	21,47%	19,41%	18,95%	18,04%	17,90%	17,93%
30 - 34	18,89%	19,08%	18,21%	17,22%	17,50%	21,69%	21,68%	20,94%	20,42%	20,15%
35 - 39	13,02%	13,80%	14,56%	14,56%	14,72%	17,99%	18,16%	18,38%	18,13%	18,73%
40 - 49	15,16%	16,59%	17,89%	18,52%	19,58%	20,01%	21,48%	22,53%	22,71%	23,77%
50 - 64	5,11%	6,19%	6,66%	7,17%	8,14%	4,30%	5,36%	5,71%	5,73%	6,65%
65 E OLTRE	0,11%	0,15%	0,15%	0,15%	0,19%	0,02%	0,04%	0,03%	0,03%	0,05%
Totale complessivo	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

*Valori riferiti al solo 1° trimestre

Fonte: Nostra elaborazione su dati Ebitemp.

Se si considerano le percentuali di lavoratori equivalenti per settore economico risulta maggiore, rispetto all'analisi prima effettuata in base alle missioni, il numero di settori che superano il 5%. In sostanza il passaggio dal dato per missione a quello per lavoratore equivalente fornisce una più chiara rappresentazione dei settori lavorativi in termini di capacità d'impiego. In particolare tra gli italiani è maggiore la quota di lavoratori equivalenti che operano nel settore dell'informatica e servizi alle imprese, mentre per gli immigrati oltre che in tale settore risulta molto forte anche la presenza nell'industria dei metalli (che negli anni però ha visto ridimensionare la propria rilevanza).

Tabella 27 – Lavoratori equivalenti italiani per settore economico e anno

Lavoratori equivalenti/ Settore economico	ITALIANI				
	2008	2009	2010	2011	2012
A AGRICOLTURA	0,18%	0,20%	0,18%	0,18%	0,27%
B PESCA	0,01%	0,02%	0,00%	0,00%	0,01%
C ESTRAZIONE DI MINERALI	0,10%	0,11%	0,10%	0,12%	0,13%
DA INDUSTRIA ALIMENTARE	3,48%	4,69%	4,49%	4,25%	4,20%
DB INDUSTRIA TESSILE	2,22%	1,93%	1,96%	2,20%	2,12%
DC INDUSTRIA CONCIARIA	0,73%	0,66%	0,87%	1,10%	1,21%
DD INDUSTRIA DEL LEGNO	0,65%	0,55%	0,60%	0,66%	0,58%
DE INDUSTRIA DELLA CARTA	2,16%	2,34%	2,37%	2,14%	2,00%

DF INDUSTRIA DEL PETROLIO	0,07%	0,09%	0,08%	0,10%	0,11%
DG INDUSTRIA CHIMICA	3,37%	4,12%	4,18%	4,44%	4,78%
DH INDUSTRIA DELLA GOMMA	4,15%	2,74%	3,61%	3,88%	3,87%
DI INDUSTRIA DI TRASFORMAZIONE	2,38%	1,79%	2,02%	1,91%	1,75%
DJ INDUSTRIA DEI METALLI	9,61%	5,95%	7,13%	8,66%	8,29%
DK INDUSTRIA MECCANICA	8,14%	4,94%	5,41%	7,60%	7,67%
DL INDUSTRIA ELETTRICA	6,25%	4,92%	6,48%	6,73%	5,99%
DM INDUSTRIA MEZZI DI TRASPORTO	6,02%	3,69%	3,06%	3,64%	3,69%
DN ALTRE INDUSTRIE	2,05%	1,63%	1,79%	1,79%	1,79%
E ELETTRICITA' GAS ACQUA	0,79%	1,05%	0,93%	0,94%	0,96%
F COSTRUZIONI	2,28%	3,26%	3,27%	3,27%	2,90%
G50 COMMERCIO E RIPARAZIONI DI AUTO	0,82%	0,77%	0,62%	0,62%	0,65%
G51 COMMERCIO ALL'INGROSSO	5,04%	5,14%	4,84%	4,94%	4,82%
G52 COMMERCIO AL DETTAGLIO	6,65%	7,95%	7,34%	6,74%	6,95%
H ALBERGHI E RISTORANTI	2,60%	3,40%	3,22%	2,95%	2,71%
I TRASPORTI	4,79%	4,34%	3,43%	3,30%	3,29%
J INTERMEDIAZIONE FINANZIARIA	3,37%	3,60%	2,90%	2,12%	1,86%
K INFORMatica E SERVIZI ALLE IMPRESE	13,01%	16,40%	16,53%	15,85%	16,52%
L PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	2,73%	4,17%	3,93%	2,48%	2,34%
M ISTRUZIONE	0,52%	0,82%	0,71%	0,59%	0,66%
N SANITA' E ASSISTENZA SOCIALE	2,36%	3,54%	2,93%	2,52%	2,90%
O SERVIZI PUBBLICI	3,43%	5,09%	4,79%	3,98%	3,79%
P ATTIVITA' SVOLTE DA FAMIGLIE	0,00%	0,00%	0,00%	0,01%	0,02%
X ATTIVITA' NON DETERMINATE	0,05%	0,09%	0,21%	0,31%	1,15%
Totale complessivo	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

