

Le nostre pubblicazioni

Rudi Bertagnolli, IPL-AFI 1997:
La contrattazione aziendale nazionale in Alto Adige
Collana: Documentazione 7, Bolzano

Sistema snc, IPL-AFI, 1997:
Prezzi, mercato abitativo e politiche della casa in provincia di Bolzano
Collana: Documentazione 8, Bolzano

Maurizio Carpita/Rudi Bertagnolli, IPL-AFI, 1998:
Inflazione e potere di acquisto in Alto Adige. Le cause di carattere nazionale ed il peso dei fattori locali: analisi storica e comparata.
Collana: Documentazione 9, Bolzano

Mario Vittorio Giovannacci, IPL-AFI, 1998:
I premi di risultato nelle aziende altoatesine.
1. indagine dell'Osservatorio sulla contrattazione.
Collana: Documentazione 10, Bolzano

Nora Lonardi/Adel Jabbar Ali/Studio Res, IPL-AFI, 1999:
Lavoratori immigrati in Alto Adige. Situazione e sviluppo occupazionale.
Collana: Documentazione 11, Bolzano

Manuela Nocker, IPL-AFI, 1999:
Tra inerzia e innovazione. Immagini del cambiamento organizzativo bancario.
Collana: Documentazione 12, Bolzano

Alexander Ebner/Markus Perkmann, IPL-AFI, 1999:
L'Alto Adige come sede industriale. Innovazione, competitività ed il ruolo della forza lavoro.
Collana: Documentazione 13, Bolzano

Sistema snc, IPL-AFI, 1999:
Prezzi, mercato abitativo e politiche della casa in provincia di Bolzano
Collana: Documentazione 14, Bolzano

Mario Vittorio Giovannacci/ Werner Pramstrahler, IPL-AFI, 2000:
La contrattazione collettiva nel turismo. Analisi comparata delle leggi e dei contratti collettivi: Alto Adige e Tirolo a confronto
Collana: Documentazione 15, Bolzano

Andrea Zeppa/Silvia Vogliotti, IPL-AFI, 2001:
L'autonomia impositiva dei Comuni altoatesini: Il ruolo dell'ICI
Collana: Documentazione 16, Bolzano

Andrea Zeppa/Silvia Vogliotti, IPL-AFI, 2001:
Le retribuzioni nel settore privato in Alto Adige, 1995-1998
Collana: Documentazione 17, Bolzano

Markus Perkmann/Andrea Zeppa/Mario V. Giovannacci, IPL-AFI, 2001:
La flessibilità organizzativa nell'industria altoatesina
Collana: Documentazione 18, Bolzano

Hellmut Hell/Mario Marcone/Andrea Zeppa, IPL-AFI, 2002:
La formazione continua in Alto Adige
Collana: Documentazione 19 Bolzano

Andrea Zeppa/Werner Pramstrahler (a cura di) IPL-AFI, 2002:
L'evoluzione del sistema contrattuale
Collana: Documentazione 20 Bolzano
Andrea Zeppa/Liliana Emer, IPL-AFI, 2003:
Forme di lavoro flessibili e atipiche
Collana: Documentazione 21, Bolzano

Mario Vittorio Giovannacci, IPL-AFI 2003:
La contrattazione aziendale nel settore metalmeccanico
Collana: Documentazione 22, Bolzano

Silvia Vogliotti e Erika Pighin, IPL-AFI 2003:
Maternità e lavoro
Collana: Documentazione 23, Bolzano

Rudi Bertagnolli, Petra Guggenberger-Sappl, Andrea Zeppa, IPL-AFI 2004
Retribuzioni contrattuali e costo del lavoro nel settore delle costruzioni
Collana: Documentazione 24, Bolzano

Lorenzo Birindelli, Rudi Bertagnolli, IPL-AFI 2004
Distribuzione funzionale del reddito e struttura economica in Alto Adige
Collana: Documentazione 25, Bolzano

Mario Vittorio Giovannacci, IPL-AFI 2004
La contrattazione integrativa nel commercio
Collana: Documentazione 26, Bolzano

Barbara Pircher, Werner Pramstrahler, IPL-AFI 2004
Le condizioni di lavoro nei magazzini della frutta dell'Alto Adige
Collana: Documentazione 27, Bolzano

Melanie Roberts, Libera Università di Bolzano, Andrea Zeppa, IPL-AFI 2005
Rapporto sul mercato del lavoro sommerso in Alto Adige
Collana: Documentazione 28, Bolzano

Silvia Vogliotti, Andrea Zeppa, Maria Magnago, IPL-AFI 2006
Il rientro al lavoro dopo la maternità
Collana: Documentazione 29, Bolzano

Andrea Zeppa, Silvia Vogliotti, IPL-AFI 2006
I fattori della distribuzione dei redditi in Alto Adige
Collana: Documentazione 30, Bolzano

Isabel Teuffenbach, IPL-AFI 2006
Tariffe e tasse dei comuni altoatesini - Studio comparativo
Collana: Documentazione 31, Bolzano

Giovannacci Mario Vittorio, IPL-AFI 2006
La contrattazione territoriale nel settore delle costruzioni, legno e affini
Collana: Documentazione 32, Bolzano

IPL-AFI, dal 1995 al 2003:
Calendario degli apprendisti - Bolzano

Walther Andreas/Hanspeter Tratter/Waltraud Wörndle IPL-AFI, 2003:
Die Rechte der ArbeitnehmerInnen
Arbeits- und sozialrechtlicher Ratgeber für Südtirol. - Bozen

Helmuth Renzler, Arthur Pernstich, IPL-AFI, 1997:
Die italienische Rentenreform - Bozen

IPL-AFI, 1998:
Kollektivvertrag Lebensmittel/Industrie - Bozen

Karl Innerhofer, IPL-AFI, 1998:
Il manuale fiscale - Bolzano

Gaetano Sateriale, Konrad Walter, IPL-AFI, 1998:
Vertragsverhandlungen im Betrieb - Bozen

Augusto Manzini, IPL-AFI, 1998:
Le prestazioni di disoccupazione non agricola - Bolzano

Stefano Fidenti, IPL-AFI, 1998:
La finanza e il bilancio della Provincia Autonoma di Bolzano. - Bolzano

IPL-AFI, 1999:
Kollektivvertrag Gummi-Plastik (Industrie). - Bozen

Thomas Benedikter, IPL-AFI, 2001:
Lavoro ed economia, società e sindacato in Alto Adige
Bolzano

K. Schönach, G. Innerhofer, G. Auer:
Sozial- und Abgabenvergleich zwischen Österreich und Italien
(ed. AK-Tirol e IPL-AFI), ÖGB-Verlag, Vienna 2003

Carmine Russo, 2004:
Il rapporto di lavoro alle dipendenze della Provincia Autonoma di Bolzano
Manuale IPL-AFI, Bolzano

INAIL, IPL-AFI, Sindnova (a cura di), 2004:
Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza
Bolzano



Istituto per la promozione dei lavoratori
IPL - AFI

Immigrati, lavoro e rappresentanza sindacale in Alto Adige

Documentazione n. 33
Anno 11
Settembre 2006

Autrice:
Valentina Turi

Impressum

Edito da: IPL-AFI Istituto per la Promozione dei Lavoratori
- Ente pubblico di studi, ricerche e formazione in materia di lavoro -
Via del Ronco, 5/B/7 - 39100 BOLZANO
Telefono: 0471 061950 - Fax 0471 061959
E-Mail: info@afi-ipl.org
www.afi-ipl.org

Supplemento a "Dimension Arbeit - Dimensione Lavoro"
Registrato presso il tribunale di Bolzano n. 23/1996 s.t.

Stampa: Tipografia Alto Adige - Bolzano

Responsabile ai sensi della legge: Christian Troger

La ricerca è proprietà dell'IPL-AFI. L'Istituto si riserva i diritti d'utilizzo. Riproduzione parziale o totale del contenuto, diffusione e utilizzazione dei dati, delle informazioni, delle tavole e dei grafici autorizzata soltanto con la citazione della fonte (titolo e edizione).

INDICE

PREFAZIONE	5
INTRODUZIONE	6
1 GLI STRANIERI IN ALTO ADIGE	7
1.1 L'IMMIGRAZIONE IN ALTO ADIGE.....	7
2 GLI IMMIGRATI NEL MERCATO DEL LAVORO LOCALE	11
2.1 OCCUPATI STRANIERI E SETTORI ECONOMICI.....	12
2.2 IL LAVORO STAGIONALE	15
3 IL SINDACATO E L'IMMIGRAZIONE	17
3.1 INTRODUZIONE	17
3.2 AZIONI DEL SINDACATO NEI CONFRONTI DELL'IMMIGRAZIONE: PANORAMICA STORICA NAZIONALE	17
3.3 I LAVORATORI STRANIERI NELLA CONTRATTAZIONE NAZIONALE	23
3.4 ADESIONI DEGLI STRANIERI AL SINDACATO IN ALTO ADIGE	25
4 ANALISI QUALITATIVA: IMMIGRATI, LAVORO E RAPPRESENTANZA SINDACALE IN ALTO ADIGE	28
4.1 INTRODUZIONE	28
4.2 L'INSERIMENTO NEL MONDO DEL LAVORO	28
4.2.1 I SETTORI ECONOMICI	29
4.2.2 LE POSIZIONI PROFESSIONALI	30
4.2.3 IL CONTRATTO	30
4.2.4 GLI STRANIERI COME RISORSA	30
4.2.5 LA DISOCCUPAZIONE DEI LAVORATORI STRANIERI	31
4.2.6 L'APERTURA DELLE FRONTIERE AI NUOVI PAESI UE	32
4.2.7 ADATTABILITÀ E DISPONIBILITÀ DEI LAVORATORI STRANIERI E RELATIVE PROBLEMATICHE	33
4.2.8 L'IMPREDITORIA STRANIERA	34
4.3 PROBLEMATICHE INCONTRATE NEL MONDO DEL LAVORO	35
4.3.1 LA SICUREZZA SUL LAVORO	35
4.3.2 LE FERIE	36
4.3.3 LA DISINFORMAZIONE E IL PROBLEMA LINGUISTICO	37
4.3.4 ORARI DI LAVORO, TURNI E PERMESSI PARTICOLARI.....	37
4.3.5 L'INSERIMENTO DELLE DONNE STRANIERE NEL MERCATO DEL LAVORO	38
4.3.6 I PROBLEMI DELLE COLLABORATRICI DOMESTICHE	38
4.4 IL RAPPORTO CON IL SINDACATO	39
4.4.1 AZIONI E SERVIZI ATTIVATI DAL SINDACATO LOCALE PER I LAVORATORI STRANIERI.....	39
4.4.2 LA TUTELA INDIVIDUALE.....	40
4.4.3 GLI STRANIERI NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA TERRITORIALE	41
4.4.4 LA PERCEZIONE DEL SINDACATO.....	41
4.4.5 L'ADESIONE AL SINDACATO	41
4.4.6 I DELEGATI STRANIERI	43
4.5 LA FORMAZIONE E L'INQUADRAMENTO	44
4.5.1 I TITOLI DI STUDIO E IL RICONOSCIMENTO.....	44
4.5.2 LA FORMAZIONE NEL NOSTRO TERRITORIO	44
4.6 LA DISCRIMINAZIONE.....	46
4.7 L'INTEGRAZIONE NELLA SOCIETÀ.....	48
4.7.1 LA CASA	48
4.7.2 LA SCUOLA	49
5 CONCLUSIONI E PROPOSTE	50
LA SITUAZIONE LAVORATIVA DEGLI STRANIERI IN ALTO ADIGE	50
IL PROBLEMA LINGUISTICO	51
LA SICUREZZA SUL LAVORO	51
IL PROBLEMA DELLE FERIE	51
I PROBLEMI DELLE COLLABORATRICI DOMESTICHE	52
IL RAPPORTO CON IL SINDACATO	52
LE NECESSITÀ FORMATIVE DEGLI STRANIERI	52
L'INTEGRAZIONE DEGLI IMMIGRATI.....	52

APPENDICE: PERSONE INTERVISTATE COME TESTIMONI PRIVILEGIATI	54
ALLEGATI: TABELLE RIASSUNTIVE	55
BIBLIOGRAFIA	57

INDICE DELLE TABELLE

Tabella 1: Stranieri residenti in Alto Adige per sesso e provenienza - 2004	8
Tabella 2: Stranieri residenti per provenienza, sesso e classi d'età al 31.12.2004 (valori percentuali)	9
Tabella 3: Lavoratori stranieri per settore economico e provenienza – media annua 2004 (% di riga e % di colonne)	14
Tabella 4: Lavoratori stranieri per tipo di contratto e provenienza – media annua 2004	14
Tabella 5: Adesione immigrati alle tre confederazioni sindacali nazionali (dati nazionali) 2000-2004	19
Tabella 6: Incidenza degli stranieri sugli iscritti alle tre confederazioni sindacali nazionali (dati nazionali - iscritti attivi) 2003-2004.....	19
Tabella 7: Crescita degli iscritti stranieri e non alle tre confederazioni sindacali nazionali (dati nazionali - iscritti attivi) 2003-2004.....	19
Tabella 8: Azioni delle tre confederazioni nazionali rispetto al problema immigrazione	20
Tabella 9: Alcuni diritti specifici degli immigrati nei contratti di lavoro in vigore (2004).....	24
Tabella 10: Adesione immigrati alle tre confederazioni sindacali 2003-2004 - regione Trentino Alto Adige.....	25
Tabella 11: Adesione immigrati alla SGBCISL in Provincia di Bolzano 2003-2005	26
Tabella 12: Adesione immigrati alla UIL-SGK in Provincia di Bolzano 2002 e 2005	26
Tabella 13: Adesione immigrati alla CGIL-AGB in Provincia di Bolzano nel 2005	27
Tabella 14: Crescita degli iscritti attivi e stranieri alla SGB-CISL provinciale 2004-2005	27
Tabella 15: Crescita degli iscritti attivi e stranieri alla UIL provinciale 2002-2005	27
Tabella 16: Iscritti alle liste di disoccupazione in Provincia di Bolzano per provenienza e sesso – media annua 2003-2004-2005	32
Tabella 17: Distribuzione degli imprenditori immigrati extra UE per settori economici - 2005	34
Tabella 18: infortuni sul lavoro degli extracomunitari in rapporto al totale per anno e settore economico in Alto Adige	36
Tabella 19: corsi di formazione continua sul lavoro e partecipanti nell'anno scolastico 2004/2005 in Alto Adige	46
Tabella A1: Stranieri residenti in Alto Adige per sesso e cittadinanza - 2004	55
Tabella A2: Lavoratori stranieri per settore economico e provenienza – media annua 2004.....	56
Tabella A3: Lavoratori stranieri per tipo di contratto e provenienza – media annua 2004	56

INDICE DEI GRAFICI

Grafico 1: Stranieri residenti in Alto Adige per provenienza – 2004	7
Grafico 2: Cittadini stranieri residenti nelle comunità comprensoriali della provincia di Bolzano – 2003 (valori percentuali).....	10
Grafico 3: Residenti stranieri e occupati stranieri in Alto Adige – serie storica 1998-2005	12
Grafico 4: Occupati dipendenti per provenienza nel 2005 – media annua.....	12
Grafico 5: Autorizzazioni rilasciate in Alto Adige secondo la stagionalità del settore – serie storica 2002-2004	15
Grafico 6: Occupati provenienti dai nuovi paesi UE nei settori del turismo e dell'agricoltura media mensile 2004 (fluttuazioni annuali).....	16
Grafico 7: Stranieri iscritti alle confederazioni sindacali in Alto Adige nel 2005	25

INDICE DELLE SCHEDE

Scheda 1: Le autorizzazioni.....	15
Scheda 2: La disoccupazione	32
Scheda 3: L'imprenditoria immigrata in Alto Adige.....	34
Scheda 4: Gli infortuni sul lavoro.....	36
Scheda 5: La formazione professionale in Alto Adige	46
Scheda 6: Discriminazione	47

PREFAZIONE

L'arrivo di cittadini extracomunitari e neocomunitari dell'est europeo per motivi di lavoro è un fenomeno in aumento anche nella nostra provincia. I lavoratori e le lavoratrici stranieri/e sono una componente oramai indispensabile per il funzionamento del mercato del lavoro locale, specialmente per quanto riguarda i due settori tipicamente stagionali: il turismo e l'agricoltura. L'apporto dei lavoratori stranieri va a beneficio anche di altri settori dell'economia locale, come, ad esempio, l'ambito dei servizi di cura alle persone non autosufficienti e l'edilizia. La loro entrata nel mercato del lavoro altoatesino avviene non senza difficoltà e desta anche nuove preoccupazioni sia per gli attori sociali che per la società nel suo complesso, quali, ad esempio, il crescente numero di iscritti stranieri alle liste di disoccupazione della Provincia di Bolzano, che necessitano di una ricollocazione mirata all'interno dei vari settori dell'economia altoatesina. Una particolare attenzione all'interno delle forze lavoro immigrate va data anche ai rischi di "dumping sociale" a causa dei forti dislivelli salariali tra i paesi di provenienza e il nuovo territorio raggiunto. Questo favorisce, pur di lavorare, spesso una vasta disponibilità ed adattabilità ad operare a qualsiasi condizione, non rispettando quindi i diritti contrattuali. L'abbassamento anche notevole del costo del lavoro rischia allo stesso tempo di minacciare le posizioni professionali dei/delle lavoratori/lavoratrici locali in certi settori, dove non deve diffondersi un effetto di sostituzione tra le forze lavoro locali e straniere.

La stabilizzazione nel nostro territorio di alcuni gruppi di cittadini extracomunitari porta la società nel suo complesso di fronte alla necessità di affrontare nuove problematiche riguardanti, in particolare, il processo di integrazione dei nuovi concittadini. I segnali di questa loro stabilizzazione nel nostro paese emergono sia nelle sempre più numerose richieste di ricongiungimenti familiari, sia nel graduale aumento delle nascite di bambini con genitori stranieri.

Gli attori politici, economici e sociali locali si trovano quindi ad affrontare esigenze e necessità di sostegno e di assistenza all'interno di tutte le sfere che caratterizzano la nostra società, come: il lavoro, l'alloggio, l'istruzione, l'integrazione.

Spostando l'attenzione, in particolare, al mondo sindacale, l'alta adesione dei lavoratori stranieri alle organizzazioni sindacali è un segnale di un interesse da parte di cittadini stranieri non solo di tutelare i propri diritti, ma anche di essere parte attiva e responsabile nella società che li accoglie. Il sindacato svolge, infatti, per gli stranieri un importante ruolo di supporto nel miglioramento della loro permanenza nel territorio. Questi nuovi attori portano però il sindacato di fronte alla necessità di affrontare nuove sfide, sia interne che esterne alle organizzazioni, affinché possa essere mantenuto questo importante ruolo di rappresentanza di tutti i/le cittadini/e. Per questo motivo è necessario per le organizzazioni sindacali essere più visibili all'interno delle varie realtà lavorative locali, sia con attività informative, sia attraverso il prezioso lavoro dei delegati stranieri.

Lo studio, nuovo anche per l'Italia, è il primo che si propone di analizzare il rapporto tra i concittadini stranieri e la realtà sindacale in Alto Adige. Mentre la prima ricerca dell'istituto in tema di immigrazione del 1999 si proponeva di analizzare l'inserimento degli stranieri nel mercato del lavoro locale e le sue influenze sulla situazione occupazionale generale altoatesina; questo, alla luce di una maturazione del fenomeno immigratorio e di una sempre maggiore stabilizzazione dei cittadini stranieri all'interno della società, ha come obiettivo quello di analizzare il ruolo di uno degli attori sociali locali, le organizzazioni sindacali, rispetto al fenomeno immigratorio per mettere in luce le nuove sfide e problematiche da affrontare.

Christian Troger
Presidente della Giunta dell'Istituto

Introduzione

Il fenomeno dell'immigrazione in Italia iniziò a metà degli anni 70 con l'avvento della crisi petrolifera che inclinò l'economia dei Paesi sviluppati a tal punto, che tra i provvedimenti adottati dagli Stati europei ci fu anche la chiusura delle frontiere. Contemporaneamente l'Italia, che aveva raggiunto la piena occupazione e un buon livello di benessere, passò da paese di emigrazione a paese di immigrazione. Questo cambio di rotta fu influenzato anche dalle aziende italiane che iniziarono ad avere difficoltà a reperire manodopera tra gli autoctoni per coprire determinati tipi di mansioni (soprattutto ai bassi livelli) e iniziarono ad avvalersi di quella straniera, considerata più flessibile (in termini di orari, turni, spostamenti e condizioni di lavoro).

In una prima fase di immigrazione gli stranieri videro l'Italia come zona di passaggio per raggiungere altri paesi e non dimostrarono interesse ad inserirsi in maniera stabile nella nostra società. Solo in un secondo momento ci fu una stabilizzazione maggiore nel territorio segnata anche dall'aumento delle domande di ricongiungimento familiare.

Ancora oggi il lavoro è il fattore principale che spinge gli stranieri ad immigrare in Italia. Il loro ingresso nel mercato del lavoro nazionale e locale avviene non senza difficoltà, in quanto esistono differenze culturali, linguistiche e di condizione sociale che possono portare a problemi di integrazione. Queste problematiche investono anche le organizzazioni sindacali italiane nelle loro tradizionali attività di tutela e di rappresentanza di tutti i lavoratori.

Lo scopo di questo studio è quello di analizzare il rapporto esistente tra immigrati e organizzazioni sindacali in Alto Adige per capire e descrivere quali sono le sfide e le problematiche che l'immigrazione pone sia all'interno del sindacato, dal punto di vista organizzativo e di strategia, sia al suo esterno. Inoltre si cercherà anche di analizzare quali servizi e quali attività il sindacato locale ha svolto e svolge tuttora per i lavoratori stranieri e quali sono le caren-

ze o le necessità verso le quali sarebbe necessario trovare delle risposte.

La ricerca è suddivisa in tre parti principali. La prima propone una descrizione del fenomeno immigratorio in Alto Adige, prendendo in esame i dati statistici del territorio riguardo l'incidenza degli immigrati sulla popolazione altoatesina, la loro presenza nel mercato del lavoro e la loro distribuzione nei diversi settori economici. La seconda parte descrive il rapporto tra il sindacato e l'immigrazione, sia a livello nazionale che locale. Viene proposta una lettura storica, attraverso la letteratura esistente, delle azioni del sindacato nei confronti degli stranieri da quando anche l'Italia è diventata paese d'immigrazione. Verranno inoltre analizzati i dati relativi agli iscritti al sindacato sia a livello nazionale che territoriale. La terza parte della ricerca intende indagare, attraverso alcune interviste ai testimoni privilegiati (sindacalisti, delegati sindacali stranieri ed alcuni esponenti di istituzioni o associazioni in contatto con gli stranieri), l'inserimento lavorativo degli stranieri in Alto Adige e il loro rapporto con il mondo sindacale. Sono stati presi in considerazione aspetti riguardanti l'inserimento dei lavoratori stranieri nel mercato del lavoro altoatesino, la relazione con il sindacato locale, la formazione e la sua influenza sull'inquadramento, i problemi di discriminazione e alcuni aspetti riguardanti l'integrazione degli immigrati nel territorio. L'integrazione nel territorio e il rapporto in generale con la popolazione altoatesina è stato analizzato solo in parte e non in modo approfondito, perché l'obiettivo della ricerca riguardava in particolare l'analisi dell'inserimento dei cittadini stranieri nel mercato del lavoro altoatesino e il loro rapporto con le organizzazioni sindacali locali.

La conclusione della ricerca riporta oltre ai principali risultati emersi dalle interviste anche tutte le proposte, idee e soluzioni emerse dalle interviste, rivolte al miglioramento della vita dei concittadini stranieri.

1 Gli stranieri in Alto Adige

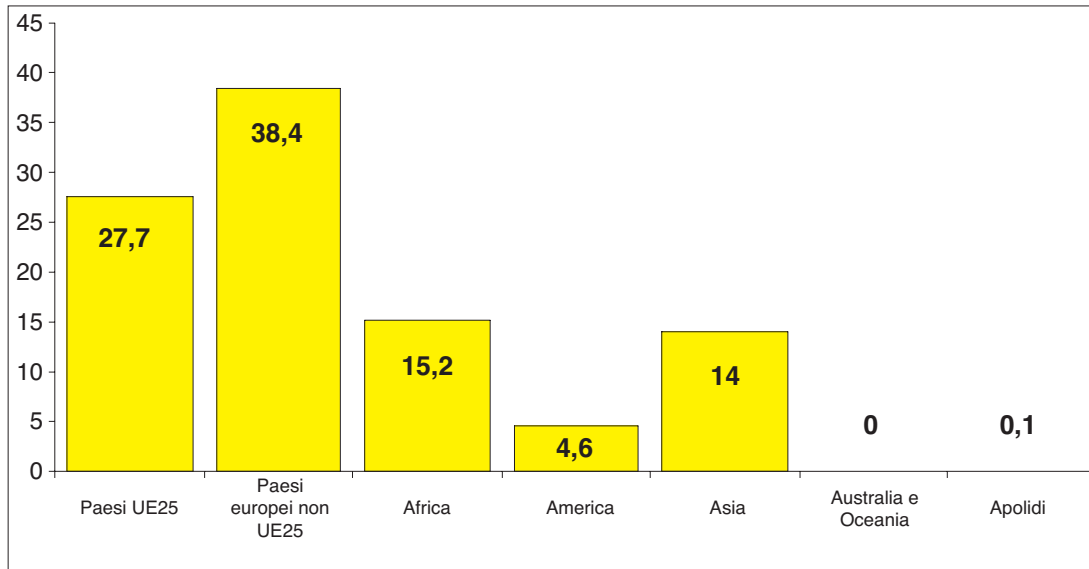
1.1 L'immigrazione in Alto Adige

A livello nazionale al 31.12.2004 gli immigrati residenti ammontavano a 2.402.157 unità (2.786.340 soggiornanti) con un'incidenza sulla popolazione nazionale complessiva del 4,1%.¹ Il 63,5% degli stranieri residenti in Italia si trova nel Nord (il 36,3% nel Nord Ovest e il 27,2% nel Nord Est), il 24% nel Centro, l'8,9% nel Sud e il restante 3,6% nelle Isole.² Il fenomeno migratorio in Alto Adige è in continuo aumento. Negli ultimi cinque anni siamo passati dai 13.900 stranieri residenti nel 2000 ai 22.083 regi-

strati al 31.12.2004³ (il numero dei soggiornanti al 31.12.2004 ammontava a 27.609 unità⁴). Anche l'incidenza degli stranieri residenti sul totale della popolazione altoatesina è in continua crescita: nel 2000 erano il 3% mentre alla fine del 2004 sono il 4,6%.

Analizzando la percentuale degli stranieri residenti in Alto Adige al 31.12.2004 secondo la provenienza, in ordine decrescente troviamo gli stati europei esterni all'Unione Europea (UE25) con il 38,4% di residenti, seguiti dai paesi appartenenti all'Unione Europea (UE25) con il 27,7%, il continente africano (15,2%), l'Asia (14%), l'America (4,6%)⁵.

Grafico 1: Stranieri residenti in Alto Adige per provenienza - 2004



Fonte: elaborazione su dati ASTAT.

Se si osservano i dati riguardo le singole nazionalità presenti in Alto Adige, esclusi quelli appartenenti all'UE25 (Tabella A1), risulta che gli stati con il maggior numero di residenti in provincia sono: l'Albania (3.185), il Marocco (1.944), la Serbia-Montenegro

(1.837), il Pakistan (1.381), la Macedonia (1.218), la Tunisia (752), la Bosnia e Erzegovina (585) e il Bangladesh (553). Per quanto riguarda i paesi entrati nell'Unione Europea nel 2004, quelli con il maggior numero di residenti in Alto Adige sono: la Polonia

¹ Al Censimento della popolazione del 21.10.2001 il numero di immigrati residenti ammontava a 1.334.889 con un'incidenza del 2,3% sulla popolazione totale.

² Dati da: ISTAT, "La popolazione straniera residente in Italia al 1° gennaio 2005", Statistiche in breve, 27 ottobre 2005.

³ Gli stranieri residenti in provincia di Bolzano, iscritti nelle anagrafi comunali al 31.12.2005, ammontano a 25.317 unità. Vedi: ASTAT 2005, "Stranieri iscritti in anagrafe - 2005", Comunicato stampa del 05.05.2006.

⁴ Caritas, "Dossier Immigrazione 2005", Nuova Anterem, Roma, 2005.

⁵ Nella classificazione UE25 sono compresi già i 10 paesi entrati nell'Unione Europea nel 2004. Per avere un'idea del numero di stranieri residenti in Alto Adige e provenienti da questi stati si possono prendere in considerazione i dati del 2003 dove essi risultavano essere il 4,6% degli stranieri, ossia 863 unità (nei dati dei residenti non sono considerati gli stagionali).

