



*Osservatorio sull'immigrazione in Piemonte*

## **Immigrati in fabbrica**

109

L'IRES Piemonte è un ente di ricerca della Regione Piemonte, disciplinato dalla legge regionale 43/91. Pubblica una Relazione annuale sull'andamento socio-economico e territoriale della regione ed effettua analisi, sia congiunturali che di scenario, dei principali fenomeni socioeconomici e territoriali del Piemonte.

*Il documento in formato PDF è scaricabile dal sito [www.ires.piemonte.it](http://www.ires.piemonte.it)  
La riproduzione parziale o totale di questo documento è consentita per scopi didattici, purché senza fine di lucro e con esplicita e integrale citazione della fonte.*

#### **CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

Angelo Pichierri, *Presidente*  
Brunello Mantelli, *Vicepresidente*  
Paolo Accusani di Retorto e Portanova, Antonio Buzzigoli, Maria Luigia Gioria,  
Carmelo Inì, Roberto Ravello, Maurizio Ravidà, Giovanni Salerno

#### **COMITATO SCIENTIFICO**

Giorgio Brosio, *Presidente*  
Giuseppe Berta, Cesare Emanuel, Adriana Luciano,  
Mario Montinaro, Nicola Negri, Giovanni Ossola

#### **COLLEGIO DEI REVISORI**

Emanuele Davide Ruffino, *Presidente*  
Fabrizio Allasia e Massimo Melone, *Membri effettivi*  
Mario Marino e Liliana Maciariello, *Membri supplenti*

#### **DIRETTORE**

Marcello La Rosa

#### **STAFF**

Luciano Abburrà, Stefano Aimone, Enrico Allasino, Loredana Annaloro, Maria Teresa Avato,  
Marco Bagliani, Giorgio Bertolla, Antonino Bova, Paolo Buran, Laura Carovigno, Renato Cogno,  
Luciana Conforti, Alberto Crescimanno, Alessandro Cunsolo, Elena Donati, Carlo Alberto Dondona,  
Fiorenzo Ferlaino, Vittorio Ferrero, Filomena Gallo, Tommaso Garosci, Maria Inglese, Simone Landini,  
Renato Lanzetti, Antonio Larotonda, Eugenia Madonia, Maurizio Maggi, Maria Cristina Migliore,  
Giuseppe Mosso, Carla Nanni, Daniela Nepote, Sylvie Ocelli, Santino Piazza, Stefano Piperno,  
Sonia Pizzuto, Elena Poggio, Lucrezia Scalzotto, Filomena Tallarico, Luigi Varbella, Giuseppe Virelli

©2006 IRES - Istituto di Ricerche Economico Sociali del Piemonte  
via Nizza 18 - 10125 Torino - Tel. +39 011 6666411 - Fax +39 011 6696012  
[www.ires.piemonte.it](http://www.ires.piemonte.it)

ISBN 88-87276-63-3

# Indice

<b>Introduzione</b>	1
Immigrati in fabbrica. I nuovi termini della questione operaia	1
La ricerca	11
<b>Nota metodologica</b>	15
<b>1. I lavoratori stranieri nelle province di Cuneo e di Torino</b>	19
<b>2. I flussi in ingresso nel settore metalmeccanico: quale posto per gli immigrati?</b>	27
2.1 Chi sono gli immigrati entrati nelle fabbriche metalmeccaniche	27
2.2 Lavoro e qualificazione degli immigrati in ingresso nelle fabbriche metalmeccaniche	42
2.3 I comportamenti delle imprese sul mercato	57
<b>3. Il lavoro operaio degli immigrati nelle interviste alle imprese</b>	81
3.1 Gli operai stranieri nelle imprese: una presenza diffusa	81
3.2 Il reclutamento dei lavoratori stranieri	83
3.3 Procedure di selezione e discriminazione	87
3.4 Un percorso a ostacoli per una posizione precaria	90
<b>4. Considerazioni finali e proposte</b>	95
<b>Bibliografia</b>	99
<b>Allegato – Dati statistici</b>	105

La ricerca fa parte delle attività dell'Osservatorio sull'immigrazione in Piemonte ed è frutto del lavoro di un gruppo diretto da Adriana Luciano e composto da Enrico Allasino, Sonia Bertolini, Elena Bottasso, Cristina Burgos, Francesco Ciafaloni, Roberto Di Monaco e Roberta Valetti.

Ringraziamo tutti coloro che hanno reso possibile questa ricerca fornendoci dati e informazioni, in particolare i Centri per l'impiego e l'Osservatorio sul mercato del lavoro della Regione Piemonte per i dati statistici e i testimoni privilegiati che hanno cortesemente dedicato una parte del loro tempo a rispondere alle nostre domande.

# Introduzione

di Adriana Luciano

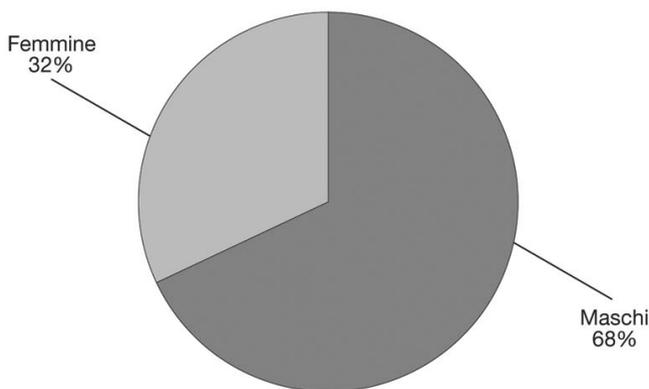
## Immigrati in fabbrica. I nuovi termini della questione operaia

Secondo l'Osservatorio Regionale del Mercato del Lavoro (ORML), nel 2003 sono arrivati a più di 62.000 gli avviamenti<sup>1</sup> di lavoratori stranieri (per il 68% uomini e per il 32% donne) (fig. 1).

Si tratta di lavoratori e di lavoratrici giovani, ma non giovanissimi (fig. 2). In tutti i paesi di immigrazione, compreso il nostro, i lavoratori immigrati al momento dell'avviamento hanno un'età media un poco superiore a quella dei lavoratori locali perché approdano al mercato del lavoro regolare relativamente tardi (dopo una permanenza più o meno lunga nell'economia sommersa) e tendono a rimanervi più a lungo.

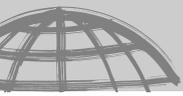
Lavorano soprattutto nell'industria (50%) e vengono assunti prevalentemente con contratti a tempo determinato (64%) e per lavori non qualificati. Leggere la presenza degli stranieri nel mercato del lavoro attraverso i dati dei Centri per l'impie-

**Figura 1** Avviamenti al lavoro di cittadini non comunitari in Piemonte, per genere (2003)

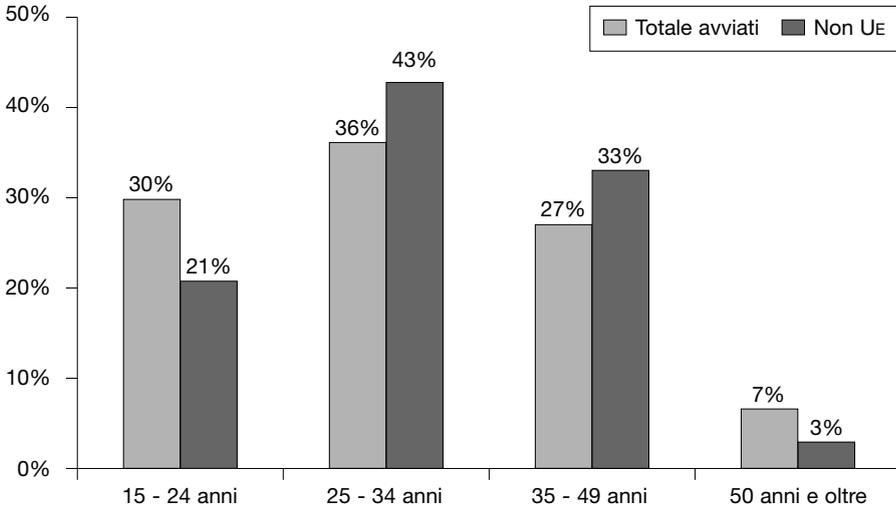


Fonte: elaborazioni ORML

<sup>1</sup> Gli "avviamenti" – è bene ricordarlo – non sono posti di lavoro o persone stabilmente occupate. Più aumentano i contratti a termine e i contratti di lavoro interinale, più aumenta la probabilità che la stessa persona venga "avviata" più volte nel corso dell'anno.



**Figura 2** Avviamenti al lavoro totali e di cittadini non comunitari, per età in Piemonte (2003)



Fonte: elaborazioni ORML

go (CPI), che registrano soltanto gli avviamenti regolari, significa tuttavia averne una visione parziale. Sappiamo infatti, per esperienza diretta e attraverso le numerose ricerche empiriche sull'argomento, che gran parte dell'immigrazione avviene in maniera irregolare, che passano anni prima che una sanatoria ne consenta la regolarizzazione e che, anche a regolarizzazione avvenuta, gli stranieri si sentono spesso offrire lavori non in regola. Cosa che li mette poi in seria difficoltà al momento del rinnovo del permesso di soggiorno. Soltanto nel 2003, anno particolarmente positivo dal punto di vista delle regolarizzazioni, per via dell'imponente sanatoria seguita all'entrata in vigore della Bossi-Fini, l'Ispettorato del lavoro in provincia di Torino ha riscontrato per gli stranieri un tasso di irregolarità che raggiunge punte elevate nelle piccole imprese (14%), nell'artigianato (21%), nel terziario (25%). L'irregolarità, poi, continua con la decurtazione delle buste paga, con il mancato pagamento degli straordinari, con la richiesta di prestazioni extracontrattuali.

Il quadro dell'occupazione dipendente dei lavoratori stranieri appare dunque caratterizzato, non sorprendentemente, da una condizione di maggior disagio rispetto a quella dei lavoratori locali per tutte le dimensioni rilevanti: durata dei rapporti di impiego, qualificazione, retribuzione (Osservatorio sull'immigrazione in Piemonte, R&P, 2003). Ciononostante, la continua crescita del lavoro regolare degli stranieri che, in circa quindici anni sono passati a rappresentare da meno dell'1% del tota-

le degli occupati dipendenti a quasi il 9% segnala che l'integrazione degli immigrati nell'economia regolare della regione sta procedendo a ritmi elevati.

In una fase ormai avanzata di stabilizzazione della presenza straniera in Piemonte, infatti, almeno una parte degli immigrati è diventata una componente strutturale dell'occupazione di numerosi settori dell'economia ed è soprattutto il settore manifatturiero a costituire un approdo verso la stabilità e la regolarità dei rapporti di lavoro. È infatti nelle aziende industriali, più che nel terziario, che sono diffusi il rispetto dei contratti di lavoro, l'applicazione delle leggi sulla sicurezza come delle norme relative alla qualità, l'adesione a culture organizzative attente allo sviluppo delle risorse umane.

Tuttavia, il lavoro industriale non rappresenta più quel canale di mobilità sociale che ha consentito a milioni di immigrati di uscire dalla povertà e di godere dei benefici del welfare di stampo fordista. Conquistare un contratto a tempo indeterminato in un'azienda anche medio-grande, non è più per nessuno una garanzia di futuro. Soprattutto se per ragioni di lingua, di livello e tipo di scolarità e di precedenti esperienze di lavoro, l'ingresso in fabbrica avviene su mansioni poco qualificate e a basso sviluppo professionale.

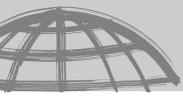
Il lavoro operaio degli immigrati è dunque parte integrante della questione del lavoro operaio, così come le strategie di gestione e di assunzione del personale straniero delle imprese devono essere analizzate nell'ambito delle più generali caratteristiche e strategie aziendali<sup>2</sup>.

Questa prospettiva, naturalmente, può e deve essere completata da altri punti di vista, come quello dei percorsi di vita e lavoro dei migranti o delle analisi generali del mercato del lavoro. Ma, per studiare il lavoro operaio degli immigrati, è indispensabile tener conto del legame con le strategie di impresa e con l'occupazione operaia *tout court*, soprattutto per capire le trasformazioni del lavoro entro le quali si realizza l'inserimento degli stranieri e di cui quest'ultimo è parte significativa. D'altra parte, è possibile comprendere i percorsi di vita e di lavoro dei migranti solo se questi vengono letti alla luce dei cambiamenti che più in generale stanno interessando il mercato del lavoro italiano: la diffusione di forme di lavoro atipico, il rischio di disoccupazione, la trasformazione delle competenze, ecc.

L'immigrazione in epoca fordista era considerata un problema, ma in termini molto diversi da quelli attuali. In genere, i governi e le grandi imprese organizzavano o favorivano i flussi di manodopera, anche con appositi accordi internazionali. Molti immigrati erano comunque irregolari e vivevano in condizioni pessime, ma la meta per la maggioranza era, in breve tempo se non subito, il lavoro operaio nelle grandi imprese.

---

<sup>2</sup> Quest'ultima fu la prospettiva di alcuni primi studi anglosassoni sul lavoro dipendente delle minoranze (Jenkins, 1986; Jewson et al. 1990), focalizzate soprattutto sul problema della discriminazione. Anche alcune recenti ricerche condotte in Italia inquadrano il lavoro degli immigrati entro le logiche di funzionamento delle imprese e dei distretti produttivi (Marini, 2002; Mottura, 2002; Bugari, 2003; Perotti, 2004).



I criteri di selezione erano minimi: bastava che potessero camminare e respirare, secondo la *boutade* di un responsabile del personale in una impresa inglese (Jewson et al., 1990, p. 38). Le competenze e la perizia erano quasi superflue: gli errori si recuperavano lungo la linea di montaggio, eliminando gli scarti e accumulando pezzi di scorta. La quantità faceva premio sulla qualità. Il rispetto delle regole e della disciplina aziendale erano assicurati dai ritmi incalzanti: chi non ce la faceva andava via ed era rimpiazzato senza problemi. La non politicizzazione e la non sindacalizzazione erano invece più controllate, ma si riteneva che l'origine rurale di quasi tutti i migranti ne fosse garanzia.