*Valori riferiti al solo 1° trimestre

Fonte: Nostra elaborazione su dati Ebitemp.

Tabella 28- Lavoratori equivalenti immigrati per settore economico e anno

Lavoratori equivalenti/ Settore economico	IMMIGRATI				
	2008	2009	2010	2011	2012
A AGRICOLTURA	0,11%	0,19%	0,11%	0,09%	0,11%
B PESCA	0,00%	0,01%	0,00%	0,00%	0,00%
C ESTRAZIONE DI MINERALI	0,05%	0,06%	0,05%	0,04%	0,02%
DA INDUSTRIA ALIMENTARE	4,22%	6,71%	5,91%	5,66%	5,80%
DB INDUSTRIA TESSILE	2,71%	2,57%	2,19%	2,35%	2,34%
DC INDUSTRIA CONCIARIA	2,03%	1,88%	2,62%	2,86%	2,70%
DD INDUSTRIA DEL LEGNO	1,76%	1,39%	1,37%	1,23%	1,02%
DE INDUSTRIA DELLA CARTA	1,73%	2,10%	1,80%	1,63%	1,49%
DF INDUSTRIA DEL PETROLIO	0,04%	0,05%	0,05%	0,05%	0,04%
DG INDUSTRIA CHIMICA	2,34%	2,72%	2,56%	2,34%	2,50%
DH INDUSTRIA DELLA GOMMA	7,48%	5,67%	6,99%	6,86%	6,55%
DI INDUSTRIA DI TRASFORMAZIONE	3,02%	2,43%	2,45%	2,16%	2,16%
DJ INDUSTRIA DEI METALLI	20,66%	12,52%	14,93%	16,95%	16,67%
DK INDUSTRIA MECCANICA	9,08%	4,96%	5,28%	6,94%	7,05%
DL INDUSTRIA ELETTRICA	4,99%	4,10%	4,96%	4,84%	4,36%
DM INDUSTRIA MEZZI DI TRASPORTO	5,84%	3,13%	3,61%	4,14%	4,23%
DN ALTRE INDUSTRIE	4,40%	3,87%	3,52%	3,37%	3,32%
E ELETTRICITA' GAS ACQUA	0,22%	0,31%	0,29%	0,25%	0,26%
F COSTRUZIONI	2,61%	3,63%	3,36%	3,29%	3,07%
G50 COMMERCIO E RIPARAZIONI DI AUTO	0,56%	0,63%	0,48%	0,43%	0,51%
G51 COMMERCIO ALL'INGROSSO	2,89%	3,23%	2,83%	2,61%	2,52%
G52 COMMERCIO AL DETTAGLIO	2,27%	2,96%	2,69%	2,33%	2,35%
H ALBERGHI E RISTORANTI	2,90%	4,50%	4,04%	3,48%	2,84%
I TRASPORTI	2,18%	2,43%	2,13%	2,29%	2,23%
J INTERMEDIAZIONE FINANZIARIA	0,50%	0,53%	0,45%	0,36%	0,40%