IMMIGRATI, LAVORO E RAPPRESENTANZA SINDACALE IN ALTO ADIGE

(349 unità), la Slovacchia (283 unità), la Repubblica Ceca (254 unità) e l'Ungheria (160 unità). Questa minore presenza di cittadini provenienti dai nuovi paesi europei trova la sua spiegazione nella stagionalità di alcuni settori economici del mercato del lavoro altoatesino, nei quali sono occupati specialmente i lavoratori stranieri di questi stati. La loro presenza quindi sul territorio non viene registrata tra i residenti (in anagrafe) ma fra i soggiornanti.⁶

Per quanto riguarda la suddivisione in base al genere degli stranieri residenti in provincia al 31.12.2004, essa risulta essere abbastanza equilibrata, con una percentuale leggermente maggiore di uomini (51,9%). Se si guardano le singole provenienze si possono notare disparità maggiori tra i due sessi

rispetto al totale (Tabella 1). La presenza femminile risulta essere maggiore per i paesi dell'Unione Europea (61,2%) e per l'America (72%). Al contrario la presenza maschile risulta essere maggiore per gli stati europei esterni all'Unione Europea (54%), per l'Africa (65,8%) e per l'Asia (64,6%). Guardando la distribuzione di genere dei singoli stati di provenienza con un alto numero di residenti in Alto Adige, vediamo che la percentuale maschile è maggiore per l'Albania, il Marocco, la Serbia-Montenegro, il Pakistan, la Macedonia, la Tunisia, la Bosnia - Erzegovina, il Bangladesh e l'India. La percentuale di donne risulta essere maggiore, invece, per il Perù, l'Ucraina e per molti altri paesi appartenenti al continente americano ed europeo (Tabella A1).

Tabella 1: Stranieri residenti in Alto Adige per sesso e provenienza - 2004

Provenienza	Maschi	% maschi	Femmine	% femmine	Totale
Paesi UE25	2.374	38,8	3.738	61,2	6.112
Stati europei non UE25	4.576	54	3.896	46	8.472
Africa	2.208	65,8	1.146	34,2	3.354
America	287	28	739	72	1.026
Asia	1.996	64,6	1.095	35,4	3.091
Australia e Oceania	3	50	3	50	6
Apolidi	13	59,	9	40,9	22
Totale	11.457	51,9	1.062	48,1	22.083

Fonte: ASTAT

Per quanto riguarda l'età degli stranieri residenti in provincia di Bolzano al 31.12.2004 la maggior parte risulta avere tra i 20 e i 39 anni (il 47,1% per gli uomini e il 48,3% per le donne).

Osservando i dati relativi alle singole provenienze si può notare che tutti gli stati, ad eccezione dell'Australia/Oceania, degli apolidi e dei paesi appartenenti all'Unione Europea, hanno la maggior parte dei residenti in provincia con un'età compresa tra i 20 e i 39 anni, che corrisponde all'età più fertile. Meno del 10% risulta essere al di sopra dei 60 anni. Il restante

è distribuito in maniera abbastanza equilibrata tra coloro che hanno meno di 20 anni e coloro che hanno un'età compresa tra i 40 e i 59 anni. Il 71,3% degli uomini e il 70,6% delle donne ha un'età compresa tra i 20 e i 59 anni.

Confrontando questo dato con la distribuzione per classi d'età del totale della popolazione residente in Alto Adige nel 2004⁷, vediamo che ha un'età compresa tra i 20 e i 39 anni solo il 29,3% di coloro che risiedono in Provincia, il 26,2% ha tra i 40 e i 59 anni, il 22,4% meno di 19 anni e il 22,1% più di 60 anni.⁸

⁶ Con l'espressione stranieri residenti si fa riferimento alla popolazione di cittadinanza straniera che è iscritta nelle anagrafi comunali. I soggiornanti corrispondono alla popolazione di cittadinanza straniera in possesso del permesso di soggiorno, che comprendono sia gli stranieri residenti che coloro che entrano in Italia in modo temporaneo (permessi di lavoro stagionale, studio,...).

⁷ Vedi: ASTAT, "Annuario statistico della Provincia di Bolzano 2005", Istituto provinciale di statistica", Provincia Autonoma di Bolzano, Bolzano 2005.

⁸ Nei dati che si riferiscono all'intera popolazione residente in Alto Adige sono presenti anche gli stranieri, che incidono sul totale della popolazione dell'Alto Adige del 4,6%.

Tabella 2: Stranieri residenti per provenienza, sesso e classi d'età al 31.12.2004 (valori percentuali).

Provenienza	Maschi %				Totale
	0-19	20-39	40-59	oltre 60	
Unione Europea UE25	11,3	32,7	33,3	22,7	100
Stati Europei non UE25	28,2	50,3	19,2	2,3	100
Africa	20,7	52,5	26	0,9	100
America	28,2	46,7	22,6	2,4	100
Asia	24,7	51,1	23,4	0,8	100
Australia e Oceania	0	33,3	33,3	33,3	100
Apolide	30,8	7,7	7,7	53,8	100
Totale	22,6	47,1	24,2	6,0	100

Provenienza	Femmine %				Totale
	0-19	20-39	40-59	oltre 60	
Unione Europea UE25	7	45,5	30,2	17,3	100
Stati Europei non UE25	28,3	47,6	20,5	3,5	100
Africa	37,1	49,2	12,3	1,4	100
America	9,2	66,3	22,2	2,3	100
Asia	38,5	47,8	12,6	1,1	100
Australia e Oceania	0	66,7	33,3	0	100
Apolide	44,4	22,2	0	33,3	100
Totale	21,5	48,3	22,3	7,8	100

Fonte: elaborazione su dati ASTAT.

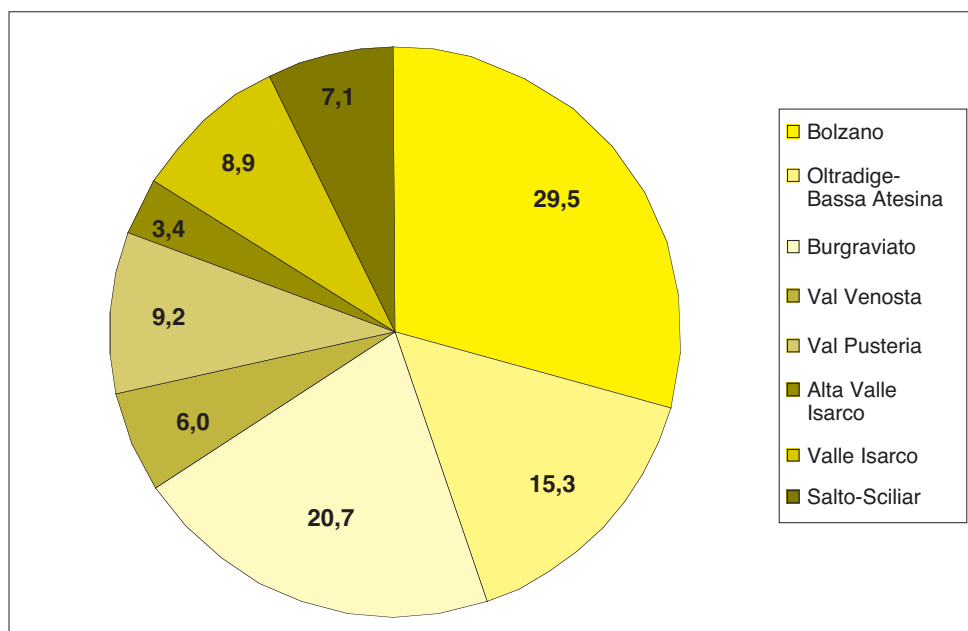
Riguardo i cittadini stranieri residenti in Alto Adige, risulta interessante osservare anche la distribuzione nelle comunità comprensoriali.⁹ Il grafico seguente riporta la distribuzione nelle comunità comprensoriali altoatesine dei cittadini stranieri residenti nel 2003 in Provincia, da cui emerge che la maggiore concentrazione di stranieri è stata registrata a Bolzano (29,5%), nel Burgraviato (20,7%) e nella zona dell'Oltradige-Bassa Atesina (15,3%). Minore risulta invece la presenza di stranieri residenti nelle valli altoatesine.¹⁰ La concentrazione di stranieri residenti soprattutto nei grandi centri altoatesini trova la sua spiegazione in diversi fattori. Prima di tutto, bisogna tenere presente che i dati, dal momento che si riferiscono

agli stranieri residenti, non tengono conto dei lavoratori stagionali, fenomeno molto rilevante nella nostra Provincia, i quali lavorando nei settori dell'agricoltura e del turismo sono distribuiti sicuramente in misura maggiore nelle valli altoatesine che non nelle città. In secondo luogo, in generale chi intraprende un percorso di migrazione e di stabilizzazione in un altro paese ha delle esigenze primarie da soddisfare, una volta arrivato nel luogo scelto, che riguardano il lavoro, un alloggio e le necessità di sopravvivenza. Riuscire a soddisfare questi bisogni primari risulta essere più facile nei grandi centri, piuttosto che in quelli piccoli, per la vicinanza a maggiori opportunità e offerte di lavoro e di alloggio.

⁹ L'Ufficio statistiche e tempi della città del Comune di Bolzano ogni anno pubblica "L'andamento e struttura della popolazione di Bolzano e dei suoi quartieri", nel quale una parte viene dedicata alla descrizione degli stranieri residenti in città dal punto di vista socio-demografico e alla loro distribuzione all'interno dei quartieri.

¹⁰ Questa distribuzione degli stranieri residenti nei comprensori viene confermata dai dati sulla dimora dei lavoratori stranieri dipendenti dell'Ufficio osservazione mercato del lavoro della Provincia Autonoma di Bolzano del 2005.

Grafico 2: Cittadini stranieri residenti nelle comunità comprensoriali della provincia di Bolzano – 2003 (valori percentuali).



Fonte: ASTAT.

2 Gli immigrati nel mercato del lavoro locale

Gli stranieri scelgono di immigrare nel nostro paese principalmente per lavoro. L'inserimento nel mercato del lavoro degli immigrati assume in Italia caratteristiche diverse a seconda delle aree del territorio nazionale cui si fa riferimento. In generale sono stati individuati quattro modelli territoriali di impiego del lavoro immigrato:*

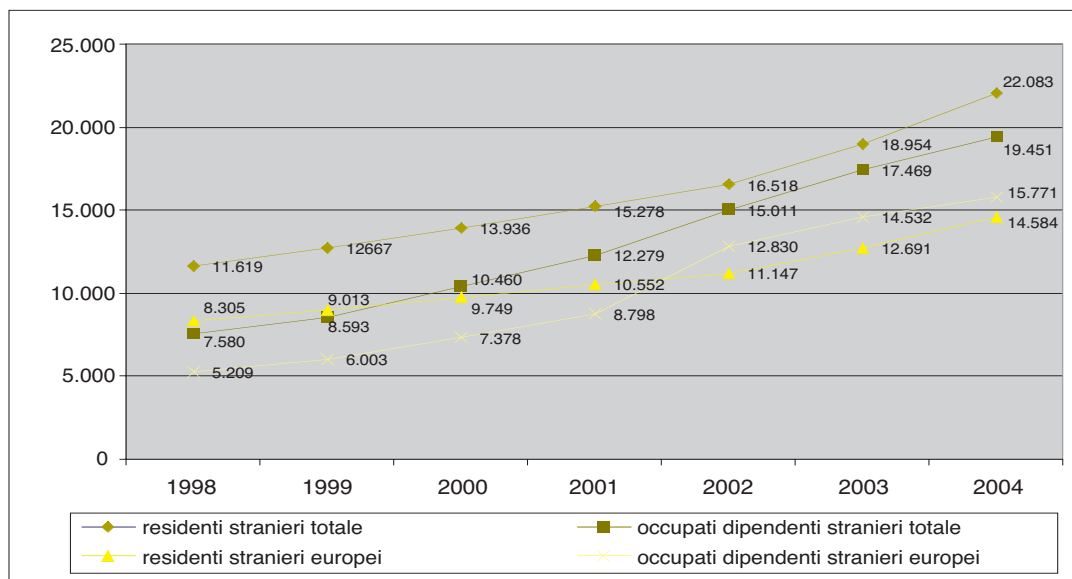
- Il primo modello, definito dell'*industria diffusa* (piccola impresa e distretti industriali), caratterizza specialmente le regioni settentrionali e quelle centrali. I lavoratori stranieri, principalmente maschi, vengono impiegati come operai nelle fabbriche per coprire i fabbisogni di manodopera e dove occupano le posizioni professionali più basse. Il lavoro è prevalentemente stabile e di bassa qualificazione. Le donne trovano un'occupazione nell'ambito domestico e di assistenza alla persona.
- Il secondo modello, quello *metropolitano* tipico delle grandi città, vede l'inserimento del lavoratore straniero nei settori del basso terziario, in edilizia e nei servizi alla persona e alla famiglia.
- Il terzo modello riguarda le *attività stagionali delle regioni del Mezzogiorno* ed è caratterizzato da lavoro instabile, precario e irregolare legato soprattutto al settore dell'agricoltura ma anche in parte all'assistenza, alle pulizie, all'industria e all'edilizia.
- L'ultimo modello quello delle *attività stagionali del Centro Nord*, che caratterizza la nostra regione, è un modello intermedio tra quello dell'industria diffusa e il lavoro stagionale. Il lavoro degli stranieri viene impiegato nei settori tipicamente stagionali del turismo e dell'agricoltura ma esistono anche fenomeni di stabilizzazione. Il mercato del lavoro altoatesino offre opportunità di

lavoro "stabile" nella piccola e media industria, nell'edilizia e nel settore dei servizi (specialmente le pulizie e la cura della persona).

Il grafico seguente riporta un confronto tra la crescita dei residenti stranieri e degli occupati stranieri negli ultimi sette anni, sia in generale, sia prendendo in considerazione solo coloro che provengono dai paesi europei. Analizzando i dati emerge un quadro generale di quello che è il fenomeno immigratorio altoatesino: di pari passo con l'aumento degli stranieri residenti in provincia cresce anche il numero degli occupati stranieri. La differenza tra i residenti e gli occupati, in generale, è dovuta molto probabilmente alla forte crescita anche di nascite di bambini stranieri e alla presenza delle famiglie dei lavoratori stranieri che sono entrate in Italia grazie all'opportunità dei ricongiungimenti familiari. Per quanto riguarda, invece coloro che provengono dai paesi europei, vediamo che il numero degli occupati, di cui una buona parte vengono impiegati nel lavoro stagionale, supera il numero dei residenti provenienti da questi paesi. Il lavoro stagionale, regolamentato dal sistema dei flussi di cui parleremo nel corso del capitolo, è caratterizzato quasi sempre da un ritorno nel paese d'origine del lavoratore, la cui presenza in Alto Adige non va, quindi, ad incidere sul numero dei residenti stranieri.

Dal grafico emerge un altro dato importante: l'effetto delle regolarizzazioni introdotte con la legge Bossi-Fini del 2002. Il divario, infatti tra occupati e residenti provenienti da paesi europei risulta visibile dal 2002 e quindi grazie all'uscita dal lavoro irregolare dei lavoratori stranieri di questi paesi, soprattutto nei settori della cura alla persona, del lavoro stagionale e delle costruzioni.

* vedi: Maurizio Ambrosini "Sociologia delle migrazioni", edizioni Il Mulino, Bologna, 2005.

Grafico 3: Residenti stranieri e occupati stranieri in Alto Adige – serie storica 1998-2005

Fonte: elaborazioni AFI-IPL su dati ASTAT e Ufficio Osservazione mercato del lavoro.

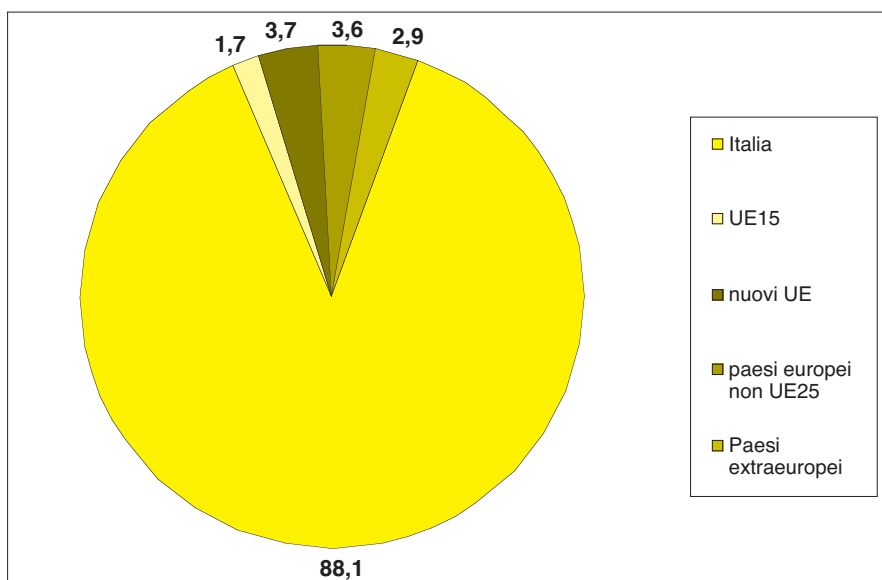
2.1 Occupati stranieri e settori economici

Dopo questa panoramica generale della crescente presenza di stranieri in Alto Adige, passiamo ad analizzare nel dettaglio la distribuzione dei lavoratori immigrati nei settori economici del mercato del lavoro locale.

In Alto Adige i lavoratori stranieri presenti hanno un'occupazione nella quasi totalità dei casi come dipendenti. Dai dati pubblicati dall'Osservatorio del mercato del lavoro della Provincia di Bolzano del 2003 risulta che nel lavoro autonomo hanno trovato

un'occupazione lo 0,3% degli stranieri appartenenti ai nuovi paesi dell'Unione Europea e l'1,7% di coloro che provengono da stati fuori dall'UE¹¹.

Per quanto riguarda i lavoratori stranieri dipendenti, di cui ci occuperemo in questo studio, risulta che sul totale della popolazione dipendente occupata in provincia di Bolzano i dipendenti stranieri sono l'11,9% (nel 2003) di cui coloro che provengono dai nuovi paesi aderenti all'Unione Europea sono il 3,7%, coloro che provengono da paesi europei esterni all'Unione Europea (UE25) sono il 3,6% e dai paesi non europei il 2,9%. L'1,7% provengono da paesi appartenenti all'Unione Europea UE15.

Grafico 4: occupati dipendenti per provenienza nel 2005 – media annua.

Fonte: elaborazione su dati Ufficio Osservazione mercato del Lavoro.

¹¹ Per avere informazioni sull'imprenditoria immigrata in Alto Adige vedi Scheda 3.

I settori economici altoatesini che attirano maggiormente manodopera straniera sono il turismo (31,3%), i servizi (16,4%), l'industria (13,6%), l'agricoltura (13,3%) e il settore delle costruzioni (10,4%). La distribuzione dei lavoratori stranieri nei diversi settori presenta delle sfumature diverse se si tiene conto sia della loro provenienza che della richiesta da parte del mercato del lavoro di manodopera stabile nel corso dell'anno o di manodopera stagionale. Analizzando per ogni settore la percentuale di lavoratori stranieri presenti secondo la loro provenienza (Tabella 4a) vediamo subito che i settori ad alta stagionalità hanno una percentuale elevata di lavoratori provenienti dai nuovi paesi dell'Unione Europea, soprattutto il settore agricolo con il 75,6%. Il settore turistico (alberghi e ristorazione), oltre che della manodopera proveniente dai nuovi paesi dell'Unione Europea (47,6%), si avvale anche di lavoratori dei paesi europei che non fanno parte dell'UE (24,9%) e degli asiatici (12,2%). Infine merita di essere menzionato il settore delle costruzioni in cui si riscontra un'alta percentuale di occupati provenienti da paesi europei esterni all'Unione Europea¹². In un'analisi dell'Osservatorio del mercato del lavoro della Provincia di Bolzano del 2004 è stato messo in luce come proprio in questo settore ci sia un'alta presenza di lavoratori provenienti specialmente dall'Albania e dagli stati appartenenti alla Ex-Jugoslavia¹³. La teoria sociologica trova la spiegazione di questa forte distribuzione nei settori di particolari gruppi nazionali nel concetto di "specializzazioni etniche", un tipico effetto delle reti sociali. Questi forti legami sociali, spesso informali, e che nel caso degli immigrati si riducono alla cerchia di parenti e amici (di connazionali), producono l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro. Quasi sempre accade che gli ambiti in cui gli immigrati riescono ad insediare i propri connazionali sono quelli nei quali loro stessi sono

occupati, quindi quei settori dove si sono fatti conoscere e sono apprezzati e dove riescono a recuperare informazioni e notizie su eventuali opportunità di lavoro. Queste catene di contatti (reti) portano alla formazione di nicchie occupazionali etnicizzate¹⁴.

Operando una lettura per provenienza (Tabella 4b), vediamo che coloro che provengono dal continente africano e asiatico hanno un'occupazione soprattutto nei servizi e nell'industria (gli asiatici sono occupati anche molto nel turismo con una percentuale che si attesta al 41,7%). Per coloro che provengono dai paesi europei non appartenenti all'Unione Europea i settori di maggiore impiego sono il turismo (25,4%), le costruzioni (20,7%), i servizi (14,9%) e l'industria (14,4%). Coloro che provengono dai nuovi stati UE sono occupati specialmente nel turismo (59%) e in agricoltura (33,7%). I lavoratori provenienti dal continente americano, infine, sono occupati oltre che nel settore dei servizi (24,9%) e nell'industria (11,5%) anche nel pubblico (18,5%) e nei servizi domestici (13,6%).

In quest'ultimo settore si trovano solo il 4,5% di lavoratori stranieri occupati, per lo più provenienti dai paesi europei esterni all'Unione Europea (58%), dai nuovi paesi che hanno aderito all'Unione Europea nel 2004 (12,4%) e dal continente americano (11,6%). Il settore dei servizi domestici è uno di quei settori che ha sentito più da vicino gli effetti delle regolarizzazioni previste dalla legge Bossi-Fini¹⁵. In Alto Adige al 31.12.2002 in seguito all'applicazione di questa legge sono stati regolarizzati 727 rapporti di lavoro dell'ambito dei servizi domestici, riguardanti quasi esclusivamente donne e in particolare dalla Ucraina (34,3%) e dalla Moldavia (16,6%). Al 10 settembre 2003 lavoravano ancora presso lo stesso datore di lavoro solo il 53% dei regolarizzati del settore.

¹² Vedi: Mercato del lavoro flash nr. 8 - agosto 2005: "Operai stranieri nel settore delle costruzioni", Osservatorio del mercato del lavoro, Provincia di Bolzano.

¹³ Questa distribuzione degli stranieri secondo la provenienza nel settore delle costruzioni ci viene confermata anche dai dati della cassa edile della provincia di Bolzano, da cui risulta che a settembre 2003 il 66,5% dei lavoratori proveniva dai paesi dell'Est, e il 18,4% dai paesi appartenenti al continente africano, asiatico e dall'America Latina.

¹⁴ Per la parte teorica vedi: Maurizio Ambrosini, "Sociologia delle migrazioni", Edizione Il Mulino, Bologna, 2005.

¹⁵ L'articolo 33 (legge nr. 189 del 30 luglio 2002) prevedeva una forma di legalizzazione di lavoro irregolare da parte dei datori di lavoro, limitata al personale extracomunitario impiegato in attività di assistenza a componenti della famiglia affetti da patologie o handicap che ne limitano l'autosufficienza.

Tabella 3a: Lavoratori stranieri per settore economico e provenienza – media annua 2004 (% di riga)

Settore Economico	Provenienza							Totale
	Africa	America	Asia	Europa extra UE	Nuovi UE	UE 15	Non noto	
Domestico	6,7	11,6	5,8	58	12,4	4,2	1,3	100
Agricoltura	4,2	0,5	1,7	14,3	75,6	3,7	0,2	100
Altri servizi	24,5	5,9	11,4	27,9	6,3	23,1	1	100
Commercio	14,6	3,1	12,1	32,3	10,1	26,5	1,4	100
Costruzioni	13,3	1,2	3,6	60,8	8,4	10,2	2,5	100
Industria	19,6	3,3	13,2	32,5	9,5	19,5	2,4	100
Pubblico	2,7	14,4	2,8	24,6	10,4	44,6	0,5	100
Turismo	4,7	2,7	12,2	24,9	47,6	7,1	0,8	100
Totale	11,3	3,9	9,2	30,6	29,8	14,1	1,2	100

Tabella 3b: Lavoratori stranieri per settore economico e provenienza – media annua 2004 (% di colonna)

Settore Economico	Provenienza							Totale
	Africa	America	Asia	Europa extra UE	Nuovi UE	UE 15	Non noto	
Domestico	2,7	13,6	2,9	8,6	1,9	1,4	4,8	4,5
Agricoltura	4,9	1,7	2,5	6,2	33,7	3,4	2,2	13,3
Altri servizi	35,4	24,9	20,3	14,9	3,5	27	13,9	16,4
Commercio	7,1	4,4	7,3	5,8	1,9	10,3	6,5	5,5
Costruzioni	12,2	3,3	4,1	20,7	2,9	7,6	22,2	10,4
Industria	23,5	11,5	19,7	14,4	4,3	18,8	27,8	13,6
Pubblico	1,2	18,5	1,5	4	1,7	15,8	2,2	5
Turismo	13,1	22,1	41,7	25,4	50	15,8	20,4	31,3
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: elaborazioni su dati Ufficio osservazione mercato del Lavoro.

Per quanto riguarda il tipo di contratto di lavoro risulta che sul totale degli occupati stranieri il 44,1% ha un contratto a tempo indeterminato, il 30,5% ha un contratto a tempo determinato e il 12,1% lavora come giornaliero agricolo. Se analizziamo i dati tenendo presente la provenienza dei lavoratori immigrati emerge che i tipi di contratti maggiormente stipulati sono in ordine decrescente quelli a tempo

indeterminato e a tempo determinato per tutte le aree di provenienza tranne per i cittadini dei nuovi paesi UE che prediligono i contratti a tempo determinato (49,1%) e il giornaliero agricolo (31,9%). Questo conferma il trend già analizzato secondo cui i cittadini provenienti da questi stati hanno un'occupazione stagionale nel territorio altoatesino.

Tabella 4: Lavoratori stranieri per tipo di contratto e provenienza – media annua 2004

Contratto	Provenienza							Totale
	Africa	America	Asia	Europa extra UE25	Nuovi paesi UE	UE 15	Non noto	
Agricoltura	4,0	1,5	2,1	5,2	31,9	2,0	2,2	12,1
Altro	0,2	0,3	0,1	0,1	0,1	0,6	0	0,2
Apprendista	0,6	0,5	0,5	1,4	0	2,2	1,7	0,9
Determinato	15,6	27,9	22,9	25,3	49,1	20,9	43,5	30,5
Indeterminato	52,2	44,1	52,5	56,4	15,7	63,7	66,5	44,1
Interinale	4,6	3,5	3,0	0,9	0,4	0,3	0,4	1,4
Part-time	18,1	18,8	15,7	9,4	2,8	10,3	9,1	9,5
Socio	4,7	3,5	3,3	1,2	0,1	0	0,4	1,4
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: elaborazioni su dati Ufficio osservazione mercato del Lavoro.

2.2 Il lavoro stagionale

L'arrivo in Italia di lavoratori extracomunitari soprattutto per contratti di tipo stagionale viene regolato

dal sistema delle autorizzazioni, secondo il quale il Ministero del lavoro ogni anno definisce quanti stranieri possono entrare in Italia per lavoro.

Scheda 1: Le autorizzazioni

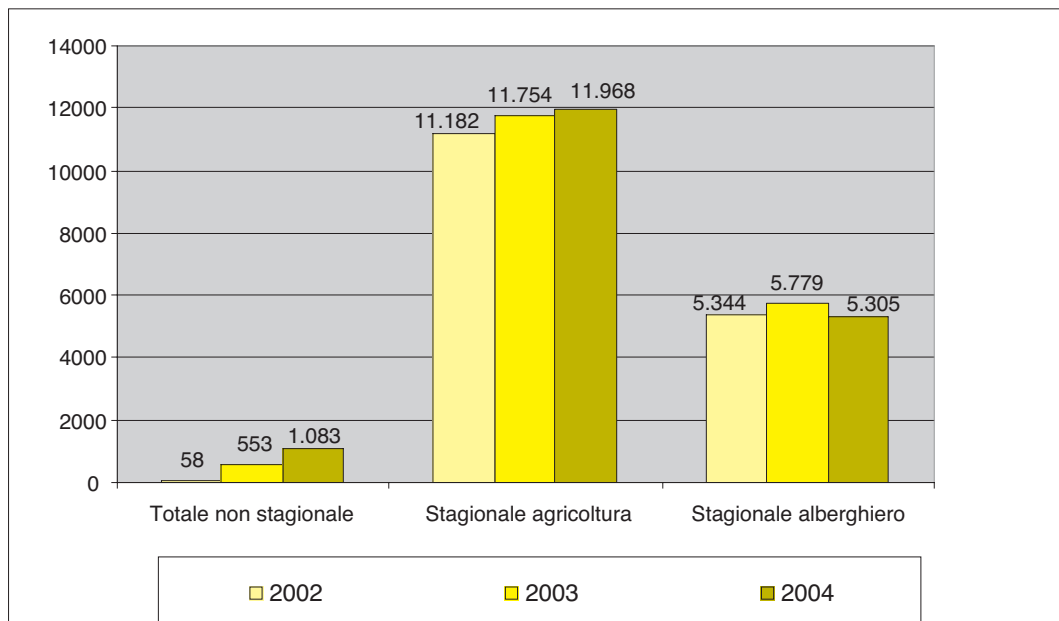
Il sistema delle autorizzazioni viene inserito in Italia dal Testo Unico Immigrazione, legge n. 40 del 27 marzo 1998, come controllo dell'ingresso di immigrati nel territorio italiano. Questo sistema prevede che ogni anno venga emanato un decreto del governo, in cui vengono definiti quanti lavoratori provenienti da paesi non appartenenti all'Unione Europea possono essere ammessi in Italia per lavoro nell'anno di riferimento. Le quote emanate vengono suddivise tra: lavoro autonomo, stagionale, subordinato a tempo determinati o indeterminato. Con la legge n. 189 del 30 luglio 2002 (Bossi-Fini) viene reintrodotta la verifica di indisponibilità di manodopera locale (nei settori economici considerati) prima di autorizzare all'assunzione dall'e-

stero tramite le quote (non vengono presi in considerazione nelle quote i ricongiungimenti familiari e le misure di protezione – vedi articolo 20 della legge). Le quote vengono poi suddivise tra le regioni. C'è da aggiungere, infine, che una parte delle quote possono essere riservate, ad esempio, ai lavoratori che provengono dai paesi con cui l'Italia ha sottoscritto accordi di contrasto dell'immigrazione clandestina, da paesi con convenzioni in materia di lavoro stagionale, da paesi candidati all'adesione all'UE; a lavoratori di origine italiana provenienti da paesi esteri non dell'Unione Europea, a lavoratori stagionali con precedenti esperienze di lavoro stagionale in Italia.