A grandi linee questo era anche il quadro in Piemonte, con la nota eccezione che gli immigrati erano italiani di altre regioni.

Dalla metà degli anni settanta questo sistema entra in crisi. Vengono posti limiti ai nuovi ingressi dall'estero e molti lavoratori immigrati si trovano ora a fronteggiare, insieme ai loro colleghi autoctoni, il problema della disoccupazione. Solo che la possibilità di risolvere il problema semplicemente rinviandoli al paese di origine si rivela politicamente ed economicamente non realizzabile, anche perché molti hanno acquisito la cittadinanza.

È in questo clima che matura in alcuni paesi, in primis la Gran Bretagna, un compromesso che, a fronte della limitazione di nuovi ingressi, stabilisce regole severe per evitare che la disoccupazione colpisca soprattutto i cittadini di origine immigrata, le minoranze etniche di origine extraeuropea. Il problema si porrà rapidamente anche in altri paesi come la Francia, il Belgio, i Paesi Bassi e la Germania.

La lotta contro la discriminazione dei lavoratori appartenenti a minoranze etniche matura dunque in questa situazione di crisi occupazionale. Licenziati dalle imprese in crisi, discriminati nelle nuove assunzioni e limitati nell'ascesa professionale e sociale, accusati inoltre di approfittare dello stato sociale, gli immigrati e i loro discendenti – in particolare le seconde e terze generazioni – rischiano di pagare il prezzo della crisi, alimentando malcontento e rancore pronti a manifestarsi nelle rivolte che in effetti iniziarono a esplodere poco dopo.

Ma, contemporaneamente, stava anche cambiando la natura del sistema produttivo, con il passaggio a quello che genericamente viene definito il post-fordismo. Questa trasformazione ha profonde conseguenze anche sul lavoro nelle imprese industriali e sul lavoro operaio. La perdita di centralità del lavoro operaio in termini quantitativi e politici è nota e forse sin troppo sottolineata.

Le assunzioni in particolare non avvengono più per massicci contingenti, ma con quantità più ridotte, in genere quindi con maggior peso relativo delle assunzioni polverizzate nelle piccole e piccolissime imprese, e con una più attenta valutazione del rapporto costi-benefici di ogni nuovo ingresso.

È in un nuovo tipo di produzione, in particolare il *just in time* e la piccola produzione di qualità, che si richiede manodopera più selezionata e più motivata. Parallelamente la maggiore competizione tra le imprese, estesa anche a livello internazionale, spin-

ge verso una produzione a bassi costi e a una conseguente maggiore attenzione ai costi del lavoro.

Nella nuova realtà del post-fordismo, quindi, i datori di lavoro hanno esigenze di flessibilità e di bassi costi diretti e indiretti del lavoro, ma allo stesso tempo di affidabilità e motivazione dei lavoratori. I lavoratori immigrati rispondono alle crescenti richieste di flessibilità e di precarizzazione dei rapporti di lavoro: disponibilità alla mobilità territoriale, accettazione di occupazioni, formali e informali, a salari bassi e di durata breve e incerta e di condizioni di lavoro pesanti, nocive, disagiate.

L'immigrazione straniera in Italia si concentra in questa seconda fase. I primi, limitati inserimenti<sup>3</sup> di immigrati nelle imprese manifatturiere, negli anni ottanta, avvenivano di solito per lavori non necessariamente molto sgradevoli o pesanti, ma che gli italiani "non volevano più fare" (cioè, per i quali non accettavano più il rapporto prestazioni richieste/remunerazione e condizioni contrattuali proposte) come è usuale dire. Oppure i candidati italiani non possedevano i requisiti richiesti dall'impresa e quindi avevano scarse o nulle possibilità di essere accettati.

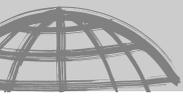
Avvenne quindi un processo di lenta diffusione, ben diverso dal reclutamento di massa, proseguito per tutti gli anni novanta, ma con una progressiva accelerazione a metà decennio<sup>4</sup> (fig. 3) (Osservatorio sull'immigrazione in Piemonte, R&P, 2003). Dati dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro più recenti, anche se non direttamente confrontabili con quelli di fonte INPS, confermano la crescente quota di extracomunitari sul totale dei dipendenti in Piemonte. Dal 5,30% del 2001 si passa infatti al 7,67% nel 2002 e all'8,61% nel 2003. Nel 2004 la quota sfiora ormai il 9% (INAIL, 2005, p. 33).

Si tratta dunque di un flusso migratorio importante che avviene in una fase in cui i paesi ad antica industrializzazione, compresa l'Italia, stanno vivendo una difficile transizione. Secondo l'ultimo rapporto dell'OECD (2005), la crescente esposizione alla concorrenza internazionale e l'aumento degli scambi con i paesi che in questi anni stanno vivendo il loro primo boom economico sta avendo come effetto quello di aumentare le disuguaglianze all'interno dei mercati del lavoro dei paesi industrializzati. Se la crescente internazionalizzazione produce effetti positivi sulle economie dei paesi più sviluppati, il fatto che l'occupazione si sposti sempre più velocemente dall'industria al terziario e dai lavori meno qualificati a quelli più qualificati produce significativi effetti di spiazzamento per quei lavoratori che, a causa del loro basso livello di qualificazione, più facilmente vengono espulsi dal settore industriale e sono costretti

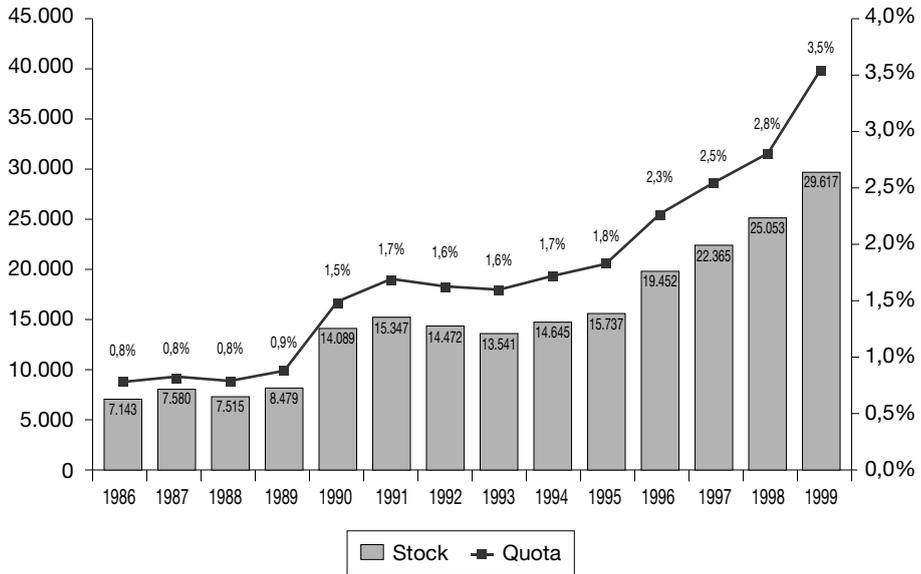
---

<sup>3</sup> Che per il Piemonte studiammo nei primi anni novanta, quando gli operai immigrati erano ancora poco numerosi e poco diffusi (IRES, 1991, cap. 11).

<sup>4</sup> I dati si riferiscono all'occupazione alle dipendenze nel settore privato, escluso il pubblico impiego, i lavoratori autonomi e i parasubordinati; è inoltre escluso il settore agricolo. Per evitare di includere tra gli immigrati anche italiani nati all'estero, non vengono considerati i lavoratori nati nei paesi dell'Unione Europea, nei principali paesi industrializzati e nei paesi a forte emigrazione italiana e con i maggiori flussi migratori di ritorno (Argentina, Brasile e Venezuela).



**Figura 3** Stock e quote sul totale di extracomunitari dipendenti in Piemonte



Fonte: Osservatorio sull'immigrazione in Piemonte, R&P, 2003, p. 23.

ad affrontare periodi più o meno lunghi di disoccupazione o a ricollocarsi in settori del terziario in cui i salari sono più bassi e le condizioni di lavoro peggiori. Si tratta soprattutto di donne, di immigrati e di lavoratori anziani che hanno trascorso molta parte della loro carriera lavorativa nella stessa fabbrica, in generale di persone con bassi livelli di scolarità. Tra coloro che perdono il posto nel settore industriale circa la metà si trova costretto ad affrontare un processo di mobilità discendente.

Precarietà, bassi salari e cattive condizioni di lavoro sono dunque diventati una componente strutturale anche dei mercati del lavoro europei (European Commission, 2004). Soltanto un terzo delle persone che hanno un'occupazione temporanea ne trovano una più stabile in capo a un anno. E, a sei anni di distanza, circa il 16% di coloro che avevano un'occupazione precaria si trova ancora nella stessa situazione. Circa il 20% è uscito dal mercato del lavoro. La percentuale dei lavoratori a basso reddito è rimasta stazionaria (circa il 15%) dalla seconda metà degli anni novanta e la probabilità di uscire dalla condizione di sottosalario è simile a quella che i lavoratori temporanei hanno di trovare un'occupazione stabile. Ci vogliono sei, sette anni perché meno della metà dei lavoratori sottopagati riescano a migliorare la loro posizione e circa il 30%, nello stesso arco di tempo, esce dalle forze di lavoro con una probabilità più alta di circa 13 punti percentuali rispetto ai lavoratori ad alto reddito. Per coloro che, avendo perso un lavoro nell'industria, sono costretti ad accettare un'occupazione non qualificata nei servizi, il peggioramento delle condizioni contrat-

tuali e retributive è da darsi per scontato e in questi processi forzati di mobilità, non solo persone e famiglie vedono messi in discussione il loro precedente livello di reddito e le loro prospettive di stabilità occupazionale, ma vanno perdute competenze acquisite sul posto di lavoro e non più riutilizzate nell'esperienza successiva.

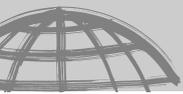
Il fatto che, per i lavoratori non qualificati, il lavoro industriale abbia ormai perso quel carattere di stabilità che lo rendeva accettabile in passato spiega perché questo settore del mercato del lavoro viva contemporaneamente una situazione in cui, da un lato, si perdono posti di lavoro e, dall'altro, si registrano quelle significative carenze di offerta che hanno aperto la strada a un robusto flusso migratorio. Nelle fabbriche, e soprattutto nelle piccole fabbriche, la sostituzione di lavoratori autoctoni con lavoratori immigrati è ormai all'ordine del giorno anche nei paesi di recente immigrazione come l'Italia, perché scarseggia l'offerta di lavoro locale.

Vale la pena di soffermarsi su questo fatto perché la transizione da un mercato del lavoro a prevalente base industriale a un mercato del lavoro prevalentemente terziario, in un contesto di crescente internazionalizzazione di tutti i mercati, compreso il mercato del lavoro, pone problemi di difficile soluzione sia sul versante delle politiche economiche e delle strategie di impresa che su quello della coesione sociale.

Vediamo intanto come stanno le cose. Dal punto di vista della struttura dell'occupazione i paesi europei sono ormai a ruota degli Stati Uniti nella sostituzione di posti di lavoro dall'industria al terziario. È un processo cominciato negli anni cinquanta e che negli USA ha portato l'occupazione industriale dal 33% al 22%, nel Regno Unito dal 47% al 23%, in Francia e Germania dal 39% al 27% (European Commission, 2004). Questa transizione si accompagna a un aumento dei lavori temporanei (dal 1995 al 2001 in Europa gli impieghi temporanei sono aumentati due volte di più di quelli permanenti), con la persistenza di lavori a basso reddito (i lavoratori che guadagnano meno di due terzi del reddito mediano da anni rappresentano circa il 15% del totale e l'11% dei lavoratori dell'industria) e con un complessivo peggioramento delle condizioni di lavoro.

Secondo l'ultimo rapporto della European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2004) il 12% degli europei dichiarano di trovarsi in condizioni fisiche di lavoro avverse, il 16% in condizioni psicologiche negative, il 15% lavora più di 48 ore, il 18% denuncia un'intensificazione dei ritmi di lavoro.

Se, in generale, negli ultimi dieci anni si registrano lievi miglioramenti nella percezione delle condizioni di lavoro da parte dei lavoratori europei, sono in aumento i rischi connessi con l'intensificazione dei ritmi di lavoro e con la precarizzazione. Numerosi studi mostrano che questo aumento è connesso con i processi di ristrutturazione aziendale che accompagnano la crescente apertura dei mercati internazionali (Askenazy, 1999; Fairris, Brenner, 2001; OECD, 2001). Il peggioramento è avvenuto soprattutto nell'industria e nei trasporti e a carico dei colletti blu che lamentano anche un aumento della ripetitività del lavoro. Più della metà dei lavoratori manuali dell'indu-



stria, inoltre, dichiara di non avere possibilità di acquisire nuove conoscenze sul posto di lavoro, contro una media generale del 30%. Elevato è anche il differenziale tra i lavoratori dell'industria e gli altri nella percezione del rischio di subire incidenti o di contrarre malattie invalidanti. Se il 28% dei lavoratori europei pensa di correre rischi sul lavoro la percentuale sale nell'industria al 40% e arriva al 49% nel settore delle costruzioni. Se gli incidenti sul lavoro sono mediamente diminuiti negli ultimi anni, restano alti nell'industria (soprattutto in quella del legno dove il 10% dei lavoratori subisce un incidente l'anno), nei trasporti e in agricoltura e ne sono vittime soprattutto gli uomini.