K INFORMATICA E SERVIZI ALLE IMPRESE	8,57%	15,12%	15,28%	15,44%	16,80%
L PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	1,27%	2,09%	1,75%	1,17%	0,94%
M ISTRUZIONE	0,19%	0,52%	0,48%	0,42%	0,43%
N SANITA' E ASSISTENZA SOCIALE	3,07%	5,80%	4,47%	3,33%	3,21%
O SERVIZI PUBBLICI	2,26%	3,78%	3,17%	2,76%	2,68%
P ATTIVITA' SVOLTE DA FAMIGLIE	0,00%	0,01%	0,00%	0,01%	0,03%
X ATTIVITA' NON DETERMINATE	0,04%	0,10%	0,18%	0,32%	1,36%
Totale complessivo	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

*Valori riferiti al solo 1° trimestre

Fonte: Nostra elaborazione su dati Ebitemp.

In conclusione, i dati ora illustrati mostrano una elevata concordanza tra le evidenze emerse dalle fonti INAIL ed Ebitemp. Negli anni considerati, la maggior parte delle denunce di infortunio hanno riguardato lavoratori maschi, la cui quota supera sempre il 70% del totale, appartenenti alle classi d'età tra i 18 e i 34 anni e tra i 35 e i 49 anni. Nel triennio 2008-2010 le quote di infortuni denunciati all'Inail sono più numerose tra i lavoratori che provengono dalla Romania e dal Marocco con percentuali che oscillano rispettivamente per la Romania tra il 17% e il 20% e per il Marocco tra il 13% e il 16%. Dall'analisi dei dati Ebitemp emerge che, tra il 2008 ed il 2011, le missioni realizzate da lavoratori immigrati rappresentano circa il 20% delle missioni totali. Osservando i dati ripartiti secondo l'area geografica, si nota come la percentuale di missioni realizzate da lavoratori immigrati sia più bassa al Sud e nelle Isole. Il Nord e il Centro, invece, presentano i valori percentuali più elevati. I settori di maggior impiego paiono infine essere polarizzati tra l'industria pesante ed i servizi. Se si considerano le caratteristiche dei lavoratori che hanno denunciato infortuni si nota che il numero di incidenti risulta maggiormente elevato tra i lavoratori stranieri maschi e tra le classi di età più giovani. Infine è da sottolineare che anche se è nel Nord-Ovest che si concentra la maggior parte dei lavoratori provenienti da altri paesi, è però nel Nord-Est che questi lavoratori sono maggiormente esposti al rischio.

Conclusioni

Dai dati documentali (letteratura sul tema, della normativa nazionale e dei benchmark internazionali) e statistici analizzati, emerge un quadro delle politiche per l'integrazione e la sicurezza degli immigrati caratterizzato da una combinazione di slanci e discontinuità. Estremamente positiva è l'elevata centralità riconosciuta al tema dell'integrazione e al valore strategico, ma anche culturale, della presenza dei cittadini immigrati. Essa rappresenta un'ulteriore importante risorsa per contribuire alla crescita del paese. Ciò nonostante, molti dei dispositivi legislativi sviluppati negli ultimi anni con l'esplicito intento di promuovere l'integrazione e la sicurezza degli immigrati, sono ancora troppo orientati a suggerire regole di condotta di massima anziché a definire quei meccanismi di base necessari a supportare il processo d'integrazione, lavorativa e sociale, dei migranti già dalle prime fasi di arrivo. Per la normativa che regola i flussi e i processi di integrazione, il lavoro si configura come primo elemento di integrazione e stabilità, necessario per conseguire il permesso di soggiorno. La normativa sul lavoro, tuttavia, ha generato una sostanziale atipicità delle posizioni lavorative che mal si conciliano con le richieste della legge sulla regolazione dei flussi; in definitiva, il combinato disposto delle due leggi rende difficile l'integrazione lavorativa. Sul piano generale, questa impostazione lascia pensare ad una scarsa consapevolezza non tanto dell'importanza di promuovere l'integrazione, quanto della complessità insita nell'organizzazione di una strategia che sia in grado di trasmettere, nel modo più uniforme possibile, le conoscenze di base per muoversi nel nostro sistema socio-culturale ed economico a un insieme ampio e culturalmente eterogeneo di potenziali beneficiari. Il deficit del sistema emerge a livello del *come fare*, ed esemplare, a tale proposito, è l'obbligo minimo di dieci ore per i corsi di formazione al civismo indicato dal nuovo accordo di integrazione tra lo straniero e lo Stato.