In Alto Adige le autorizzazioni rilasciate nel 2004 sono state 18.356, di cui il 94,1% per contratti di

lavoro di tipo stagionale, di cui il 65,2% nel settore dell'agricoltura e il 28,9% nel settore alberghiero.

Grafico 5: Autorizzazioni rilasciate in Alto Adige secondo la stagionalità del settore - serie storica 2002-2004



Fonte: elaborazioni AFI-IPL su dati dell'Ufficio osservazione mercato del Lavoro, Provincia di Bolzano.

Il fabbisogno maggiore di manodopera in Alto Adige riguarda i settori ad alta stagionalità dell'agricoltura e del settore alberghiero, caratteristica peculiare del mercato del lavoro altoatesino. L'alta presenza infatti, di lavoratori stranieri, specialmente

provenienti dai nuovi paesi entrati in UE nel 2004, in questi settori dipende dal fatto che, i datori di lavoro sentono la necessità di ricorrere sempre di più a manodopera straniera per far fronte alle fluttuazioni stagionali. Le quote, infatti, vengono distribuite alle

IMMIGRATI, LAVORO E RAPPRESENTANZA SINDACALE IN ALTO ADIGE

regioni e province previa verifica di indisponibilità di manodopera locale.

Delle 18.356 autorizzazioni rilasciate per il lavoro degli stranieri in Alto Adige nel 2004, 1.083 sono per il lavoro non stagionale di cui 758 ai paesi candidati all'adesione all'Unione Europea (70%), 142 ai paesi dell'Europa sud-orientale, 69 all'area del Magreb, 45 all'Europa dell'Est, 23 all'America, 21 all'area Pakistan/India/Bangladesh, 13 ad altri paesi asiatici, 10 ad altri paesi africani e 2 ai paesi del Vicino Oriente.

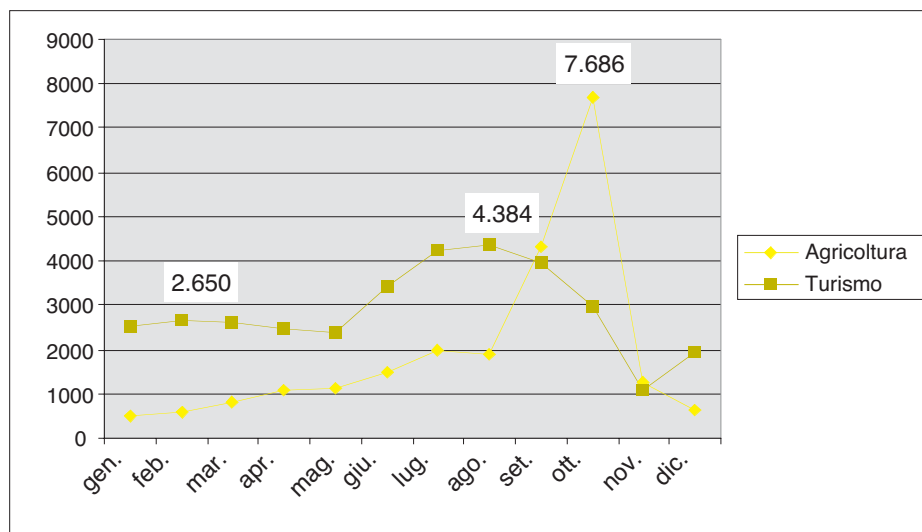
Per quanto riguarda le autorizzazioni per il lavoro stagionale su 17.273 totali 15.675 sono state rilasciate ai 10 nuovi paesi entrati in Unione Europea nel 2004, 1.168 all'Europa sud-orientale, 157 all'area del Magreb, 135 all'Europa dell'Est, 121 all'America, 8 all'area Pakistan/India/Bangladesh, 5 ad altri paesi africani e 4 ai paesi del Vicino Oriente. I dati ci confermano l'alta occupazione dei lavoratori provenienti dai nuovi stati europei nei settori ad alta sta-

gionalità che caratterizzano il territorio altoatesino. Come si vede dal grafico seguente il numero di occupati dipendenti provenienti dai nuovi stati aderenti all'Unione Europea, specialmente nei settori stagionali, varia enormemente nel corso dell'anno. In agricoltura nel mese di ottobre, periodo della raccolta della frutta, lavoravano 7.686 dipendenti che sono scesi a 1.262 nel mese di novembre¹⁶ (fine stagione). Il minimo di lavoratori occupati in questo settore è di 227 persone nel mese di gennaio.

Lo stesso fenomeno si verifica nel settore alberghiero dove si hanno due picchi stagionali corrispondenti al periodo invernale con 2.650 occupati nel mese di febbraio e nel periodo estivo con 4.384 occupati nel mese di agosto. Il minor numero di occupati è stato registrato per il mese di novembre con 1.088 persone.

Per quanto riguarda, invece, gli altri settori non vi sono significative variazioni nel corso dell'anno.

Grafico 6: Occupati provenienti dai nuovi paesi UE nei settori del turismo e dell'agricoltura - media mensile 2004 (fluttuazioni annuali)



Fonte: elaborazioni su dati Ufficio osservazione mercato del Lavoro.

Nel 2006 in Italia il numero complessivo di ingressi varato ammonta a 170.000 lavoratori extracomunitari, di cui 78.500 per lavoro subordinato, 45.000 per motivi di lavoro domestico o di assistenza alla persona, 2.000 per la pesca marittima, 1.000 per dirigenti e personale altamente qualificato. 2.000 quote sono riservate alla conversione di permessi di soggiorno per studio in permessi di soggiorno per lavoro, altre 2.000 sono quote riservate alla conversione di permessi di soggiorno per tirocinio

in permessi di soggiorno per lavoro, 2.000 per coloro che hanno completato programmi di formazione e di istruzione nel Paese di origine, 3.000 per lavoro autonomo, 500 per lavoro subordinato non stagionale o autonomo per lavoratori di origine italiana, 38.000 per lavoro subordinato riservati ai cittadini dei paesi che hanno sottoscritto accordi di cooperazione in materia migratoria, 50.000 ingressi per lavoro subordinato stagionale.

¹⁶ Il mese di novembre viene considerato mese a stagionalità zero.

3 Il sindacato e l'immigrazione

3.1 Introduzione

L'entrata nel mercato del lavoro italiano dei cittadini stranieri comporta problemi e nuove sfide culturali, linguistiche e di integrazione che investono anche le organizzazioni sindacali nelle loro attività di tutela e di rappresentanza dei lavoratori.

Questo capitolo è suddiviso in due parti. La prima descrive dal punto di vista storico, attraverso la letteratura esistente, le azioni del sindacato, nazionale e locale, nei confronti degli stranieri. La seconda analizza i dati relativi agli iscritti al sindacato nazionale e territoriale e la loro incidenza sul totale degli iscritti.

Prima di passare alla panoramica storica del ruolo delle organizzazioni sindacali rispetto a questo fenomeno bisogna suddividere le azioni del sindacato in due ambiti: quello politico e quello più propriamente contrattuale. Fanno parte del primo ambito, quello politico, tutte quelle manifestazioni ed iniziative pubbliche e prese di posizione sui temi legislativi e normativi della regolamentazione del fenomeno immigratorio in Italia; mentre il secondo ambito riguarda la tutela dei lavoratori stranieri all'interno del mondo del lavoro.

3.2 Azioni del sindacato nei confronti dell'immigrazione: panoramica storica nazionale

Dall'inizio del fenomeno immigratorio (anni 70-80), in un periodo di assenza di una legislazione specifica in materia di immigrazione¹⁷, l'azione delle tre principali confederazioni sindacali si era concentrata soprat-

tutto su interventi di tipo assistenziale-solidaristico partiti dall'iniziativa individuale di singoli operatori. I temi e le problematiche prese in considerazione riguardavano soprattutto il sostegno, l'accompagnamento e la tutela sociale degli immigrati, terreno già battuto dalle associazioni di volontariato.

In quel periodo l'immigrazione, fenomeno marginale, veniva visto più come un indicatore delle trasformazioni del mercato del lavoro e delle sue tendenze che non come fenomeno in continua crescita che si sarebbe radicato e stabilizzato nel territorio nazionale.¹⁸ Quest'ottica fu poi ulteriormente rafforzata dalle richieste e dalle esigenze degli stranieri che evidenziavano i problemi e le carenze strutturali già presenti per gli autoctoni.¹⁹

A partire dalla metà degli anni ottanta si aprì una nuova fase di intervento da parte delle organizzazioni sindacali nei confronti dell'immigrazione²⁰, nella quale si registrò una maggiore attività nei confronti delle problematiche immigratorie fino a quel momento marginali rispetto alla normale attività sindacale e affidate al volontariato di poche persone²¹. In questo periodo le confederazioni sindacali iniziarono ad organizzare iniziative rispetto al tema dei diritti, della solidarietà, del multiculturalismo e della lotta contro il razzismo²². I problemi e i diritti degli stranieri come lavoratori iniziarono ad essere tutelati sia attraverso l'attuazione all'interno delle strutture sindacali di attività specifiche²³, sia attraverso la contrattazione dei loro diritti e bisogni.

Questo intervento più articolato da parte delle organizzazioni sindacali italiane portò al tesseramento di molti lavoratori stranieri e alla nascita dei primi operatori sindacali e attivisti di cittadinanza straniera²⁴. Iniziarono a costituirsi i primi organismi di elaborazione e coordinamento (a livello nazionale, regionale e provinciale) come occasioni di consultazione e

¹⁷ Il primo intervento legislativo in materia di immigrazione (10 anni dopo) fu la legge n. 943 del 1986 "Norme in materia di collocamento dei lavoratori extra comunitari e contro le immigrazioni clandestine" (solo lavoro dipendente) che introdusse per la prima volta lo strumento della sanatoria per i lavoratori stranieri irregolari e che ufficializzò il soggiorno di 119.000 immigrati stranieri (nessuna programmazione degli ingressi per motivi di lavoro).

¹⁸ Mottura G., "Immigrazione e cambiamento sociale", Ediesse, Roma, 1996.

¹⁹ Come la domanda aggiuntiva di casa, di servizi, di assistenza e la domanda di lavoro non soddisfatta in alcuni settori.

²⁰ Mottura G., "Immigrazione e cambiamento sociale", Ediesse, Roma, 1996.

²¹ Bisogna tenere presente che uno dei problemi nell'elaborazione di attività generalizzate era l'impreparazione sia dal punto di vista culturale che politico degli operatori di quel settore. (vedi Mottura G., "Immigrazione e cambiamento sociale", Ediesse, Roma, 1996.)

²² Ad esempio la grande manifestazione a Roma in ottobre del 1989 contro il razzismo.

²³ Nel 1986, ad esempio, in un congresso della Cisl fu deciso tra gli obiettivi anche una più attenta considerazione delle problematiche introdotte dall'immigrazione che portò alla creazione a Milano del Centro di solidarietà con i lavoratori immigrati (Mottura G., "Immigrazione e cambiamento sociale", Ediesse, Roma, 1996).

²⁴ Furono utilizzate modalità particolari di iscrizione al sindacato, in alcuni casi, come per la Cisl, anche gratuite (Mottura G., "Immigrazione e cambiamento sociale", Ediesse, Roma, 1996).

scambi di esperienze tra operatori attivi in aree differenti del Paese e si registrarono i primi esempi di contrattazione specifica a livello territoriale, settoriale e aziendale in alcune zone del Nord Italia (primi anni 90)²⁵.

Gli anni novanta sono stati caratterizzati dal punto di vista legislativo da due leggi importanti in materia di immigrazione: la legge 39/90 chiamata anche "Legge Martelli", con la quale furono previste e finanziate delle misure di politica sociale per l'accoglienza degli immigrati e furono regolarizzati 235.000 stranieri; e la legge 40 del 1998 (che venne poi trasfusa nel Testo Unico sull'immigrazione "Turco-Napolitano", Decreto legislativo n. 286/98) che aveva introdotto per la prima volta la programmazione dei flussi. Questo sistema, contemplato anche dalla legge successiva "Bossi-Fini" del 2002, è un mezzo importante sia per la percezione del fenomeno immigratorio in Italia, sia come tentativo di contrasto alla clandestinità.

Il trasferimento, in questo periodo, di numerosi stranieri dal sud al nord dell'Italia alla ricerca di un lavoro stabile e più tutelato, e quindi di un miglioramento qualitativo e quantitativo della situazione occupazionale, comportarono l'aumento delle domande di ricongiungimento familiare. Questo diede modo ai sindacati, così come al resto della società, di prendere coscienza del cambiamento di tendenza del fenomeno immigratorio in Italia caratterizzato da un processo di stabilizzazione degli stranieri nel territorio. Si iniziò a prendere coscienza dei cambiamenti e delle problematiche specifiche (anche per il sindacato) che dovevano essere affrontate, come: il problema della disoccupazione degli stranieri, i clandestini, la tutela, le esigenze, i bisogni e anche i rapporti che era necessario instaurare con le associazioni degli immigrati che erano sorte sul territorio nazionale. Con questo processo di stabilizzazione sul territorio nazionale dei lavoratori stranieri iniziarono ad essere espressi dei bisogni e delle necessità (come la ricerca di professionalità e di specializzazione) che prima erano stati accantonati, sia per le scarse informazioni che essi ricevevano dalle imprese, sia perché le esigenze degli stranieri erano rivolte alla ricerca di un lavoro il più possibile stabile piuttosto che alla ricerca di una valorizzazione della propria professionalità. Il processo di stabilizzazione degli stranieri compor-

tò, oltre ai problemi collegati alla sfera lavorativa, anche esigenze e problematiche connesse al fenomeno dei ricongiungimenti familiari come: l'inserimento scolastico dei bambini stranieri, l'alfabetizzazione e i bisogni formativi degli adulti, l'esercizio dei culti religiosi, l'associazionismo, l'inserimento nella società.

La risposta della società civile a questo fenomeno in crescita ed in trasformazione portò ad un'intensificazione degli interventi e delle iniziative²⁶, ai livelli provinciali (a cui parteciparono imprenditori, sindacalisti e amministrazioni locali) sui temi della formazione, dell'occupazione e dei vari problemi (come quello della casa) che avrebbero condizionato i percorsi di inserimento degli stranieri nel territorio nazionale.

Sul piano sindacale si iniziò a prendere coscienza dei diritti degli stranieri in quanto lavoratori con problematiche ed esigenze che non potevano essere eguagliate a quelle dei lavoratori autoctoni e furono create adeguate strutture organizzative che si differenziano tra le tre maggiori confederazioni sindacali. In *"Immigrati e sindacato"*²⁷ di Giovanni Mottura ne vengono descritti due esempi. Il primo, della CGIL, prevedeva il consolidamento all'interno del sindacato di strutture specifiche che dovevano da una parte svolgere il compito di orientamento, supporto e tutela collegata alla condizione di immigrati, dall'altra si dovevano occupare di funzioni più propriamente sindacali (come la contrattazione e la tutela in quanto lavoratori con specifiche esigenze) che erano di pertinenza delle federazioni di categoria. Il secondo esempio riporta il caso della CISL che ha mantenuto all'interno della propria organizzazione le funzioni più di pertinenza sindacale e ha affidato gli altri compiti²⁸ e funzioni ad una struttura a carattere volontario ANOLF "Associazione Nazionale Oltre Le Frontiere" (1991) con personale in maggioranza straniero e che doveva svolgere attività di vario tipo.

Questo cambiamento di tendenze e percezioni del fenomeno immigratorio ha portato oltre all'aumento di tesserati stranieri ed alla sindacalizzazione dei loro diritti (ad esempio nella contrattazione²⁹), anche ad un aumento di membri stranieri nelle Rappresentanze Sindacali Unitarie aziendali in alcune province e settori, di collaboratori stranieri presso i sindacati e di attivisti che prestavano lavoro volontario presso strutture specifiche. Prendendo in considerazione i

²⁵ Questo anche perché specialmente nelle regioni del Nord Italia una quota consistente di immigrati aveva trovato un'occupazione nell'industria (settore caratterizzato da una forte attività sindacale). Inoltre era stato registrato l'aumento dell'occupazione straniera stabile anche nell'agricoltura e nel "sommerso".

²⁶ Specialmente da parte dei sindacati, dell'associazionismo, del volontariato e del mondo cattolico. Sul piano pubblico furono aperti uffici per stranieri e centri di accoglienza, ma sempre di tipo volontaristico e seguendo l'ottica dell'emergenza. (Mottura G., "Immigrazione e cambiamento sociale", Ediesse, Roma, 1996.)

²⁷ Vedi in: "Rapporto immigrazione. Lavoro, sindacato, società", a cura di Enrico Pugliese, Edizioni Ediesse, Roma, 2000.

²⁸ Formazione, corsi e seminari di aggiornamento professionale, dibattiti, iniziative di promozione e sensibilizzazioni su temi quali la casa, l'assistenza sanitaria, ecc.)

²⁹ Si iniziano a registrare i primi esempi di contrattazione rivolti agli immigrati come il caso della Zanussi. Esistono comunque fasce di immigrati che contrattano individualmente di volta in volta le condizioni di cui hanno bisogno (ad esempio le aspettative per prolungare le ferie per andare nel loro paese, ecc) con i datori di lavoro (Mottura G., "Immigrazione e cambiamento sociale", Ediesse, Roma, 1996.)

IMMIGRATI, LAVORO E RAPPRESENTANZA SINDACALE IN ALTO ADIGE

dati relativi agli ultimi cinque anni possiamo vedere questa continua crescita delle adesioni degli stranieri al sindacato dove si è passati da 223.632 iscritti

del 2000 a 439.893 iscritti nel 2004. Questa crescita è riscontrabile in tutte le tre maggiori confederazioni sindacali nazionali.

Tabella 5: Adesione immigrati alle tre confederazioni sindacali nazionali (dati nazionali) 2000-2004

	2000	2001	2002	2003	2004	Var. % stranieri 2003 - 2004
CGIL	90.411	99.600	n.d.	131.064	171.269	+30,7%
CISL	105.721	110.562	123.105	128.299	176.258	+37,4%
UIL	27.500	29.500	n.d.	74.536	92.366	+23,9%
Totale	223.632	239.662	- -	333.899	439.893	+31.7%

Fonte: dati delle confederazioni sindacali e dati Osservatorio Immigrazione³⁰

Gli stranieri iscritti al sindacato in Italia in generale sono nel 2004 il 7,7% (6% nel 2003) sul totale degli iscritti attivi, con alcune sfumature se si leggono i dati per sin-

gola organizzazione sindacale. La CGIL è passata dal 5,4% di iscritti stranieri nel 2003 al 6,9% del 2004, la CISL dal 6,4% all'8,6% e la UIL dal 6,5% all'8%.

Tabella 6: Incidenza degli stranieri sugli iscritti alle tre confederazioni sindacali nazionali (dati nazionali - iscritti attivi) 2003-2004

	2003			2004		
	Stranieri iscritti	Totale iscritti attivi	% sul totale attivi	Stranieri iscritti	Totale iscritti attivi	% sul totale attivi
CGIL	131.064	2.448.074	5,4%	171.269	2.478.367	6,9%
CISL	128.299	1.993.902	6,4%	176.258	2.043.556	8,6%
UIL	74.536	1.146.879	6,5%	92.366	1.161.641	8,0%
Totale	333.899	5.588.855	6,0%	439.893	5.683.564	7,7%

Fonte: dati delle confederazioni sindacali e dati Osservatorio Immigrazione (vedi nota 24)

È importante analizzare la crescita degli stranieri iscritti alle tre confederazioni sindacali per capire qual è l'influenza che questa ha avuto sulla crescita di tutti gli iscritti attivi al sindacato in Italia. Essa è composta da un incremento dell'1,9% relativo alla componente straniera e da una riduzione dello 0,2%

degli iscritti attivi al sindacato (esclusi gli iscritti stranieri). Questo significa che, anche se in maniera ancora lieve, il sindacato in generale sta aumentando il numero di iscritti attivi grazie agli stranieri. La CISL è l'unica che seppur di pochissimo (0,1%) è cresciuta anche senza l'apporto degli stranieri.

Tabella 7: Crescita degli iscritti stranieri e non alle tre confederazioni sindacali nazionali (dati nazionali - iscritti attivi) 2003-2004

	2003		2004		Var. % stranieri sul totale iscritti attivi	Var. % iscritti attivi (senza stranieri)	Crescita iscritti attivi al sindacato
	Iscritti attivi	Stranieri	Iscritti attivi	Stranieri			
CGIL	2.448.074	131.064	2.478.367	171.269	+1,6%	-0,4%	+1,2%
CISL	1.993.902	128.299	2.043.556	176.258	+2,4%	+0,1%	+2,5%
UIL	1.146.879	74.536	1.161.641	92.366	+1,6%	-0,3%	+1,3%
Totale	5.588.855	333.899	5.683.564	439.893	+1,9%	-0,2%	1,7%

Elaborazioni su dati delle confederazioni sindacali e dati Osservatorio Immigrazione (vedi nota 24)

Attualmente le tre maggiori confederazioni sindacali nazionali CGIL, CISL, UIL hanno al loro interno dei servizi specifici per i lavoratori stranieri, come: gli Uffici Immigrati della CGIL, l'associazione nazionale oltre le

frontiere "ANOLF" e il Dipartimento Politiche Migratorie per la CISL ed infine l'Ufficio (Servizio) politiche migratorie della UIL, i quali offrono un servizio di tutela, informazione e supporto per i lavoratori stranieri

³⁰ Osservatorio movimenti migratori nel Sud Italia: <http://www.osservatorioimmigrazionesud.it/homepage.html>

IMMIGRATI, LAVORO E RAPPRESENTANZA SINDACALE IN ALTO ADIGE

presenti nel territorio italiano. L'impegno che le tre organizzazioni sindacali nazionali si pongono per il futuro rispetto al fenomeno immigratorio è indirizzato su due diversi fronti. Da una parte si pongono obiettivi di un migliore inserimento nella nostra società degli stranieri, che prende in considerazione aspetti quali il miglioramento della normativa vigente in materia di immigrazione, rispetto alle procedure dei flussi, al fenomeno della clandestinità e del lavoro irregolare, alle caratteristiche del lavoro stagionale, alla facilitazione delle procedure per il ricongiungimento familiare. Un altro punto considerato riguarda il processo di riconoscimento della cittadinanza, il diritto di voto amministrativo agli stranieri e l'agevolazione del percorso di integrazione degli stranieri immigrati nella

nostra società, pur mantenendo la loro cultura. Dall'altra parte vengono posti obiettivi più interni all'organizzazione sindacale stessa, che tendono al miglioramento dei servizi creati per i lavoratori immigrati, al loro coinvolgimento maggiore e anche più equilibrato rispetto al numero dei loro iscritti al sindacato e al potenziamento della contrattazione specifica. Di seguito è riportata una tabella che riassume le azioni delle tre confederazioni sindacali nazionali rispetto al problema dell'immigrazione in Italia. Le informazioni riportate sono state raccolte dalla documentazione presente nei rispettivi siti internet nazionali: conferenze, relazioni finali dei congressi, seminari, comunicati stampa e informazioni/descrizioni online dei servizi offerti.

Tabella 8: Azioni delle tre confederazioni nazionali rispetto al problema immigrazione.

Organizzazione	Strutture ed iniziative già esistenti	Progetti organizzativi futuri
CGIL	La CGIL segue un modello organizzativo di partecipazione degli immigrati al sindacato che si fonda sul principio del Sindacato Generale a prescindere dalla nazionalità (la rappresentatività non è legata alla nazionalità). All'interno della sua organizzazione esistono gli "Uffici Immigrati" che forniscono attività di tutela (immigrato come lavoratore/trice, con un nucleo familiare e portatore di diritti collegati alla sua condizione specifica) sono a livello regionale (a Bolzano la CGIL ha lo sportello immigrati).	La CGIL si impegna in futuro a: <ul style="list-style-type: none"> • raggiungere l'obiettivo della rappresentanza proporzionata tra numero di iscritti immigrati/e e la crescita dei quadri dirigenti che comprende anche un piano straordinario di formazione sindacale • contrattazione non limitata a qualche articolo, non marginale • impegno delle categorie nella tutela, integrazione e promozione degli immigrati • investimenti per l'insediamento ed il proselitismo • coinvolgimento degli immigrati/e nelle proposte ed attività di collaborazione con i sindacati dei paesi di provenienza (creazione di Dipartimenti Immigrazione all'interno della CGIL) • costituzione dei Comitanti Immigrati/e a livello regionale che operano all'interno dei dipartimenti immigrazione • rilancio del sistema dei servizi (con risposte specifiche anche per immigrati)

³¹ Per la stesura di questa tabella sono state utilizzate le informazioni presenti nei siti internet nazionali delle tre confederazioni sindacali e i relativi documenti congressuali e opuscoli informativi.

Organizzazione	Strutture ed iniziative già esistenti	Progetti organizzativi futuri
CISL	<p>La CISL ha all'interno della sua organizzazione un Dipartimento Politiche Migratorie che è nato per soddisfare le esigenze di grande rilievo politico, legate alla presenza degli immigrati in Italia. Si occupa della realizzazione degli obiettivi proposti dalla CISL sui grandi temi dell'emigrazione e dell'immigrazione.</p> <p>La CISL si è impegnata a livello nazionale e locale a favore dei lavoratori immigrati rispetto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • diffusione in tutte le realtà territoriali dell'A-NOLF per rendere gli immigrati protagonisti della loro tutela • la partecipazione degli immigrati ai processi di crescita professionale, il loro inserimento negli organismi sindacali e nell'attività di gestione dei servizi, • l'istituzione di Centri Servizi per gli Immigrati con la collaborazione attiva di operatori degli enti della CISL • sviluppo di attività di formazione sindacale dedicate agli immigrati (per delegati e dirigenti sindacali), • accordi di collaborazione con i sindacati dei paesi di provenienza per sviluppare la cooperazione e gli impegni di reciprocità (Marocco, Senegal, Tunisia, Capo Verde, Perù), • promozione di iniziative politiche per definire le normative sugli ingressi, sui soggiorni, sulla parità di trattamento e in materia di discriminazione razziale, etnica e religiosa, • impegno nell'ambito della contrattazione a livello regionale e aziendale per cercare di rispondere alle specifiche esigenze degli immigrati, • rivendicare il riconoscimento dei diritti fondamentali, parità di trattamento e pari opportunità, azioni contro lo sfruttamento e la clandestinità, tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, favorire adesione e protagonismo nell'azione sindacale, sconfinare le spinte di chiusura e di razzismo. 	<p>La CISL si impegna in futuro a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • rendere più equa e proficua l'attuazione della normativa vigente, • predisporre interventi equilibrati e coerenti di modifiche legislative, • sensibilizzare i lavoratori e l'opinione pubblica rispetto alle problematiche del fenomeno migratorio contro l'intolleranza ed il razzismo, • rendere la risorsa rappresentata dagli immigrati sempre più un fattore di crescita, • dare configurazioni e procedure di normalità ai flussi di richieste di lavoratori, • far emergere il lavoro irregolare, • rendere più legale il lavoro stagionale degli immigrati, • favorire il riconoscimento della cittadinanza, • facilitare ricongiungimenti familiari, • rendere più agevole il percorso di integrazione e conservazione della cultura allo stesso tempo, • procedure più veloci per i rifugiati e i richiedenti asilo, • combattere il trasporto di clandestini e la prostituzione, • diritto di voto amministrativo agli immigrati,

Organizzazione	Strutture ed iniziative già esistenti	Progetti organizzativi futuri
UIL	<p>Nell'ultimo biennio (2003-2004) l'impegno della UIL è cresciuto a livello centrale che locale a tutela dei diritti ed in risposta alle esigenze degli stranieri. Si sono moltiplicate le attività di sportello Uil e le associazioni che operano tra gli immigrati, a livello confederale è stato strutturato un Ufficio (servizio) Politiche Migratorie che ha elaborato strumenti e servizi a supporto delle attività svolte nel territorio, con momenti di riflessione nazionale frequenti e qualificati. Il servizio politiche migratorie si propone di realizzare il:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Miglioramento delle politiche governative sui flussi migratori e delle leggi in materia di immigrazione; • Sostegno alle politiche di accoglimento ed integrazione degli immigrati a livello nazionale e territoriale; • Sostegno alla multiculturalità e valorizzazione delle culture di origine dei migranti; • Sostegno all'associazionismo e partecipazione degli immigrati; • Coordinamento della rete di assistenza ed orientamento nel territorio a favore dei cittadini migranti; • Appoggio alla firma e ratifica, da parte del Governo italiano, delle Convenzioni internazionali sui diritti dei migranti; 	<p>Obiettivo della UIL è quello di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • arricchire l'Organizzazione dell'apporto e dell'esperienza dei cittadini stranieri, • studiare nuovi strumenti di partecipazione al sindacato, • potenziare l'azione sindacale a partire dal terreno contrattuale.

