



**INTERNATIONAL LABOUR OFFICE**  
**UFFICIO INTERNAZIONALE DEL LAVORO**  
**BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL**

**Sintesi**

**LA DISCRIMINAZIONE DEI LAVORATORI IMMIGRATI  
NEL MERCATO DEL LAVORO IN ITALIA**

Nel 1991 l'Organizzazione internazionale del Lavoro (OIL) ha avviato il programma « Combattere la discriminazione nei confronti dei lavoratori migranti o appartenenti a minoranze etniche nel mondo del lavoro » al fine di assistere i costituenti tripartiti nel fronteggiare la discriminazione nelle assunzioni. L'obiettivo di questo programma è di ridurre la discriminazione nei confronti delle minoranze etniche e dei lavoratori migranti regolari stabili fornendo informazioni sui modi di rendere più efficaci la legislazione, la formazione e le misure pratiche ai governi, agli imprenditori, ai lavoratori, alle ONG e agli individui impegnati in attività antidiscriminatorie.

Studi sulla frequenza e le caratteristiche della discriminazione nelle assunzioni sono stati condotti in sei altri paesi europei seguendo la stessa metodologia usata in Italia. L'ILO ha condotto direttamente le indagini in Belgio, Germania, Paesi Bassi e Spagna, mentre studi separati venivano effettuati in Danimarca e, più recentemente, in Svizzera.

Convenendo sull'importanza di condurre tale ricerca in Italia, il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali si è rivolto all'OIL per organizzare l'indagine. La ricerca è stata condotta dal Forum internazionale ed europeo di ricerche sulle migrazioni (FIERI) di Torino, con la consulenza tecnica del Programma internazionale delle migrazioni dell'OIL. Lo studio è stato preparato nel 2002 e condotto nel corso del 2003. Sono appena stati rilasciati il rapporto finale e le conclusioni in italiano e in inglese.

L'immigrazione in Italia, come anche in altri paesi del Sud Europa, arriva relativamente tardi. I flussi migratori iniziano dopo lo shock petrolifero del 1973-1974 e la conseguente crisi economica che produsse alti tassi di disoccupazione. Allora altri paesi europei, che da tempo attiravano flussi consistenti, chiusero le frontiere : in particolare la Gran Bretagna, la Germania e, soprattutto, la vicina Francia. I flussi migratori furono quindi, almeno in parte, dirottati verso gli Stati dell'Europa meridionale, le cui frontiere erano meno controllate. Già il censimento del 1981 segnalava un numero inaspettatamente "alto" di stranieri residenti (quasi 211 000) o semplicemente presenti (quasi 110 000). Ma i veri flussi consistenti iniziarono dopo : tra il 1984 e il 1989 quando circa 700-800 000 persone entrarono nel paese, delle quali circa 300-350 000 irregolarmente, cioè clandestinamente o fermandosi con un permesso scaduto. Cominciamo così a cogliere alcuni tratti tipici dell'immigrazione italiana : un'immissione consistente e rapida, accompagnata da una notevole componente di irregolarità.

Negli anni Ottanta, l'Italia ha condiviso con la Germania e la Gran Bretagna il primato dei flussi in Europa. E questo carattere non si è stemperato con il tempo. Tra il 1992 e l'inizio del 2002 – ultimo dato disponibile secondo l'ISTAT – l'incremento geometrico medio annuo è stato di più del 9%. Ovviamente è un incremento apparentemente discontinuo : ci sono picchi subito dopo le regolarizzazioni. Se tutte le domande di regolarizzazione per l'ultima sanatoria fossero accettate, l'incremento rispetto all'inizio del 2002 sarebbe di poco inferiore al 50%. L'Italia si è quindi rapidamente avvicinata alla media europea. Quanto alla irregolarità, si può supporre che ci sia un rapporto di uno a uno tra ingressi regolari e ingressi irregolari di immigrati provenienti dai paesi ad alta pressione emigratoria. L'Italia attira immigrazione irregolare più di altri paesi europei sia per la grande estensione delle frontiere esterne verso paesi di emigrazione e di transito, sia per la peculiare espansione dell'economia informale, come spiega nella prima parte di questo rapporto Emilio Reyneri. A sua volta, il settore informale si nutre sia di una forte domanda di prestazioni di servizi domestici e di cura alla persona, sia di un tessuto di piccole imprese in cui il lavoro nero si cela più facilmente.