Come sovente accade in situazioni in cui una materia è scarsamente o impropriamente regolata sul piano normativo, i diversi attori interessati finiscono per regolare i propri comportamenti sulla base di meccanismi spontanei, comunque condizionati da una pluralità di fattori.

In generale, fattori di ordine culturale ricoprono un ruolo estremamente rilevante sulle modalità con cui i migranti entrano in contatto con la nostra cultura e il suo sistema di regole, sia sul piano generale sia per quanto concerne il mercato del lavoro. L'influenza della cultura d'origine può essere esaminata secondo diverse prospettive, ma ai fini del nostro ragionamento ci interessa mettere in evidenza soprattutto tre aspetti chiave, tra loro interrelati, particolarmente rilevanti sulle dinamiche di integrazione e inserimento lavorativo: la lingua, i modelli di comportamento attinenti al rischio, le catene migratorie.

Le difficoltà linguistiche sono un indubbio fattore di complicazione nella fase di prima integrazione. Queste diventano un imponente fattore di discriminazione, potenzialmente isolante (in un'accezione non solo socio culturale, ma anche prettamente tecnica), soprattutto per quei migranti provenienti da culture extra europee particolarmente distanti dalla nostra: centro-sud Africa, e Asia in genere. Probabilmente la presenza di tali carenze è anche uno dei fattori che più incidono sulla funzione strategica che assumono le comunità attraverso il meccanismo delle catene migratorie. Attraverso di esso, i nuclei di nazionalità svolgono la funzione di "semplificatore/attrattore" per i nuovi immigrati: da un lato, le catene migratorie facilitano l'arrivo e il primo inserimento, risolvendo problemi tecnici legati alle difficoltà di comunicazione e di contatto con il nuovo contesto; dall'altro incanalano il percorso del migrante attraverso itinerari già battuti dalla comunità, spesso indirizzati da vere e proprie vocazioni lavorative che producono una accentuata specializzazione lavorativa per cultura d'appartenenza.

È altamente improbabile ipotizzare un sistema in cui gli strumenti di inserimento, istituzionalmente preposti, sostituiscano interamente la funzione delle catene migratorie. E, in definitiva, questo non sarebbe neanche un orizzonte auspicabile. Le catene migratorie sono un potentissimo facilitatore delle dinamiche di inserimento perché sfumano, per il migrante, il passaggio dal familiare all'estraneo. Ciò nonostante, eccessive carenze sul piano istituzionale rischiano di caricare le catene migratorie di una funzione esclusiva nel facilitare i meccanismi di integrazione che può avere degli effetti negativi. È abbastanza normale, infatti che diverse culture possano essere portatrici di modelli di comportamento non in linea con i nostri standard. Ciò è particolarmente evidente sul piano lavorativo, soprattutto nella sfera della sicurezza, dove negli ultimi anni si è assistito ad una consistente produzione normativa che ha visto non poche difficoltà di socializzazione tra gli stessi lavoratori e datori di lavoro italiani e che, quindi, non sorprende possa rappresentare un fattore critico di assimilazione per lavoratori appartenenti a culture molto distanti dalla nostra. A tale proposito è forse possibile ipotizzare la presenza di fenomeni di iposocializzazione a specifici modelli organizzativi dei lavoratori appartenenti ad alcune comunità. Un'ipotesi interpretativa in parte confermata tanto dai dati, che mettono in evidenza un incremento degli infortuni proprio per i lavoratori extra UE, e dai discorsi dei partecipanti ai focus che hanno rimandato più volte alla maggiore difficoltà di integrazione proprio dei lavoratori provenienti dall'area centro-sud africana e dall'Asia.