Gli stranieri che vivono in Europa e che svolgono una parte crescente dei lavori non qualificati dell'industria, oltre che del terziario, hanno un'elevata probabilità di essere esposti, più dei lavoratori autoctoni, a situazioni di disagio lavorativo. Il loro profilo di competenze è mediamente più basso di quello del resto della popolazione (il 52% degli immigrati contro il 48% degli autoctoni hanno un basso livello di qualificazione), hanno un tasso di occupazione più basso (59% contro 64%) e un tasso di disoccupazione più alto (11,6% contro 7,8%). Sono sottorappresentati nelle professioni non manuali a media qualificazione (9% contro 13%) e sovrarappresentati nei lavori manuali non qualificati (29% contro 18%, con punte del 42% per i turchi e del 34% per coloro che provengono dall'Africa e dal Medio Oriente). Sono sovrarappresentati anche nell'industria (24% contro 21%) e in alcuni comparti del terziario (alberghi, ristorazione, grande distribuzione, servizi domestici, ecc.) (OECD, 2004).

Pur con significative variazioni tra paesi, dovute alle differenti politiche migratorie, il modo in cui gli stranieri partecipano ai mercati del lavoro europei mostra qual è il rovescio della medaglia di una situazione in cui la loro presenza soddisfa in prevalenza una domanda congiunturale di lavoro a bassa qualificazione. Già ora la presenza di alti tassi di disoccupazione e di inattività tra gli stranieri è una spia importante della difficoltà di ricollocare lavoratori su cui non è stato fatto investimento alcuno per elevare il loro livello professionale e per favorirne il reinserimento quando i posti di lavoro in cui erano stati inizialmente inseriti scompaiono. Un lavoratore straniero con scarse competenze professionali e linguistiche è una risorsa preziosa quando si tratta di occupare posti di lavoro rifiutati dagli autoctoni per la loro cattiva qualità e di ridurre il costo del lavoro. Diventa ingombrante, quando quei posti di lavoro scompaiono per effetto della delocalizzazione o per effetto di innovazioni tecnologiche e il lavoratore non ha acquisito quella flessibilità funzionale che è necessaria per cambiare lavoro e settore senza averne una grave penalizzazione in termini retributivi e di condizioni complessive di lavoro.

Se si guarda poi al futuro, poiché le proiezioni demografiche già dicono che tra il 2010 e il 2030, ai tassi di immigrazione attuali, la popolazione attiva dell'Europa dei 25 diminuirà di circa 20 milioni di persone, è facile prevedere che crescerà in maniera esponenziale la domanda di lavoratori immigrati a tutti i livelli di qualificazione e in tutti i settori. E dato che, se è facile prevedere i fabbisogni quantitativi, non altrettan-

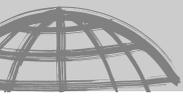
to facile è prevedere quale sarà allora la qualità del *mismatch* tra domanda e offerta, appare chiaro che le politiche migratorie o saranno anche attente politiche del lavoro o non saranno.

Anche per il Piemonte le proiezioni demografiche indicano un calo rilevante e già in corso della popolazione in età lavorativa, in particolare nelle fasce più giovani (IRES, 2002; Molina, 2005).

Fino ad ora in Europa, ad eccezione di alcuni paesi che già praticano politiche selettive per favorire l'ingresso di stranieri a medio-alto livello di qualificazione, la strategia prevalente è stata quella di rendere il più possibile temporanea la presenza degli immigrati, in modo da ottenere per questa via quella flessibilità del mercato del lavoro che è necessaria in tempi di globalizzazione. Salvo poi ritrovarsi a fronteggiare le conseguenze dell'inevitabile tendenza alla sedentarizzazione che è implicita in ogni processo migratorio. È questa la conseguenza di una visione miope del funzionamento del mercato del lavoro che vede gli stranieri come una risorsa da utilizzare per risolvere problemi temporanei di *mismatch* senza interrogarsi su ciò che accadrà nel breve-medio periodo sia dal punto di vista degli stranieri, sia da quello delle imprese. In realtà, non solo i posti di lavoro che gli stranieri occupano sono destinati a scomparire in un prossimo futuro e a porre difficili problemi di ricollocazione di lavoratori su cui non si è fatto alcun investimento per renderli reimpiegabili, ma sono gli stessi immigrati che, con il passar del tempo, maturano aspettative professionali sempre più simili a quelle dei locali e cercano di allontanarsi dai posti di lavoro più faticosi, meno pagati, con minori prospettive di miglioramento. Già ora l'elevato turnover dei lavoratori immigrati, anche quando lavorano nelle fabbriche con contratti a tempo indeterminato, segnala la loro insofferenza ad accettare per lunghi periodi lavori non coerenti con le loro aspettative.

Una via alternativa e più efficace sarebbe quella di affrontare il problema dell'immigrazione come problema strutturale del mercato del lavoro e partire dalla constatazione che interrogarsi sul futuro dei lavoratori immigrati che entrano in questi anni nelle fabbriche per sostituire lavoratori autoctoni è la stessa cosa che interrogarsi sul futuro prossimo del nostro mercato del lavoro industriale tout court.

In questa prospettiva, se il futuro delle nostre economie è legato alla capacità di spostare rapidamente il baricentro dello sviluppo economico da settori *labour intensive* a basso contenuto di conoscenza a settori *knowledge intensive*, uno dei problemi da affrontare è quello di ridurre al minimo i costi di questa transizione, soprattutto quelli che riguardano la forza lavoro. Occorre, cioè, garantire contemporaneamente il necessario afflusso di forza lavoro a bassa qualificazione che serve ai settori industriali in una fase di offerta calante di lavoratori autoctoni e operare in modo che questi lavoratori possano transitare verso altre occupazioni e altri settori quando se ne presenterà la necessità. C'è un problema di efficienza allocativa: i lavoratori devono poter transitare da un posto all'altro senza che questo comporti spreco di capacità e lunghi periodi di disoccupazione, con relativi costi economici. C'è un problema di



equità: non è accettabile che i costi della transizione vengano scaricati tutti sui lavoratori più deboli, e in particolare sugli immigrati. C'è un problema di consenso: il consenso a politiche di liberalizzazione dei mercati è inversamente proporzionale alla paura della disoccupazione e dunque richiede di rendere davvero più fluido il funzionamento del mercato del lavoro (OCDE, 2005).

Integrare le politiche migratorie con le politiche attive del lavoro, ovvero considerare le prime un'articolazione delle seconde, ha numerose implicazioni. La prima riguarda il governo dei flussi. Di fatto, negli ultimi anni la maggior parte dei paesi europei, compresa l'Italia, hanno concentrato i loro sforzi più che nel governare i flussi migratori, nel contenerli, nell'ipotesi che i costi sociali e politici delle migrazioni fossero superiori ai benefici. In questo modo i flussi recenti sono stati alimentati prevalentemente dai ricongiungimenti familiari, dai richiedenti asilo e dagli ingressi irregolari, con la conseguenza di accentuare la connotazione di debolezza e di marginalità degli immigrati nei nostri mercati del lavoro. Come dimostra l'esperienza di paesi come gli Stati Uniti, il Canada e l'Australia, una maggiore apertura accompagnata dalla presenza di servizi per il lavoro che favoriscano l'incontro tra domanda e offerta non potrebbe che favorire un'immigrazione più qualificata e più coerente con la direzione verso la quale evolve la domanda di lavoro. Si tratterebbe in sostanza di considerare le future migrazioni non come un pericolo da scongiurare o come un rimedio a temporanei squilibri nei nostri mercati del lavoro ma come un fatto strutturale da gestire con metodi efficienti, trasparenti e flessibili. Ciò per consentire i necessari aggiustamenti nel tempo tra domanda e offerta di lavoro, coniugando le esigenze di sicurezza con quelle della libertà di movimento delle persone. Numerose sono le pratiche già sperimentate con successo per ridurre le asimmetrie informative e per favorire i contatti diretti tra domanda e offerta: l'intervento di sponsor, la concessione di permessi di soggiorno temporanei per favorire l'incontro tra domanda e offerta, la definizione di procedure di ammissione dietro presentazione di dossier, ecc.

La seconda implicazione riguarda le condizioni di lavoro. Quella della discriminazione non è la chiave di lettura più importante per capire la condizione degli stranieri nel mercato del lavoro industriale. Non perché non ci sia discriminazione. Le ricerche recenti confermano il fatto che gli immigrati entrano in fabbrica quando si riduce l'offerta di lavoro dei locali e che, anche allora, non vengono meno tutte le altre forme di discriminazione all'ingresso (International Centre for Migration Policy Development, 2003). E mostrano che, in paesi come l'Italia ove l'immigrazione avviene in gran parte in maniera irregolare, l'approdo al lavoro regolare nell'industria è l'esito di un percorso lungo il quale gli stranieri sono costretti ad accettare forme gravi di discriminazione e di sfruttamento. Tuttavia, le condizioni di lavoro in cui si trovano a operare quando ottengono un contratto di lavoro regolare in fabbrica sono circa le stesse dei lavoratori autoctoni che occupano posizioni analoghe. Quali sono queste condizioni di lavoro?

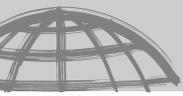
Una chiave di lettura utile è quella proposta da numerosi documenti ufficiali dell'Unione Europea che, a partire dal Libro verde del 1998 *Partnership for a new organization of work*, propongono un insieme di parametri per definire la qualità sociale del lavoro nella prospettiva della cosiddetta *flexsecurity*, ovvero di quell'insieme di condizioni che dovrebbero rendere possibile conciliare le esigenze di flessibilità dei moderni mercati del lavoro con la salvaguardia dei diritti conquistati dai lavoratori europei nel corso di più di un secolo: strutture organizzative flessibili, competenze elevate, fiducia, partecipazione alle decisioni, sicurezza economica, orari adatti a conciliare il lavoro con la vita familiare. I rapporti della Fondazione di Dublino non segnalano passi avanti significativi in questa direzione e denunciano la crescente polarizzazione del mercato del lavoro tra impieghi permanenti e impieghi temporanei, la mancanza di partecipazione alle decisioni, la scarsa protezione sociale, l'intensificazione dei ritmi di lavoro, la diffusione di modelli organizzativi più decentrati ma non per questo più qualificanti.

Un recente rapporto dell'Unione Europea nel quadro del programma *Competitive and Sustainable Growth* (2002) mostra come sia limitato il numero delle imprese che hanno adottato modelli organizzativi idonei a sviluppare il capitale umano e a far funzionare modelli di apprendimento organizzativo e di *Knowledge Management*. E anche nelle imprese in cui questo avviene, i lavoratori coinvolti sono soltanto quelli che occupano posizioni tecniche e manageriali. Operai e impiegati esecutivi raramente sono oggetto di significativi interventi formativi e di progetti di sviluppo professionale. Dunque, non è all'ordine del giorno nella maggior parte delle imprese quella tanto reclamata economia della conoscenza che richiederebbe non solo di aumentare la spesa per la formazione e la ricerca, ma soprattutto di generalizzare processi di apprendimento all'interno delle organizzazioni per rendere tutti i lavoratori protagonisti di quei processi di innovazione che sarebbero necessari per sostenere la competizione globale.

È per questo che leggere la condizione dei lavoratori immigrati in chiave di discriminazione non appare più sufficiente. Quand'anche non ci fossero discriminazioni, resterebbe pur sempre il fatto che la sostituzione di lavoratori locali con immigrati avviene senza cambiare le condizioni di lavoro e senza favorire processi di crescita professionale; di conseguenza, ci troveremo tra breve ad avere nelle fabbriche lavoratori non più in grado di adattarsi ai cambiamenti, italiani o stranieri che siano.

## La ricerca

È da queste premesse che parte la ricerca che viene qui presentata e che si pone l'obiettivo di esplorare, utilizzando le fonti statistiche disponibili e alcuni approfondimenti qualitativi, l'attuale configurazione della presenza di lavoratori stranieri in alcuni settori produttivi e in alcune zone del Piemonte e tracciare una prima descrizione



delle politiche adottate da quelle imprese medio-grandi che hanno aperto le porte ai lavoratori stranieri.

Come è noto, i primi ingressi di immigrati in fabbrica, in Piemonte, come in altre zone del paese, sono avvenuti soprattutto in quelle piccole aziende che per prime hanno dovuto fare i conti con il rarefarsi dell'offerta di lavoro locale. Sono quelle imprese dove l'ambiente di lavoro è particolarmente sgradevole, i ritmi di lavoro pesanti, le prospettive di durata dell'occupazione più incerte (Luciano, 1991).

Da qualche anno le carenze di offerta hanno cominciato a farsi sentire anche nelle aziende medio-grandi. A queste carenze le imprese hanno fatto fronte delocalizzando gli stabilimenti, esternalizzando i lavori meno qualificati e più faticosi, ricorrendo alla subfornitura o alle cooperative di servizio, reclutando immigrati.

Ricerche condotte in altre realtà regionali (Mottura, 2002) hanno mostrato che per gli immigrati la possibilità di passare da lavori precari a lavori stabili e da mansioni dequalificate a mansioni qualificate, quando si realizza, avviene con l'ingresso in alcuni settori dell'industria manifatturiera dove la presenza di stranieri con buone capacità di apprendimento dovute anche a una scolarità medio-alta si coniuga con ambienti di lavoro tecnologicamente avanzati e con strategie d'impresa innovative. D'altra parte, già le ricerche sui lavoratori immigrati condotte alla fine degli anni ottanta segnalavano che almeno nelle zone a economia diffusa del centro e del nord-est, le prime aziende ad assumere stranieri e a offrire loro buone opportunità di inserimento appartenevano a settori in espansione.