Flussi rapidi e potenti con ampie quote di irregolari spiegano il crescente rifiuto di nuovi arrivi da parte dell'opinione pubblica, rifiuto che tuttavia non si accompagna a predominanti atteggiamenti di discriminazione sul lavoro : solo il 16,6% di chi si era espresso in un sondaggio voluto dalla Commissione per l'Integrazione degli Immigrati si dichiarava d'accordo con l'affermazione « Se fossi un imprenditore non mi piacerebbe assumere un immigrato anche se avesse i requisiti richiesti » e il 72% dichiarava che avrebbe provato fastidio « se fosse stata rifiutata una promozione a una persona solo perché di origine straniera ». Certo i sondaggi celano pudori e includono incertezze che in una simulazione pratica, come quella effettuata in questa ricerca sul campo, si riducono. Tuttavia anche la nostra ricerca è soggetta a distorsioni delle quali si deve tenere conto se vogliamo valutare correttamente i risultati. Tra le possibili ragioni di distorsione va inserita la scelta della specifica minoranza immigrata utilizzata come studio di caso.

Come in altri paesi in cui è stata effettuata, la ricerca empirica che presentiamo era indirizzata a rilevare eventuali discriminazioni nell'assunzione di personale appartenente alle minoranze immigrate rispetto ai nazionali. La ricerca prevedeva che attori nazionali e immigrati con identiche caratteristiche rispondessero agli stessi annunci di lavoro. Predilezioni e idiosincrasie si potevano registrare e si sono registrate nelle varie fasi : nella risposta alla telefonata, quanto a disponibilità (maggiore o minore) nel fissare un appuntamento, durante il colloquio, nella vera e propria propensione ad assumere.

La metodologia sviluppata dall'ILO per studiare la discriminazione nel lavoro (descritta nell'appendice a questo rapporto) indica linee generali, che devono essere adattate alla situazione di ciascun paese in cui viene applicata. Non risulta che in Italia siano già state condotte ricerche sulla discriminazione nel mercato del lavoro con questo specifico metodo.

In base alle informazioni disponibili sulla situazione degli immigrati in Italia, e considerate le condizioni pratiche in cui si sarebbe presumibilmente svolta la ricerca, sono state concordate con l'ILO le seguenti specificazioni della ricerca in Italia rispetto al progetto generale.

Il disegno della ricerca adattato al caso italiano è pertanto così sintetizzabile :

- 1) studiare la discriminazione al momento dell'assunzione ;
- 2) misurare la discriminazione nei confronti di un gruppo di giovani uomini di prima generazione immigrati dal Marocco — nazionalità più numerosa tra gli stranieri in Italia e che risulta abbastanza diffusa sul territorio nazionale e nei vari settori produttivi ;
- 3) analizzare lavori semi-specializzati o di bassa qualifica, nei quali siano realisticamente proponibili in concorrenza le candidature di italiani e di marocchini ;
- 4) condurre la ricerca in tre città (Torino, Roma e Napoli) e su tre settori (industria manifatturiera, edilizia e servizi).

Non si può, a rigore, pretendere che queste tre città rappresentino la situazione dell'inserimento dei Marocchini nell'intero mercato del lavoro nazionale, ma possono fornirne un'immagine significativa.

Nel suo insieme, il rapporto descrive le caratteristiche delle tre aree prescelte per la ricerca ed espone l'organizzazione della ricerca sul campo, le procedure per l'individuazione della domanda di lavoro, lo svolgimento delle prove e i test di validità interna delle prove.