Le catene migratorie e il filtro culturale operato dalle comunità di provenienza possono quindi rendere eterogeneo e sfaccettato il quadro dell'inserimento nel mercato del lavoro (complice, come abbiamo visto, una normativa insufficiente e contraddittoria) che appare tutt'altro che unitario. L'integrazione dei lavoratori immigrati dipende dalle diverse capacità di socializzazione delle varie etnie. Ciò nonostante, è eccessivo considerare il problema culturale come unicamente legato al paese d'origine. A tale riguardo, un elemento originale emerso dai focus è rappresentato dal peso ricoperto anche dalla cultura aziendale e organizzativa d'arrivo. Un'azienda in cui si presta scarsa attenzione alla sicurezza contribuirà, molto probabilmente, a consolidare nel lavoratore straniero modelli di comportamento poco attenti al problema. Siamo qui nella sfera della formazione informale nella quale centrali sono proprio le dinamiche imitative che si innescano sul luogo di lavoro, dove la presenza di lavoratori (soprattutto nei livelli gerarchici più alti) che mettono in atto comportamenti virtuosi per la prevenzione degli infortuni contribuisce a trasmettere il *savoir faire* professionale necessario per aumentare i livelli di sicurezza.

È opportuno aggiungere che le carenze della normativa per l'integrazione più volte illustrate in questo report stimolano comportamenti originali non solo sul lato del lavoratore migrante (e, soprattutto, delle relative comunità), ma anche sulle organizzazioni preposte a mediare nei meccanismi di inserimento. Come emerso dai focus group, tanto le Apl quanto gli sportelli di orientamento si trovano a svolgere, oltre un ruolo di alfabetizzazione civico-linguistica, anche una funzione di integrazione che però è molto spesso resa difficile, se non proprio ostacolata, da una insufficiente collaborazione inter-istituzionale. La sensazione è che ci sia una diffusa consapevolezza dei limiti della normativa per l'integrazione. Essa genera un atteggiamento attivo da parte di queste organizzazioni che, a diversi livelli e in diverse fasi, gestiscono in modo diretto l'inserimento del lavoratore immigrato, spesso facendo ricorso a strategie originali che prescinderebbero il loro ruolo istituzionale. Queste iniziative, tuttavia, soffrono la carenza di condizioni ottimali per essere riportate a sistema.

Ma quale'è il profilo professionale di massima verso cui tendono i lavoratori migranti?

Dalle testimonianze fornite dalle Apl e dalle Parti sociali, emerge che negli ultimi anni non c'è stato un grande cambiamento dal punto di vista delle competenze o del know how dei lavoratori immigrati. Essi continuano, nella maggioranza dei casi, a proporsi per profili professionali generici o non qualificati ma, in alcuni casi, la conoscenza delle lingue fornisce uno strumento extra di inserimento in posizioni professionali

a maggiore qualificazione e/o specializzazione. Su queste tendenze influiscono alcuni mutamenti strutturali cui è soggetto il nostro mercato del lavoro. Soprattutto la decrescente propensione dei lavoratori italiani a cercare lavoro in settori a bassa qualificazione ed elevata fatica fisica determina che lo spazio occupazionale lasciato vuoto venga rapidamente colmato dai lavoratori di origine straniera che in misura crescente arrivano in Italia. Poiché, sulla base dei dati illustrati nel rapporto, sono proprio i settori a bassa qualificazione quelli nei quali, in generale, si registra mediamente il numero più elevato di infortuni, i lavoratori di origine straniera si possono trovare doppiamente esposti al rischio di infortuni: a causa di un insieme di fattori, da un lato, di tipo culturale/formativo e, dall'altro, riconducibili alle specificità dei settori di occupazione.