Anche se – come abbiamo visto – oggi il lavoro industriale non rappresenta più quel canale di mobilità sociale che ha consentito a milioni di immigrati di uscire dalla povertà e di godere dei benefici del welfare di stampo fordista, è pur vero che nelle aziende industriali, più che nel terziario, sono diffusi il rispetto dei contratti di lavoro, l'applicazione delle leggi sulla sicurezza come delle norme relative alla qualità, l'adesione a culture organizzative attente allo sviluppo delle risorse umane. Una prima serie di interrogativi che sono stati messi al centro della ricerca riguarda dunque l'orientamento delle imprese verso la mano d'opera straniera. Già negli anni passati è emerso con nettezza un orientamento favorevole, almeno da parte di alcuni settori imprenditoriali (Sciarrone, Santi, 2000). Ora che il fenomeno, pur soggetto a oscillazioni congiunturali (nel 2005 le assunzioni di immigrati nell'industria sono diminuite), ha assunto dimensioni rilevanti, non è affatto peregrino chiedersi se le imprese assumano stranieri *faute de mieux*, o se – al contrario – trovino almeno in una parte dell'offerta straniera qualità professionali e personali che non si trovano nell'offerta italiana e siano interessati a valorizzarle.

Un secondo ordine di interrogativi riguarda la segmentazione del mercato. C'è un solo mercato del lavoro operaio non qualificato? O ce ne sono molti? In quali tipi di imprese essere assunti come operai comuni – come avviene per la maggior parte degli stranieri – apre a prospettive di stabilizzazione e di crescita professionale? A che cosa è da ascrivere l'elevato turnover degli stranieri? Nelle fabbriche dove italia-

ni e stranieri convivono negli stessi reparti, invisibili steccati dividono gli uni dagli altri rispetto alla possibilità di fare lavori migliori e meglio pagati, o c'è competizione per gli stessi posti? Chi sono gli stranieri che riescono a migliorare le loro condizioni?

E ancora. Si sa sempre di meno che cosa succeda nei luoghi di lavoro. Degli operai si parla quando una fabbrica entra in crisi o quando accadono incidenti gravi. Dei rapporti tra italiani e stranieri si sa quando esplodono fatti di razzismo o quando vengono alla luce episodi di solidarietà che derivano dal mondo del volontariato. Ma nella normalità dei rapporti quotidiani di lavoro che cosa succede?

Negli anni sessanta le lotte sindacali hanno fatto fare un balzo in avanti al processo di integrazione tra meridionali e operai del nord. Che cosa succede oggi con sindacati divisi e in difesa e con la minaccia per tutti dell'insicurezza del posto di lavoro?

Entrano in fabbrica le reti etniche che orientano i processi migratori? E sul piano della cultura del lavoro e del costume? Che sensibilità mostrano i lavoratori stranieri nei confronti dei diritti sindacali e dei problemi dell'ambiente? Che significato attribuiscono al lavoro che stanno facendo i giovani lavoratori italiani e stranieri? Delle tante parole che si fanno sull'importanza della formazione, che cosa passa negli ambienti di lavoro? È pensabile oggi parlare di formazione continua per gli operai stranieri?

E le direzioni aziendali? Che problemi di gestione del personale hanno quando il confronto interculturale entra nei luoghi di lavoro? E quali nuovi stereotipi si creano?

La ricerca, realizzata nel settore metalmeccanico di due province piemontesi, Torino e Cuneo, che sono le province in cui è più numerosa la presenza di stranieri, ha un carattere esplorativo. Non pretende di dare risposte definitive ma di aprire la strada a ricerche più estese e approfondite e a politiche più attente a considerare gli stranieri non la temporanea ruota di scorta di un sistema industriale in transizione, ma futuri cittadini la cui qualità di vita e di lavoro avrà nei prossimi anni conseguenze importanti per l'insieme della nostra società.



# Nota metodologica

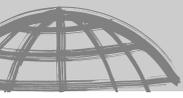
La ricerca si è svolta in due fasi. Nella prima è stata condotta un'analisi approfondita dei dati relativi agli avviamenti di lavoratori non comunitari, effettuati negli anni 2002-2003, in aziende del settore metalmeccanico delle province di Cuneo e di Torino, utilizzando la fonte statistica delle comunicazioni di assunzione e di invio in missione interinale registrate dai Centri per l'impiego (CPI).

Nella seconda fase è stata realizzata un'indagine qualitativa, di carattere esplorativo, attraverso interviste a imprenditori e dirigenti, lavoratori, sindacalisti, operatori dei CPI e volontari, al fine di raccogliere opinioni, pareri e testimonianze sul lavoro degli stranieri nelle fabbriche metalmeccaniche delle province di Torino e Cuneo.

La banca dati dei CPI, oltre ad essere l'unica fonte che fornisce dati tempestivi e molto disaggregati sul mercato del lavoro, si presta in modo particolare ad analizzare i comportamenti delle imprese e delle persone nel mercato del lavoro. L'analisi è stata sviluppata su due livelli:

- 1) Il primo livello risponde a due domande fondamentali: chi sono gli stranieri che entrano nelle fabbriche metalmeccaniche? Quale lavoro svolgono? Le caratteristiche socioanagrafiche dei lavoratori stranieri, le professioni che sono chiamati a svolgere, le caratteristiche delle relazioni d'impiego in cui sono inseriti, possono fornire un quadro dei cambiamenti in atto nel lavoro industriale, dell'impatto dell'immigrazione e delle tendenze, presumibilmente destinate a rafforzarsi nel futuro.
- 2) Il secondo livello di analisi dei dati si è posto l'obiettivo di individuare, approfondire e quantificare fenomeni di selettività differenziale, visibili osservando i diversi gruppi di lavoratori e di imprese. I fenomeni di selettività differenziale delle persone negli ingressi sono stati evidenziati confrontando le storie di gruppi diversi di persone: gli stranieri, in confronto agli italiani; alcuni gruppi di stranieri – donne, giovani, provenienti da determinati paesi – nei confronti degli altri. L'attenzione è stata poi rivolta all'esplorazione dei comportamenti delle imprese. È stata effettuata una ricognizione analitica delle strategie di reclutamento delle imprese per vedere se eventuali selettività differenziali potessero essere imputabili al caso, o dovessero essere spiegate alla luce di specifici comportamenti discriminatori; se fossero distribuite casualmente tra le imprese torinesi e cuneesi o fossero specifiche di alcune tipologie di imprese, diverse per dimensione, tipo di attività, area territoriale, modelli di gestione delle risorse umane.

Riguardo alle due prospettive di analisi utilizzate – confronto tra gruppi di persone e tra gruppi di imprese – occorre considerare che gli eventi esaminati (assunzioni e missioni interinali) sono sempre la risultante sia del comportamento dell'offerta, sia del comportamento della domanda. Per questo l'analisi è stata condotta su due dif-



ferenti archivi: l'archivio degli eventi personali<sup>5</sup> (assunzioni e missioni interinali) e l'archivio imprese (caratteristiche quantitative e qualitative dell'insieme delle assunzioni e delle missioni messe in atto dall'impresa).

L'indagine qualitativa, di carattere esplorativo, esposta nel terzo capitolo, si è posta l'obiettivo di tracciare una prima descrizione delle politiche di gestione del personale e delle condizioni di lavoro.

In entrambe le province è stata condotta una serie di colloqui esplorativi con testimoni privilegiati (operatori dei servizi per stranieri, presidenti di associazioni di immigrati, referenti dei Centri per l'impiego, sindacalisti, rappresentanti di associazioni di categoria) allo scopo di mettere a punto le ipotesi della ricerca, individuare delle imprese considerate degne di interesse e stabilire relazioni utili per entrare in contatto con imprenditori e lavoratori.

Sono stati così definiti alcuni criteri in base ai quali individuare le aziende nelle quali realizzare le interviste.

In primo luogo, si è cercato di identificare imprese con un'esperienza diretta di impiego di lavoratori stranieri. In secondo luogo, sono state selezionate imprese medio-grandi, con un numero di dipendenti dai 50 in su, pur non escludendo la possibilità di incontrare anche aziende di piccole dimensioni segnalate come particolarmente interessanti. Infine, coerentemente con l'analisi dei dati istituzionali sugli avviamenti, si è delimitato il campo ad aziende operanti nel settore metalmeccanico, pur scegliendo anche alcune aziende di altri settori ma appartenenti all'indotto dell'auto.

Nel complesso, sono state realizzate circa 30 interviste nelle province di Cuneo e di Torino, con imprenditori, soci o proprietari d'azienda, responsabili del personale o direttori, ma anche segretari e delegati sindacali, consulenti del lavoro e operai di origine straniera.

Il primo elenco di aziende, individuate in base alle segnalazioni dei testimoni privilegiati, è stato successivamente modificato perché alcune aziende in cui erano stati realizzati numerosi avviamenti di lavoratori stranieri, al momento del contatto non avevano alcun dipendente immigrato, in conseguenza dell'elevata flessibilità del mercato del lavoro che si traduce in forti differenze tra dati di flusso e dati di stock, soprattutto per la manodopera straniera. Conseguentemente, è stato necessario sostituire queste aziende con nuovi casi individuati nel corso della ricerca sul campo. Sono infine risultate disponibili informazioni sistematiche su 17 aziende, che hanno consentito di formulare ipotesi sulle strategie di impresa verso i lavoratori immigrati che possono essere riferite, con qualche cautela, al sistema locale delle imprese.

Tutti i colloqui sono stati condotti con il supporto di una scheda di intervista e hanno riguardato i seguenti argomenti: le caratteristiche "anagrafiche" dell'azienda (attività

---

<sup>5</sup> L'archivio degli eventi personali ha dato origine, nella nostra strategia di trattamento, a due archivi, quello delle occasioni di lavoro (avviamenti e missioni interinali) e quello delle persone, che possono avere avuto più occasioni.

economica; struttura organizzativa; mercato; organigramma; personale, ecc.), le strategie aziendali (politiche di innovazione e ricerca; politiche di sviluppo delle risorse umane; prospettive di crescita/ stabilità/ ridimensionamento; orientamento verso la manodopera straniera, ecc.), le politiche di reclutamento e di selezione (prime assunzioni e attuali assunzioni di stranieri; modalità di incontro domanda e offerta; criteri di selezione, ecc.), le politiche di gestione del personale (addestramento e formazione professionale; eventuali problematiche di inserimento o gestione; eventuali differenze personali, formative, professionali tra lavoratori stranieri e locali; modalità di avanzamento di carriera; *outsourcing*, ecc.), le relazioni in azienda tra lavoratori italiani e stranieri, il ruolo del sindacato e la cultura del lavoro, il peso delle problematiche esterne (di natura burocratica o altro legate alla condizione di immigrato), le politiche e le iniziative specifiche intraprese dall'azienda nei confronti dei lavoratori stranieri. Infine, nella sede di un'associazione torinese, l'AsAi, sono stati realizzati tre incontri con una ventina di stranieri e di volontari e sono state raccolte 12 interviste individuali a stranieri che hanno avuto esperienze di lavoro nell'industria.



# 1. I lavoratori stranieri nelle province di Cuneo e di Torino

di Elena Bottasso

A fine 2003 gli stranieri soggiornanti in Piemonte erano 167.615. Tra il 2002 e il 2003 si è verificato a livello regionale un incremento di presenze del 55,3%, da imputarsi in gran parte alla procedura di emersione del lavoro prevista dalla l. 189/2002, i cui risultati complessivi si manifesteranno appieno in questi anni, per effetto del processo di ricongiungimento familiare dei parenti dei regolarizzati. Dal 2001 al 2003 l'incremento è stato pari al 65,7%.

Il numero di permessi di soggiorno registrati in Piemonte nel 2003 rappresenta il 7,6% dello stock dei permessi nazionali, che sono pari a 2.193.999, ponendo la regione al sesto posto tra quelle italiane, e al secondo tra quelle del nord, per numero di soggiornanti totali sul proprio territorio. La provincia di Torino, con 92.457 presenze a fine 2003, raccoglie più della metà dei cittadini stranieri in Piemonte (54%), la maggior parte dei quali concentrata nel capoluogo. La provincia di Cuneo si situa al secondo posto, con 20.855<sup>6</sup>, pari al 12% del totale in Piemonte (tab. 1.1).

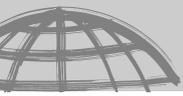
Per quanto riguarda i motivi dei permessi di soggiorno, a livello regionale, al 31

**Tabella 1.1** Stranieri soggiornanti in Piemonte, per provincia (al 31/12/2003)

	2001		2002		2003	
	Val. ass.	Val. %	Val. ass.	Val. %	Val. ass.	Val. %
<i>Alessandria</i>	7.118	7,0	8.416	8,0	13.917	8,0
<i>Asti</i>	6.150	6,0	6.899	6,0	9.602	6,0
<i>Biella</i>	4.356	5,0	4.740	4,0	6.050	4,0
<i>Cuneo</i>	10.335	11,0	13.577	13,0	20.855	12,0
<i>Novara</i>	8.572	9,0	10.070	9,0	14.493	9,0
<i>Torino</i>	52.164	54,0	56.186	53,0	92.457	54,0
<i>V.C.O.</i>	2.776	3,0	3.008	3,0	4.279	3,0
<i>Vercelli</i>	4.401	5,0	4.667	4,0	5.962	4,0
<b><i>Piemonte</i></b>	95.872	100,0	107.563	100,0	167.615	100,0

Fonte: ISTAT

<sup>6</sup> Per molti anni il numero di soggiornanti in provincia di Cuneo è stato notevolmente sottostimato, a causa della mancanza di registrazione di una parte dei dati, e ancora oggi quello considerato appare inferiore alla reale presenza dei regolari. Questa affermazione è confermata dall'analisi dei dati anagrafici relativi ai cittadini stranieri residenti che, pur non coincidendo mai con quelli dei permessi di soggiorno, normalmente risultano coerenti per dimensione: se in provincia di Torino al 31 dicembre 2003 si contano 86.728 stranieri residenti (a fronte di 92.457 permessi di soggiorno), in provincia di Cuneo alla stessa data sono iscritti all'anagrafe ben 26.154, a fronte di 20.855 soggiornanti nelle statistiche ufficiali, con uno scarto in negativo di circa 5.000 unità.



dicembre 2003, risulta che il 68,6% è stato rilasciato per lavoro (di cui il 6,2% per lavoro autonomo), il 25% per famiglia, l'1,4% per studio. Nello stesso anno a Torino si ritrovano sostanzialmente le stesse percentuali, mentre a Cuneo si delinea una incidenza superiore, rispetto alla media regionale, dei permessi per motivi di famiglia (30%), e una inferiore dei permessi per lavoro (64%).