3.3 I lavoratori stranieri nella contrattazione nazionale

Per avere un'idea del livello fino ad ora raggiunto della tutela degli immigrati nella contrattazione in Italia può essere utile riprendere l'analisi effettuata dalla Caritas/Migrantes nel Dossier statistico sull'immigrazione del 2005 (Tabella 9). In Italia alcuni diritti specifici per lavoratori stranieri e materie regolate dai contratti nazionali riguardano soprattutto: la formazione e l'apprendimento della lingua italiana (29 contratti), la cura delle relazioni industriali e la costituzione di osservatori di monitoraggio delle problematiche di inserimento degli stranieri (17 contratti), le ferie e i permessi per il rientro in patria (14 contratti). Alcuni contratti, in maniera nettamente minore, prendono in considerazione anche i servizi sociali, l'accoglienza e le modalità di assunzione degli stranieri (5 contratti); il congedo per matrimonio all'estero (3 contratti), la chiamata alle armi (2 contratti) e la malattia durante il ritorno in patria (2 contratti).

Le categorie dove è maggiore il numero delle materie regolate per gli stranieri sono l'industria con 12 contratti e 24 materie regolate, la piccola e media industria con 9 contratti e 12 materie regolate, gli artigiani con 6 contratti e 13 materie regolate, le cooperative con 6 contratti e 9 materie regolate, il commercio e i servizi con 6 contratti e 8 materie regolate. Le banche e assicurazioni e l'agricoltura hanno entrambe due contratti in cui sono state rego-

late rispettivamente tre e due materie per gli immigrati.

Per quanto riguarda il settore industriale (grandi industrie) nei contratti sono state regolate le materie riguardo la formazione professionale e l'apprendimento dell'italiano, la cura delle relazioni industriali e la costituzione di osservatori di monitoraggio delle problematiche di inserimento degli stranieri, le ferie e i permessi per il rientro in patria, il congedo per il matrimonio all'estero e la malattia durante il ritorno in patria (le ultime due solo per i panificatori).

Nella piccola e media industria sono state regolate tutte le materie tranne la chiamata alle armi e la malattia durante il ritorno in patria. La stessa situazione si verifica per il settore degli artigiani dove l'unica materia a non trovare una sua regolazione nei contratti risulta essere la chiamata alle armi in patria. Nel commercio e nel turismo sono state regolate solo tre materie: la formazione professionale e l'apprendimento dell'italiano, la cura delle relazioni industriali e la costituzione di osservatori di monitoraggio delle problematiche di inserimento degli stranieri e le ferie e i permessi per il rientro in patria.

Come riportato dal Dossier della Caritas del 2005³² (da cui è stata tratta la tabella) e come verrà poi confermato anche dalle interviste effettuate in questo studio, la contrattazione maggiore dei diritti degli immigrati avviene in via informale tra il lavoratore straniero e l'azienda presso cui quest'ultimo è occupato.

³² Caritas, "Dossier Immigrazione 2005", Centro studi e ricerche IDOS, Roma 2005.

IMMIGRATI, LAVORO E RAPPRESENTANZA SINDACALE IN ALTO ADIGE

Tabella 9: Alcuni diritti specifici degli immigrati nei contratti di lavoro in vigore (2004)

Categorie contrattuali	Formaz. prof., corsi di italiano, 150 ore	Servizi soc., accoglienza modalità assunzioni	Relaz. Ind., osservatori monitoraggio prob. Occup. Immigrati	Ferie lunghe e permessi rientro in patria	Chiamata alle armi	Congedo per matrimonio all'estero	Malattia durante il ritorno in patria	TOTALE
Agricoltura								2
Agricoltura e florovivaisti		X						
Consorzi di bonifica		X						
TOTALE		2						
Industria								12
Panificatori	X		X			X	X	
Alimentari	X		X	X				
Feder panificatori	X			X				
Piastrelle	X		X	X				
Ceramica	X		X					
Edili	X			X				
Gomma e plastica	X		X					
Concia			X					
Metalmeccanici	X		X					
Orafi e argentieri			X					
Occhiali				X				
Calce e gesso				X				
TOTALE	8		8	6		1	1	
Piccola e media industria								9
Alimentari			X	X		X		
Edili	X							
Gomma e plastica	X		X					
Lapidei	X							
Metalmeccanici	X							
Tessili, abbigliamento	X							
Calzature	X							
Calce e gesso				X				
Picc. e medie ind. Varie CNAI		X						
TOTALE	6	1	2	2		1		
Artigiani								6
Alimentari			X	X				
Panificatori conf.ti	X		X			X	X	
Edili	X	X		X				
Chimica, gomma e plastica				X				
Lapidei	X			X				
Fotoincisione stampa tessile	X							
TOTALE	4	1	2	4		1	1	
Commercio e servizi								6
Commercio	X		X					
Panificatori conf.ti	X							
Colf				X				
Turismo	X		X					
Turismo conf.ti			X					
Aziende lavoro temporaneo	X							
TOTALE	4		3	1				
Trasporti								1
Autotrasporto merci	X							
TOTALE	1							
Banche e assicurazioni								2
Assicurazioni soc. di Assic.	X				X			
Credito					X			
TOTALE	1				2			
Cooperative								6
Agricoltura	X		X					
Panificatori unci-ucuct	X							
Edili	X	X		X				
Metalmeccanici	X							
Consumo	X							
Sociale			X					
TOTALE	5	1	2	1				
TOTALE GENERALE	29	5	17	14	2	3	2	44

Fonte: Caritas, "Dossier Immigrazione 2005"

3.4 Adesioni degli stranieri al sindacato in Alto Adige

L'adesione degli stranieri al sindacato è un fenomeno evidente e in crescita anche a livello locale. Se andiamo ad analizzare i dati relativi a tutta la regione possiamo vedere che in totale gli stranieri iscritti ad una delle principali confederazioni sindacali nel 2004 sono 11.776 unità, ossia il 7,5% degli iscritti, compresi i pensionati. Se confrontiamo questo dato con gli iscritti stranieri del 2003 vediamo una crescita di 4.557 unità, ossia del 63,1%.

Leggermente diverse sono le percentuali di incidenza degli iscritti stranieri sul totale per organizzazione sindacale. La CGIL nel 2004 ha l'8% dei suoi iscritti che provengono dall'estero, con una crescita rispetto all'anno precedente del 38,2% (1.525 persone in più rispetto al 2003). Nella SGB-CISL il numero degli iscritti stranieri incide sul totale degli iscritti del 5,3%, con una crescita rispetto al 2003 del 198,4% (2.322 stranieri iscritti in più). Alla UIL gli iscritti stranieri nel 2004 sono il 12,9% e sono cresciuti rispetto all'anno precedente del 34,5% (710 stranieri in più).

Tabella 10: Adesione immigrati alle tre confederazioni sindacali 2003-2004 - regione Trentino Alto Adige

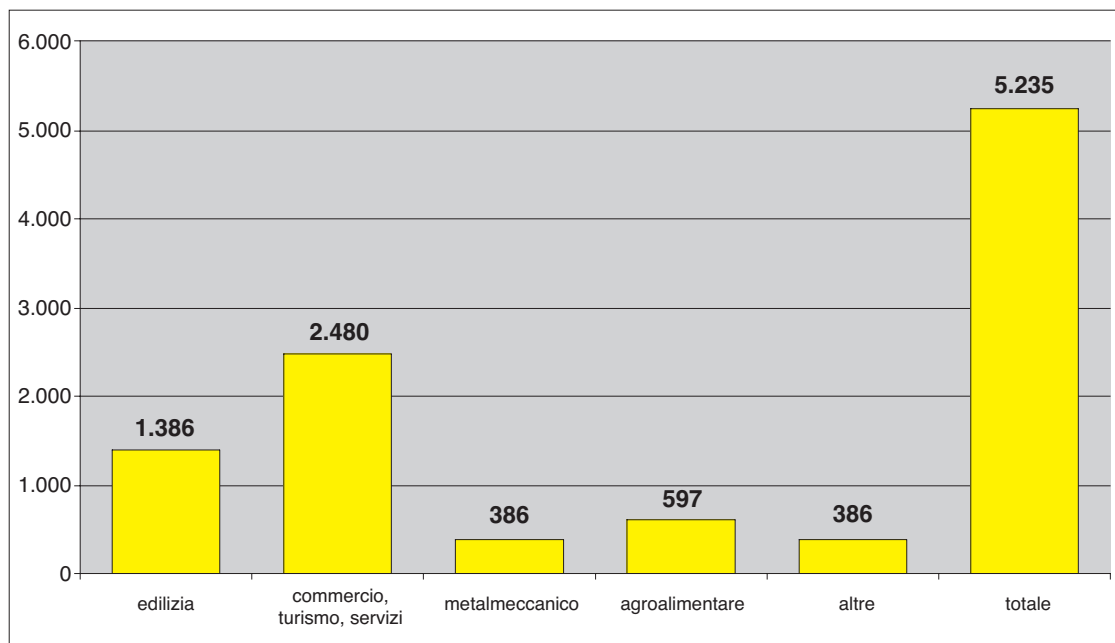
2004	2003			2004			Var. % stranieri 2003 - 2004
	Stranieri iscritti	Totale iscritti	%	Stranieri iscritti	Totale iscritti	%	
CGIL	3.992	68.540	5,8	5.517	68.724	8	38,2%
CISL	1.170	64.128	1,8	3.492	65.767	5,3	198,4%
UIL	2.057	21.415	9,6	2.767	21.519	12,9	34,5%
Totale	7.219	154.083	4,7%	11.776	156.010	7,5%	63,1%

Fonte: dati delle confederazioni sindacali e dati Osservatorio Immigrazione (vedi nota 24)

In Provincia di Bolzano nel 2005, secondo i dati pervenuti dalle principali organizzazioni sindacali, risultano esserci 5.235 iscritti stranieri, che corrispondono al 7,5% degli iscritti attivi totali (70.204). La maggior parte degli immigrati iscritti si trovano nella categoria del commercio-turismo-servizi

(2.480), nell'edilizia (1.386), nel settore agroalimentare (597) e nel settore metalmeccanico (386). Non è stato possibile avere i dati relativi agli iscritti stranieri alla ASGB, in quanto non era ancora stata fatta una suddivisione in base alla provenienza o alla cittadinanza.

Grafico 7: Stranieri iscritti alle confederazioni sindacali in Alto Adige nel 2005



Fonte: elaborazioni IPL su dati delle confederazioni sindacali CGIL-AGB, SGB-CISL, UIL-SGK

IMMIGRATI, LAVORO E RAPPRESENTANZA SINDACALE IN ALTO ADIGE

Passiamo adesso ad analizzare i dati degli iscritti stranieri al sindacato scomponendoli per singola confederazione sindacale della provincia di Bolzano. La SGB-CISL è passata dal 5,9% di iscritti stranieri sul totale degli iscritti attivi nel 2003 all'8,8% del 2004 e al 10,8% nel 2005 (Tabella 15).

Gli stranieri iscritti alla SGBCISL a fine novembre 2005 risultano essere 2.590, di cui il 32,3% (836) sono donne e il 67,7% uomini (1.754). Se andiamo ad analizzare gli stranieri iscritti a questa organizzazione sindacale suddividendoli per categoria vediam

mo che le categorie con il maggior numero di stranieri iscritti sono in ordine decrescente la federazione "Commercio Turismo Servizi" (FISASCAT) con 1.521 iscritti di cui 701 donne e 820 uomini, seguita dalla federazioni "Edili e legno" (FILCA) con 570 iscritti di cui 568 uomini, la federazione "Agricoltura e agroalimentari" (FAI) con 235 iscritti di cui 157 uomini e 78 donne, la federazione "Metalmeccanici" con 149 dei quali 140 sono uomini e la federazione "Energia, chimici e tessili" con 58 iscritti (53 uomini).

Tabella 11: Adesione immigrati alla SGBCISL in Provincia di Bolzano 2003-2005

SGBCISL Categoria	anno 2003			anno 2004			nov-05 ³³		
	F	M	Totale	F	M	Totale	F	M	Totale
ANOLF	6	5	11	1	0	1	0	0	0
FISASCAT – Commercio, turismo, servizi	199	429	628	495	686	1.181	701	820	1.521
FAI - agroalimentare	79	98	177	64	88	152	78	157	235
FEMCA – Chimico, tessile	3	35	38	5	42	47	5	53	58
FILCA – Edilizia	1	297	298	1	492	493	2	568	570
FIM - Metalmeccanici	6	85	91	7	100	107	9	140	149
FIT - Trasporti	0	0	0	0	1	1	0	0	0
FNP - Pensionati	5	1	6	5	1	6	4	2	6
FPS - Pubblico	18	3	21	35	12	47	37	14	51
Totale	317	953	1.270	613	1.422	2.035	836	1.754	2.590

Fonte: dati della SGBCISL a livello provinciale

Per quanto riguarda la UIL-SGK gli iscritti stranieri sul totale degli iscritti attivi sono passati dal 5,9% nel 2002 al 10,1% nel 2005. Nel 2005 risultano essere iscritti alla UIL-SGK in provincia di Bolzano 704 stranieri. Analizzando la categorie nelle quali troviamo un alto numero di iscritti immigrati vediamo che risultano essere le stesse menzionate anche per la SGB-CISL, ma in ordine diverso. Per la UIL-SGK, infatti la

categoria che vede al suo interno il maggior numero di iscritti stranieri è l'edilizia (FeNEAL) con 396 unità, seguita dalla categoria commercio turismo e servizi (UILTuCS) con 125 unità, dai metalmeccanici (UILM) con 85 unità, dai chimici (UILCEM) con 80 unità, dalla categoria "alimentaristi e agricoltura" con 12 iscritti e infine dalla categoria dei trasporti con 6 iscritti stranieri.

Tabella 12: Adesione immigrati alla UIL-SGK in Provincia di Bolzano 2002 e 2005

UIL-SGK Categoria	anno 2002	anno 2005
	FeNEAL edilizia	204
UILTuCS Commercio Turismo Servizi	62	125
UILM Metalmeccanici	52	85
UILCEM Chimici	37	80
UILA Alimentaristi Agricoltura	5	12
UILT Trasporti	n.d.	6
tot. anno	360	704
Percentuale sul totale iscritti	4,4% (8.119)	7,7% (9.165)
Percentuale sul totale iscritti attivi	5,9% (6.099)	10,1% (6.965)

Fonte: dati della UIL-SGK a livello provinciale

³³ i dati relativi agli stranieri iscritti alla SGB-CISL provengono dalla banca telematica Si-Cisl, che è in costante attualizzazione.

IMMIGRATI, LAVORO E RAPPRESENTANZA SINDACALE IN ALTO ADIGE

Per quanto riguarda, infine, gli iscritti stranieri alla CGIL-AGB della Provincia di Bolzano³⁴, nel 2005 risultano ammontare a 1.941 unità. Le categorie nelle quali troviamo un alto numero di iscritti immigrati sono, in

ordine decrescente, il "Commercio, servizi" (FILCAMS) con 834 iscritti, l'edilizia (FILLEA) con 420 iscritti, la categoria "alimentari, agroindustria" (FLAI) con 350 iscritti e i metalmeccanici (FIOM) con 152 iscritti.

Tabella 13: Adesione immigrati alla CGIL-AGB in Provincia di Bolzano nel 2005

CGIL-AGB Categoria	2005
FILCEA - Chimica, gomma	60
FILLEA - Edilizia, legno	420
FIOM - Metalmeccanici	152
FILTEA - Tessili e abbigliamento	--
SLC - Lavoratori della comunicazione	15
FILCAMS - Commercio, servizi	834
FILT - Trasporti	50
FP - Funzione Pubblica	60
SCUOLA	--
FLAI - Alimentari, agroindustria	350
NIDIL - Nuove identità di lavoro	--
SPI - Pensionati	--
DISOCCUPATI	--
Totale	1.941

Fonte: dati della CGIL-AGB a livello provinciale

La distribuzione maggiore degli iscritti stranieri nelle principali categorie rispecchia la loro distribuzione all'interno dei settori economici del mercato del lavoro altoatesino, che vede gli immigrati occupati nei due settori stagionali che caratterizzano la nostra provincia, il turismo e l'agricoltura, e in settori più stabili come i servizi (in genere il pulimento), l'edilizia e l'industria. Così come è stato fatto per il dato a livello nazionale, anche per quelli provinciali risulta interessante analiz-

zare l'influenza degli stranieri sulla crescita degli iscritti attivi alle tre maggiori confederazioni sindacali in provincia³⁵. Per quanto riguarda la SGBCISL della provincia di Bolzano, in generale possiamo dire che gli iscritti attivi tra il 2004 e il 2005 sono cresciuti del 3,5% (+ 849 unità), se andiamo a scomporre questo dato, vediamo che gli iscritti autoctoni attivi risultano essere cresciuti dell'1,2% (+ 294 unità) e gli stranieri sono cresciuti del 2,3% (+ 555 unità).

Tabella 14: Crescita degli iscritti attivi e stranieri alla SGBCISL provinciale 2004-2005

	Totale iscritti attivi	Isritti attivi senza stranieri	Isritti stranieri
2004	23.071	21.036	2.035
2005	23.920	21.330	2.590
	Crescita iscritti attivi al sindacato	Var. iscritti attivi (senza stranieri)	Var. stranieri sul totale iscritti attivi
Unità	+ 849 unità	+ 294 unità	+ 555 unità
%	+ 3,5%	+ 1,2%	+ 2,3%

Fonte: nostre elaborazioni su dati della SGBCISL a livello provinciale

Per quanto riguarda, invece, la UIL provinciale possiamo dire che gli iscritti attivi tra il 2002 e il 2005 sono cresciuti del 14,2% (+ 866 unità), se andiamo a scomporre

questo dato, vediamo che gli iscritti autoctoni attivi risultano essere aumentati del 9,1% (+ 522 unità) mentre gli stranieri sono cresciuti del 5,6% (+ 344 unità).

Tabella 15: Crescita degli iscritti attivi e stranieri alla UIL provinciale 2002-2005

	Totale iscritti attivi	Isritti attivi senza stranieri	Isritti stranieri
2002	6.099	5.731	360
2005	6.965	6.261	704
	Crescita iscritti attivi al sindacato	Var. iscritti attivi (senza stranieri)	Var. stranieri sul totale iscritti attivi
Unità	+ 866	+ 522	+ 344 unità
%	+ 14,2%	+ 9,1%	+ 5,6%

Fonte: nostre elaborazioni su dati della UIL a livello provinciale

³⁴ Per quanto riguarda la CGIL-AGB non è stato possibile analizzare l'andamento delle iscrizioni degli stranieri al sindacato in anni precedenti al 2005.

³⁵ Non è possibile fare un confronto tra le confederazioni sindacali per i diversi periodi di riferimento dei dati a disposizione.

4

Analisi qualitativa: immigrati, lavoro e rappresentanza sindacale in Alto Adige

4.1 Introduzione

La seconda fase della ricerca ha come obiettivo quello di effettuare un'indagine qualitativa sull'inserimento lavorativo degli stranieri in Alto Adige, sulle problematiche che si trovano ad affrontare nel mondo del lavoro locale e sul loro rapporto con le organizzazioni sindacali territoriali. Oltre alle tematiche strettamente collegate al mondo del lavoro vengono toccati anche temi che riguardano aspetti più legati all'integrazione nella società, quali ad esempio la casa, le relazioni con la popolazione altoatesina, l'istruzione, i servizi al cittadino. La scelta di analizzare anche queste tematiche, anche se in maniera secondaria e sicuramente da approfondire ulteriormente, scaturisce dal fatto che per gli stranieri molto spesso i problemi o le esperienze vissute nelle relazioni con la società vanno ad incidere sui rapporti e sulla loro qualità lavorativa e viceversa.

Lo svolgimento di questa parte della ricerca prevede la conduzione di interviste in profondità ai testimoni privilegiati del fenomeno oggetto di studio (in tutto sono state condotte 34 interviste).

Il metodo scelto, "l'intervista ai testimoni privilegiati", è un metodo di tipo qualitativo che vuole indagare qual è la visione del fenomeno in oggetto da parte di persone che non sono le dirette interessate, ma che data la loro posizione "privilegiata" possono essere considerate degli esperti e conoscitori della materia oggetto di studio. Il tipo di intervista utilizzata è "l'intervista semi-strutturata", che prevede una traccia degli argomenti e delle domande prestabilita e una conversazione tra intervistatore e intervistato libera sia di affrontare i temi in qualsiasi ordine, sia di approfondire i nuovi punti che ne emergono. L'intervista qualitativa non ha l'obiettivo di arrivare ad una standardizzazione e ad una generalizzazione dei risultati che emergono, ma di conoscere, rispetto a degli argomenti prestabiliti, le opinioni, le esperienze, i modi di vedere e le motivazioni dell'intervistato³⁶.

Le aree tematiche affrontate riguardano: l'inserimento nel mercato del lavoro altoatesino dei cittadini stranieri, le attività del sindacato e il rapporto con i lavoratori immigrati, la formazione, la discriminazione, l'integrazione e alcune opinioni riguardo la legislazione nazionale e locale.

Il gruppo di persone intervistate comprende i segretari delle quattro confederazioni sindacali territoriali (CGIL-AGB, SGB-CISL, UIL-SGK, ASGB), i segretari delle categorie sindacali dei settori che più vedono al loro interno un'occupazione straniera, alcuni delegati sindacali stranieri e alcuni rappresentanti/dipendenti di enti o associazioni presenti nel territorio che si trovano a contatto con gli immigrati e i loro bisogni. I delegati sindacali stranieri, il cui nome e rispettiva organizzazione sindacale di riferimento rimarranno anonimi, sono stati scelti cercando di coinvolgere esponenti di diverse provenienze geografiche ovvero: Balcani, Est Europa, Nord Africa, Africa continentale, Asia e America Latina (vedi tabella in appendice).

Dove è stato possibile, le interviste sono state registrate e trascritte interamente. L'analisi delle informazioni ricavate segue la struttura originale degli argomenti, i quali vengono affrontati all'interno delle cornice teorica esistente. Vengono riportati sia i trend comuni per tutte le interviste che "confermano" le teorie, sia i casi particolari, che se ne discostano. In certi casi la spiegazione dei fenomeni avviene attraverso l'aiuto di citazioni anonime e con un unico riferimento al gruppo di appartenenza dell'intervistato³⁷.

4.2 L'inserimento nel mondo del lavoro

La prima area analizzata nelle interviste riguarda l'inserimento degli stranieri nel mondo del lavoro altoatesino. Gli argomenti toccati e approfonditi riguardano la distribuzione degli immigrati all'interno dei settori economici, le loro posizioni professionali e tipi di contratti, le problematiche che vanno ad incontrare nel posto di lavoro e la sensazione degli intervistati rispetto alla necessità e alla indispensabilità dei lavoratori stranieri per il funzionamento del mercato del lavoro locale.

I risultati emersi dall'analisi delle interviste, rispetto alla distribuzione degli stranieri nei settori economici del mercato del lavoro altoatesino e della loro incidenza sulla popolazione, rispecchiano abbastanza fedelmente i dati statistici presenti nel territorio e denotano una buona conoscenza da parte degli

³⁶ Sulla generalizzazione dei risultati delle indagini qualitative vedi: P. Corbetta, "Metodologia e tecniche della ricerca sociale", Il Mulino, Bologna, 1999.

³⁷ I gruppi sono i seguenti: sindacalisti, delegati stranieri e esponenti di istituzioni.

intervistati del fenomeno migratorio in provincia. L'immigrazione in Alto Adige è in aumento, specialmente negli ultimi anni, non solo per la necessità di manodopera straniera da parte delle aziende, ma anche per il fenomeno dei ricongiungimenti familiari e delle nascite. La maggior parte risulta risiedere nei grossi centri come Bolzano, Bressanone e Merano e meno nei piccoli paesi. Dalle informazioni ricavate dalle interviste emerge anche la percezione di un cambiamento nel corso degli anni delle aree di provenienza degli stranieri presenti in Alto Adige: i primi immigrati venivano da paesi africani e nord africani, seguiti dai paesi balcanici e infine dall'Est Europa.

4.2.1 I settori economici

La distribuzione nei settori economici, fedele ai dati statistici esistenti, vede i lavoratori stranieri occupati principalmente nei settori stagionali dell'agricoltura e del turismo, in edilizia, nel settore delle pulizie, nell'industria e nei servizi di cura della persona. Rispetto alla distribuzione seconda la provenienza troviamo nel settore turistico e alberghiero specialmente i cittadini dell'Est Europa e in parte anche gli asiatici e gli africani (che però trovano un'occupazione nei servizi non a diretto contatto con il pubblico). Anche in agricoltura la maggior parte proviene dai nuovi paesi dell'Unione Europea. Nel settore delle pulizie la distribuzione secondo la nazionalità è più variegata e con una discreta presenza di lavoratori provenienti dall'area del Maghreb, oltre ad altri paesi africani, Asia e America meridionale. Il settore dell'edilizia ha visto, invece, una prima presenza di lavoratori dell'area nordafricana sostituita in seguito quasi interamente da lavoratori provenienti dall'area dei Balcani, specialmente dall'Albania che risulta essere la comunità più importante nel settore edile altoatesino. L'industria, in questo caso specialmente metalmeccanica, vede al suo interno un'occupazione di lavoratori provenienti in particolare dal continente africano. Il settore pubblico è un settore proibitivo per gli immigrati in quanto esige come criterio di accesso oltre alla certificazione del bilinguismo, anche la cittadinanza italiana, mentre per quanto riguarda la sanità sembra che abbiano più possibilità di accesso coloro che provengono dall'Est Europeo in quanto riescono ad ottenere con più facilità il riconoscimento del titolo di studio. Per quanto riguarda il settore del commercio, dall'analisi delle interviste, non risulta esserci un elevato numero di occupati dipendenti stranieri, ma piuttosto di imprenditori, fenomeno di cui si parlerà in seguito. Un altro settore menzionato dove si inseriscono lavoratori, ma specialmente lavoratrici straniere, è

quello della collaborazione domestica.

L'inserimento degli stranieri nel mercato del lavoro altoatesino passa non solo attraverso il canale delle quote (delle autorizzazioni), ma anche attraverso dei meccanismi che si basano sulle reti sociali forti che si instaurano tra connazionali, ossia tra coloro che sono già in Italia e coloro che sono nel paese d'origine. In questo modo coloro che sono già in Alto Adige trovano un posto di lavoro ad amici e i parenti, i quali poi entrano grazie alle autorizzazioni rilasciate. Diverso è il discorso delle "badanti", dove dalle interviste risulta diffuso il meccanismo attraverso il quale esse entrano in Italia usufruendo del permesso turistico e rimangono irregolari nel nostro territorio fino alla regolarizzazione successiva. Questo meccanismo sembra verificarsi specialmente nel momento in cui una collaboratrice domestica decide di ritornare nel proprio paese e lascia il posto ad una conoscente o parente che poi verrà regolarizzata con il decreto flussi successivo. In altri casi, invece, sembra verificarsi il meccanismo secondo il quale, la collaboratrice domestica che decide di ritornare a casa per le ferie, per paura di perdere il suo posto di lavoro, trova una sua sostituta, non in regola con il permesso di soggiorno e per questo facilmente ricattabile. In questo modo la collaboratrice domestica si ritiene sicura di non perdere il posto di lavoro al suo ritorno.

« [...] entrano con questi visti di turismo e dopo tre mesi tornano a casa per qualche giorno e poi rientrano nuovamente come turiste. In questa maniera riescono ad andare avanti e spesso sono proprio loro stesse che cercano le donne clandestine perché così hanno maggiori garanzie di recuperare il proprio posto. Io se sono una badante regolarizzata presso la famiglia Rossi e sono due anni che non vado a casa perché ho paura che qualcun'altra venga e mi porti via il posto, alla fine andrò a cercare, per quelle due settimane che andrò a casa, qualcuna che non è in regola in modo che al mio ritorno mi sia più facile recuperare il mio posto di lavoro». [istituzioni]

Il settore della collaborazione domestica è uno dei settori più critici dal punto di vista del lavoro irregolare. Questi meccanismi hanno come conseguenza la difficoltà di comprendere quante sono le collaboratrici domestiche effettivamente presenti sul nostro territorio. Questa difficoltà sembra aggravarsi ulteriormente con la sensazione, di buona parte degli intervistati, dello scarso interesse di queste persone ad inserirsi nella nostra società.

Rispetto al lavoro degli immigrati nell'economia sommersa in Alto Adige, un recente studio dell'Istituto per la Promozione dei lavoratori di Bolzano³⁸ ha

³⁸ AFI-IPL, 2005, "Rapporto sul mercato del lavoro sommerso in Alto Adige", Documentazione n. 28, Bolzano.

messo in luce attraverso delle interviste come gli immigrati extracomunitari siano il gruppo che più di altri risulta essere interessato dal lavoro sommerso. Questo dato viene confermato da uno studio del Censis, dal quale emerge che il lavoro nero per il Nord Est italiano interessa in primo luogo gli immigrati extracomunitari³⁹.

4.2.2 Le posizioni professionali

Rispetto alla posizione professionale dei lavoratori stranieri, dai risultati delle interviste è emerso che, in generale, i lavoratori stranieri si inseriscono nel mercato del lavoro altoatesino nelle posizioni più basse, ossia come operai semplici o manodopera di basso livello. In alcuni settori troviamo tra gli immigrati anche alcune figure occupate a livelli più alti (anche se sono spesso dei casi isolati) come nel settore alberghiero e nel settore infermieristico. Anche nel settore delle costruzioni ci sono operai qualificati che già nel loro paese svolgevano professioni simili e le cui competenze sono state riutilizzate e riconosciute dalle aziende. Questa distribuzione dei lavoratori immigrati nelle posizioni professionali più basse trova la sua spiegazione nelle trasformazioni che stanno avvenendo nel contesto economico contemporaneo e che vedono una terziarizzazione, flessibilizzazione e precarizzazione dei sistemi occupazionali, un crescente livello di istruzione della popolazione locale e la crescente occupazione femminile. Questo processo porta ad una polarizzazione delle occupazioni che vede da una parte il crescere di attività molto qualificate, ma dall'altra anche la crescita di servizi di "bassa qualifica" ma comunque correlati e necessari per il funzionamento di tutto il sistema. Questi lavori, non più ambiti dalla popolazione locale, sono coperti dagli stranieri e sono lavori definiti delle "cinque P" (pesanti, pericolosi, precari, poco pagati, penalizzati socialmente)⁴⁰.