Nonostante questa maggiore esposizione al rischio è opportuno sottolineare, tuttavia, che le tendenze infortunistiche dei lavoratori migranti diminuiscono nel settore della somministrazione, contrariamente a quanto si registra per i lavoratori migranti inquadrati con altre tipologie contrattuali²⁴. Per interpretare questa diminuzione generalizzata possiamo sviluppare un'ipotesi. In generale, la riduzione del numero di infortuni denunciati può essere stata indotta dalla crescente attenzione al tema della sicurezza imputabile a diversi fattori concomitanti. In particolar modo, essa può essere stata effetto:

- di una accresciuta presenza del tema nei media e nel dibattito pubblico;
- del lavoro di sensibilizzazione svolto dalle ApL e dai soggetti bilaterali (e le organizzazioni a loro riconducibili) che può aver favorito la socializzazione ai temi della sicurezza producendo una maggiore attenzione e capacità di rivendicazione da parte dei lavoratori.

La concomitanza di questi fattori può aver indotto le aziende che si avvalgono di lavoratori in somministrazione a prestare maggiore attenzione alla sicurezza.

In generale, la sfera della somministrazione sembra avvantaggiata, rispetto al resto del mercato del lavoro, nel far fronte alle carenze generali del sistema in materia di integrazione e inserimento lavorativo, messe in evidenza in questo rapporto. La somministrazione, infatti, si configura come un sistema dotato di regole chiare e di un insieme di attori chiave ben definito e facilmente riconoscibile come riferimento per i lavoratori e le imprese.

In tale sistema complessivamente configurato (ma non necessariamente sempre sufficientemente integrato), il ruolo attivo delle ApL e delle strutture di rappresentanza e di orientamento, può effettivamente garantire standard di servizio in parte più elevati. Probabilmente, in tale ambito un ulteriore passo significativo potrebbe essere rappresentato da una maggiore attenzione posta all'erogazione di corsi di formazione di base per facilitare il primo inserimento, improntati a una logica di tipo trasversale, dei quali possano beneficiare tutti i lavoratori somministrati indipendentemente dalle attività lavorative in cui sono coinvolti e dalle aziende d'appartenenza. Quindi dal punto di vista delle ricadute di policy delle analisi proposte (analisi delle normative, dei dati quantitativi e dei focus group con Apl e Parti Sociali) è auspicabile per un verso che vi sia la costruzione di una sorta di infrastruttura relazionale che catalizzi ed in qualche misura armonizzi (al fine di potenziarla) il set di attività svolte dai diversi attori in campo e, per un altro verso, che si sviluppi una sorta di "pacchetto" formativo di base che renda maggiormente consapevoli i lavoratori stranieri in prima somministrazione dei diritti e dei doveri ma anche delle regole connesse alla sicurezza, operando una socializzazione organizzativa che (fatto non secondario) faciliterebbe anche il lavoro di inserimento da parte delle imprese. In sostanza la collaborazione inter-istituzionale nell'ideazione e nell'implementazione di *meso* (o *micro*) politiche formative e/o di protocolli di socializzazione e mediazione è un punto di snodo fondamentale per un ulteriore rafforzamento dello strategico (come dimostrano i dati presentati) settore della somministrazione.

²⁴ I dati da noi richiesti all'Inail sugli infortuni nel sistema della somministrazione per il triennio 2008-2011 mostrano una relativa diminuzione rispetto alla sostanziale stabilità dell'incidenza degli infortuni occorsi ai lavoratori stranieri nel mercato del lavoro nel suo complesso per lo stesso triennio (rapporto Inail 2011)

Se questo è auspicabile sul piano delle azioni da compiere a vantaggio di lavoratori ed imprese, altrettanto auspicabile è una maggiore collaborazione inter-istituzionale volta a rendere disponibili, a cadenze temporali non eccessivamente ampie, dati di stock ma anche e soprattutto dati individuali (i cosiddetti “microdati”) assolutamente indispensabili per effettuare un’accurata analisi dell’esposizione al rischio dei lavoratori migranti e italiani (informazione utile anche alla Commissione). Alcuni aspetti del fenomeno che sono emersi dai dati dimostrano come i fattori individuali, quelli organizzativi e quelli di settore di impiego siano legati in un intreccio che necessita di ulteriori interpretazioni e spiegazioni. Ad esempio quali fattori concorrono nel determinare l’incremento del numero di incidenti tra i lavoratori stranieri maschi e tra le classi di età più giovani? Quali fattori determinano l’elevata concentrazione di infortuni nel Nord-Est, nonostante la maggior parte dei lavoratori stranieri si concentri nel Nord-Ovest? Volendo azzardare delle interpretazioni di massima, si potrebbe affermare che i lavoratori stranieri maschi e più giovani sono impiegati più spesso in settori ad alta fatica fisica ed in sistemi organizzativi poco standardizzati (quindi per questo più esposti ad incertezza) o caratterizzati da compiti diversificati che possono disorientare il lavoratore nei momenti di maggiore pressione; oppure che il rischio sul lavoro si configuri in modo sostanzialmente diverso tra le realtà produttive più piccole e quelle più grandi, rendendo difficile la gestione di un eventuale passaggio da un sistema all’altro e generando rischi individuali connessi con la socializzazione al lavoro, alle pratiche ed alle regole. Ciò nonostante queste ipotesi possono essere confermate solamente sulla base di una stima del rischio per settore fondata sull’esame di microdati.