Rispetto alle provenienze, quelle dall'Europa centro-orientale sono costantemente aumentate dagli inizi degli anni novanta e al 31 dicembre 2003 incidono per il 46% sul totale della popolazione straniera, superando le provenienze storiche dell'Africa settentrionale e dell'America Latina, che si attestano rispettivamente al 23% e al 9% (tab. 1.2).

La presenza di stranieri in Piemonte appare sempre più diffusa e strutturale, e mostra caratteristiche marcate di stabilità e radicamento: aumentano le donne e i minori, si articolano le fasce d'età ed emergono le seconde generazioni, cresce il numero di coniugati per entrambi i generi. Una presenza, dunque, sempre meno caratterizzata da giovani uomini o donne sole con progetti migratori di breve durata, come si presentava in gran parte l'immigrazione all'inizio degli anni novanta, e sempre più costituita da famiglie con un progetto di integrazione nel contesto di approdo, a cui naturalmente continuano a sommarsi nuovi arrivi.

A fine 2003 in Piemonte risultano iscritti alle anagrafi comunali complessivamente 174.144 cittadini stranieri, di cui 86.814 donne e 87.330 uomini. Se si considera il dato relativo all'incidenza degli stranieri sulla popolazione complessiva, mentre la provincia di Torino registra un tasso del 4%, un poco al di sotto della media regionale (pari al 4,1%), a Cuneo emerge invece un rapporto del 4,6%, il secondo più alto in regione dopo quello della provincia di Alessandria (al 5%).

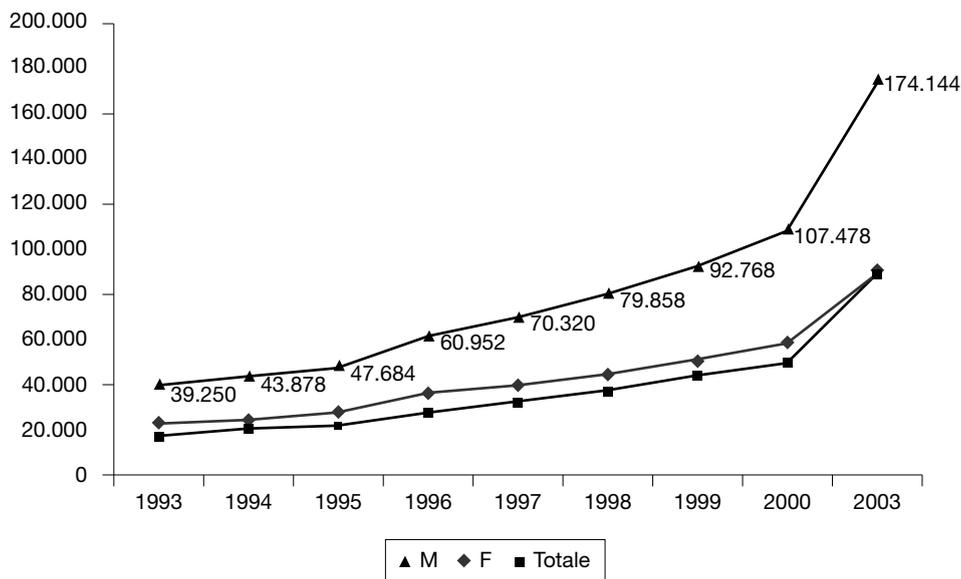
Nel decennio 1993-2003, il numero di stranieri residenti in Piemonte è più che quadruplicato, passando da appena 39.250 presenze nel 1993 a 174.144, con un andamen-

**Tabella 1.2** Stranieri soggiornanti in Piemonte, per area di provenienza (al 31/12/2003)

Area di provenienza	Val. ass.	Val. %
Europa	88.910	53,0
di cui Europa centro-orientale	77.757	46,4
Africa	48.967	29,2
di cui Africa settentrionale	38.240	22,8
America	16.800	10,0
di cui America centro-meridionale	15.933	9,5
Asia	12.646	7,5
Oceania	131	0,1
Apolide	68	0,0
Ignota	93	0,1

Fonte: elaborazione su dati Dossier Caritas (2004)

**Figura 1.1** Stranieri residenti in Piemonte (1993-2003)



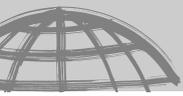
Fonte: elaborazioni su dati ISTAT

to segnato dai vari provvedimenti di regolarizzazione, in corrispondenza dei quali si sono registrati significativi aumenti per effetto dell'emersione degli irregolari (fig. 1.1). Le donne rappresentano la metà degli stranieri residenti, con una presenza più che quadruplicata in dieci anni (16.499 presenze nel 1993, pari al 42% del totale della popolazione straniera).

Il dato relativo ai minori stranieri residenti è un altro indicatore importante del progressivo radicamento sul territorio delle famiglie immigrate: se nel 1996 erano registrati nelle anagrafi comunali 9.192 minori stranieri, pari al 15% della popolazione straniera residente, attualmente i minorenni rappresentano il 21% del totale (35.903), e sono costituiti sia da figli giunti in Italia al seguito dei genitori, sia da bambini nati qui. La provincia di Cuneo si distingue per una incidenza dei minori stranieri, sul totale della popolazione immigrata residente, che raggiunge addirittura il 25%.

La presenza femminile presenta ancora significative differenze tra una provenienza e l'altra, rispecchiando le diverse modalità di immigrazione che hanno caratterizzato, e in parte continuano a caratterizzare, i vari flussi migratori (tab. 1.3).

Rispetto alle nazionalità dei cittadini immigrati, la composizione è molto mutata negli anni, rispecchiando in gran parte le caratteristiche del fenomeno a livello nazionale, ma con importanti specificità regionali, dove a flussi migratori storici come quelli provenienti dall'Africa del nord, dall'America Latina e dall'Asia, si sono aggiunti nel



**Tabella 1.3** Stranieri residenti, per area di provenienza e genere (al 31/12/2003)

Area di provenienza	Maschi	%	Femmine	%
Africa settentrionale	25.783	60,0	17.301	40,0
Resto Africa	6.652	54,0	5.614	46,0
Europa 15	3.815	38,0	6.132	62,0
Europa Est	37.966	49,0	38.964	51,0
America latina	5.119	32,0	10.698	68,0
Asia	6.722	50,0	6.679	50,0
Altri paesi a sviluppo avanzato	1.273	47,0	1.426	53,0
Totale	87.330	50,0	86.814	50,0

Fonte: elaborazione su dati ISTAT

tempo nuovi arrivi, in particolare dall'Europa dell'Est, e se ne sono praticamente esauriti altri, come quelli dal Medio Oriente, ridisegnando completamente la mappa delle presenze (tab. 1.4).

L'Europa centro-orientale rappresenta attualmente l'area di provenienza più numerosa. La regolarizzazione del 2002 ha innanzitutto fatto emergere la componente rumena, che ha subito una crescita esponenziale negli ultimi 15 anni e si è insediata principalmente nella provincia di Torino, dove, a fine 2003, si è classificata al primo posto, con un sostanziale equilibrio di genere, superando la presenza storica della comunità marocchina. Molto meno diffusa la presenza rumena in provincia di Cuneo, dove invece si concentra la comunità albanese, seguita a ruota da quella marocchina. Significative anche le provenienze dalla Macedonia e dall'Ucraina: molto numerosa la prima in provincia di Cuneo, dove si è sviluppata una specializzazione nel settore agricolo, concentrata a Torino la seconda, costituita prevalentemente da donne impiegate nel settore assistenziale. Numerosa in entrambi i contesti la comunità cinese che, nel territorio cuneese, ormai da anni si è stabilita in particolare nei Comuni di Barge e Bagnolo Piemonte. Dell'America Latina la nazionalità più numerosa in Piemonte è quella peruviana, che ha sviluppato una importante comunità a Torino, ancora prevalentemente costituita da donne.

Dunque una presenza composita ma sostanzialmente simile nelle due province, nonostante emergano alcune differenze attribuibili alle catene migratorie, all'offerta di lavoro e alle possibilità di integrazione offerte dal territorio.

Il capoluogo continua a esercitare una grande forza di attrazione e a rappresentare il primo punto di approdo, crocevia di vecchi e nuovi flussi migratori, luogo di incontro e di scambio. Ma è sempre più evidente la tendenza, consolidatasi negli ultimi anni, a spostarsi dal centro verso la periferia. In questo movimento centrifugo, la provincia di Cuneo rappresenta il più importante polo di attrazione.

Il Piemonte nel 2003 appare come la prima regione d'Italia per capacità di creare lavoro: secondo i dati ISTAT infatti, nonostante le difficoltà congiunturali attraversate in questi anni, la situazione occupazionale in Piemonte registra l'incremento più eleva-

**Tabella 1.4** Prime dieci nazionalità di stranieri residenti in Piemonte, per provincia (al 31/12/2003)

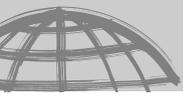
Cittadinanza	Piemonte	Torino	Cuneo
Marocco	36.733	15.636	6.416
Romania	33.135	24.818	2.619
Albania	26.891	6.850	6.786
Perù	6.060	5.173	144
Cina	5.919	3.389	1.039
Macedonia	4.018	329	1.438
Senegal	3.603	954	620
Tunisia	3.429	1.361	524
Filippine	2.830	2.114	162
Ucraina	2.735	501	165

Fonte: elaborazione su dati ISTAT

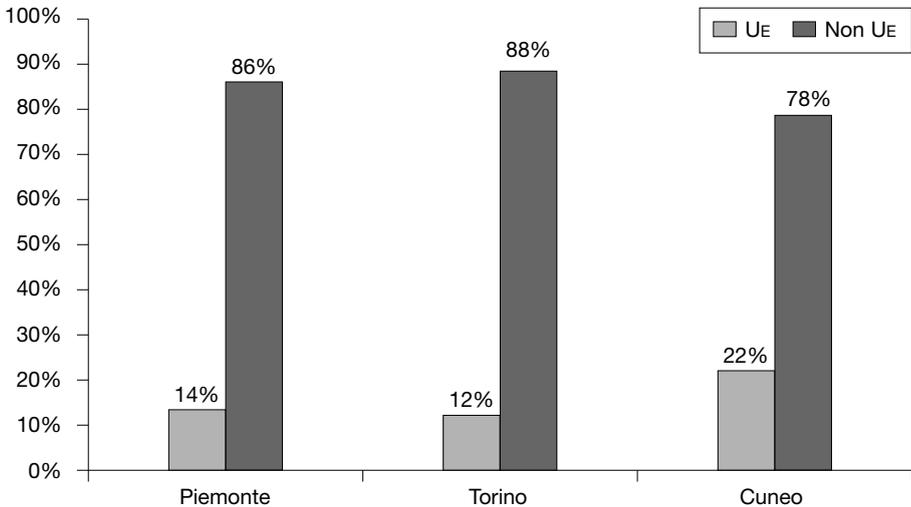
to fra le regioni italiane, pari al 2,2%, rispetto a una media nazionale ferma al 1,1%. Di fatto, all'aumento del numero complessivo degli occupati non è corrisposto un aumento del numero di ore lavorate che sono rimaste sostanzialmente invariate e, nel settore industriale, hanno addirittura subito una contrazione pari al 2,1%. Contribuiscono a spiegare la dinamica di crescita dell'occupazione un insieme di fattori congiunturali: in primo luogo la procedura di regolarizzazione del lavoro straniero prevista dalla legge 189/2002, che ha coinvolto circa 57.000 lavoratori, l'ampio uso degli ammortizzatori sociali per fare fronte alla crisi industriale, il ricorso sempre più massiccio a forme di lavoro flessibili, l'avvio di opere di grande rilievo in vista delle Olimpiadi del 2006, che continueranno ad alimentare lo sviluppo regionale ancora nel biennio successivo, ma le cui ricadute positive rischieranno di andare poi progressivamente esaurendosi (IRES, 2004). Sono quindi i settori delle costruzioni e dei servizi a trainare l'occupazione, consentendo di compensare le perdite subite dal comparto industriale, in cui le criticità più rilevanti hanno riguardato il settore automobilistico e quello tessile. Nel metalmeccanico si osserva invece una relativa tenuta della domanda di lavoro, con una crescita di forme di impiego atipiche.

Quanto agli immigrati, nel 2003 sono stati effettuati 62.647 avviamenti al lavoro di cittadini non comunitari, pari al 14,4% degli avviamenti totali, e 44.598 assunzioni. Tra il 2002 e il 2003 il numero di avviamenti di stranieri è aumentato del 26,1% rispetto al numero complessivo che si è attestato al 6%. Significative le differenze tra le due province in cui si è svolta la ricerca: se in provincia di Cuneo gli avviamenti di lavoratori stranieri hanno riguardato il 22% del totale, che rappresenta la percentuale più elevata tra le province piemontesi, in quella di Torino gli avviamenti che hanno coinvolto immigrati sono stati il 12%, al di sotto della media regionale (fig. 1.2).