#### ORGANIZZAZIONE DELLA RICERCA SUL CAMPO

Il metodo dell'ILO per lo studio della discriminazione dei lavoratori immigrati, descritto nell'appendice a questo rapporto, nasce dalla tradizione degli esperimenti naturali in sociologia. Il ricercatore cerca di mantenere sotto controllo una variabile stimolo introdotta in una situazione per il resto del tutto reale e normale della vita sociale. Un'impresa comunica l'intenzione di procedere alla selezione di nuovo personale da assumere sul libero mercato, ovvero scegliendo un canale aperto a candidature non predefinite. Due persone che fanno parte del gruppo di ricerca (gli "attori") si propongono per rispondere all'opportunità. La situazione è manipolata in modo che i due attori si presentino con caratteristiche personali e professionali particolarmente adatte al compito da svolgere e sostanzialmente equivalenti, salvo che per la nazionalità. Essi seguono la stessa procedura e tengono lo stesso comportamento. Poiché, in genere, può essere assunta una sola persona, è molto probabile che uno dei due sia scartato (ma possono essere rifiutati o accettati entrambi). La procedura viene ripetuta in un numero elevato di casi. Se l'origine nazionale è una variabile che non influenza la scelta, un candidato dovrebbe essere preferito più o meno lo stesso numero di volte dell'altro. Se invece si rileva una sistematica preferenza per il candidato di una certa nazionalità – essendo state rese pari le altre condizioni che si presume influenzino la scelta – si può assumere che l'origine nazionale abbia svolto il ruolo di criterio selettivo. La metodologia dell'ILO stabilisce che quando la differenza negli esiti negativi delle prove per una delle due nazionalità supera il 15% rispetto all'altra, si può ritenere che esista discriminazione. Non è quindi il trattamento non equo nei confronti di un attore nei singoli contatti a indicare la possibile esistenza di discriminazione su base nazionale, ma la differenza fra i risultati complessivi dei due gruppi, italiani e marocchini.

Quando veniva individuata una opportunità di lavoro adeguata, due attori – un marocchino e un italiano – telefonavano al recapito indicato (o, in un ridotto numero di casi, si presentavano di persona alla ditta) a pochi minuti di distanza l'uno dall'altro. Talora il contatto iniziale non risultava possibile, perché nessuno rispondeva al telefono o perché il numero era sbagliato, o ancora perché si scopriva che la ditta era già stata contattata in precedenza dagli attori (**prove non valide**). Nella maggior parte dei tentativi invece si è potuto contattare il potenziale datore di lavoro : se veniva risposto che il lavoratore cercato era già stato trovato o si richiedevano competenze o caratteristiche che non si erano individuate dal testo pubblicato *a entrambi gli attori*, le prove erano considerate **valide ma non utili**. Se invece era possibile presentare le *due*

*candidature*, lasciando i dati e il recapito telefonico di *almeno uno* degli attori, ovvero il datore di lavoro aveva la possibilità di compiere una prima selezione, la prova era considerata **utile**.

Nelle prove utili, seguendo lo schema già illustrato, poteva quindi essere accettata solo la candidatura dell'italiano, solo quella del marocchino, oppure entrambe. Nei primi due casi la procedura veniva interrotta (essendo ormai escluso un candidato). Nell'ultimo caso si passava alla fase successiva.

Nel passaggio alla seconda fase, l'invito a un incontro o colloquio con il datore, gli esiti possibili erano quattro : nessuno degli attori veniva invitato a un colloquio, veniva invitato solo l'italiano o solo il marocchino (e in questi primi tre casi la procedura si interrompeva), oppure entrambi venivano invitati e quindi si passava alla terza fase.

Nella terza fase, una parte degli incontri consisteva effettivamente in interviste condotte dall'imprenditore sulle esperienze professionali e le competenze del candidato. Veniva talora richiesta anche una prova pratica. In qualche caso gli attori sono stati invitati a presentarsi per iniziare subito a lavorare. Una relativa sorpresa è stata l'assenza di alcuni imprenditori agli appuntamenti o il fatto di doverli incontrare in locali pubblici, a riprova della informalità e della approssimazione di alcune procedure di selezione. In altri casi invece l'incontro consisteva in una spiegazione del lavoro da svolgere rivolta dal datore a un gruppo di candidati.

Si potevano avere in questa fase cinque esiti. In qualche caso non è stato possibile l'incontro perché venivano richiesti documenti o si sovrapponevano altri impegni (**prove non effettuate**). In altri il lavoro è stato offerto o rifiutato a entrambi gli attori. Infine, il lavoro poteva essere offerto solo all'italiano o solo al marocchino.