La percezione degli intervistati è in linea con quanto detto e vede i lavoratori stranieri occupare le posizioni professionali per le quali i lavoratori autoctoni ma anche i lavoratori italiani di altre zone italiane non sono più disponibili, come: il lavoro di cura e di assistenza ad anziani, bambini e disabili, la raccolta delle mele in autunno, le pulizie, ma anche nell'edilizia e nell'industria. Dall'analisi delle interviste è emersa anche la sensazione, in particolare per la nostra provincia, che all'interno dei settori si stia verificando un processo di ricambio secondo il quale gli stranieri già inseriti nella nostra società intraprendono un percorso di scalata sociale all'interno delle posizioni professionali, lasciando i lavori meno appetibili agli ulti-

mi arrivati. In un caso questo fenomeno è stato espresso, soprattutto in certi settori, per descrivere il passaggio in alcune posizioni professionali dai lavoratori immigrati italiani, che si sono trasferiti in Alto Adige nel secolo scorso, ai nuovi immigrati di oggi.

«C'è sempre uno che arriva dopo, ci sono quelli che fino a ieri erano gli ultimi e adesso sono i penultimi, quindi ci sono sempre poveri immigrati che arrivano da paesi ultimi e quindi in qualche modo spingono avanti quelli che c'erano prima di loro, che trovano condizioni di lavoro un attimino migliori e loro invece occupano i posti che prima erano di questi altri».
[sindacalista]

4.2.3 Il contratto

La precarizzazione del mercato del lavoro attuale investe anche la situazione occupazionale dei lavoratori immigrati. Il quadro che emerge dalle interviste riguardo il tipo di contratto di lavoro che viene stipulato con gli stranieri non si discosta molto dalla situazione degli altri lavoratori. Nei settori caratterizzati dalla stagionalità, molto forti in Alto Adige, è chiaro che i contratti siano a tempo determinato. In altri settori come nell'industria, nel settore delle pulizie e nel settore dell'edilizia, si possono trovare anche contratti più stabili, a tempo indeterminato, ma non sembrano più essere di numero elevato. Per quanto riguarda il lavoro degli stranieri, una percezione diffusa è quella che vede un forte utilizzo della forma del lavoro interinale. In qualche caso può succedere anche che le aziende trasformino dei contratti a tempo determinato in indeterminato solo dopo essersi accertati della qualità del loro lavoro e della loro affidabilità.

4.2.4 Gli stranieri come risorsa

Il lavoro degli stranieri può essere considerato una risorsa per il mercato del lavoro nazionale e locale, in quanto, come già detto precedentemente, essi vanno a coprire delle posizioni professionali indispensabili al mercato economico e non più ambite dalla popolazione locale. La polarizzazione delle posizioni professionali in "molto qualificate" e "poco qualificate" e il crescente livello di istruzione della popolazione autoctona ha creato dei vuoti che vengono occupati dai lavoratori stranieri.

L'opinione diffusa tra gli intervistati conferma questo ruolo di "risorsa" del lavoratore straniero anche nel

³⁹ Vedi: Censis, 2003, "Tendenze generali e recenti dinamiche dell'economia sommersa in Italia fra il 1998e il 2002".

⁴⁰ Per la parte teorica vedi: "Immigrazione e lavoro" a cura di Maurizio Ambrosini e Fabio Berti, Franco Angeli, 2003; Ambrosini Maurizio, "Sociologia delle migrazioni", Il Mulino, Bologna, 2005; Maurizio Ambrosini, "La fatica di integrarsi. Immigrati e lavoro in Italia", Il Mulino, Bologna, 2001.

mercato del lavoro altoatesino. Il loro apporto risulta essere necessario e indispensabile per il funzionamento di alcuni settori, come il turismo e l'agricoltura.

«Se domani mattina non andassero a lavorare, avremmo l'ospedale fermo, i servizi di ristorazione sicuramente a regime ridotto, imprese di pulizie ferme, fabbriche con certi problemi, settore alberghiero in difficoltà. Secondo me sono una parte fondamentale, chi dice che non servono è fuori dal mondo». [istituzioni]

Dalle interviste emerge anche l'opinione che il lavoro degli immigrati, proprio per il suo ruolo di supporto all'economia locale, possa essere definito come "complementare" al lavoro degli autoctoni. In questo senso non è emersa la sensazione di conflitti tra i lavoratori stranieri e i lavoratori autoctoni, tranne per coloro che sono occupati nelle posizioni più basse del mercato del lavoro e che possono sentire gli immigrati come una potenziale concorrenza.

«Il lavoratore invece operaio con un profilo più basso li vede forse più che come una minaccia come un concorrente in prospettiva, perché fino ad oggi hanno fatto i lavori di mera manovalanza...». [sindacalista]

In un'intervista è emersa in modo esplicito una potenziale conflittualità tra i lavoratori stranieri e i lavoratori italiani "meridionali" che vengono verso il nord per trovare possibilità di lavoro che non riescono a trovare in altre regioni italiane.

«Quelli che si spostano, i meridionali che vengono dal sud, guardano gli stranieri come una specie di concorrenza di lavoro, perché anche loro non hanno le possibilità di lavorare nel sud dove vivono e si sono spostati qua. Anche gli immigrati si sono spostati qua per trovare un posto di lavoro stabile». [delegato/a straniero/a]

È stata anche espressa la preoccupazione che i conflitti tra lavoratori stranieri e lavoratori autoctoni possano emergere in futuro con la saturazione del mercato occupazionale e con l'apertura delle frontiere per i nuovi paesi entrati in Unione Europea.

4.2.5 La disoccupazione dei lavoratori stranieri

Per quanto riguarda la saturazione del mercato occupazionale altoatesino, gli intervistati hanno affermato che nonostante il tasso di disoccupazione in Alto Adige sia molto basso rispetto ad altre regioni italia-

ne e quindi il mercato del lavoro abbia ancora una domanda tale da inglobare la forza lavoro esistente senza particolari tensioni, esiste comunque un numero crescente di immigrati in stato di disoccupazione. Questa situazione potrebbe comportare in futuro conflitti tra lavoratori stranieri e autoctoni che potrebbero aggravarsi ulteriormente con il processo di integrazione degli immigrati nella società e con la loro aspirazione a cercare di ricoprire livelli professionali più elevati. La probabilità che il conflitto si possa spostare anche a posizioni professionali più elevate, emersa dalle interviste, si collega alla consapevolezza dell'alto livello di istruzione e alla maggiore capacità di apprendimento, specialmente linguistico, da parte degli stranieri presenti oggi in Italia. La disoccupazione dei lavoratori stranieri può comportare anche problemi di ordine sociali specialmente per gli immigrati che si trovano qui con la famiglia. Mentre per gli autoctoni esiste il supporto di familiari e amici su cui contare in caso di disoccupazione, questo non è sempre possibile per gli immigrati. Questa difficoltà è emersa chiaramente in un'intervista:

«Provo semplicemente ha pensare alla fatica che facciamo noi quando in una famiglia a monoreddito la persona che produce reddito perde il lavoro, è una famiglia intera che salta. A maggior ragione quando un immigrato è qui ed è una famiglia a monoreddito ed è lui che perde il lavoro, qui non ha parenti e amici che gli possono dare una mano per cui il problema per loro diventa molto più complesso...». [istituzioni]

Visto il crescente numero di disoccupati stranieri anche in Alto Adige, gli intervistati non ritengono necessario avere un contingente maggiore di lavoratori stranieri che ogni anno entrano in Italia (esclusi gli stagionali), in quanto le esigenze del mercato del lavoro sembrano essere soddisfatte. Emerge la necessità, invece, di affrontare prima di tutto il problema di trovare posti di lavoro per coloro che sono disoccupati e in mobilità. Lo stato di disoccupazione, infatti, può portare a situazioni di disagio degli immigrati e a problemi sociali e di integrazione nella nostra società. Bisogna essere consapevoli che il lavoratore straniero non può essere visto solo come "lavoratore", ma anche come un cittadino con delle domande sociali e di integrazione alle quali bisogna dare delle risposte.

«Dobbiamo considerare l'immigrazione non come un serbatoio con due rubinetti una di entrata e uno di uscita che quando mi servono riempio il serbatoio e quando non mi servono più apro l'uscita e li mando fuori». [sindacalista]

Scheda 2: La disoccupazione

Nel 2005 il 16,6% dei disoccupati stranieri iscritti alle liste di disoccupazione proviene dai paesi che non appartengono all'Unione Europea allargata e l'1,7% dai nuovi stati entrati in Unione Europea nel 2004. In totale i disoccupati stranieri nel 2005 sono il 18,3% (senza considerare coloro che provengono da stati dell'Unione Europea UE15). La loro incidenza sul totale dei disoccupati iscritti è in continua crescita negli ultimi 3 anni, come si può vedere dai dati della tabella, in quanto gli stranieri iscritti alle liste di disoccupazione sono passati dal 13,8% del 2003 (di cui il 12,7% dai paesi extra

UE25 e l'1,1% dai nuovi paesi UE) al 16,6 del 2004 (di cui il 15,5% dai paesi extra UE25 e l'1,1% dai nuovi UE) ed infine al 18,3% del 2005 (di cui il 16,6% dai paesi extra UE25 e l'1,7% dai nuovi UE). La percentuale maggiore di disoccupati stranieri iscritti riguarda coloro che appartengono a paesi esterni all'Unione Europea allargata (UE25) che sono anche coloro che risultano essere più stabili sul territorio altoatesino, mentre i nuovi paesi UE (più legati alla stagionalità) hanno una percentuale che non supera il 2%.

Tabella 16: Iscritti alle liste di disoccupazione in Provincia di Bolzano per provenienza e sesso - media annua 2003-2004-2005

Valori percentuali	2003			2004			2005		
	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale
Italia	78,8	88,1	84,3	74	87	81,4	71,8	85,5	79,7
Unione Europea (UE15)	1,2	2,3	1,9	1,5	2,4	2	1,7	2,2	2
Nuovi UE	0,4	1,7	1,1	0,4	1,6	1,1	0,6	2,5	1,7
Extra UE 25	19,5	8	12,7	24	9	15,5	25,9	9,7	16,6
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Valori percentuali	2003			2004			2005		
	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale
Italia	1.329	2.112	3.440	1.546	2.396	3.943	1.640	2.634	4.274
Unione Europea (UE15)	21	56	77	32	66	98	39	68	107
Nuovi UE	7	40	46	9	45	55	13	78	91
Extra UE 25	329	191	520	501	249	750	592	300	892
Totale	1.686	2.398	4.083	2.088	2.757	4.845	2.284	3.080	5.364

Fonte: Ufficio osservatorio mercato del lavoro, Provincia autonoma di Bolzano.

Per quanto riguarda l'incidenza degli stranieri iscritti alle liste di disoccupazione in base alla suddivisione di genere vediamo che, in generale, la presenza degli uomini è maggiore rispetto a quella delle donne. Il 25,9% degli uomini provenienti dai paesi esterni all'Unione Europea allargata sono

iscritti alle liste di disoccupazione contro il 9,7% delle donne. Per quanto riguarda invece i nuovi paesi entrati nell'Unione Europea il fenomeno risulta rovesciato, con le donne iscritte alle liste di disoccupazione in misura maggiore rispetto agli uomini (il 2,5% delle donne contro lo 0,6% degli uomini).

4.2.6 L'apertura delle frontiere ai nuovi paesi UE

L'altra preoccupazione, accennata in precedenza, riguarda le conseguenze dell'apertura delle frontiere a maggio 2006, sulla conflittualità che potrebbe emergere tra lavoratori autoctoni e lavoratori provenienti da questi stati. La paura riguarda da una parte il problema che in certi settori, vista l'estrema disponibilità di coloro che provengono da questi paesi a lavorare a qualsiasi condizioni, possano essere messe in pericolo le posizioni professionali degli

autoctoni, perché le imprese preferiscono sicuramente assumere chi costa di meno ma produce di più e per questo è stata espressa la necessità di "mettere dei paletti", di regolarizzare questo fenomeno e soprattutto di tutelare di più i lavoratori locali. Dall'altra, emerge anche il problema che con l'apertura delle frontiere arriveranno delle professionalità nuove, che potrebbero entrare in concorrenza e mettere a rischio delle posizioni che attualmente sono occupate da persone entrate nel mondo del lavoro già da molti anni ma con tassi di scolarizzazione più bassi di quelli che oggi risultano essere richiesti.

«Con l'apertura delle frontiere temo qualche aspetto di conflittualità con i lavoratori autoctoni perché una serie di professionalità che potranno entrare metteranno penso in concorrenza alcune fasce di lavoratori autoctoni che sono entrati nel mondo del lavoro molti anni fa con un tasso di scolarizzazione non molto alto. Adesso si troveranno di fronte molti lavoratori, che per similitudine culturale, di aspetto e di conoscenza linguistica, saranno i concorrenti seri piuttosto di quelli attuali. Molti di questi sanno per esempio molto bene il tedesco e hanno molta facilità ad imparare velocemente l'italiano ». [sindacalista]

Riguardo l'allargamento dell'Unione Europea e la libera circolazione dei cittadini dei 10 nuovi stati membri, la Commissione delle Comunità Europee ha redatto una relazione (che comprende anche un'analisi statistica dei dati nazionali) sul funzionamento delle disposizioni temporanee applicate dagli stati membri dell'Unione Europea⁴¹.

I risultati di quest'analisi hanno messo in evidenza prima di tutto che i flussi di mobilità tra gli stati UE10 e UE15 non sono stati così imponenti da poter influenzare il mercato del lavoro e la presenza dei cittadini neo-comunitari all'interno degli stati dell'Unione Europea (UE15) è rimasta stabile sia prima che dopo l'allargamento. I flussi di mobilità seguono le spinte del mercato del lavoro e non sembrano essere influenzati dalle disposizioni in vigore negli stati. Rispetto ai vantaggi o svantaggi che l'allargamento può avere portato è stato messo in evidenza come i flussi di migrazione dei nuovi paesi UE abbiano avuto effetti positivi per gli stati membri che non hanno posto restrizioni in entrata (Svezia, Irlanda e Regno Unito) e che abbiano anche contribuito ad aumentare il tasso di occupazione dovuto anche alla emersione del lavoro irregolare dei cittadini di questi stati. Risulta invece che le restrizioni imposte da alcuni stati sull'accesso al mercato del lavoro rischiano di aumentare il lavoro non dichiarato. Inoltre non risulta che i lavoratori degli stati membri dell'UE10 abbiano sottratto i posti di lavoro dei lavoratori nazionali ma che svolgano un ruolo complementare e contribuiscano alla soluzione dei problemi relativi alla mancanza di manodopera qualificata.

4.2.7 Adattabilità e disponibilità dei lavoratori stranieri e relative problematiche

Rispetto alla estrema disponibilità degli stranieri di lavorare a qualsiasi condizione, è emersa dalle interviste, la paura che questo possa portare come conseguenza un abbassamento del costo del lavoro e allo stesso tempo una minaccia alle posizioni professionali in certi settori dei lavoratori autoctoni che non accettano condizioni disagiati. Bisogna però in questo caso distinguere il problema tra coloro che sono stagionali o che comunque hanno intenzione di tornare nel loro paese e che quindi hanno come obiettivo il maggior guadagno e coloro che invece stanno cercando di intraprendere un percorso di stabilizzazione nel nostro territorio. I primi lavorano a qualsiasi condizione per il guadagno. I secondi, invece, spesso accettano qualsiasi condizione per paura di perdere il lavoro e quindi con esso il permesso di soggiorno. Inoltre non dimentichiamo che molti di coloro che intendono stabilizzarsi nel territorio o sono qui da molto tempo e spesso anche con l'intera famiglia, per cui la perdita del lavoro e del permesso di soggiorno può creare problemi anche di ordine sociale, o stanno cercando di avere il riconoscimento familiare, che esige come condizione fondamentale il possesso di un permesso di soggiorno valido e di un alloggio da parte del richiedente.

L'accettare qualsiasi condizione di lavoro è collegata in parte anche al problema del riconoscimento dei titoli di studio e della formazione professionale acquisita nel paese di origine. Di fronte alla necessità di lavorare per mantenere il permesso di soggiorno, spesso gli stranieri rinunciano di fronte alla prospettiva di svolgere complesse pratiche per vedere riconosciute le proprie competenze o per cercare di accrescere nel nostro territorio il loro bagaglio professionale.

Il processo di integrazione di un immigrato che si trova a vivere in un nuovo paese passa attraverso due tappe fondamentali: nella prima, si sente la necessità di soddisfare le esigenze e i bisogni primari, di sopravvivenza, quali la casa, il lavoro e il cibo; nella seconda invece, essendosi già inserito nel territorio, si iniziano a sentire delle esigenze di miglioramento e di partecipazione alla società, come la possibilità di trovare un lavoro migliore, il riconoscimento della propria formazione e professionalità e la partecipazione ad attività sociali e collettive.

⁴¹ Commissione delle Comunità Europee, "Relazione sul funzionamento delle disposizioni temporanee di cui al trattato di adesione del 2003 (periodo dal 1 maggio 2004 al 30 aprile 2006)", Bruxelles, 08.02.2006.

4.2.8 L'imprenditoria straniera

Il fenomeno dell'imprenditoria straniera è un fenomeno nuovo che si sta diffondendo anche in Alto Adige negli ultimi anni⁴².

A livello internazionale esistono diverse teorie che tentano di spiegare il passaggio degli stranieri dal lavoro dipendente a quello autonomo: da una parte, le interpretazioni che sul versante dell'offerta, cercano spiegazioni nei fattori interni alle popolazioni immigrate⁴³; dall'altra parte, le interpretazioni sul versante della domanda di lavoro indipendente e di piccole imprese legate alle trasformazioni delle economie postindustriali.

A livello nazionale Ambrosini⁴⁴ ha proposto alcune tipologie delle attività indipendenti avviate dai lavoratori immigrati:

- le imprese etniche che rispondono alle esigenze di una specifica comunità immigrata (come gli alimentari),

- le imprese intermedie che offre alla comunità immigrata prodotti non tipicamente etnici (come i phone center);
- le imprese etniche allargate che offrono prodotti etnici ma non solo per la loro comunità (hanno una clientela mista);
- le imprese prossime specializzate in servizi (ad esempio la vendita dei biglietti di viaggio per destinazioni extraeuropee) che possono essere usufruiti anche dagli autoctoni;
- le imprese esotiche che offrono prodotti derivanti dalle tradizioni culturali del paese d'origine (l'abbigliamento, piccoli oggetti simbolici, musica,...);
- le imprese aperte che non si identificano con le radici etniche (ad esempio le imprese di pulizie);
- ed infine le imprese-rifugio orientate sia al gruppo etnici che al mercato aperto ma sono imprese marginali come il commercio ambulante.

Scheda 3: L'imprenditoria immigrata in Alto Adige

Nella ricerca "Imprenditoria immigrata extra UE nella Provincia di Bolzano" svolta dal Centro di Ricerca e Formazione sull'Intercultura, sono stati anche riportati i dati, forniti dall'IRE della Provincia di Bolzano, rispetto al fenomeno in oggetto.

Dai dati risulta che, nel 2005 il 2,5% degli imprenditori (893) provengono da 58 diverse nazionalità extra UE. Nel 2000 erano solo lo 0,9% (352 imprenditori

extra UE). I settori dove maggiormente risultano esserci imprenditori stranieri (extra UE) sono il commercio (105), l'edilizia (99), i trasporti (33) e l'agricoltura (24).

Rispetto alla distribuzione degli imprenditori in base alla nazionalità dalla seguente tabella risulta che in generale il maggior numero di imprenditori stranieri proviene dal Marocco (25,1%) e dall'Albania (18,0%).

Tabella 17: Distribuzione degli imprenditori immigrati extra UE per settori economici - 2005

Nazionalità	Agric. Caccia Silvicoltura		Edilizia		Commercio		Trasporti		% sul totale	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Svizzera	13	48,0	--	--	--	--	--	--	64	7,2
Albania	--	--	131	42,1	--	--	11	13,1	161	18,0
Marocco	--	--	22	7,1	165	50	27	32,1	224	25,1
Macedonia	--	--	32	10,3	--	--	--	--	47	4,3
Pakistan	--	--	13	4,2	20	6,0	--	--	49	5,5
Serbia	--	--	50	16,1	12	3,6	--	--	80	9,0
Senegal	--	--	--	--	20	6,0	--	--	28	3,1
Bangladesh	--	--	--	--	20	6,0	--	--	22	2,5
Cina	--	--	--	--	13	3,9	--	--	21	2,4
Tunisia	--	--	22	7,1	--	--	--	--	39	4,4

Fonte: ricerca "Imprenditoria immigrata extra UE nella Provincia di Bolzano".

La distribuzione in base alla nazionalità nei singoli settori considerati vede come imprenditori in edilizia specialmente coloro che provengono dall'area balcanica: il 42,1% dall'Albania, il 16,1% dalla Serbia e il 10,3% dalla Macedonia. Nel commercio il 50% degli imprenditori stranieri (extra UE) proven-

gono dal Marocco. Il Marocco è la nazionalità prevalente anche per il settore dei trasporti (32,1%). Per quanto riguarda, invece, il settore dell'Agricoltura-Caccia-Silvicoltura, la maggior parte degli imprenditori stranieri provengono specialmente dalla Svizzera (48%).

⁴² A livello locale è stata conclusa recentemente una ricerca del Centro di Ricerca e Formazione sull'Intercultura di Bressanone che ha analizzato, attraverso delle interviste a 10 imprenditori stranieri della zona di Bressanone, sulle motivazioni che spingono gli stranieri ad avviare un'attività, sulle agevolazioni e le difficoltà che incontrano e sulla loro conoscenza delle leggi in materia.

⁴³ Il lavoro indipendente degli immigrati trova la sua spiegazione sia nei fattori culturali, sia nella visione da parte degli immigrati del lavoro autonomo come rifugio alle difficoltà di inserimento sociale nella società ospitante.

⁴⁴ Vedi: Ambrosini Maurizio, "Sociologia delle migrazioni", Il Mulino, Bologna, 2005.

Secondo la percezione degli intervistati, in Alto Adige, i settori economici dove maggiormente si sta verificando il fenomeno dell'imprenditoria immigrata sono il commercio e la ristorazione. Risultano essere specialmente piccoli bar, punti di Kebab, macellerie, negozi che vendono alimenti tipici dei paesi d'origine, qualche bigiotteria e qualche negozio di vestiti. Anche nel settore delle pulizie e dell'edilizia stanno nascendo piccole imprese dove l'imprenditore è straniero. Per quanto riguarda l'edilizia, più che imprese edili, sono operai (ad esempio idraulici) che si mettono in proprio, spesso spinti dalle aziende per le quali lavorano. L'imprenditoria sembra caratterizzare in particolare alcune etnie che da questo punto di vista risultano essere molto più dinamiche, come gli asiatici (Pakistani, Cinesi, Indiani) e in parte anche i nord africani. La ristorazione risulta essere, invece, ancora un fenomeno quasi tutto cinese.

L'impressione riguardo a questo fenomeno è che sia caratterizzato da immigrati non della primissima immigrazione e quindi, da persone che posseggono regolari permessi di soggiorno e di residenza. Risultano essere comunque ancora delle nicchie, ossia delle aziende che si rivolgono prevalentemente ad una popolazione immigrata e che non hanno ancora attirato l'attenzione degli autoctoni, a volte per motivi di diffidenza dal punto di vista culturale. Alcuni intervistati hanno avuto la sensazione che molti stranieri decidano di avviare un'impresa perché non riescono a trovare un altro posto di lavoro. In particolare è stata posta l'attenzione sulla facilità di incontrare dei fallimenti di alcune di queste imprese. Alcuni affermano che questo dipende dalla scarsa conoscenza da parte degli imprenditori stranieri delle leggi che regolano il funzionamento di un'impresa, e della necessità di svolgere, quindi, consulenze o corsi formativi per gli immigrati che intendono intraprendere questo percorso⁴⁵.

4.3 Problematiche incontrate nel mondo del lavoro

Le problematiche che i lavoratori stranieri incontrano maggiormente quando si inseriscono nel mondo del lavoro altoatesino e che sono emerse più frequentemente dalle interviste, riguardano prima di tutto i problemi di sicurezza nel posto di lavoro e la possibilità di usufruire delle ferie lunghe per il ritorno in patria. Sono emersi anche problemi riguardo la conoscenza delle lingue del territorio e la disinformazione, dovuta principalmente al problema linguistico.

Diversi sono risultati i problemi legati all'inserimento delle donne nel mercato del lavoro altoatesino a al mondo delle badanti, ai quali sono stati dedicati due paragrafi separati.

4.3.1 La sicurezza sul lavoro

Il problema della sicurezza investe tutti i lavoratori in generale, ma per gli stranieri risulta essere un aspetto più delicato. Questo sembra essere collegato, da quanto emerge dalle interviste, alla situazione presente nei loro paesi d'origine dove o non esistono delle normative a riguardo o semplicemente risultano diverse da quelle italiane. Anche il modo di lavorare e le abitudini risultano essere diverse, aspetti che, secondo gli intervistati, spesso vengono sottovalutati nel mercato del lavoro nazionale e locale.

«Il problema importante è legato alla sicurezza sul lavoro anche perché loro partono da situazioni che ormai nel nostro paese non conosciamo più e a volte fanno fatica a comprendere che bisogna lavorare in un dato modo». [sindacalista]

Al problema della sicurezza sul posto di lavoro è collegata anche la conoscenza della lingua del paese ospitante che risulta aggravare maggiormente la situazione. Alcuni intervistati hanno riportato alcuni esempi dove si è cercato di affrontare questo problema organizzando corsi aziendali con la partecipazione di mediatori interculturali, per fornire ai lavoratori immigrati le informazioni base sulla sicurezza nella loro lingua. Alcune aziende, specialmente in ambito industriale, hanno affrontato il problema inserendo delle targhette con le informazioni e le precauzioni per l'utilizzo dei macchinari, oltre che in lingua italiana e tedesca, anche in inglese e francese, lingue conosciute dalla maggior parte delle comunità immigrate presenti in questo settore.

Rispetto a questa problematica dalla ricerca è emersa la necessità di una maggiore formazione per gli stranieri, sugli aspetti antinfortunistico e di prevenzione, da svolgere anche appena dopo la loro entrata in Italia per lavorare. Per alcuni degli intervistati i corsi formativi, svolti prima di iniziare a lavorare, potrebbero probabilmente prevenire e evitare buona parte degli infortuni dei lavoratori stranieri spesso dovuti alla mancata conoscenza delle norme e dei sistemi di sicurezza e potrebbe ridurre i costi sociali e sanitari che la comunità andrebbe ad assumersi.

⁴⁵ La scarsa conoscenza delle leggi che regolano il funzionamento di un'impresa e la scarsa formazione a riguardo degli imprenditori stranieri è una problematica emersa anche dalla ricerca "Imprenditoria immigrata extra UE nella Provincia di Bolzano" condotta dal Centro di Ricerca e Formazione sull'Intercultura.

Scheda 4: Gli infortuni sul lavoro

Dai dati dell'INAIL risulta che nel periodo tra il 2001 e il 2004 gli infortuni sul lavoro degli extracomunitari⁴⁶ sono in continuo aumento sia per l'industria che per il settore dei servizi con un'incidenza dell'12,1% sul totale degli infortuni denunciati all'I-

NAIL. Per quanto riguarda l'agricoltura il numero di infortuni registrati risulta essere molto basso rispetto ai dati delle altre realtà territoriali, con un'incidenza sul totale del 4,5% nel 2004.

Tabella 18: Infortuni sul lavoro degli extracomunitari in rapporto al totale per anno e settore economico in Alto Adige.

	2001	2002	2003	2004
	Agricoltura			
Totale Infortuni	2.550	2.325	2.446	2.446
Extracomunitari	73	95	97	112
Quota parte %	2,9%	4,1%	3,9%	4,5%
	Industria e servizi			
Totale Infortuni	13.845	12.992	14.125	14.702
Extracomunitari	1.190	1.391	1.626	1.785
Quota parte %	8,6%	10,7%	11,5%	12,1%

Fonte: INAIL, Direzione provinciale di Bolzano.

Sono stati descritti anche casi dove, nonostante le ditte avessero distribuito gli indumenti e il materiale antinfortunistico, siano stati gli stessi lavoratori stranieri a non farne uso. Questo può diventare un problema, non solo per il lavoratore, ma anche per l'imprenditore. Anche se non sembrano essere frequenti, alcuni intervistati hanno riportato anche episodi in Alto Adige dove le aziende non distribuiscono il materiale necessario ai propri lavoratori, nonostante esso sia a disposizione.