Se i servizi rappresentano il principale settore di inserimento, raccogliendo il 56% degli avviamenti complessivi registrati in Piemonte nel 2003, e fino al 63% in provincia di Torino, seguito dall'industria con il 40%, per quanto riguarda i cittadini non



**Figura 1.2** Avviamenti per provenienza in Piemonte, in provincia di Torino e in provincia di Cuneo (2003, %)

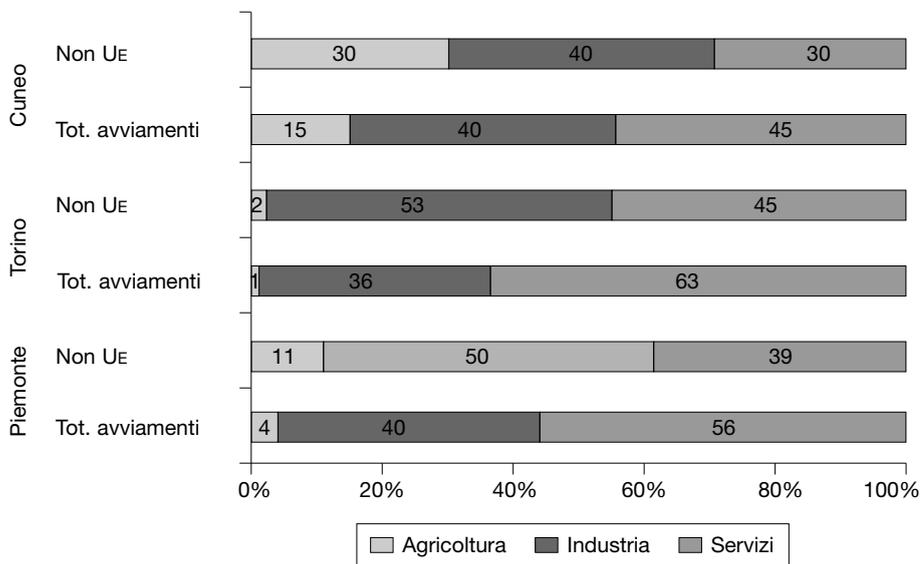


Fonte: elaborazione su dati ORML

comunitari è l'industria ad assorbire la metà dei lavoratori, con 31.289 avviamenti. Seguono i servizi in cui sono avviati il 39% di extracomunitari (24.667) e infine l'agricoltura che coinvolge l'11% (6.691). Meno marcata la distanza in provincia di Cuneo, che si differenzia dal resto della regione per il peso che continua ad avere il settore agricolo e in cui, soprattutto, l'industria coinvolge percentualmente allo stesso modo italiani e stranieri (fig. 1.3). Tuttavia, nel confrontare l'andamento regionale degli avviamenti con quelli riguardanti solo la componente immigrata, la vera differenza emerge nel diverso tasso di crescita per settore. Tra il 2002 e il 2003, mentre il tasso di crescita complessivo dei servizi si attesta intorno all'8%, gli avviamenti di lavoratori non comunitari aumentano del 40%. Se gli occupati nell'industria registrano a livello regionale un incremento del 3%, per i cittadini non comunitari l'incremento sale al 19,6%. Nettissima la differenza tra donne e uomini stranieri nei vari settori: le prime sono avviate nel terziario nel 70% dei casi, i secondi nell'industria nel 64%.

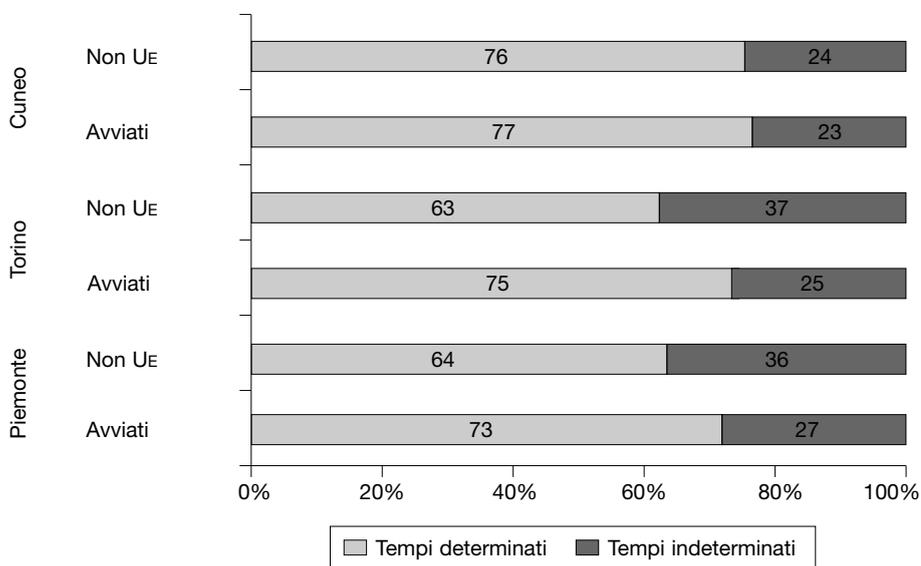
Se ben il 73% degli avviamenti totali è a tempo determinato, per gli stranieri la percentuale scende al 64% (fig. 1.4). La provincia di Torino conferma questa tendenza, mentre in quella di Cuneo la situazione degli immigrati è simile a quella dell'insieme della popolazione. A determinare un minor numero di contratti a tempo determinato tra gli stranieri giocano sicuramente l'età più avanzata e il tipo di settore e professione in cui sono inseriti.

**Figura 1.3** Confronto tra totale avviamenti e avviamenti di cittadini non comunitari per settore e area territoriale (2003)

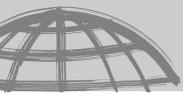


Fonte: elaborazione su dati ORML

**Figura 1.4** Confronto tra totale avviamenti e avviamenti di cittadini non comunitari per tipologia di contratto (2003)



Fonte: elaborazione su dati ORML



Riguardo alla provenienza, anche dai dati sugli avviamenti al lavoro emerge il peso dei cittadini provenienti dall'Europa centro-orientale, che incidono per il 46,8% sul totale, a fronte del 27% dell'Africa del nord, dell'11% degli altri paesi africani e del 9% dell'America Latina. Tra le nazionalità spicca, sia in provincia di Cuneo sia in quella di Torino, la presenza rumena, con il tasso d'incremento annuale più significativo. Nel complesso, nel 2003, i cittadini rumeni, albanesi e marocchini coprono più della metà degli avviamenti di lavoratori immigrati.

## 2. I flussi in ingresso nel settore metalmeccanico: quale posto per gli immigrati?

di Roberto Di Monaco

### 2.1 Chi sono gli immigrati entrati nelle fabbriche metalmeccaniche

Nelle imprese del settore metalmeccanico delle province di Cuneo e Torino, negli anni 2002 e 2003, sono state create oltre 80.000 occasioni di lavoro<sup>7</sup>; di queste, 8.433 hanno riguardato cittadini stranieri<sup>8</sup>. È opportuno parlare di occasioni di lavoro perché gli ingressi regolari nel lavoro – assunzioni e missioni di lavoro interinale – hanno una fisionomia estremamente variabile dal punto di vista della durata e della probabilità di stabilizzazione: si va dalle assunzioni a tempo indeterminato alle missioni di una giornata. Anche i contratti brevi, però, sono rilevanti, sia perché esiste ormai una quota strutturale di personale che viene gestito con contratti a termine o con missioni, sia perché questi contratti sono la modalità più importante per entrare in relazione con l'impresa e quindi aspirare a successive conferme o assunzioni stabili. Inoltre, le stesse assunzioni a tempo indeterminato non sono più sinonimo di "posto a vita", ma spesso vengono rimesse in discussione quando ci sono variazioni importanti dei livelli produttivi, eventi tutt'altro che eccezionali, come evidenziano gli alti livelli di mobilità del lavoro nei settori industriali.

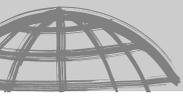
Nell'ambito di queste occasioni (fig. 2.1) le missioni interinali hanno rappresentato il 35% degli ingressi in fabbrica (29% + 6%). Nel complesso il 14% delle occasioni è stato coperto da manodopera immigrata, con un'incidenza più rilevante per le missioni interinali (17,4%), rispetto agli altri avviamenti (12,4%).

Osservare le occasioni di lavoro, nel loro fluire nel tempo, non deve far dimenticare che, nell'arco dei due anni considerati, vi sono persone che hanno avuto ingressi ripetuti. A fronte di 83.103 occasioni di impiego in imprese metalmeccaniche, registriamo 62.243 persone coinvolte, con un rapporto di 133 avviamenti (o missioni) ogni 100 persone.

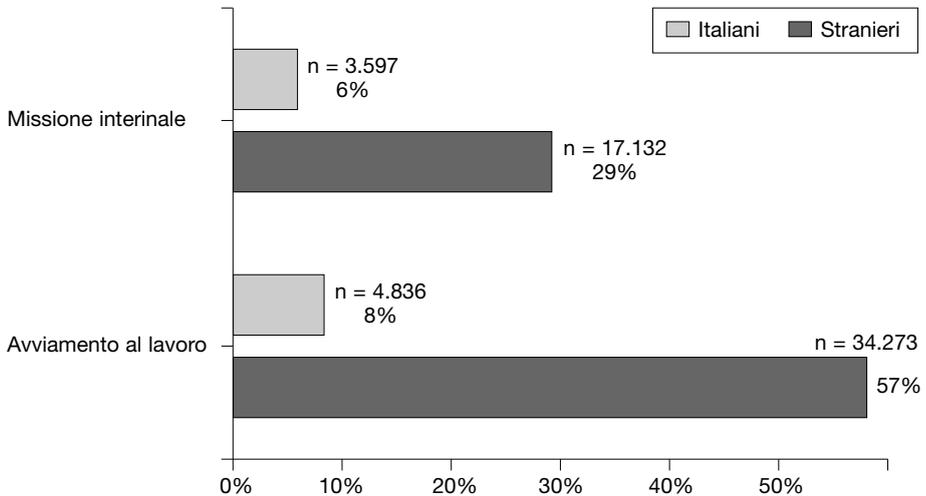
---

<sup>7</sup> Le "occasioni di lavoro" corrispondono agli "avviamenti" e alle "missioni interinali". Si tratta di un conteggio che sottostima il numero reale degli ingressi di circa il 12% che corrisponde alla percentuale di aziende per le quali negli archivi non è indicato il settore di appartenenza. Inoltre, negli archivi, per quanto ripuliti e sistemati dagli uffici regionali, non è identificabile la nazionalità dei lavoratori avviati in un quarto dei casi. Quindi lavoreremo, nel confronto italiani-stranieri in ingresso nel settore metalmeccanico, su un universo di 59.838 casi di avviamento o missione, identificabili con certezza.

<sup>8</sup> Si noti che i Centri per l'impiego non hanno registrato le pratiche di regolarizzazione effettuate nel 2002-2003 come avviamenti al lavoro.



**Figura 2.1** Numero di avviamenti e missioni interinali nelle aziende metalmeccaniche, nelle province di Torino e Cuneo, (2002-2003), per tipo di ingresso e nazionalità



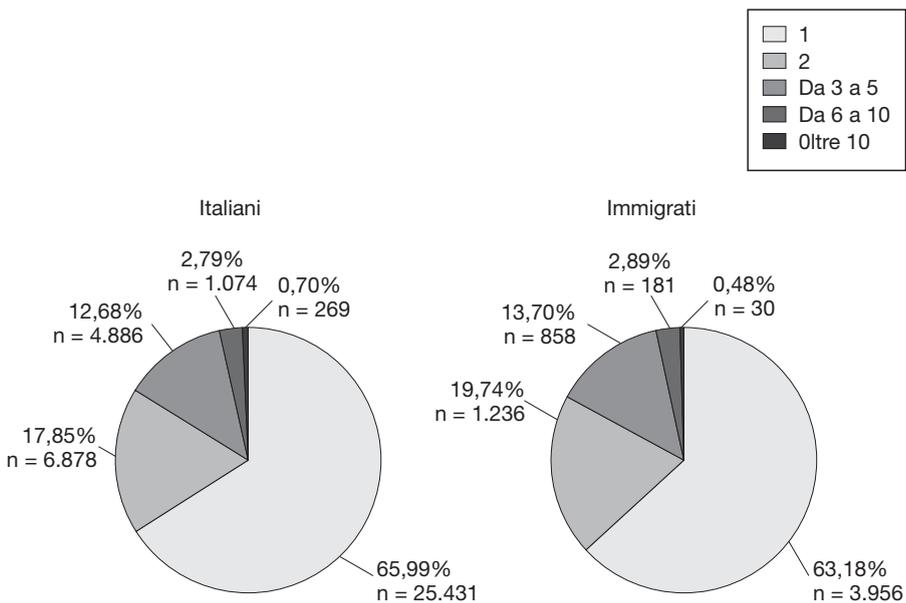
Fonte: elaborazioni su dati dei Centri per l'impiego

Se raggruppiamo gli ingressi per persona (fig. 2.2), possiamo fare alcune considerazioni.

Intanto, esiste una quota ampia di persone (66%) che ha registrato un solo ingresso, anche se spesso non stabile. A questi vanno aggiunti coloro che hanno avuto due ingressi (18%), da tre a cinque (12,7%), da sei a dieci (2,8%) e oltre 10 (0,7%). Inoltre, se guardiamo anche al settore di lavoro, pur partendo dagli avviamenti nel metalmeccanico, possiamo dire che delle oltre 62.000 persone che hanno iniziato a lavorare in questo settore, il 18% di coloro che hanno avuto più ingressi nel lavoro (33%) ha lavorato nel solo settore metalmeccanico, mentre il 15% ha avuto avviamenti (o missioni) anche in altri settori. Occorre sottolineare che italiani e stranieri, da questo punto di vista, hanno fatto esperienze analoghe. I cambiamenti di settore, nei casi di ripetute entrate e uscite dal mercato, sono, probabilmente, un segnale di difficoltà nella costruzione di traiettorie di consolidamento o crescita professionale.