Per ogni prova veniva compilata sin dall'inizio una scheda che riportava tutte le informazioni note sulla ditta (nome, telefono, indirizzo, settore, dimensioni), l'ora delle chiamate, la coppia di attori, l'esito di ogni fase e una serie di annotazioni utili a ricostruire l'accaduto. Al termine della prova veniva individuato l'esito, positivo o negativo per ciascun attore. Talora è stata necessaria una più attenta discussione del caso tra gli attori e il responsabile dell'équipe per valutare l'esito.

#### RISULTATI PER L'ITALIA

Sono state portate a termine 633 **prove valide**, ossia prove nelle quali è stata identificata una domanda di lavoro con caratteristiche adeguate nelle inserzioni sui giornali o tramite segnalazione diretta e si è stabilito un contatto tra gli attori e il datore di lavoro. In alcuni casi tuttavia non è stato possibile presentare la candidatura di nessuno dei due attori (il posto era già occupato o le richieste erano molto diverse da quelle risultanti dall'annuncio). Questi casi sono stati in tutto 100 (**validi ma non utili**). Gli altri 533 casi sono **validi e utili** ai fini della ricerca : su di essi viene calcolato il tasso di discriminazione.

## RISULTATI PER L'ITALIA NEL COMPLESSO

**Prima fase***Telefonata*

1.1. Casi validi	633
1.1.1. Nessun candidato accettato (casi validi ma non utili)	100
1.1.2. Casi utili	<b>533</b>
a) Candidati accettati entrambi	367
b) Accettato solo il candidato nazionale	154
c) Accettato solo il candidato marocchino	12
Prima fase : Discriminazione netta (b-c)	142
Discriminazione netta (%)	<b>26,6</b>

**Seconda fase***Invito per una intervista*

2.1. Nessun attore invitato	150
2.2. Entrambi gli attori invitati	135
2.3. Invitato solo l'attore nazionale	72
2.4. Invitato solo l'attore marocchino	10
Seconda fase : Discriminazione netta (2.3-2.4)	62
Discriminazione netta (%)	<b>11,6</b>
Discriminazione cumulata	204
Discriminazione cumulata (%)	38,3

**Terza fase***Offerta del lavoro*

3.1. Interviste a entrambi gli attori	135
3.1.1. Interviste non effettuate	12
3.1.2. Interviste effettuate	123
a) Lavoro non offerto	59
b) Lavoro offerto solo all'attore nazionale	16
c) Lavoro offerto solo all'attore marocchino	2
d) Lavoro offerto a entrambi gli attori	46
Terza fase : Discriminazione netta (b-c)	14
Discriminazione netta (%)	<b>2,6</b>
Discriminazione cumulata	218
Discriminazione cumulata (%)	<b>40,9</b>

NB Dati dettagliati sui risultati per settore e città nonché ulteriori descrizioni delle prove sono disponibili nel testo integrale del rapporto.

## CONFRONTO CON ALTRI PAESI

Quando compariamo la ricerca empirica italiana con quelle effettuate precedentemente dall'ILO in altri paesi (vedi tabella che segue), occorre mettere in evidenza che certe disparità possono essere attribuite a differenze nel *timing*, nel momento in cui l'indagine è stata effettuata. Nel nostro caso non solo la ricerca è stata svolta in un momento di accresciuta diffidenza, ma anche dopo la presentazione delle domande di regolarizzazione, quindi quando molti datori di lavoro avevano già formalizzato l'assunzione di un gran numero di lavoratori immigrati. Contano anche differenze nella popolarità relativa, nelle generalizzazioni rispetto alla affidabilità lavorativa della specifica minoranza osservata. Così nella nostra ricerca è emerso che, seppure in casi isolati, lavoratori di specifiche nazionalità dell'Europa dell'Est sarebbero stati preferiti non solo ai marocchini, ma anche agli italiani.

A prescindere dalla popolarità, in certi lavori contano le reti di conoscenze, che possono avere basi etniche, specie in certi settori e mansioni. Possono influire, per questa e altre ragioni, il tipo di settore e di mansioni prese in considerazione ; inoltre, ovviamente, contano i casi locali prescelti. In Italia non abbiamo incluso, per ragioni legate alle dimensioni urbane, una città del Nord-Est, dove forse avremmo trovato più domande di lavoro formale rivolte agli immigrati, sebbene anche nei distretti del Nord-Est stiano emergendo segnali di flessione economica. Un altro punto da sottolineare in ricerche di questo tipo è che la disponibilità ad assumere non necessariamente si accompagna a più generali atteggiamenti di accoglienza dell'immigrazione sotto il profilo sociale. Ad esempio, proprio il Nord-Est si caratterizza per tassi più elevati di insofferenza verso gli immigrati e per minore disponibilità a trattamenti paritari.