«Quando arriva una nuova le danno gli indumenti usati e delle scarpe antinfortunistiche nemmeno a parlarne. Non perché mancano, perché in magazzino ci sono, è solo pigrizia...». [delegato/a straniero/a]

L'idea generale che emerge dall'analisi dei risultati ottenuti con la ricerca vede il rapporto tra lavoro pericoloso e lavoratori stranieri non come un automatismo, ma è chiaro che trovando essi un'occupazione nelle professioni più basse è più facile che si trovino a svolgere anche lavori più pericolosi o faticosi. Inoltre bisogna anche tenere presente, come detto in precedenza, che vista la loro scarsa conoscenza delle norme sulla sicurezza possono verificarsi più infortuni da parte loro che non dagli autoctoni.

4.3.2 Le ferie

La seconda problematica molto sentita dai lavoratori stranieri riguarda le ferie per diversi motivi. Premettendo che la maggior parte dei lavoratori immigrati usufruisce del periodo delle ferie per poter tornare al proprio paese dai familiari, la loro necessità a riguardo è spesso quella di ottenere periodi condensati e più lunghi per tenere conto dei tempi e dei costi di viaggio maggiori.

I lavoratori stranieri chiedono molto spesso alle loro aziende di poter raggruppare i giorni di ferie che spettano loro durante l'anno in un unico periodo in modo da poter andare e tornare dal loro paese di provenienza. La possibilità di usufruire di questa agevolazione da parte dei lavoratori stranieri sembra creare tensioni nel rapporto con i lavoratori autoctoni che sembra non ne capiscano la necessità.

Dalle interviste sembra emergere comunque che nel territorio si riescano a trovare delle soluzioni specialmente sotto forma di accordi informali tra l'azienda e il lavoratore. Le aziende più sensibili al problema cercano, infatti, di andare incontro ai propri dipendenti e di concedere loro dei periodi di ferie più lunghi proprio per il ritorno in patria. In altre situazioni come ad esempio nel settore dell'edilizia, esistendo la cassa integrazione invernale (ordinaria), i lavoratori stranieri usufruiscono di questo periodo per tornare a casa. In questo caso, però è emerso, da alcune interviste, il problema del ritorno in Italia. Quando i lavoratori di

⁴⁶ In questo caso con il termine "extracomunitari" si intendono tutti coloro che non appartengono agli stati dell'UE 15.

questo settore sono in cassa integrazione ordinaria l'azienda può richiamarli e farli rientrare al lavoro immediatamente e questo è un problema per chi è all'estero. Il problema di usufruire di ferie lunghe risulta maggiore per i lavoratori del settore industriale, specialmente nel ciclo continuo.

Per il settore industriale è stata proposta da un intervistato, come tentativo di risolvere queste tensioni, la possibilità di usufruire della chiusura estiva del mese di agosto, in cui i lavoratori locali sono in ferie, per far lavorare gli stranieri alla pulizia e manutenzione dei macchinari, in modo tale che essi possano poi in altri periodi dell'anno prendersi periodi di ferie anche più lunghi per poter rientrare nel loro paese d'origine.

Dove non è stato trovato un accordo, sembra accadere di frequente che i lavoratori stranieri decidano di partire comunque, nonostante siano state concesse loro due o tre settimane per le ferie e che poi una volta partiti usino il certificato di malattia, per poter prolungare la loro permanenza a casa. Questo sistema sembra creare un'immagine negativa di tutti gli immigrati agli occhi non solo delle aziende e dei colleghi ma anche dell'intera comunità di accoglienza. Un intervistato ha riportato anche episodi in cui, gli stranieri per poter usufruire di periodi più lunghi per le ferie venivano obbligati dalle aziende a licenziarsi e poi riassunti al loro ritorno.

In generale dall'analisi delle interviste è emersa l'opinione secondo cui è necessario che le aziende siano più sensibili al problema delle ferie lunghe per il rientro in patria e che si adoperino per trovare soluzioni in grado di portare vantaggi ad entrambe le parti.

«Come si fa a dire ad un pakistano, un senegalese, un marocchino che deve investire in un viaggio, anche costoso, stai a casa 15 giorni, è un po' impossibile». [sindacalista]

4.3.3 La disinformazione e il problema linguistico

Per quanto riguarda il problema della disinformazione dei lavoratori stranieri rispetto alle norme e alle regole del mondo del lavoro e ai loro diritti e doveri, l'opinione a riguardo è che gli stranieri in generale siano addirittura più informati rispetto ai lavoratori autoctoni e che se un'azienda non si preoccupa di informare i propri dipendenti lo fa indipendentemente dalla loro provenienza. Molti intervistati hanno notato che il processo di informazione degli stranieri passa attraverso il rituale del "passa parola" e spesso "utilizzando la piazza" per discutere. Questo sistema di reti rende possibile la circolazione delle informazioni all'interno dei membri di ogni singola comunità nazionale.

Gli intervistati ritengono che se esiste disinformazione,

essa è spesso collegata al problema della conoscenza della lingua italiana o tedesca. Questa forma di debolezza sembra sia spesso utilizzata dalle aziende come possibilità di informare in misura minore i lavoratori stranieri. Rispetto a quest'ipotesi non sono stati riportati esempi concreti in grado di confermarla. Per risolvere il problema linguistico sembra siano state trovate diverse soluzioni: la figura dei mediatori interculturali, la possibilità di avere un delegato straniero o un contatto con persone in grado di far circolare le informazioni all'interno delle loro comunità e la traduzione in diverse lingue di libretti informativi.

Il problema linguistico risulta essere, per tutti gli intervistati, un "tassello" importante per l'integrazione degli stranieri nel mondo del lavoro e nella società. È stato accennato a riguardo l'esempio di alcuni paesi dove la conoscenza linguistica è quasi un criterio per ottenere il permesso di soggiorno:

«Diciamo che la conoscenza della lingua è il primo tassello, altrimenti vieni tagliato fuori, non a caso in altri paesi la conoscenza della lingua è quasi un criterio per avere il permesso di soggiorno». [sindacalista]

Questo problema non sembra che si possa porre per la totalità degli stranieri presenti nel nostro territorio, in quanto ci sono persone in grado di apprendere nuove lingue molto velocemente e di comunicare sia in italiano che in tedesco. Ci sono poi gruppi nazionali più portati all'apprendimento di una lingua in particolare. I paesi dell'Est e gli asiatici hanno più facilità ad imparare il tedesco, i primi per la vicinanza con altri paesi germanofoni e i secondi perché spesso hanno già intrapreso precorsi migratori in Germania. Gli africani sembrano più portati per l'apprendimento della lingua italiana, più vicina alla lingua francese che loro già utilizzano.

4.3.4 Orari di lavoro, turni e permessi particolari

Un ulteriore punto analizzato riguarda la questione degli orari di lavoro, dei turni e dei permessi particolari, come quelli collegati alle pratiche religiose. Dalle interviste in generale non sono emersi particolari problematiche. La situazione è come per tutti gli altri cittadini e qualsiasi necessità può essere tranquillamente concordata con il datore di lavoro. Non sembra particolarmente sentita la necessità di dare permessi specifici agli stranieri, ad esempio per la preghiera per i musulmani, in quanto buona parte degli intervistati ritengono che sia necessario un loro adeguamento alla nuova realtà, nella quale essi hanno deciso di inserirsi.

Dal punto di vista informale sembra siano stati trovati degli accordi, sulla possibilità di svolgere le preghiere giornaliere, solo in quelle ditte dove la maggior parte dei lavoratori sono stranieri e di fede islamica, ad esempio nella Speedline, dove era stata data loro la possibilità di poter cambiare i turni durante il periodo del Ramadan ed era stata messa a disposizione una sala per pregare. Questa possibilità risulta di difficile attuazione nelle ditte che lavorano con catene di montaggio, dove non è possibile spegnere ogni volta i macchinari per permettere ai lavoratori di pregare. Dalle interviste emerge che quando si parla di permessi per la preghiera, si pensa quasi esclusivamente ai musulmani, e non ci si preoccupa di altri gruppi religiosi che potrebbero avere esigenze simili. È chiaro che soddisfare le diverse esigenze delle molte comunità religiose presenti all'interno di singole aziende risulta di difficile attuazione, ma occuparsi, invece, solo di un gruppo particolare viene considerata da alcuni intervistati una forma di discriminazione rispetto ad altri ai quali non vengono date le stesse attenzioni.

«Questo dipende dalla sensibilità dell'azienda, non si può obbligare un'azienda ad aprire degli spazi secondo me specifici, perché non ci sono soltanto i musulmani, ci sono i cattolici, ci sono i buddisti e ci sono di altre nazionalità e ognuno la propria religione la professa in modo diverso. Quella musulmana è molto rigorosa. Dipende dalla sensibilità, anche perché se si favorisce una soluzione si crea discriminazione nei confronti degli altri. Bisogna essere un po' tolleranti, se si può si fa altrimenti no». [sindacalista]

Il problema del Ramadan viene sentito anche nei settori dove si svolgono lavori pesanti, come nell'edilizia. La debolezza del fisico, dovuta al digiuno previsto da questa pratica religiosa dall'alba al tramonto può portare a situazioni di pericolo per il lavoratore stesso. Risulta necessità non sottovalutare la possibilità che si verifichino eventuali incidenti, che possono essere evitati trovando soluzioni, come quella riportata da un intervistato, ad esempio, dove si propone di far coincidere il periodo delle ferie per i musulmani con il mese del Ramadan e nelle ditte che lavorano a ciclo continuo la possibilità di lavorare in questo periodo nei turni notturni.

4.3.5 L'inserimento delle donne straniere nel mercato del lavoro

Un'ulteriore problematica emersa dall'analisi delle interviste riguarda l'inserimento delle donne straniere nel mercato del lavoro locale. Oltre al problema della conciliazione tra vita privata e vita lavorativa,

che riguarda un po' tutto il mondo femminile, le donne straniere, specialmente quelle di fede musulmana, hanno anche un ostacolo di tipo più culturale. Da una parte la visione della donna che nel loro paese è legata maggiormente alla vita domestica che non al mondo del lavoro. Dall'altra il problema che l'accesso a determinate mansioni a diretto contatto con il pubblico non risulta essere facile perché in questi settori l'immagine e l'aspetto esteriore sono molto più rilevanti.

«[...] per le donne di fede musulmana che portano il velo, loro stesse si rendono conto di non poter accedere a lavori come commesse dove l'immagine è più rilevante e dove la differenza culturale risulta più evidente». [istituzioni]

La difficoltà ad inserirsi nel mercato del lavoro locale e l'ostilità della comunità ospitante, dovuta specialmente ad evidenti differenze culturali, può portare a due diverse reazioni da parte delle donne. Alcune reagiscono rifiutando e cancellando il loro bagaglio formativo e culturale acquisito nel paese d'origine, altre decidono, invece, di abbracciare pratiche tradizionali religiose che inizialmente non avevano condiviso.

«Hanno un bagaglio che molto spesso le donne stesse rigettano come se facessero tabula rasa di quello che è stato fin'ora. Siccome qui devono ricominciare da capo cancellano quello che è stato e il percorso poi di recupero della memoria è spesso doloroso per la persona. [...] Poi vedendo l'ostilità della società di accoglienza si fossilizzano su alcune posizioni: donne che magari nei loro paesi di provenienza, parlo soprattutto del Magreb, erano emancipate, erano istruite e non portavano il velo, vengono qui e come reazione ritornano alle tradizioni che non dividevano totalmente e si mettono il velo». [istituzioni]

«Non hai più il coraggio di ritornare nel paese di origine perché sei fuori dal binario, non riesci qua a metterti sul binario e rimani male, psicologicamente soffri e cominci ad avere odio per il tuo paese e anche per il paese che ti ospita, odi il paese che ti ha fatto laureare e che ti ha fatto andare, odi il paese che ti ha accolto e che non ti ha dato possibilità». [istituzioni]

4.3.6 I problemi delle collaboratrici domestiche

I problemi che nel mondo del lavoro incontrano le collaboratrici domestiche risultano essere diversi da quelli incontrati da altri lavoratori stranieri presenti in Alto Adige.

Il primo problema che emerge dall'analisi delle interviste riguarda la mancanza spesso di un regolare rapporto di lavoro tra le parti. La spiegazione di questo fenomeno viene trovata soprattutto nella difficoltà spesso di molte famiglie di ricoprire il tradizionale ruolo di datore di lavoro con capacità di comprendere e stilare un contratto. A questo sono collegati spesso problemi quali la possibilità di avere periodi di ferie, i permessi, i giorni liberi e gli spazi di privacy. Le cause di questo non si trovano solo nella difficoltà della famiglia ad entrare nel ruolo di datore di lavoro ma anche nella salute e nella necessità di cure dell'assistito e nella disponibilità della famiglia stessa ad occuparsi del proprio familiare alcune ore alla settimana. A volte sono le stesse "badanti" che accettano di non avere ferie o giorni di riposo per la possibilità di un maggiore guadagno.

Una seconda problematica emersa riguarda la coincidenza tra luogo di lavoro e alloggio. Questo implica sia il problema che alla perdita del lavoro è collegata anche la perdita della casa, sia il problema della convivenza con il proprio assistito/datore di lavoro. Per ragioni lavorative ma anche di convivenza sembra instaurarsi spesso tra la collaboratrice domestica e l'assistito un rapporto di fiducia reciproca e di interrelazione molto forte che è caratterizzato dall'esistenza di alcune problematiche. Innanzitutto la collaboratrice domestica, a cui viene delegato il funzionamento di una casa e la salute di una persona, si trova a sostituire del tutto la famiglia. Questo ruolo porta spesso la badante a conoscere intimità della famiglia, raccontate dall'assistito, che poi creano situazioni di attrito sia tra la badante e i familiari che tra quest'ultimi e l'anziano. In secondo luogo l'affetto che nasce da questa convivenza porta la collaboratrice ad avere difficoltà a staccarsi emotivamente dalla persona accudita, sia nel caso del distacco temporaneo (come per i periodi di ferie) sia nel caso della perdita del assistito. La reazione sembra essere spesso quella di rimanere il più possibile neutrale dal punto di vista affettivo per evitare ulteriori situazioni di sofferenza. Il distacco emotivo della badante sembra essere, secondo quanto detto dagli intervistati, un grosso problema per le famiglie, le quali spesso decidono chi assumere come collaboratrice domestica proprio sulla base dell'affetto dimostrato. Da questo sembrano poi essere nati anche alcuni stereotipi, secondo i quali i familiari preferiscono assumere persone che provengono da paesi sudamericani, reputate più calorose e più sensibili, rispetto a coloro che vengono da paesi dell'Est europeo, definite invece più "fredde" dai punti di vista emotivo.

«Si creano un po' di pregiudizi, di leggende, "quelle dell'Est Europa sono troppo dure, troppo fredde e fanno solo i loro interessi, preferisco il sud America perché sono un po' più calde e ci assomigliano un po' di più". È un questione di pregiudizi». [istituzioni]

La scelta in base alla provenienza deriva non solo per l'affetto dimostrato dalle badanti al proprio assistito, ma anche per la vicinanza culturale tra noi e loro. Alcuni intervistati hanno riportato anche casi in cui la famiglia esprime una preferenza marcata per le sudamericane vista la loro vicinanza culturale, soprattutto culinaria, alla persona che andranno ad accudire, nella quasi totalità dei casi un anziano.

«Una persona che ha la pelle di un colore nero nero difficilmente riesce ad essere occupata in un lavoro con persone anziane, questo perché per l'anziano sembra che la persona di carnagione scura gli crei ansia e agitazione e per evitare di creare ulteriori tensioni preferiscono evitare di assumere persone così. È una questione di reazione dell'anziano che culturalmente è un po' più chiuso». [istituzioni]

Un ultimo problema emerso dalle interviste, ma non di minore importanza, riguarda la formazione delle badanti, le quali molto spesso non hanno ne le competenze e ne le informazioni necessarie per accudire una persona anziana e si assumono quindi anche enormi responsabilità. Inoltre vi è spesso un basso riconoscimento dello stress e del livello di fatica nello svolgimento di quest'attività.

«[...] a volte non viene riconosciuto il lavoro che fanno queste badanti perché si assumono delle grandissimi responsabilità di assistenza, di dare medicine, di portare a spasso gente che rischia di cadere e di farsi del male, svegliarsi la notte anche 5 volte, essere abbandonati anche dalle famiglie a gestire una persona da sola tutto il giorno e la settimana per mesi e per anni [...]». [istituzioni]

«[...] manca formazione su questo lavoro ad esempio come alzare le persone in modo giusto che non si facciano male alla schiena». [delegato/a straniero/a]

4.4 Il rapporto con il sindacato

4.4.1 Azioni e servizi attivati dal sindacato locale per i lavoratori stranieri

In conformità alla situazione nazionale, anche nel nostro territorio il sindacato ha iniziato ad occuparsi dei lavoratori stranieri fin dall'inizio del fenomeno immigratorio.

L'idea di fondo, riportata dagli intervistati e che accomuna le quattro confederazioni sindacali presenti in provincia è quella di non creare attività e

canali specifici e separati per gli utenti immigrati, in quanto si ritiene che non sia corretto fare differenziazioni tra loro e i lavoratori autoctoni. In questo senso, ad esempio, non esistono modalità specifiche e differenti di iscrizione e di pagamento tra i lavoratori stranieri e i lavoratori autoctoni, né servizi differenziati gestiti dalle categorie.

In ogni caso all'interno delle confederazioni sindacali sono stati organizzati degli uffici e dei servizi specifici per i lavoratori stranieri, che svolgono attività informativa su diverse problematiche. Per quanto riguarda gli aspetti inerenti nello specifico il mondo del lavoro sono le stesse categorie di settore ad occuparsene. Per facilitare la comprensione da parte degli stranieri di diversi aspetti legati al mondo del lavoro sono stati anche tradotti in diverse lingue giornalini informativi sia dei servizi del sindacato in generale che di alcune categorie specifiche.

Le informazioni e le necessità che spingono gli stranieri a rivolgersi al sindacato, secondo quanto emerge dalla ricerca, riguardano soprattutto aspetti burocratici come il ricongiungimento familiare, la compilazione dei moduli per il permesso di soggiorno e per le richieste di lavoro che per loro sono spesso di difficile comprensione. Chiedono aiuto e informazioni per accedere agli assegni familiari, per la compilazione della dichiarazione dei redditi, per il controllo della busta paga, per i servizi presenti sul territorio. In alcuni casi il sindacato è intervenuto anche riguardo al rapporto con le ambasciate italiane all'estero nel processo di recupero, traduzione e autenticazione dei documenti necessari per ottenere il permesso di soggiorno o la cittadinanza o il riconoscimento del titolo di studio. Un'altra questione per la quale si rivolgono spesso al sindacato riguarda l'alloggio, problematica molto sentita dagli immigrati⁴⁷.

Oltre all'attività informativa e di orientamento, il sindacato svolge per gli stranieri così come per gli autoctoni anche la tradizionale attività di tutela, sia individuale che collettiva.

4.4.2 La tutela individuale

Per quanto riguarda il primo punto, la sensazione generale degli intervistati vede la vertenzialità per i lavoratori stranieri abbastanza elevata e in alcune confederazioni sindacali superiore anche al 40-50% di tutte le vertenze svolte. Le categorie dove maggiormente viene svolta attività di tutela individuale sono il turismo (alberghi), l'edilizia e i servizi (come le imprese di pulizie). Le problematiche risultano essere le stesse che riguardano tutti i lavoratori: buste

paga, straordinari non pagati, contributi sociali, licenziamenti illegittimi, ferie, differenze di inquadramento, contratti non conformi alle norme, spettanze di fine lavoro, mancata assicurazione e malattia. Non sembrano esserci stati casi di vertenze con problematiche particolari, come la discriminazione dovuta al fatto che il lavoratore fosse immigrato⁴⁸.

In generale lo svolgimento di azioni di tutela individuale per lavoratori stranieri non sembra aver portato problemi a livello organizzativo ai sindacati, come il tempo impiegato o il problema linguistico.

Un aspetto problematico è stato riscontrato in alcuni casi per quanto riguarda la tutela individuale per i lavoratori stagionali. Sembra che essi accettino più di frequente le condizioni richieste dalle aziende, anche qualora esse non fossero corrette, in quanto sanno che l'iter di una vertenza può essere anche molto lungo e il risultato non sempre risulta vantaggioso per il lavoratore. In un caso è stato riportato l'esempio di vertenze che si sono protratte anche dopo il rientro in patria del lavoratore, creando anche difficoltà di reperimento dello stesso nel suo paese d'origine e difficoltà di permanenza temporanea in Alto Adige per seguire le fasi del processo che ne escono rallentate. Un altro motivo per il quale spesso i lavoratori stranieri decidono di accettare le condizioni di lavoro dell'azienda è la loro paura di non trovare più altre possibilità di lavoro in futuro.

Sembra essere diverso il discorso per le collaboratrici domestiche "badanti", dove dalle interviste è emerso che esse si rivolgono al sindacato solo quando hanno deciso di ritornare nel loro paese d'origine e quindi quando non hanno nessun timore di non trovare altre opportunità lavorative nel nostro territorio. In questi casi le badanti utilizzano il sindacato per ottenere, dal punto di vista economico, tutto quello che spettava loro riguardo l'ultimo rapporto di lavoro e che fino ad ora non avevano ancora chiesto, come: il compenso per gli straordinari, le domeniche non pagate, le ferie.

«Il sindacato è un riferimento per le badanti quando devono fare i conteggi quando finisce il loro lavoro. Spesso vanno a farsi controllare se i conti sono giusti per quanto riguarda la liquidazione. Il sindacato torna molto utile per quelle badanti che decidono di ritornare nel loro paese di origine e quindi di smettere di lavorare in Italia. Quando è il loro ultimo lavoro vanno al sindacato e gli portano tutte le domeniche che hanno lavorato, cercano tutti i tipi di appigli per poter mettere su una vertenza e per poter chiedere al datore di lavoro tutto quello che gli spettava. Cosa che prima non facevano per paura di rovinarsi la piazza. Invece con l'ultimo lavoro chiedono tutto quello che possono chiedere». [istituzioni]

⁴⁷ Rispetto alla problematica dell'alloggio se ne parlerà in maniera più approfondita nel paragrafo dedicato all'integrazione degli stranieri nel nostro territorio.

⁴⁸ Solo in un caso è stato riportato l'esempio di un episodio di vertenza individuale conseguente ad una forma di razzismo.

4.4.3 Gli stranieri nella contrattazione collettiva territoriale

Per quanto riguarda invece l'aspetto della contrattazione collettiva, sembrano esserci due tendenze.

Da una parte alcuni intervistati ritengono che non sia necessario inserire clausole specifiche per stranieri nei contratti collettivi territoriali, in quanto i diritti e le regole sono uguali per tutti i lavoratori, senza nessun tipo di differenziazione.

Altri, invece, sostengono che l'inserimento di clausole specifiche sia una delle attività importanti che il sindacato dovrà svolgere al più presto. Questo andrebbe fatto specialmente per quanto riguarda le ferie e per i permessi dovuti alle diverse tradizioni religiose, come il mese del Ramadan per i musulmani, dove data la maggiore debolezza fisica del lavoratore, si possono verificare pericoli per la sicurezza soprattutto nello svolgimento di lavori pesanti e con un'alta probabilità di infortuni. Rispetto a queste problematiche è emerso che in alcuni casi il sindacato è riuscito ad accordarsi verbalmente con le aziende e in altri si è riusciti ad inserire clausole specifiche in alcuni contratti a livello aziendale, come nel settore delle pulizie e dell'edilizia.

«In alcune aziende abbiamo fatto delle banche ore per permettere loro di rimanere sei settimane in ferie. Accordi che dicevano che il sabato lavorato veniva recuperato durante il periodo feriale. E così i lavoratori nord africani andavano via a metà dicembre per tornare a fine febbraio, anche nei periodi non coperti dalla cassa integrazione». [sindacalista]

4.4.4 La percezione del sindacato

Per quanto riguarda la percezione che gli stranieri hanno delle organizzazioni sindacali italiane la sensazione comune da parte degli intervistati è che, nonostante oggi risulti difficile trovare cittadini stranieri che non abbiano la minima idea dell'attività specifica svolta da un sindacato, le organizzazioni sindacali vengano ancora percepite e utilizzate dai lavoratori stranieri, nella maggior parte dei casi, come un "ufficio pubblico" in grado di dare qualsiasi tipo di informazione, non solo pertinente al mondo del lavoro.

Questa percezione sembra essere influenzata da più fattori: la durata della permanenza nel nostro paese, la cultura sindacale presente o assente nel paese d'origine dello straniero, il livello di istruzione e i contatti con i propri connazionali o con altri gruppi di immigrati.

Per quanto riguarda la permanenza dei lavoratori stranieri in Italia, coloro che sono qui da parecchi anni sanno qual è il compito di un'organizzazione sindacale (come ad esempio i Nord Africani), a diffe-

renza invece di coloro che sono appena arrivati e che in alcuni casi sembra abbiano ancora difficoltà. La percezione di un sindacato dipende anche dal paese di provenienza del lavoratore straniero, ossia in base alla presenza di un'organizzazione sindacale nelle loro nazioni o alla differenza di compiti tra il loro e il sindacato italiano. La maggior parte degli intervistati ritiene che sia un problema di cultura diversa.

Un altro fattore non meno importante riguarda anche il livello di istruzione dei lavoratori stranieri: coloro che hanno titoli di studio più alti hanno una percezione meno distorta dell'organizzazione sindacale rispetto a coloro che hanno un livello di istruzione più basso.

La percezione dell'attività di un sindacato viene influenzata molto anche dai contatti di un lavoratore con i propri connazionali. Per cui risulta che coloro che si trovano all'interno di un gruppo nel quale vengono fatte circolare le informazioni importanti, sanno anche quali sono i compiti di un'organizzazione sindacale.

Un aspetto, che è emerso da più interviste e che risulta di difficile comprensione per uno straniero riguarda il finanziamento del sindacato attraverso il tesseramento degli iscritti. Molti lavoratori stranieri credono che il sindacato venga pagato dallo stato per l'attività svolta e questa percezione a volte provoca equivoci e incomprensioni tra lavoratori stranieri e delegati sindacali stranieri. In alcuni casi sono emerse situazioni in cui il delegato straniero viene accusato di non svolgere il proprio lavoro, nonostante venga pagato per questo.

«Questo anche è interessante perché in parte la percezione di un ufficio pubblico, però poi si spiega la situazione che noi dobbiamo auto-finanziarci con le quote di iscrizione e alcuni rimangono abbastanza impressionati perché pensavano che fosse proprio un ufficio pubblico al quale ci si rivolge per le proprie problematiche. Comunque spesso è mancanza di informazione, non conoscono poi come si svolge la dialettica sociale da noi». [sindacalista]

«Molta gente pensa che il sindacato è pagato dallo stato. Una volta un marocchino è venuto e mi ha detto: "tu prendi lo stipendio dal sindacato e non vuoi fare niente?". [delegato/a straniero/a]

4.4.5 L'adesione al sindacato

Rispetto alla percezione dell'adesione degli stranieri al sindacato in Alto Adige sono state rilevate due posizioni diverse.

- da una parte coloro che ritengono che questo fenomeno sia in aumento e stia assumendo una forma rilevante all'interno delle organizzazioni

sindacali, dovuta, secondo gli intervistati, alla consapevolezza di alcuni gruppi nazionali dell'attività di tutela svolta dal sindacato e alla efficace funzione del "passa parola" tra connazionali;

- dall'altra coloro che, invece, non vedono né una grande adesione degli stranieri al sindacato, né una loro alta partecipazione alle attività. Questo sembra dovuto specialmente alla scarsa quantità di informazioni che riescono a raggiungere certe realtà lavorative più isolate e certi gruppi nazionali⁴⁹.

Rispetto alla prima posizione si ha la percezione di un forte aumento delle adesioni degli stranieri al sindacato, che sembra risultare maggiore di quella degli autoctoni. Le motivazioni delle loro adesioni le si possono trovare nella consapevolezza degli stranieri che il sindacato sia un'organizzazione che li può aiutare e tutelare i loro diritti. Consapevolezza questa che sembra essere stata riscontrata soprattutto in quei gruppi nazionali che sono qui da molto tempo o che avevano già avuto un'esperienza di sindacalizzazione nel loro paese. L'iscrizione al sindacato passa anche attraverso il "passa parola", inteso in questo caso non come passaggio di informazioni utili per un lavoratore straniero per capire il lavoro del sindacato, quanto invece un passaggio di fiducia da parte di un immigrato già iscritto nei confronti dei suoi colleghi di lavoro, ma specialmente nei confronti dei suoi connazionali.

Per quanto riguarda, invece, coloro che ritengono che non ci sia una grande adesione degli stranieri al sindacato, sono state espresse diverse motivazioni: la poca informazione, la conoscenza della lingua italiana o tedesca, la paura di alcuni immigrati di esporsi troppo e la durata della loro permanenza in Alto Adige.

Rispetto alla poca informazione, dalle interviste è emerso che in alcuni ambiti lavorativi non riescono ad arrivare notizie sulle attività delle organizzazioni sindacali. Coloro che non hanno contatti con i propri connazionali e che non riescono ad accedere alle informazioni che circolano attraverso il meccanismo del "passa parola" ignorano l'esistenza dei servizi del sindacato. Questo avviene specialmente per quelle persone che non hanno una loro rete sociale consolidata sul territorio locale. Spesso risulta che il primo approccio con le organizzazioni sindacali territoriali avviene in maniera casuale e quando si ha un problema da risolvere.