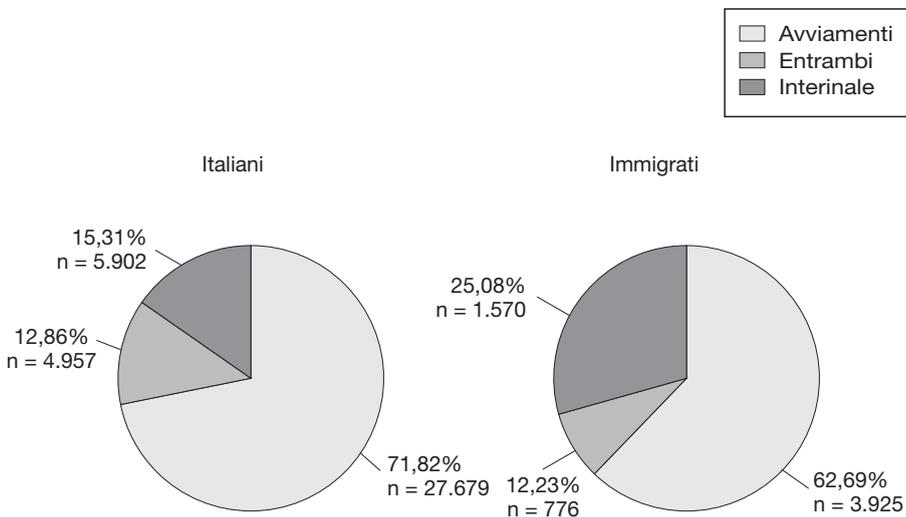
Sotto il profilo del tipo di occasioni incontrate, il 67% di queste persone ha avuto solo avviamenti al lavoro, il 21% solo missioni di lavoro interinale e il 12% ha incontrato l'uno e l'altro. Qualche differenza più significativa emerge tra italiani e immigrati: il numero di coloro che hanno svolto solo missioni interinali passa dal 15% dei primi al 25% dei secondi, mentre cresce tra gli italiani la percentuale di coloro che hanno esperienza di soli avviamenti al lavoro (dal 63% al 72%); è invece analoga la quota di coloro che hanno sperimentato entrambe le tipologie di avviamento (12%).

**Figura 2.2** Numero di ingressi nelle aziende metalmeccaniche per individuo e per condizione di immigrato – Archivio persone

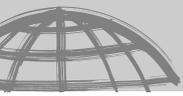


Fonte: elaborazioni sui dati dei Centri per l'impiego

**Figura 2.3** Numero di ingressi nelle aziende metalmeccaniche per tipo di ingresso e condizione di immigrato – Archivio persone

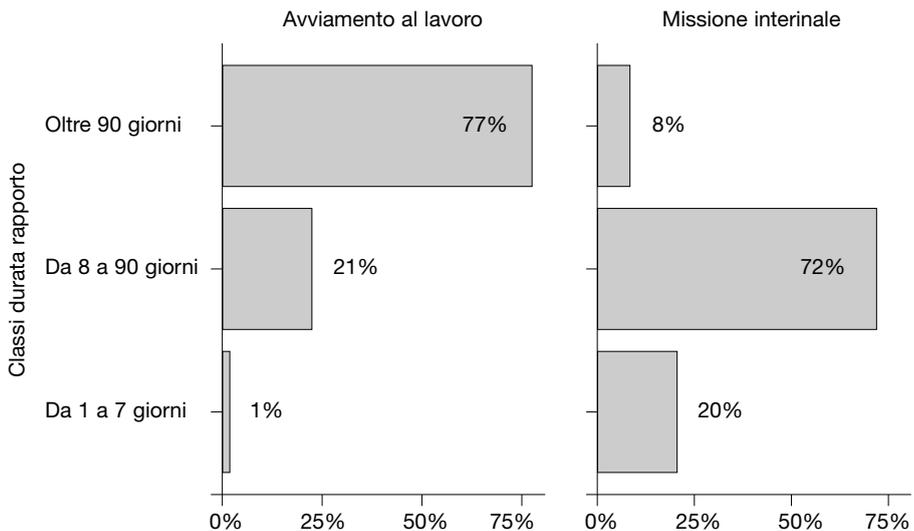


Fonte: elaborazioni sui dati dei Centri per l'impiego



Si tratta di differenze importanti perché le missioni interinali e i contratti a termine configurano rapporti di lavoro di notevole diversità. Infatti, a parte le considerazioni relative alla natura del canale<sup>9</sup>, questi tipi di rapporto di lavoro nel settore metalmeccanico rispondono a esigenze strutturalmente diverse: le missioni interinali hanno durata molto breve, per il 20% sotto i 7 giorni e per il 72% tra gli 8 e i 90 giorni. Solo una quota marginale (8%) ha durata superiore ai tre mesi (fig. 2.4). Al contrario, i rapporti a termine vengono prevalentemente usati per periodi superiori ai tre mesi (77%), e in modo più sporadico sotto i tre mesi (21%). Se guardiamo la durata media, osserviamo che il contratto a termine dura 177 giorni (ossia sei mesi), mentre la missione interinale 35 giorni. E ciò vale sia per gli italiani che per gli stranieri (fig. 2.5). Questo vuol dire che la durata più breve delle esperienze di lavoro degli stranieri rispetto agli italiani (93 giorni contro 97) dipende dal fatto che gli stranieri, più degli italiani, trovano lavoro attraverso le agenzie interinali.

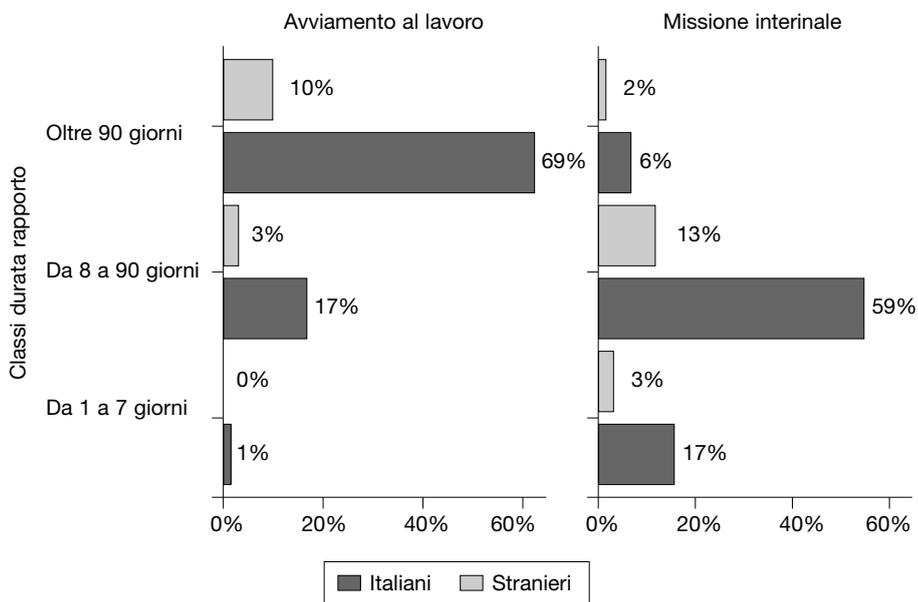
**Figura 2.4** Durata rapporti di lavoro nelle aziende metalmeccaniche per tipo di ingresso – Archivio occasioni



Fonte: elaborazioni su dati dei Centri per l'impiego

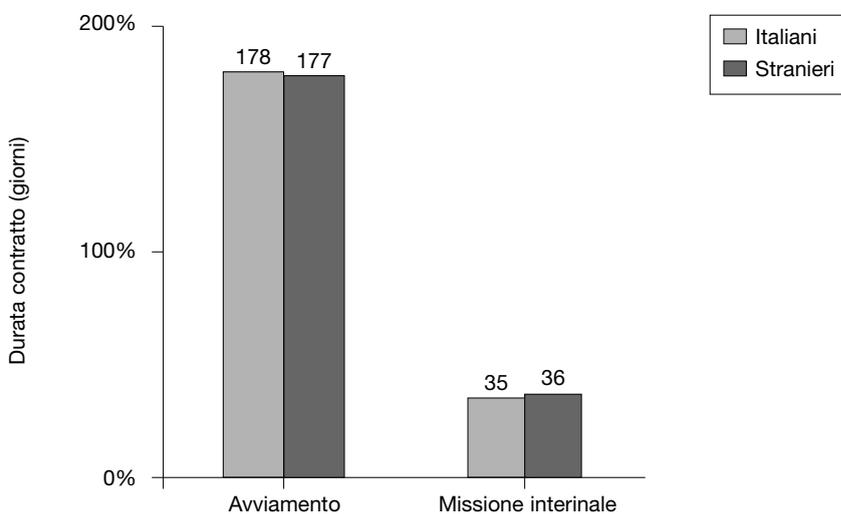
<sup>9</sup> Come è noto, l'assunzione a termine scaturisce da una relazione diretta tra l'impresa e la persona, mentre il lavoro interinale è basato sulla relazione tra la persona e l'agenzia che, diversamente dall'impresa, è un mediatore professionale tra molte persone e molte imprese. Inoltre, il contratto interinale richiede all'offerta maggior adattabilità, non solo per la brevità dei contratti, ma anche perché richiede di accettare contesti lavorativi che si conoscono solo quando si è chiamati; infatti, tutte le specificazioni importanti del lavoro, settore, tipo di lavoro, orari, distanza, ecc. non sono note al lavoratore quando si rende disponibile all'agenzia.

**Figura 2.5** Durata rapporti di lavoro nel settore metalmeccanico per tipo di ingresso e nazionalità – Archivio occasioni

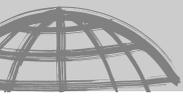


Fonte: elaborazioni su dati dei Centri per l'impiego

**Figura 2.6** Durata media dei rapporti di lavoro nelle aziende metalmeccaniche per tipo di ingresso e nazionalità – Archivio occasioni



Fonte: elaborazioni su dati dei Centri per l'impiego

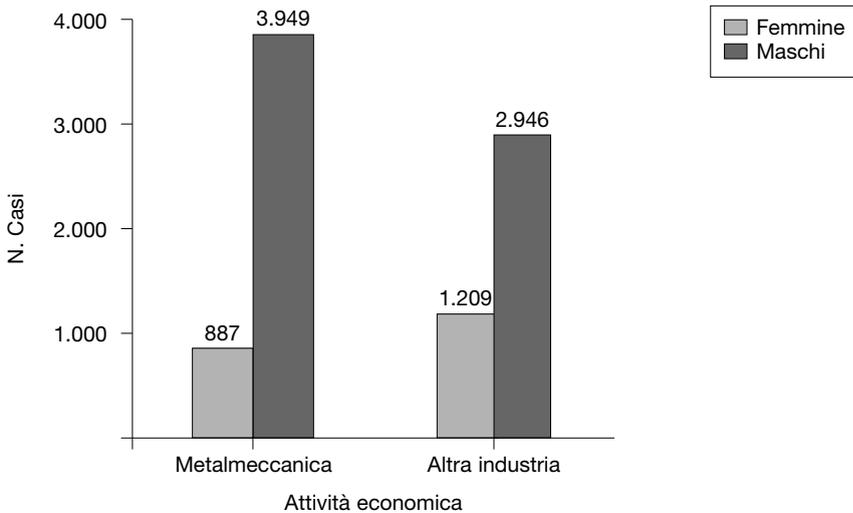


I 4.836 avviamenti al lavoro di stranieri<sup>10</sup> nelle province di Torino e Cuneo, in imprese del settore metalmeccanico, negli anni 2002 e 2003, rappresentano oltre la metà degli inserimenti di immigrati nell'industria (53,8%) e il 12,4% del totale degli avviamenti al lavoro nel settore. Soltanto il 18,3% di questi avviamenti hanno riguardato donne (fig. 2.7) che sono meno presenti nel settore metalmeccanico rispetto ad altri settori industriali (29%), senza apprezzabili differenze tra Torino e Cuneo (fig. 2.8). Nello stesso periodo, le imprese metalmeccaniche delle due province considerate hanno accolto in missione 3.597 stranieri, di cui il 12,7% donne.

Anche in questo caso il confronto con il resto dell'industria evidenzia una prevalenza del settore metalmeccanico (che assorbe il 55,9% delle missioni di stranieri dell'intera industria) e una analoga polarizzazione di genere (solo il 12,7% di donne, contro il 24,8% nella media dei settori industriali). Il confronto tra le due province mostra il maggior peso del settore metalmeccanico a Torino, rispetto a Cuneo, ma non segnala particolari differenze rispetto al genere (fig. 2.10).

Diversa è invece la composizione per genere tra italiani e stranieri. La percentuale di donne italiane inserite nel settore metalmeccanico è quasi di un terzo superiore a

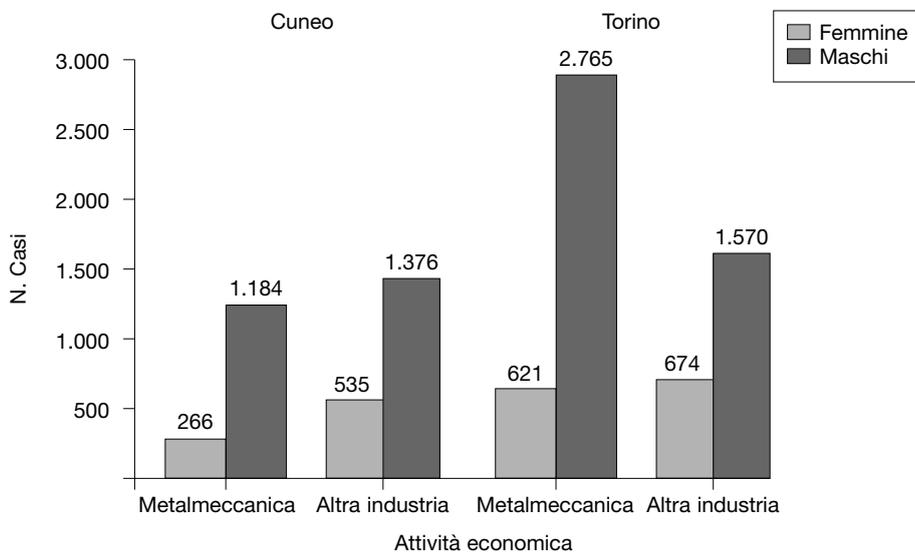
**Figura 2.7** Numero di avviamenti di stranieri (escluso interinali) nelle aziende metalmeccaniche e in aziende di altri settori industriali per genere – Archivio occasioni



Fonte: elaborazioni sui dati dei Centri per l'impiego

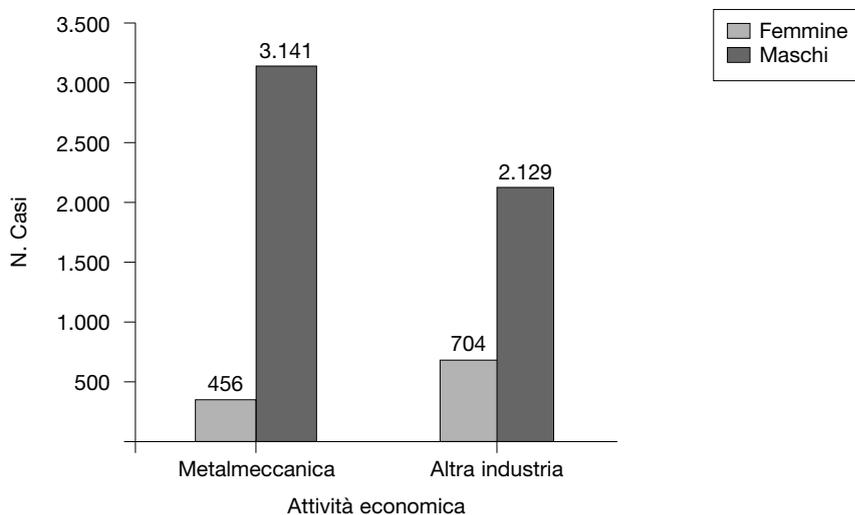
<sup>10</sup> Lavoreremo sempre sull'intero universo dei casi, tuttavia, la presenza di percentuali di casi mancanti, in quantità variabile sulle diverse informazioni che prenderemo in considerazione, impedisce di ritrovare in tutte le tavole il medesimo valore assoluto totale di avviamenti o di missioni.