Bibliografia

- Ambrosini M., 2004, “Il futuro in mezzo a noi. Le seconde generazioni scaturite dall’immigrazione nella società italiana dei prossimi anni”, in Ambrosini M., Molina S., *Seconde generazioni. Un’introduzione al futuro dell’immigrazione in Italia*, Edizioni Fondazione Giovanni Agnelli, Torino
- Ambrosini M., 2001, *La fatica di integrarsi*, Il Mulino, Bologna
- Bezzi C., 2001, *Il disegno della ricerca valutativa*, F. Angeli, Milano
- Bisio C. (a cura di), 2005, *Valutare in formazione. Azioni, significati e valori*, F. Angeli, Milano
- Bolognini B., 2006, *L’analisi del clima organizzativo*, Carocci, Roma
- Cannavò L., Frudà L., 2007, *Ricerca sociale*, vol. I e vol. III, Carocci, Roma
- Corbetta P. G., 1999, *Metodologie e tecniche della ricerca sociale*, Il Mulino, Bologna
- De Rita, G., 2009, *Rapporto sul futuro della formazione in Italia*, Roma
- Fraccaroli F., Vergani A., 2004, *Valutare gli interventi formativi*, Carocci, Roma
- INAIL, 2012, *Rapporto Annuale 2011*
- INAIL, 2006, *Lavoro a somministrazione, lavoro a rischio*, in *Dati Inail sull’andamento degli infortuni sul lavoro*, Aprile 2006
- INPS e Centro Studi e Ricerche Idos - *Dossier Statistico Immigrazione Caritas-Migrantes*, 2011, *La regolarità del lavoro come fattore di integrazione. IV Rapporto sui lavoratori di origine immigrata negli archivi Inps*, Edizioni Idos
- ISFOL, 2009, *Rapporto 2009 sulla Formazione Continua*
- ISTAT, *Indagine conoscitiva su taluni fenomeni distorsivi del mercato del lavoro (lavoro nero, caporalato, e sfruttamento della manodopera straniera)*, Roma, 15 aprile 2010, XI Commissione permanente “lavoro pubblico e privato”, Camera dei Deputati
- ISTAT, *L’integrazione nel lavoro degli stranieri e dei naturalizzati italiani*, 14 dicembre 2009
- ISTAT, 2008, *La formazione del personale nelle imprese italiane*
- Montanari A., 2010, *Stranieri extracomunitari e lavoro*, Cedam, Milano
- Palumbo M. (a cura di), 2001, *Il processo di valutazione. Decidere, programmare, valutare*, F. Angeli, Milano
- Patton M.Q., 2002, *Qualitative research and evaluation models*, Sage, Thousand Oaks
- Unioncamere - Ministero del Lavoro, 2011, *Sistema Informativo Excelsior. I fabbisogni occupazionali e formativi delle imprese italiane nell’industria e nei servizi per il 2011. Sintesi dei principali risultati*
- Verdi Vighetti L., 2005, *Integrazione tra approcci qualitativi e quantitativi nella valutazione*,
- Zanfrini L., 2011, “Il lavoro”, in *Fondazione Ismu, Sedicesimo rapporto sulle migrazioni 2010*, Franco Angeli, Milano