## TASSO DI DISCRIMINAZIONE IN CINQUE PAESI DELL'UNIONE EUROPEA

	Belgio	Germania	Paesi Bassi	Spagna	Italia
Prima fase : telefonata	19	13	23	25	27
Seconda fase : invito per un'intervista	12	6	9	8	12
Terza fase : proposta di lavoro	2	non effettuata	5	3	2
Tasso totale di discriminazione	33	19	37	36	41

Fonti : Zegers de Beijl, 2000 ; per l'Italia la presente ricerca

## CONCLUSIONI

Il metodo ci permette di affermare che *certamente sono documentabili episodi di discriminazione verso i giovani marocchini semi-qualificati e che non si tratta di casi estremi o sporadici*. Non ci permette invece di generalizzare questi risultati ad altri gruppi di lavoratori o segmenti del mercato del lavoro. Tuttavia l'ampiezza della discriminazione riscontrata in questo esperimento, il fatto che essa confermi risultati simili in altri paesi ci può far concludere che una discriminazione esiste, anche se non possiamo quantificarla con esattezza.

Dalla constatazione di comportamenti discriminanti non possiamo risalire ai loro motivi. Tuttavia questa ricerca ci segnala che la discriminazione esiste, ed esiste in modo specifico nel funzionamento del mercato del lavoro. Si tratta di un problema destinato a occupare un posto importante nell'agenda politica italiana. L'Italia ha ratificato la Convenzione (n. 97) dell'OIL sui lavoratori migranti. Il 1° luglio 2003 è entrata in vigore la Convenzione internazionale sulla protezione dei diritti di tutti i lavoratori migranti e delle loro famiglie ; già oggi l'Italia è tenuta ad applicare la Direttiva Europea 2000/43 CE, recepita dal decreto legislativo n. 215, che – a

parere di alcuni giuristi – non colma ancora pienamente le lacune legislative italiane rispetto alla normativa comunitaria. Tuttavia, visto che le leggi italiane non contrastano con la Direttiva e che la Costituzione italiana prevede la ricezione automatica delle norme internazionali, i giudici potranno applicarla comunque. Rimane l'opportunità che, accanto a misure repressive e di monitoraggio del fenomeno, si pensino politiche indirizzate a indebolirlo alle radici.

#### RINGRAZIAMENTI

Interamente finanziata da un contributo speciale del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, la ricerca è stata condotta dal Forum internazionale ed europeo di ricerche sulle migrazioni (FIERI) di Torino, con la consulenza tecnica del Programma internazionale delle migrazioni dell'OIL

L'indagine è stata diretta da Enrico Allasino, a cui si deve anche la stesura del testo che ne riporta fasi e risultati. La ricerca empirica in ogni città è stata organizzata da un direttore locale : da Amedeo Rossi a Torino, da Mauro Cotesta a Roma, da Mohamed Saady a Napoli. Lo stesso Frank Bovenkerk, insieme con Rafael Perez Molina, dell'*équipe* che ha realizzato la ricerca in Spagna, hanno prestato un aiuto cruciale nella spiegazione del metodo e nell'illustrazione delle difficoltà pratiche che esso comporta. Patrick Taran e August Gächter sono stati amichevolmente presenti in tutte le fasi della ricerca e generosi di suggerimenti. Questa ricerca non sarebbe stata possibile senza l'aiuto di imprenditori disposti a spiegare agli attori i rudimenti del mestiere e a metterli in guardia contro eventuali trappole. Siamo in debito anche con i rappresentanti dei principali sindacati italiani, che hanno partecipato con un contributo critico alla riunione intermedia organizzata dall'ILO di Roma. Nessuno può essere considerato responsabile delle manchevolezze di questo rapporto, ma tutti ci hanno certamente aiutato a evitarne e a correggere qualche errore.