«Se ti fai avanti e un po' e ti attivi da solo, allora il sindacato ti aiuta e ti dà un po' di informazioni in più. Se riesci a scoprire che esiste il sindacato allora riesci a trovare un aiuto». [delegato/a straniero/a]

«Il sindacato ha anche il suo peso e dovrebbero informare di più i lavoratori stranieri, andando anche a cercarli e non aspettando che sia il lavoratore che viene a lamentarsi quando ha un problema Devono fare un lavoro di prevenzione». [istituzioni]

In altri casi il problema dell'adesione o dell'approccio al sindacato sembra dipendere dal grado di conoscenza della lingua italiana o tedesca da parte dei lavoratori stranieri. Questo si verifica nelle assemblee dove mancano persone in grado di tradurre le informazioni elargite dal sindacato agli immigrati, ma anche nelle consulenze individuali, dove spesso si presentano solo se trovano qualcuno che li può aiutare con la lingua.

«Nessuno viene al sindacato perché c'è il problema della lingua, quando ci sono le assemblee manca qualcuno che fa le traduzioni e dà informazioni per questa gente». [delegato/a straniero/a]

«Si abbastanza dipende da come parlano l'italiano, qualcuno lo capisce e qualcuno No. Per esempio se io capisco l'italiano loro mi chiedono per favore vieni con me e aiutami e fanno un gruppo». [delegato/a straniero/a]

Anche la durata della permanenza dei lavoratori stranieri in Alto Adige sembra essere un fattore che influenza il loro grado di adesione al sindacato. Coloro che lavorano in provincia come stagionali o che hanno intenzione di ritornare nel loro paese dopo 4-5 anni (ad esempio le collaboratrici domestiche) non hanno nessun interesse ad iscriversi e a partecipare alle attività di un'organizzazione sindacale⁵⁰. Infine un ulteriore aspetto emerso che sembra influenzare l'adesione al sindacato è il loro timore di esporsi troppo, ad esempio durante le manifestazioni perché hanno paura che si venga a sapere nell'azienda dove lavorano e questo poi possa provocare un licenziamento.

Le modalità di adesione e di primo approccio degli stranieri al sindacato risultano essere diverse.

Il meccanismo che sembra funzionare meglio è il passa parola: un filtro fiduciario che porta gli stranieri ad avvicinarsi all'organizzazione sindacale perché ne conoscono indirettamente l'esperienza riportata loro dai connazionali. Ci sono poi coloro che già conoscono la realtà sindacale, arrivano singolarmente e ne usufruiscono quando ne hanno bisogno (nelle vertenze individuali). Alcuni, invece, entrano in contatto con il sindacato durante le riunioni sindacali che

⁴⁹ L'alta adesione degli immigrati al sindacato locale è stata percepita dai sindacalisti intervistati e in parte anche da alcuni delegati sindacali stranieri. Mentre gli esponenti delle istituzioni e associazioni presenti nel territorio, intervistati, non hanno una percezione di un'alta adesione degli stranieri al sindacato.

⁵⁰ Come è stato già detto precedentemente il sindacato viene utilizzato, nel caso delle collaboratrici domestiche il sindacato, solo quando esse hanno deciso di ritornare a casa definitivamente e quindi quando non hanno nessun timore di non trovare altre opportunità lavorative nel nostro territorio.

si svolgono soprattutto nelle grandi aziende. Altri arrivano a gruppi di due o tre persone, specialmente quando colui che ha bisogno di aiuto non conosce ne l'italiano ne il tedesco e ha bisogno di un interprete. Arrivano in gruppi di due o tre persone anche quando hanno un problema comune da risolvere.

«Poi magari c'è qualche azienda dove se ne iscrive uno e poi si iscrivono anche gli altri a ruota per questioni di fiducia, di conoscenza [...]. Parti con uno e poi pian piano si espande anche al resto del gruppo». [sindacalista]

«Magari qualcuno ha un compagno che è già stato prima al sindacato, un passa parola». [delegato/a straniero/a]

Le modalità di approccio al sindacato variano non solo a seconda della durata della loro permanenza in Italia, ma anche in base alla loro nazionalità. Dalla percezione risulta che coloro che vengono dall'area del Maghreb arrivano al sindacato singolarmente, all'inizio soprattutto uomini, mentre adesso sono anche le donne che si informano da sole. Coloro che arrivano dai paesi asiatici e dall'Est Europeo utilizzano di più il sistema del passa parola, dove una persona ha il compito di raccogliere le informazioni e di portarle all'attenzione del resto del gruppo nei loro momenti di socializzazione.

«Normalmente quasi tutti quelli del nord Africa vengono singolarmente e il più delle volte anche donne sole e uomini soli, e questo è molto interessante perché andando indietro di 10 anni le prime consulenze che io ho avuto con delle donne immigrate di questa zona avvenivano rigorosamente con il marito presente, cosa che oramai è da anni che non succede più. Diverso nell'area tipo Pakistan, Bangladesh, lì funziona molto il passa parola, uno passa all'altro l'informazione. Perciò c'è uno che viene e poi passa le notizie agli altri, fa come un filtro. Se poi parliamo di lavoratori che vengono da paesi più dell'Est, andiamo nel settore più dell'assistenza domiciliare, hanno un loro modello anche loro, nel senso che mandano una persona per raccogliere le informazioni e poi si raccolgono nei momenti di tempo libero dove socializzano». [sindacalista]

Da alcune interviste emerge anche il problema che essendo gli stranieri soggetti più deboli, ossia con una minore conoscenza del territorio e dei servizi utili in caso di difficoltà, sono anche coloro che sono più facili da iscrivere al sindacato. Pertanto la sensazione che emerge è anche quella di una concorrenza tra le organizzazioni sindacali rispetto alla capacità di iscrivere il maggior numero di persone.

4.4.6 I delegati stranieri

Nei settori economici dove è alta la presenza di lavoratori stranieri iniziano ad esserci anche delle figure di delegati immigrati, specialmente persone che sono qui da molti anni (oltre 10). Questo fenomeno è ristretto soprattutto ai settori non stagionali, come nelle grandi industrie che mantengono ancora la tradizionale azione sindacale, nell'edilizia, nelle grandi ditte di pulizie presenti sul territorio e nelle industrie agro-alimentari o magazzini di frutta. Per quanto riguarda il turismo, non sembrano esserci delegati stranieri, ma questo dipende sia dal fatto che i lavoratori stranieri inseriti in questo contesto sono specialmente stagionali e quindi non hanno nessun interesse ad intraprendere questo percorso; sia dalla difficoltà del sindacato ad entrare all'interno di questa realtà, caratterizzata soprattutto da piccoli-medi alberghi spesso a conduzione familiare.

Un altro problema che emerge dalla ricerca riguarda il rapporto esistente tra delegati stranieri e lavoratori stranieri appartenenti a differenti gruppi nazionali. Tra le diverse nazionalità sembrano esistere attriti e forme di diffidenza tali che un lavoratore straniero di un gruppo nazionale difficilmente si rivolge ad un lavoratore straniero di un'altro.

«Il problema è sempre che mentre un italiano può rappresentare i lavoratori, le varie etnie, il tunisino di solito non riesce a rappresentare il marocchino o l'albanese o l'ungherese e qui bisogna stare attenti perché spesso scattano anche meccanismi di vecchie ruggini e questa è la difficoltà. Non c'è la fiducia, ognuno si fida del suo a cui appartiene e poi in Jugoslavia sappiamo cosa è successo e quindi è anche ovvio che ci sia qualche tensione». [sindacalista]

Questo attrito è stato riscontrato non solo nel rapporto tra delegati stranieri e lavoratori ma anche per quanto riguarda altri servizi presenti nel territorio, dove colui che lo gestisce è un immigrato.

«Io ho provato anche a fare esperienze di responsabilizzare proprio a livello di gestione del servizio però vedo che per il tipo di servizio che svolgiamo noi, di conseguenza in contatto con altri immigrati, non è possibile perché scatta subito per esempio "ma tu sei pakistano e tu aiuti solo i pakistani e io che sono marocchino non mi guardi"». [istituzioni]

Rispetto alla formazione per gli stranieri che decidono di assumere il ruolo di delegato, i corsi vengono svolti specialmente a livello nazionale più che locale ed in genere (ad eccezione di un caso) corrispondono a quelli seguiti anche dai delegati autoctoni. È stato espresso più volte nel corso delle interviste ai

delegati il bisogno di avere più formazione e più informazioni ad esempio su come si legge una busta paga, sul funzionamento delle pensioni per gli stranieri e altri aspetti che riguardano il rapporto di lavoro.

Il rapporto con i delegati stranieri non ha fatto emergere complicazioni all'interno delle organizzazioni sindacali. È stata invece ribadita la loro importanza all'interno del mercato del lavoro e anche la necessità di aver un maggior numero di delegati stranieri nel territorio. La loro utilità riguarda sia i lavoratori stranieri stessi che all'interno delle loro aziende hanno pochi contatti con la società e il mondo esterno, sia i sindacati che grazie a queste figure possono far circolare le informazioni anche tra tutti i lavoratori. La presenza, poi, di un maggior numero di delegati, specialmente di nazionalità diverse, faciliterebbe anche il problema linguistico che in alcuni casi come è stato già messo in luce in precedenza è uno degli scogli tra il lavoratore immigrato e l'organizzazione sindacale.

4.5 La formazione e l'inquadramento

Un altro argomento preso in considerazione durante le interviste riguarda la formazione degli stranieri che può essere suddivisa in: formazione acquisita nel paese d'origine e formazione acquisita in Italia.

4.5.1 I titoli di studio e il riconoscimento

Per quanto riguarda la prima problematica, della formazione acquisita nel loro paese d'origine, emerge prima di tutto che gli stranieri presenti in Alto Adige hanno spesso un'istruzione molto elevata che supera a volte anche quella degli autoctoni. I loro titoli di studio e la formazione acquisita nei loro paesi d'origine, nella maggior parte dei casi, però, non viene riconosciuta in Italia specialmente a causa di convenzioni a riguardo esistenti tra i diversi stati rispetto all'equiparazione dei loro titoli di studio con quelli italiani. Un'eccezione sembra venga fatta per il settore infermieristico.

«Per quanto riguarda le infermiere il discorso è molto più codificato, perché lì ci sono dei parametri rigidi e fissi e ci sono anche delle condizioni di reciprocità tra stati che determinano il fatto che da certi stati sia possibile avendo una certa formazione certificata il riconoscimento del titolo ed altri paesi in cui invece non c'è questa reciprocità indipendentemente dal

fatto che io sia in grado, ma proprio per una questione di rapporti per cui non mi risultano infermiere dalla Moldova, mentre dalla Polonia piuttosto che dalla Romania sì». [istituzioni]

Nonostante i loro elevati titoli di studio, i lavoratori stranieri trovano delle occupazioni di basso profilo, creando in questo modo uno spreco di risorse che se valorizzato potrebbe essere molto utile⁵¹. Spesso data la difficoltà ad ottenere i riconoscimenti dei titoli di studio, che spesso prevedono la partecipazione a corsi per ottenerne l'equipollenza, molti non intraprendono nemmeno questo percorso e vi rinunciano in partenza. La loro prima necessità è quella di avere un lavoro, che è il criterio che permette loro la permanenza nel nostro territorio. Esistono comunque dei casi in cui lavoratori stranieri hanno intrapreso questo percorso di riconoscimento dei propri titoli di studio investendo molto risorse e con molti sacrifici. Per alcuni intervistati la forza e la costanza di alcuni lavoratori stranieri, che sono riusciti nonostante le difficoltà ad ottenere il riconoscimento della propria formazione, è un aspetto da non sottovalutare. Dal momento che spesso la loro istruzione è più elevata della nostra, così come anche la loro capacità di apprendimento, soprattutto linguistica, questo potrebbe in futuro anche minacciare l'occupazione dei lavoratori autoctoni.

«E questo deve far riflettere, sempre più sono lavoratori stranieri che autonomamente intraprendono un percorso di recupero scolastico, con sacrifici anche disumani. Adesso ce la caviamo dicendo mi dispiace non hai riconosciuto il titolo, ma una volta che questo non è più il vero contendere bisogna essere preparati e qui c'è una discrepanza enorme tra quante persone magari quella qualifica ce l'hanno già in tasca solo che non l'hanno acquisita qui e hanno la volontà di conseguirla qui, a fronte magari di lavoratori locali che rischiano di scivolare in un'occupazione molto meno qualificata proprio perché non hanno fatto alcun tipo di percorso alternativo». [sindacalista]

4.5.2 La formazione nel nostro territorio

Il secondo aspetto analizzato riguarda la formazione che gli stranieri hanno acquisito in Alto Adige.

Da quanto dichiarato dagli intervistati l'offerta formativa in Alto Adige non sembra scarseggiare. Essa può essere suddivisa in formazione linguistica e formazione professionale.

Per quanto riguarda la formazione professionale

⁵¹ Pensiamo ad esempio alle loro conoscenze linguistiche e alla loro estrema capacità di apprendere una nuova lingua, competenze che vengono poco valorizzate nel mercato del lavoro italiano.

sembra che non siano molti gli stranieri che decidono di frequentare i corsi disponibili sul territorio⁵². Da una parte perché non sempre le informazioni relative agli eventuali corsi arrivano a coloro che più ne avrebbero bisogno, dall'altra perché sono gli stessi lavoratori stranieri che pur essendone a conoscenza non li frequentano. Riguardo il primo aspetto spesso la poca informazione dipende dal livello di integrazione dei lavoratori immigrati nella nostra società, coloro che sono inseriti solo nel mondo del lavoro, e che non hanno all'interno del loro gruppo reti sociali molto forti, difficilmente arrivano a conoscenza dell'offerta formativa presente sul territorio e non sempre si informano autonomamente, anche per problemi di diffidenza e di paura. Le aziende non sembrano essere interessate ad informare i propri lavoratori, nemmeno gli autoctoni rispetto alla formazione e questo dipende soprattutto dai loro bisogni di determinate figure professionali. Dal momento che hanno necessità soprattutto di operai, di bassa manovalanza e non di lavoratori qualificati non hanno nemmeno nessun interesse a far circolare le informazioni sui corsi formativi che non tornano utili all'azienda stessa.

Molti lavoratori stranieri pur essendo a conoscenza delle opportunità formative, sembra non abbiano nessun interesse a frequentare, semplicemente perché la loro necessità primaria è il lavoro per la sopravvivenza, per cui la formazione diventerebbe un aspetto secondario.

I corsi di formazione professionale sembrano essere presi in considerazione molto di più da coloro che sono disoccupati o in mobilità e che quindi hanno

tutto l'interesse a specializzarsi anche per avere più opportunità di loro. Questo si collega anche al fatto che spesso le mansioni che i lavoratori stranieri svolgono all'interno di un'azienda sono così specifiche e poco valorizzate e riconosciute che non sempre possono essere utili per altre aziende. In edilizia, ad esempio, la capacità di utilizzare macchinari come la gru è una competenza che può poi essere riconosciuta anche in altre aziende del settore e che permetterebbe loro di passare anche a livelli professionali più elevati.

Per evitare uno spreco di risorse umane e di tempo, alcuni intervistati suggeriscono di svolgere corsi formativi partendo dalle esigenze dell'azienda di determinate figure professionali e mansioni e anche dalle attitudini e capacità del lavoratore rispetto a determinate attività specifiche (ad esempio tenendo presente la formazione acquisita nel paese d'origine o le attività lavorative già svolte).

«Diciamo che per quello che riguarda la formazione bisognerebbe partire da quelle che sono le esigenze anche dei lavoratori stranieri e compararle con le esigenze delle aziende perché capita di vedere stranieri che possiedono queste competenze e sono integrati a fare altri lavoro che non hanno niente a che fare con il settore dove loro sono specializzati e questo secondo me è un grande spreco. I corsi di formazione dovrebbero essere più mirati e tenere in considerazione le competenze già avute nei paesi di origine, secondo me, più che fare nuova formazione. Ci sono tante competenze che si potrebbero sfruttare in modo più intelligente». [istituzioni]

⁵² In questo caso parliamo di stranieri adulti e che lavorano e non dei figli di famiglie immigrate presenti in Alto Adige.

Scheda 5: La formazione professionale in Alto Adige

Per quanto riguarda gli iscritti ai corsi di formazione continua sul lavoro organizzati dalle scuole professionali dell'Alto Adige (dati ASTAT), risulta che in generale nell'anno scolastico 2004/2005 si sono iscritte 23.218 persone, delle quali 7.676 nelle scuole di lingua italiana e 15.542 in quelle di lingua tedesca e ladina. Di questi dati non è stata fatta

una distribuzione in base alla nazionalità dei partecipanti. Se osserviamo i settori di insegnamento risulta che il settore con più corsi attivati è l'elettronica - informatica, seguito da il settore dei servizi - commercio - amministrazione, dall'industria - artigianato, dall'agricoltura e dal settore sociale.

Tabella 19: Corsi di formazione continua sul lavoro e partecipanti nell'anno scolastico 2004/2005 in Alto Adige.

	Scuola italiana		Scuola tedesca e Ladina		Totale	
	Nr. Corsi	Partecipanti	Nr. Corsi	Partecipanti	Nr. Corsi	Partecipanti
Agricoltura	6	52	167	4.280	171	4.332
Alberghiero	15	157	37	461	52	618
Industria e artigianato	48	527	144	1.911	192	2.438
Elettronica e informatica	223	1.891	208	4.891	431	6.782
Servizi, commercio, amministrazione	128	1.859	148	2.034	276	3.893
Sicurezza del lavoro	61	2.247	43	596	104	2.843
Sociale	48	943	95	1.369	143	2.312
Totale	529	7676	842	15542	1.371	23.218

Fonte: ASTAT

Per quanto riguarda l'apprendimento delle lingue il discorso non è molto diverso da quello della formazione professionale. L'offerta formativa è presente sul territorio ma non sono molti quelli che hanno interesse a conoscere o l'italiano o il tedesco. Non c'è inoltre ne nessuna spinta dall'esterno o dal mondo del lavoro in cui si trovano già inseriti gli immigrati, ne questi sentono la necessità di spingersi oltre il vocabolario utile per poter lavorare.

Concludendo possiamo dire, che nonostante la necessità per gli stranieri di partecipare ai corsi di formazione sia linguistica che professionalizzante presenti in Alto Adige, non sembrano essere molti coloro che ne usufruiscono, sia per mancanza di tempo e per la difficile conciliazione con il lavoro (specialmente se ci sono i turni) e con la famiglia, sia per l'impressione che i corsi non servano molto a migliorare la loro posizione professionale. La formazione risulta, invece, utili quando gli immigrati si trovano in stato di disoccupazione e hanno necessità di trovare un nuovo lavoro⁵³, che difficilmente corrisponde alle mansioni svolte fino a quel momento nelle aziende, spesso poi così specifiche da risultare non spendibili nel mondo del lavoro.

4.6 La discriminazione

Durante le interviste sono stati presi in considerazione anche gli aspetti che riguardano la discriminazione, specialmente quella che può verificarsi all'interno del mondo del lavoro. La sensazione generale che ne è emersa è che non si possa parlare di vera e propria discriminazione o razzismo⁵⁴, quanto invece di una difficoltà di accettare la presenza di persone culturalmente e dal punto di vista fisionomico diverse. All'interno di questo quadro possiamo collocare eventi, come quelli che accadono nel settore alberghiero, dove gli stranieri addetti ai servizi a diretto contatto con il pubblico (camerieri, addetti al ricevimento,...) hanno tratti somatici simili ai nostri, mentre nei servizi meno visibili (cucine, pulizie,...) è più facile trovare personale pakistano o africano. Lo stesso fenomeno si verifica anche per quanto riguarda le badanti, dove sembra più facile per una persona proveniente dall'Est Europeo o dall'America essere assunta perché culturalmente sono più simili a noi, mentre più difficile è per un'africana o per una donna araba.

⁵³ In questo caso anche l'apprendimento linguistico e la migliore padronanza delle lingue presenti sul territorio può essere utile per la ricerca di lavoro.

⁵⁴ Sul concetto di discriminazione vedi REF_Ref138046556 \h Scheda 6: discriminazione diretta.

«Negli alberghi che fanno grande utilizzo di personale stranieri, che c'è differenza di colore tra chi fa il front-office e chi sta nel back office. Il lavoratore straniero che arriva dall'Est e che ha determinate caratteristiche non è uguale. Anche la peruviana». [istituzioni]

Dalle interviste emerge che la diffidenza nei confronti degli immigrati si sia ulteriormente aggravata dopo gli ultimi eventi a livello internazionale che hanno caratterizzato in particolar modo il mondo arabo. Gli stereotipi che sono poi emersi da questi eventi hanno avuto degli effetti negativi su tutto il mondo arabo e hanno reso più difficoltosa la permanenza di questo gruppo etnico anche nella nostra provincia.

«Ci sono però due fenomeni, dopo l'11 settembre i nord africani hanno faticato moltissimo a trovare lavoro, e c'è una forma di razzismo istituzionale che passa attraverso le assunzioni». [sindacalista]

«Soprattutto su alcuni giornali locali gli annunci di ricerca di lavoro dove viene specificata la preferenza per persone autoctone sono tantissimi». [istituzioni]

Emergono comunque anche episodi di discriminazione soprattutto nelle fasce professionali di livello più basso o in situazioni di concorrenza tra i lavoratori, ad esempio, alcuni intervistati hanno affermato che accade frequentemente che quando un'azienda abbia la necessità di fare tagli di personale i primi ad essere messi in mobilità risulterebbero essere gli stranieri anche se hanno delle competenze elevate e ancora utili. Esistono anche casi in cui è stato rilevato un tentativo da parte di alcuni datori di lavoro di approfittare della minore capacità linguistica e di comprensione degli stranieri a vantaggio dell'azienda. I fenomeni di discriminazione, comunque, sembrano essere più frequenti al di fuori del mondo del lavoro e soprattutto per quanto riguarda la ricerca di un alloggio, di cui si parlerà nel prossimo paragrafo. Risulta inoltre molto alta la discriminazione che si verifica tra i diversi gruppi etnici presenti nel nostro territorio.

Scheda 6: Discriminazione⁵⁵

Discriminazione diretta: si ha discriminazione diretta quando, a causa della razza o dell'origine etnica, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra persona, in una situazione analoga. Nel mondo del lavoro si può parlare di discriminazione diretta quando, ad esempio, nella selezione del personale, una persona viene penalizzata rispetto ad altre, a parità di requisiti professionali, per il solo fatto di avere una diversa origine etnica o quando vengono adibiti a lavori usuranti e pericolosi solamente lavoratori di una determinata origine etnica.

Discriminazione indiretta: si ha discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento, pur apparentemente neutri, possano mettere una persona di una determinata razza o etnia in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone. Nel mondo del lavoro si può parlare di discriminazione indiretta quando nella selezione del personale si richieda la documentazione in originale, in lingua italiana senza riconoscimento di traduzioni, dell'esperienza formativa e professionale del candidato.

Molestia: si ha una molestia quando ricorre un comportamento indesiderato, posto in essere per

motivi di razza o di origine etnica, che abbia l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare nei confronti della stessa un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante ed offensivo. Una molestia nel mondo del lavoro può essere il rivolgersi ai colleghi che appartengono a determinate etnie utilizzando parole di scherno, o accusandoli di usurpare il lavoro.

A riguardo si possono trovare ulteriori informazioni su: www.pariopportunita.gov.it

Recentemente durante la giornata internazionale per l'eliminazione della discriminazione razziale (21 marzo) il **Centro di tutela contro le discriminazioni di origine razziale, nazionale, etnica e religiosa di Bolzano** ha reso pubblici i dati relativi ai contatti telefonici rilevati dal loro centralino. Su 357 telefonate in nove mesi di attività solo 19 casi sono pertinenti al tema della discriminazione (sia da parte di immigrati che di autoctoni o di testimoni). I casi riguardano in primo luogo il mondo del lavoro (rapporti di lavoro poco trasparenti per quanto riguarda la busta paga e gli straordinari) e in secondo luogo la questione dell'alloggio (accesso alle possibilità di alloggio).

⁵⁵ Le seguenti nozioni e definizioni provengono dagli atti del corso di formazione dell'UNAR su „Le discriminazioni razziali nel mondo del lavoro“, tenutosi a Sarnano di Trento il 6 dicembre 2005.

4.7 L'integrazione nella società

L'ultimo punto preso in considerazione nelle interviste riguarda l'integrazione dei cittadini stranieri nella società altoatesina. Come già detto in precedenza la ricerca non intendeva indagare in maniera approfondita questo argomento, ma non poteva nemmeno escluderlo visto il suo forte collegamento con l'inserimento lavorativo degli stranieri nel nostro territorio. Abbiamo insistito sul punto di vista sindacale anche per le problematiche di integrazione nel territorio altoatesino, in quanto, come già detto nell'introduzione al capitolo, per gli stranieri molto spesso i problemi o le esperienze vissute nelle relazioni con la società vanno ad incidere sui rapporti e sulla loro qualità lavorativa e viceversa.

All'interno della società altoatesina, e anche italiana, molti sono gli aspetti coinvolti nel processo di integrazione degli stranieri, emersi anche durante le interviste, primo fra tutti la questione dell'alloggio, seguito dall'inserimento nel mondo scolastico e dall'integrazione in generale con la nostra società.

4.7.1 La casa

Il problema della ricerca di un alloggio in provincia di Bolzano sembra essere per i cittadini stranieri un'impresa molto ardua. Le problematiche che concorrono a rendere questa ricerca così complicata sono specialmente la diffidenza degli autoctoni di fronte alla possibilità di affittare un appartamento agli stranieri e in secondo luogo gli affitti molto cari. Questo risultato ci viene confermato anche dalla ricerca svolta dall'Astat sugli stranieri in Provincia di Bolzano nel 2002, dove sono state intervistate 1.330 persone di cui 428 residenti stranieri, 774 residenti con cittadinanza italiana e 128 stranieri non residenti⁵⁶. Dai risultati di questo studio emerge che, dopo il problema degli affitti troppo cari (81,8%), la seconda problematica nella ricerca di una casa riguarda la diffidenza dei proprietari nei loro confronti (53,3%).

Questa diffidenza ad affittare la casa agli stranieri sembra dipendere sia dalla paura che gli stranieri danneggino l'appartamento, sia dal timore che essi non paghino l'affitto.

Per quanto riguarda il primo punto ci troviamo di fronte ad un circolo vizioso dove, da una parte abbiamo i proprietari che per paura proprio di un deterioramento del loro immobile decidono di alzare l'affitto, dall'altra, visti gli affitti così elevati spesso gli immigrati decidono di dividere l'appartamento con più persone, creando

così un sovraffollamento tale da portare facilmente al deterioramento dello stesso. Il sovraffollamento è una situazione che può poi provocare situazioni anche gravi sia in termini di integrazione che di relazioni tra i conviventi, soprattutto se a vivere assieme in quelle condizioni sono persone non familiari e che quindi non hanno un rapporto di intimità tale da riuscire a sopravvivere in situazioni precarie e di disagio.

L'altro problema che emerge, riguarda il timore che gli stranieri non paghino l'affitto e nasce spesso da pregiudizi e da esperienze di altri proprietari di alloggi, ma che vanno ad incidere sull'immagine di tutti i cittadini stranieri. Succede quindi che gli stessi proprietari vogliano avere delle garanzie dalla banca o dal datore di lavoro di un eventuale inquilino immigrato come condizione fondamentale per concedere l'affitto.

Il problema della ricerca di un alloggio risulta essere fondamentale per quei lavoratori stranieri che hanno intenzione di portare in Alto Adige la famiglia e quindi che devono fare richiesta per un ricongiungimento familiare.

Un ulteriore aspetto ma non meno importante è collegato all'integrazione degli stranieri nei quartieri della città. Per favorire una migliore integrazione e inserimento nella nostra società dei cittadini stranieri è necessario evitare di creare dei quartieri ghetto, dove le interazioni avvengono solo tra loro. Da alcune interviste risulta inoltre che la concentrazione dei cittadini stranieri in un'unica zona crea problemi sia per la convivenza di etnie diverse tra loro, come succede nei dormitori, sia con gli autoctoni i quali ritengono che il quartiere venga svalutato dalla presenza di famiglie di immigrati.

«Con i vicini di casa ci sono problemi. Ma qui il problema è che l'istituto ha concentrato le case in zone già problematiche e quindi per questo ci sono problemi, come paura, diffidenza, hai la sensazione di sentirti inquilino di serie B». [istituzioni]

I problemi di convivenza tra gli autoctoni e gli stranieri si sentono anche all'interno dei singoli condomini specialmente per quanto riguarda le regole condominiali e la vera e propria convivenza tra etnie diverse con culture anche molto differenti tra loro.

«Loro hanno problemi con il regolamento di condominio, che non viene spiegato, ad esempio spesso succede che nei turni per la pulizia delle scale gli stranieri non vogliono che le proprie mogli facciano questo tipo di lavoro perché lo trovano disdicevole, ma è una questione di cultura. Hanno poco rispetto per le cose comuni». [istituzioni]

⁵⁶ Astat, "Gli stranieri in Alto Adige. Ambienti e stili di vita dei concittadini stranieri - 2002", Provincia autonoma di Bolzano, Bolzano 2003.

4.7.2 La scuola

Oltre al problema abitativo, dalle interviste non sono emerse ulteriori problematiche significative, se non una necessità di maggiore integrazione dei cittadini stranieri su tutti i livelli della società a partire dal mondo scolastico. All'interno della scuola la preoccupazione si sposta sulle seconde e terze generazioni di stranieri, che oltre ad avere potenziali problemi di avanzamento scolastico (lo sforzo e le difficoltà per andare avanti con la propria istruzione anche fino a percorsi universitari sembra raddoppiarsi per gli studenti stranieri rispetto agli autoctoni), sono coloro che più rischiano di scontrarsi con problemi di integrazione e di inserimento con i propri coetanei.

Ulteriori problemi inerente sempre al mondo della scuola sono la comunicazione e l'apprendimento linguistico, sia dei bambini stranieri che inserendosi nelle classi hanno delle difficoltà iniziali di comprensione dovute specialmente alla poca conoscenza dell'italiano o del tedesco, sia dei genitori (specialmente le madri) che devono interagire con gli insegnanti e a volte usano i propri figli come intermediari.

«Vedo che non c'è corrispondenza tra la presenza dei ragazzi stranieri nelle società sportive rispetto a quella che è la loro presenza nelle scuole. E vedo che c'è una difficoltà di rapporto per esempio tra le insegnanti e i genitori a volte perché ci sono delle difficoltà di comunicazione». [istituzioni]

In generale è stata espressa l'esigenza e la necessità di svolgere percorsi integrativi (corsi di lingue) per i bambini che si inseriscono nelle classi, da svolgere

come attività aggiuntiva extrascolastica (affiancamento scolastico) in modo da non creare spiacevoli situazioni di ghettizzazione che non fanno altro che aggravare il loro precario percorso di integrazione.

Per quanto riguarda la possibilità di professare la propria religione, dalle interviste in generale non sono emersi particolari problematiche. La maggior parte degli intervistati ritiene che, quando si decide di emigrare in un paese straniero, sia fondamentale adattarsi e rispettare le regole del paese ospitante. Nonostante questo emerge il bisogno da parte degli stranieri di avere uno spazio nel quale seguire il proprio culto religioso, spazio che per alcune religioni, come quella musulmana, coincide anche con un momento di ritrovo e di riunione.

L'integrazione degli stranieri in Alto Adige sembra essere nel complesso migliorata nel corso degli anni, anche se permangono ancora delle diffidenze e delle paure verso gli stranieri. Come tentativo di superare questi ostacoli alcuni intervistati ritengono sia necessario organizzare iniziative ed attività volte a far incontrare e conoscere le diverse culture l'una con l'altra⁵⁷. Dobbiamo precisare che l'integrazione degli stranieri nel territorio dipende anche dai diversi gruppi etnici, dal loro percorso migratorio e dal tempo di permanenza in Italia. Coloro che sono di vecchia immigrazione, come i tunisini, risultano essere sicuramente più integrati. Ci sono comunque gruppi che nonostante la lunga permanenza nel territorio risultano essere meno inseriti nella nostra società e questo può dipendere in parte dalla cultura del paese di provenienza e in parte dalla possibilità di usufruire di tempo libero⁵⁸ per conoscere il territorio e partecipare alle attività.

⁵⁷ Nel territorio esistono già alcuni momenti di incontro che sembra abbiano riscontrato effetti positivi ma che dovrebbero essere ampliati.

⁵⁸ Questo è stato riscontrato in particolare per quanto riguarda le collaboratrici domestiche, le quali non avendo poco tempo a disposizione preferiscono trascorrerlo con le proprie connazionali.

5

Conclusioni e proposte

Il fenomeno immigratorio è in continua crescita sia a livello nazionale che a livello locale. In Alto Adige l'incidenza degli immigrati sulla popolazione risulta essere in continuo aumento, nel 2000 erano il 3%, nel 2004 il 4,6% e alla fine del 2005 il 5,3%.

In Alto Adige risulta essere molto elevata la percentuale di stranieri residenti che provengono dai paesi europei che non appartengono all'Unione Europea UE25 (38,4%) e rispetto, al resto d'Italia, è molto elevata anche la presenza di cittadini europei (specialmente provenienti da paesi di lingua tedesca) che ammontano al 27,7%. Coloro che provengono dal continente africano e asiatico risultano essere rispettivamente il 15,2% e il 14% del totale degli stranieri residenti. La suddivisione in base al genere risulta essere abbastanza equilibrata, fenomeno dovuto ai ricongiungimenti familiari, ma anche all'evoluzione del fenomeno migratorio che rispetto al passato oggi vede una forte immigrazione per motivi di lavoro anche delle donne. La maggior parte degli stranieri residenti in Alto Adige ha un'età compresa tra i 20 e i 59 anni e questo trova la sua spiegazione nel motivo principale che spinge le persone ad emigrare in Italia: il lavoro (seguito poi dai ricongiungimenti familiari). Rispetto all'occupazione degli stranieri in Alto Adige possiamo suddividere il mercato del lavoro in due parti: il lavoro stagionale e il lavoro stabile. Per quanto riguarda il primo ambito che comprende il turismo e l'agricoltura, settori caratteristici dell'economia altoatesina, vediamo un'occupazione di lavoratori stranieri provenienti specialmente dai nuovi paesi europei, mentre per il secondo, che riguarda la piccola e media industria, l'edilizia e il settore dei servizi troviamo lavoratori dai paesi non appartenenti all'Unione Europea. Nel settore domestico, in continua crescita specialmente negli ultimi anni, trovano un'occupazione donne provenienti specialmente dai paesi europei non appartenenti all'Unione Europea (UE 25).

Fin dall'inizio del fenomeno immigratorio in Italia, il sindacato, sia a livello nazionale che locale, è intervenuto con attività prima di tipo assistenziale e in seguito anche contrattuale per la salvaguardia dei diritti dei nuovi cittadini. Questo portò il sindacato ad un aumento di tesserati stranieri e anche di delegati stranieri all'interno dell'organizzazioni sindacali. L'ingresso nella società dei lavoratori stranieri ha portato nuove sfide e nuove problematiche che investono anche il lavoro delle organizzazioni sindacali stesse. Questo studio si è proposto proprio di analizzare,

oltre all'inserimento nel mercato del lavoro altoatesino dei concittadini stranieri, anche il loro rapporto con il sindacato in Alto Adige, per analizzare quali sono le problematiche che questo rapporto porta sia dal punto di vista organizzativo, sia dal punto di vista strategico.

Il metodo scelto per condurre la ricerca è "l'intervista ai testimoni privilegiati", metodo di tipo qualitativo che vuole indagare qual è la visione del fenomeno in oggetto da parte di persone che non sono le dirette interessate, ma che data la loro posizione "privilegiata" possono essere considerati degli esperti e conoscitori sulla materia oggetto di studio. L'intervista qualitativa non ha l'obiettivo di arrivare ad una standardizzazione e ad una generalizzazione dei risultati che emergono, ma di conoscere, rispetto a degli argomenti prestabiliti, le opinioni, le esperienze, i modi di vedere e le motivazioni dell'intervistato. Il gruppo di persone intervistate comprende i segretari delle quattro confederazioni sindacali territoriali (CGIL-AGB, SGBCISL, UIL-SGK, ASGB), i segretari delle categorie sindacali con un alto numero di iscritti immigrati, alcuni delegati sindacali stranieri e alcuni rappresentanti/dipendenti di enti o associazioni presenti nel territorio che si trovano a contatto con gli immigrati e le loro necessità.

La situazione lavorativa degli stranieri in Alto Adige

Dall'analisi delle interviste è emerso che nel complesso la situazione lavorativa degli stranieri in Alto Adige è positiva. Essi si sono inseriti in quasi tutti i settori che caratterizzano il mercato del lavoro locale e specialmente nelle posizioni professionali più basse, di cui si ha più necessità in quanto sono ormai quelle le occupazioni per le quali i locali non si propongono più. Questa loro collocazione nelle posizioni più basse del mercato altoatesino dipende però anche da altri fattori, il primo dei quali è collegato al permesso di soggiorno: dal momento che i cittadini stranieri emigrano dai loro paesi per necessità di lavoro e di sopravvivenza, una volta entrati in Italia una delle loro preoccupazioni maggiori è di non perdere il permesso di soggiorno, documento fondamentale per la loro permanenza nel nostro paese. Questa esigenza è sentita in maniera molto forte da coloro che hanno in Alto Adige anche la famiglia.

Il forte legame con il permesso di soggiorno rende i lavoratori stranieri deboli e disponibili da una parte a svolgere anche lavori professionalmente non eleva-

ti, pur avendo alti titoli di studio, e dall'altra ad adeguarsi a qualsiasi condizione di lavoro per paura di perdere il posto⁵⁹.

La necessità di sopravvivenza nel territorio altoatesino vede da parte dei lavoratori stranieri la necessità di soddisfare principalmente i bisogni primari rispetto a quelli secondari che riguardano, invece, il riconoscimento dei propri titoli di studio, la possibilità di svolgere ulteriore formazione nel nostro territorio e la ricerca di un lavoro il più possibile corrispondente alle proprie attitudini e alla propria istruzione.

All'interno del mercato del lavoro altoatesino la presenza dei lavoratori stranieri non viene percepita come una minaccia al lavoro degli autoctoni, ma come una risorsa indispensabile e complementare al funzionamento di alcuni settori. In generale dallo studio non emerge la necessità di richiedere ulteriore manodopera straniera oltre a quella gestita dalle quote, quanto invece la necessità di una ricollocazione della forza lavoro in disoccupazione, che rispetto ad altre regioni italiane risulta più contenuta. La sensazione di minaccia alla propria occupazione emerge soprattutto da coloro che occupano posizioni più basse e che sentono gli stranieri come una potenziale concorrenza.

Non sono emerse particolari problematiche rispetto alle condizioni di lavoro nelle aziende o episodi di discriminazione dovuti al fatto che il lavoratore è straniero. Esistono però alcune esigenze e necessità importanti sulle quali bisogna trovare delle risposte: la conoscenza delle lingue del territorio e la sicurezza sul lavoro.

Il problema linguistico

La prima problematica emersa riguarda la conoscenza delle lingue italiana e tedesca, alla quale è spesso collegato il problema della disinformazione dei lavoratori stranieri, degli infortuni e anche del livello di integrazione nella nostra società. L'apprendimento dell'italiano o del tedesco non è uguale per tutte le nazionalità: ci sono gruppi più propensi, per la loro vicinanza linguistica o geografica, all'apprendimento dell'italiano e altri del tedesco. Esistono anche gruppi che trovano difficoltà con entrambe le lingue e che si fermano ad un livello linguistico basilare utile per lavorare nel proprio settore. L'offerta formativa è presente sul territorio, ma non sembrano essere molti coloro che ne usufruiscono e questo trova diverse spiegazioni. In parte è dovuto all'assenza di una spinta dal mondo del lavoro (dalle aziende) in cui si trovano inseriti; in parte per la difficile conciliazione tra la famiglia e gli orari o turni di

lavoro ed infine anche perché non sempre le informazioni riguardo alla presenza di corsi di lingua raggiungono coloro che più ne hanno bisogno e che probabilmente sono coloro che meno si sono inseriti nella nostra società. Rispetto a questo problema è emersa la necessità di una informazione più capillare che raggiunga tutte le fasce e i gruppi di immigrati e che potrebbe essere risolta in parte anche con l'istituzione di un ufficio informazioni per stranieri (ad esempio all'interno dello sportello unico immigrazione), che possa svolgere questo ruolo di informatore e orientatore ai corsi e ai servizi presenti nel territorio.

Il problema della lingua è emerso non solo per quanto riguarda il mondo del lavoro, ma anche in altri ambiti, come la comprensione delle pratiche burocratiche e il mondo scolastico, dove si verifica sia nel rapporto tra genitori stranieri e insegnanti che nell'inserimento dei figli degli immigrati nelle classi. Rispetto al problema dell'apprendimento della lingua da parte dei minori stranieri a scuola è stato da molti proposto lo svolgimento di corsi di lingua, anche organizzati dalla scuola stessa, al di fuori del normale orario di lezione, come affiancamento scolastico, ma che permettano la loro integrazione con i coetanei e con la società ospitante.

La sicurezza sul lavoro

Un altro aspetto problematico emerso dalle interviste, e che merita delle risposte, riguarda l'aspetto della sicurezza sul lavoro. Spesso questo problema è collegato sia alla bassa conoscenza della lingua, sia ad una diversa sensibilità culturale rispetto al modo di lavorare. A riguardo è stata proposta l'organizzazione di corsi aziendali con la partecipazione dei mediatori interculturali, i quali hanno il compito di fornire ai lavoratori immigrati le informazioni base nella loro lingua. Utile risulta anche l'organizzazione di corsi formativi extra-aziendali sugli aspetti antinfortunistici e sulla prevenzione, subito dopo il loro arrivo in Italia e prima della loro entrata nel mondo del lavoro.

Il problema delle ferie

È stata espressa un'altra necessità dei lavoratori stranieri che riguarda la possibilità di condensare le ferie in periodi continuativi più lunghi, che per loro sono l'unico momento in cui possono ritornare nel loro paese di origine. Alcuni contratti a livello nazionale prevedono delle clausole specifiche che regolano questo aspetto, anche se non sono ancora molti. A livello locale si riescano a trovare delle solu-

⁵⁹ Il discorso si riferisce specialmente agli stranieri che hanno deciso di intraprendere un percorso di stabilizzazione nel territorio e non ai lavoratori stagionali.

zioni al problema delle ferie specialmente sotto forma di accordi informali tra l'azienda e il lavoratore. Dove non è stato trovato un accordo, sembra accadere di frequente che i lavoratori stranieri decidano di partire comunque e che poi una volta partiti usino il certificato di malattia, per poter prolungare la loro permanenza a casa.

Una possibile soluzione al problema delle ferie potrebbe agire su due fronti. Da una parte sensibilizzare maggiormente le singole aziende sulle necessità dei lavoratori stranieri e supportarle nella stipulazione di accordi con i propri lavoratori, tenendo presenti anche le esigenze dell'azienda stessa. Dall'altra responsabilizzare anche i lavoratori stranieri rispetto all'utilizzo dei permessi di malattia come mezzo per rimanere più a lungo a casa, sistema che non giova alla loro immagine nel mercato del lavoro.

I problemi delle collaboratrici domestiche

Un discorso a parte è da fare per quanto riguarda le collaboratrici domestiche che, incontrano problematiche diverse, che vanno dallo strettissimo legame con il datore di lavoro, al problema dell'alloggio che coincide con il luogo di lavoro e alla possibilità di usufruire di permessi, ferie e privacy. Dal momento che le famiglie non sono paragonabili con un tradizionale datore di lavoro, un'azione che potrebbe migliorare questa situazione sarebbe quella di accompagnare i familiari nella stipula di un contratto, rispetto al quale spesso non hanno la capacità. Questo potrebbe essere svolto magari proprio attraverso il supporto del sindacato (in alcuni casi questo è stato fatto, ma dovrebbe essere un'azione più capillare). Questo gioverebbe non solo alle badanti stesse che avrebbero in questo modo la possibilità di vedersi regolarizzati alcuni diritti, ma anche alle famiglie stesse che si vedrebbero più tutelate poi quando il rapporto di lavoro si conclude⁶⁰.

Il rapporto con il sindacato

Dalle interviste svolte emerge in generale un rapporto tra immigrati e sindacato in Alto Adige nel complesso soddisfacente. Ricordando che rispetto a dieci anni fa, oggi risulta abbastanza difficile incontrare stranieri che non hanno idea dell'esistenza delle organizzazioni sindacali in Alto Adige, esistono però delle incomprensioni rispetto al ruolo del sindacato nel mondo del lavoro⁶¹. Dalle interviste è emerso un problema di poca informazione, specialmente in alcuni ambiti lavorativi dove è minore la

presenza del sindacato, come è invece per l'industria, e dove non arrivano le informazioni se non attraverso dei meccanismi di passa parola che però valgono solo all'interno di specifiche nazionalità⁶². Una maggiore informazione e la presenza di più delegati stranieri, specialmente in certe realtà, potrebbe essere una possibile soluzione.

Le necessità formative degli stranieri

Per quanto riguarda la formazione degli stranieri, oltre alle esigenze di svolgere corsi di lingua, di cui abbiamo già parlato, sono state espresse ulteriori e diverse necessità formative. Nonostante la presenza nel territorio di corsi di formazione professionale, questi non sembrano essere frequentati in maniera consistente dai lavoratori stranieri, sia per problemi di conciliazione con il proprio lavoro, sia perché non ne sentono la necessità per il lavoro che svolgono e non vengono nemmeno incentivati dalle aziende.

La frequenza ai corsi sembra essere più elevata per coloro che si trovano in disoccupazione o in mobilità. In questo senso sarebbe necessario organizzare corsi formativi partendo dalle esigenze delle aziende altoatesine, per evitare da una parte un inutile spreco di risorse e dall'altra per reinserire nel mercato del lavoro forze di lavoro in stato di disoccupazione che vadano a sopperire ai bisogni e alle carenze del mercato del lavoro stesso.

Un'ulteriore esigenza, da molti espressa, riguarda l'organizzazione di corsi di "educazione civica" per i cittadini stranieri che dovrebbero essere volti a fornire informazioni sia rispetto alle legge e alle normative vigenti in Italia, sia rispetto ai servizi e agli uffici presenti nel territorio, di cui spesso gli stranieri sono a conoscenza, ma di cui sembra non ne capiscano il semplice funzionamento (orari, tempo impiegato per poter avere i documenti, scadenze,...).

Anche all'interno del sindacato sono state espresse delle necessità formative per coloro che svolgono il ruolo di delegati sindacali stranieri che spesso si sono trovati a non saper rispondere alle domande di altri lavoratori stranieri in modo particolare rispetto alla lettura della busta paga.

L'integrazione degli immigrati

Per ultimo ma non per questo meno importante è stato affrontato il problema dell'integrazione nel territorio dei concittadini stranieri che dalle interviste risulta essere nel complesso abbastanza positivo, tranne per la questione dell'alloggio. I cittadini stranieri risultano essere in generale accettati, ma esiste

⁶⁰ Ricordiamo qui che spesso le badanti, quando decidono di ritornare nel loro paese d'origine si rivolgono al sindacato per aprire vertenze che spesso riguardano periodi molto lunghi nel nostro territorio, durante i quali sono state accettate tutte le condizioni di lavoro.

⁶¹ Solo coloro che sono in Italia da più tempo o che avevano già una tradizione sindacale nel loro paese hanno questa consapevolezza.

⁶² Gli stranieri tra di loro, tra diversi gruppi etnici, risulterebbero essere molto discriminatori.

comunque un atteggiamento di diffidenza nei loro confronti da parte della società altoatesina specialmente quando ci si trova a condividere con loro gli stessi spazi. Questa percezione, riportata anche da una ricerca dell'Astat⁶³, emerge in tutte le sfere: nella scuola, nei quartieri, nei condomini, negli spazi pubblici e anche nelle semplici relazioni o situazioni di contatto.

Spesso questa diffidenza nasce da pregiudizi nei loro confronti e dalle paure di ciò che è dal punto di vista culturale e fisionomico diverso da noi e dal nostro modo di vivere. Utili a riguardo risultano essere tutte quelle iniziative, come feste, mercatini, iniziative culinarie e culturali, volte a creare un ponte tra i diversi gruppi nazionali e a permettere e creare momenti di contatto e di conoscenza reciproca che possono portare a migliorare i rapporti e la convivenza.

Molte sono le speranze che la maggior parte degli intervistati hanno riposto a riguardo nella nuova legge in materia di immigrazione a livello provinciale, di cui non si sa molto, ma che si spera abbia, rispetto alla legge nazionale, un approccio di inclusione e di integrazione e accoglienza dei cittadini stranieri nella nostra società e non di chiusura e di esclusione. Secondo gli intervistati la legge a livello provinciale sull'immigrazione dovrebbe monitorare la situazione del mercato del lavoro altoatesino, ma dovrebbe soprattutto cercare strumenti in grado di integrare i concittadini stranieri nella nostra società. Questi aspetti potrebbero essere analizzati cercando di coinvolgere nei lavori anche i diretti interessati. Nel complesso la legge a livello provinciale viene vista come una sfida coraggiosa. Il timore riguarda la possibilità che essa possa provocare maggiore confusione dal punto di vista burocratico.

⁶³ Astat, "Gli stranieri in Alto Adige. Ambienti e stili di vita dei concittadini stranieri – 2002", Provincia autonoma di Bolzano, Bolzano 2003.

Appendice: persone intervistate come testimoni privilegiati

Nominativo	Organizzazione/funzione
Alfred Ebner	Segretario provinciale CGIL
Anton Von Hartungen	Segretario provinciale CISL
Artan Mulaymeri	Servizio immigrati UIL Alto Adige
Christian Troger	Segretario provinciale UIL
Christine Walz	Segretario provinciale FILCAMS-LHFD CGIL
Cinzia Turello	Segretaria provinciale FLAI-GLL CGIL
Daniela Bernardi	Unione sindacale territoriale CISL Bolzano
Fiorina Gabrielli	Coordinamento stranieri CGIL
Georg Pardeller	Segretario ASGB
Maria Ledonne Scumaci	CISL INAS Bolzano (Patronato)
Markus Dibiasi	Segretario chimici ASGB
Maurizio D'Aurelio	Segretario provinciale FENEAL UIL
Michele Buonerba	Segretario provinciale FILCA/BAU CISL
Ottila Mair	Segretaria provinciale FISASCAT CISL
Romolo Radicchi	Segretario provinciale FIOM-MAV CGIL
Toni Serafini	Segretario generale aggiunto UIL Alto Adige
Waltraud Woerndle	Patronato ASGB
Armando Polonioli	Responsabile Formazione Immigrati del CLS di Bolzano
Cecilia Stefanelli	Associazione Donne Nissà: solidarietà con le donne straniere.
Fatima Azil	Presidente della Consulta Immigrati di Bolzano
Luca Ferrauti	Nissà Care - sportello di consulenza per il lavoro di cura
Mamadou Gaye	Associazione Porte Aperte
Mauro Randi	Direttore CARITAS-ODAR in lingua italiana
Michael Mayr	Ufficio servizio lavoro della Provincia autonoma di Bolzano
Roberto Vergolini	Referente del settore cooperative sociali della Confcooperative di Bolzano
Salvatore Saltarelli	Osservatorio provinciale sull'immigrazione di Bolzano
Manuela Targa	IPES "Istituto per l'edilizia sociale"
7 delegati/e stranieri delle tre confederazioni sindacali presenti sul territorio provinciale CGIL-AGB, SGBCISL, UIL-SGK e lavoratori/lavoratrici stranieri.	

Allegati: tabelle riassuntive

Tabella A1: Stranieri residenti in Alto Adige per sesso e cittadinanza - 2004

Cittadinanza	Maschi	Femmine	Totale
Belgio	13	17	30
Germania	1.409	1.884	3.293
Francia	36	34	70
Gran Bretagna	47	59	106
Paesi Bassi	39	47	86
Austria	487	815	1.302
Spagna	10	30	40
Polonia	92	257	349
Slovacchia	90	193	283
Rep. Ceca	67	187	254
Ungheria	33	127	160
Altri Paesi Europei	51	88	139
Totale paesi UE	2.374	3.738	6.112
Albania	1.915	1.270	3.185
Bosnia e Erzegovina	313	272	585
Croazia	226	217	443
Macedonia	719	499	1218
Moldavia	26	57	83
Romania	173	260	433
Federazione Russa	20	66	86
Svizzera	63	100	163
Serbia Montenegro	1.054	783	1837
Ucraina	48	325	373
Altri paesi europei	19	47	66
Stati europei esterni UE	4.576	3.896	8.561
Algeria	132	25	157
Ghana	68	50	118
Marocco	1.190	754	1944
Senegal	181	35	216
Tunisia	544	208	752
Altri paesi africani	93	74	167
Totale Africa	2.208	1.146	3.354
Brasile	15	97	112
Repubblica Dominicana	20	57	77
Colombia	36	131	167
Cuba	18	67	85
Perù	138	254	392
Stati Uniti d'America	14	22	36
Altri paesi americani	46	111	157
Totale America	287	739	1.033
Bangladesh	359	194	553
Cina	171	151	322
India	279	95	374
Iraq	48	33	81
Pakistan	954	427	1381
Filippine	14	27	41
Turchia	74	44	118
Altri paesi asiatici	97	124	221
Totale Asia	1.996	1.095	3.062
Australia e Oceania	3	3	6
Apolidi	13	9	22
Totale	11.457	10.626	22.083

Fonte: ASTAT, "Annuario statistico della Provincia di Bolzano 2005".

Tabella A 2: Lavoratori stranieri per settore economico e provenienza - media annua 2004

Settore Economico	Provenienza							Totale
	Africa	America	Asia	Europa extra UE	Nuovi UE	UE 15	Non noto	
Domestico	59	102	51	510	109	37	11	880
Agricoltura	107	13	44	368	1.946	94	5	2.575
Altri servizi	778	187	361	887	201	735	32	3.179
Commercio	155	33	129	343	107	282	15	1.063
Costruzioni	268	25	73	1.229	170	206	51	2.021
Industria	516	86	349	857	250	513	64	2.636
Pubblico	26	139	27	237	100	430	5	964
Turismo	287	166	741	1.512	2.887	430	47	6.070
Totale	2.196	750	1.775	5.942	5.770	2.726	230	19.388

Elaborazioni su dati Ufficio osservazione mercato del lavoro, Provincia autonoma di Bolzano

Tabella A 3: Lavoratori stranieri per tipo di contratto e provenienza - media annua 2004

Settore Economico	Provenienza							Totale
	Africa	America	Asia	Europa extra UE	Nuovi paesi UE	UE 15	Non noto	
Agricoltura	87	11	37	308	1.840	55	5	2.341
Altro	4	2	1	6	3	17	0	33
Apprendista	14	4	9	85	1	60	4	177
Determinato	343	209	407	1.504	2.833	570	44	5.910
Indeterminato	1.146	331	932	3.354	904	1.736	153	8.556
Interinale	102	26	53	53	25	8	1	268
Part-time	397	141	278	559	159	280	21	1.835
Socio	103	26	59	73	5	0	1	267
Totale	2.196	750	1.775	5.942	5.770	2.726	230	19.388

Elaborazioni su dati Ufficio osservazione mercato del lavoro, Provincia autonoma di Bolzano

Bibliografia

- AFI-IPL, Documentazione nr. 11 gennaio 1999 “Lavoratori immigrati in Alto Adige. Situazione e sviluppo occupazionale”, Bolzano, 1999.
- Ambrosini Maurizio, “Sociologia delle migrazioni”, Il Mulino, Bologna, 2005.
- Ambrosini Maurizio, Berti Fabio, “Immigrazione e lavoro”, Franco Angeli, Milano, 2003.
- ASTAT 2005, “Stranieri iscritti in anagrafe – 2005”, Comunicato stampa del 05.05.2006.
- ASTAT, “Annuario statistico della Provincia di Bolzano”, Provincia autonoma di Bolzano, Bolzano 2004.
- ASTAT, “Annuario statistico della Provincia di Bolzano”, Provincia autonoma di Bolzano, Bolzano 2005.
- ASTAT, “Gli stranieri in Alto Adige. Ambiente e stili di vita dei concittadini stranieri. 2002”, Provincia autonoma di Bolzano, Bolzano 2003.
- CARITAS, “Immigrazione. Dossier statistico 2004”, Roma, 2004.
- CARITAS, “Immigrazione. Dossier statistico 2005”, Roma, 2005.
- Commissione delle Comunità Europee, “Relazione sul funzionamento delle disposizioni temporanee di cui al trattato di adesione del 2003 (periodo dal 1 maggio 2004 al 30 aprile 2006)”, Bruxelles, 08.02.2006.
- Corbetta P., “Metodologia e tecniche della ricerca sociale”, Il Mulino, Bologna, 1999.
- ILO “La discriminazione dei lavoratori immigrati nel mercato del lavoro in Italia”, Allasino E., Reyneri E., Venturini A., Zincone G., Settembre 2003.
- “Imprenditoria immigrata extra UE nella Provincia di Bolzano”, Centro di Ricerca e Formazione sull’Inter-cultura, Bressanone, maggio 2006.
- INAIL, “Rapporto annuale Regionale 2003”, Direzione Provinciale di Bolzano, ottobre 2004.
- INAIL, “Rapporto annuale Regionale 2004”, Direzione Provinciale di Bolzano, ottobre 2005.
- IRES, “Immigrazione e sindacato. Lavoro, rappresentanza, contrattazione”, a cura di Leonardi S. e Mottura G., Ediesse, Roma, 2002.
- IRES, “Immigrazione e sindacato. Lavoro, discriminazione, rappresentanza”, a cura di Bernadotti M.A. e Mottura G., Ediesse, Roma, 2003.
- IRES-CGIL, “Lavoratori immigrati nel settore edile”, a cura di Emanuele Glossi e Maria Mora, luglio 2005.
- Maurizio Ambrosini, “La fatica di integrarsi. Immigrati e lavoro in Italia”, Il Mulino, Bologna, 2001.
- Mercato del lavoro flash nr. 2 febbraio 2004, “Gli effetti della Bossi – Fini sulle statistiche dell’occupazione”, Osservatorio del mercato del lavoro, Provincia autonoma di Bolzano.
- Mercato del lavoro flash nr. 2 febbraio 2005, “Il lavoro stagionale”, Osservatorio del mercato del lavoro, Provincia autonoma di Bolzano.
- Mercato del lavoro flash nr. 4 aprile 2004, “Le nuove adesioni all’Unione Europea e il mercato del lavoro locale”, Osservatorio del mercato del lavoro, Provincia autonoma di Bolzano.
- Mercato del lavoro flash nr. 8 agosto 2004, “Operai stranieri nel settore delle costruzioni.” Osservatorio del mercato del lavoro, Provincia autonoma di Bolzano.
- Mottura G., Pinto P., “Immigrazione cambiamento sociale. Strategie sindacali e lavoro straniero in Italia”, Ediesse, Roma, 1996.
- “Osservatorio del settore edile 2004”, Cassa edile della Provincia autonoma di Bolzano, 2004.
- Pugliese Enrico, Belfardi Adriana, “Rapporto Immigrazione. Lavoro, sindacato, società”, Ediesse, Roma, 2000.
- “Rapporto sul mercato del lavoro in provincia di Bolzano 2004”, Osservatorio del mercato del lavoro, Provincia autonoma di Bolzano.