**Figura 2.8** Numero di avviamenti di stranieri (escluso interinali) nelle aziende metalmeccaniche e in aziende di altri settori industriali per genere e provincia – Archivio occasioni

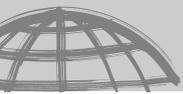


Fonte: elaborazioni sui dati dei Centri per l'impiego

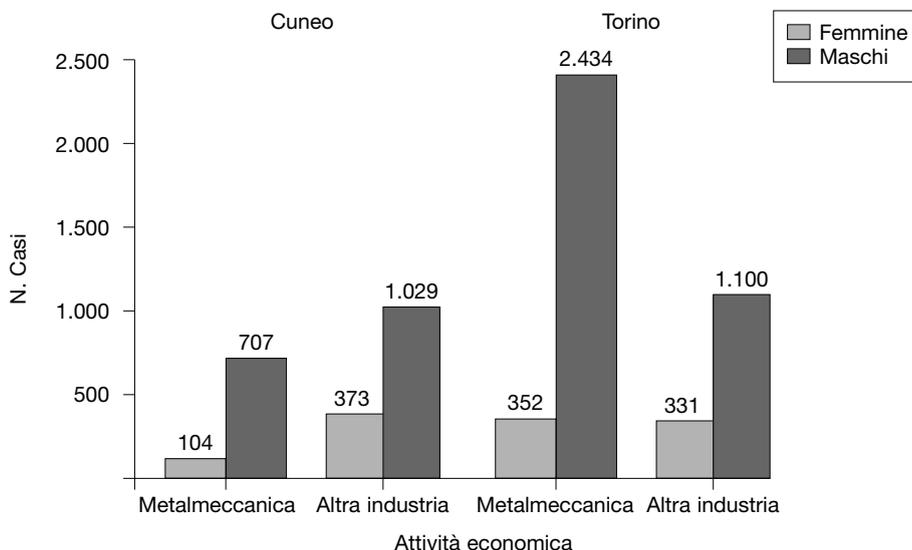
**Figura 2.9** Numero di missioni di lavoro interinale di stranieri nelle aziende metalmeccaniche e in aziende di altri settori industriali per genere – Archivio occasioni



Fonte: elaborazioni sui dati dei Centri per l'impiego



**Figura 2.10** Numero di missioni interinali di stranieri nelle aziende metalmeccaniche e in aziende di altri settori industriali per genere e provincia – Archivio occasioni



Fonte: elaborazioni sui dati dei Centri per l'impiego

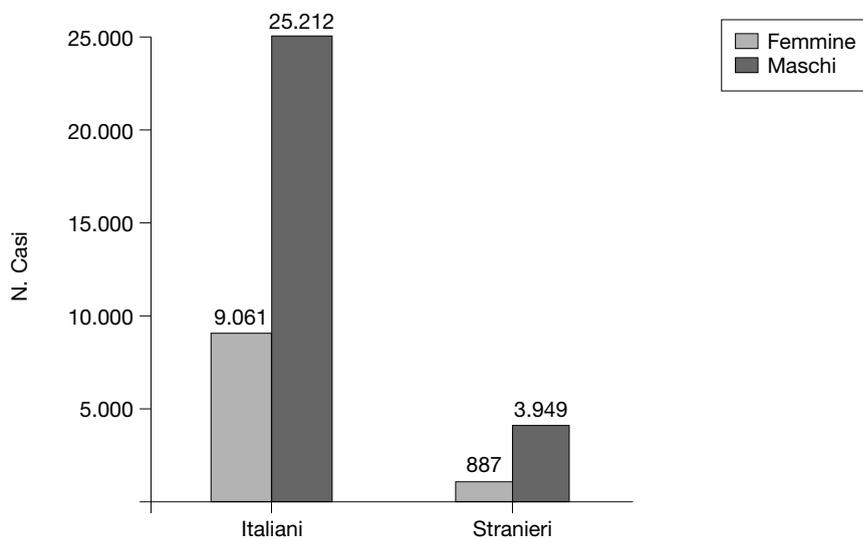
quella delle straniere (26,4% contro 18,3%) e la differenza è ancora più forte nel caso di missioni interinali: 35% contro 12% (fig. 2.12).

Questa diversa presenza delle donne italiane e straniere nel settore metalmeccanico si spiega con il tipo di mansioni svolte. Le donne italiane sono più spesso occupate come impiegate di ufficio (14% contro il 5% delle straniere), o come tecniche e professionali (17% contro 7%). La differenza appare ancora più nitida se si restringe l'osservazione alle sole missioni interinali (fig. 2.14), dove le straniere trovano posto quasi esclusivamente nel lavoro manuale qualificato o generico, mentre le italiane in quello impiegatizio.

La situazione è un po' diversa nel lavoro operaio. Qui sono le donne straniere ad aver qualifiche leggermente superiori a quelle delle donne italiane: le operaie qualificate sono il 14% delle straniere contro l'11% delle italiane, e le operaie conduttrici di impianti di produzione in serie e addette al montaggio sono il 15% delle straniere contro il 12% delle italiane.

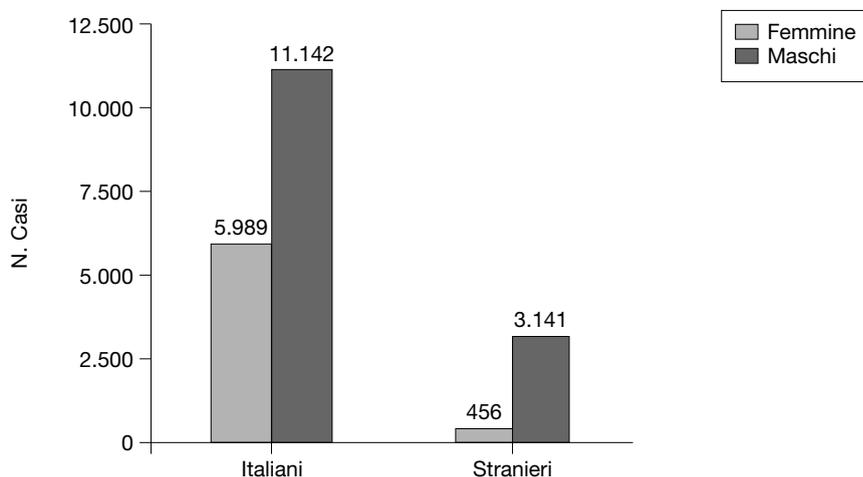
Il profilo degli avviamenti per età degli stranieri registra presenze significative in tutte le classi, comprese quelle più avanzate: il 20% degli ingressi riguarda infatti persone con più di 40 anni. Questa fisionomia degli ingressi si ripresenta anche negli altri settori industriali (fig. 2.15). Nelle missioni interinali il baricentro dell'età si sposta ulteriormente in avanti. Sono meno del 37% le missioni di persone sotto i 30 anni, men-

**Figura 2.11** Numero di avviamenti di stranieri e italiani (escluso interinali) per genere nelle aziende metalmeccaniche – Archivio occasioni

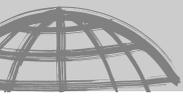


Fonte: elaborazioni sui dati dei Centri per l'impiego

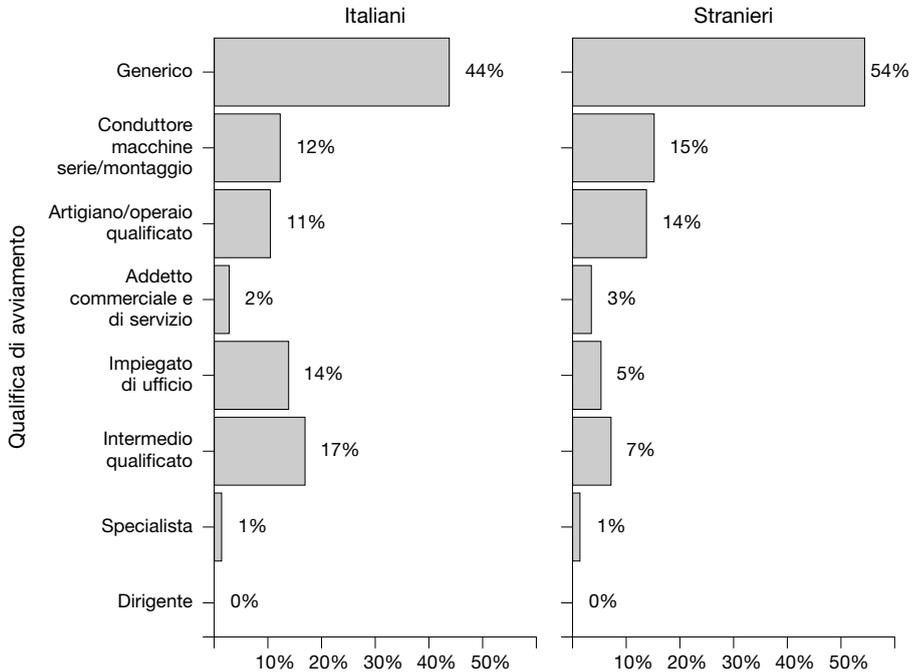
**Figura 2.12** Numero di missioni interinali di stranieri e italiani per genere nelle aziende metalmeccaniche – Archivio occasioni



Fonte: elaborazioni sui dati dei Centri per l'impiego



**Figura 2.13** Percentuale di ingressi (avviamenti e interinali) di donne nelle aziende metalmeccaniche per nazionalità e qualifica (ISTAT) – Archivio occasioni



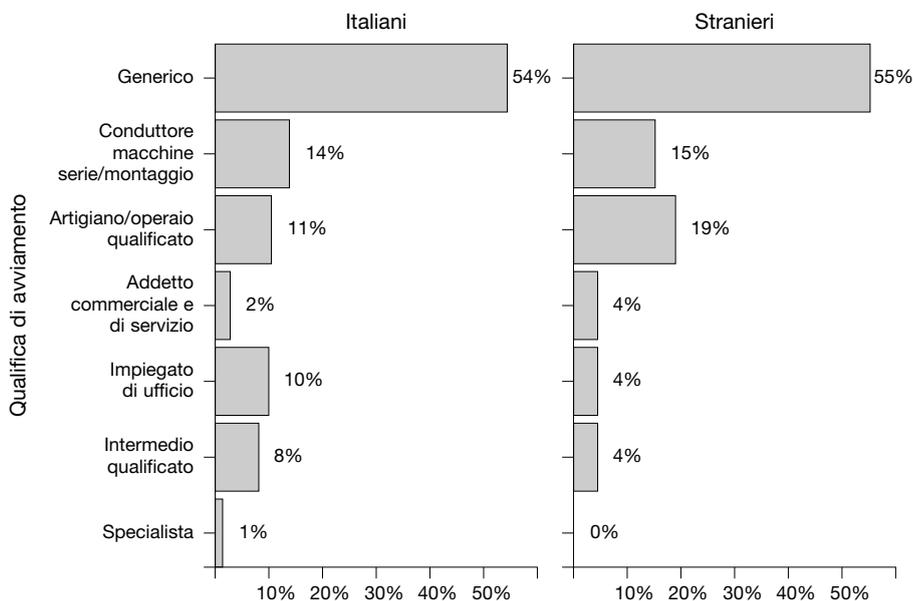
Fonte: elaborazioni su dati dei Centri per l'impiego

tre quasi il 20% ne ha più di 40. Anche in questo caso non si tratta di una specificità dell'industria metalmeccanica, ma dell'intero settore industriale (fig. 2.17). Non è una novità: in tutti i paesi di immigrazione, compreso il nostro, i lavoratori immigrati hanno un'età media un poco superiore a quella dei lavoratori locali perché approdano al mercato del lavoro regolare relativamente tardi (dopo una permanenza più o meno lunga nell'economia sommersa), tendono a rimanervi più a lungo e sono più frequentemente costretti a cambiare lavoro.

Il confronto con gli italiani (fig. 2.19 per gli avviamenti e 2.19 bis per le missioni interinali), mostra infatti come la curva delle età sia radicalmente diversa tra le due popolazioni. Tra gli italiani, a differenza che tra gli stranieri, gli avviamenti dei giovani prevalgono su quelli dei lavoratori più anziani. Non va tuttavia sottaciuto il fatto che anche per gli italiani si comincino a sentire gli effetti della crescente instabilità del mercato del lavoro: ce lo segnalano le percentuali, pur modeste, di avviamenti di persone che hanno superato i 40 anni.

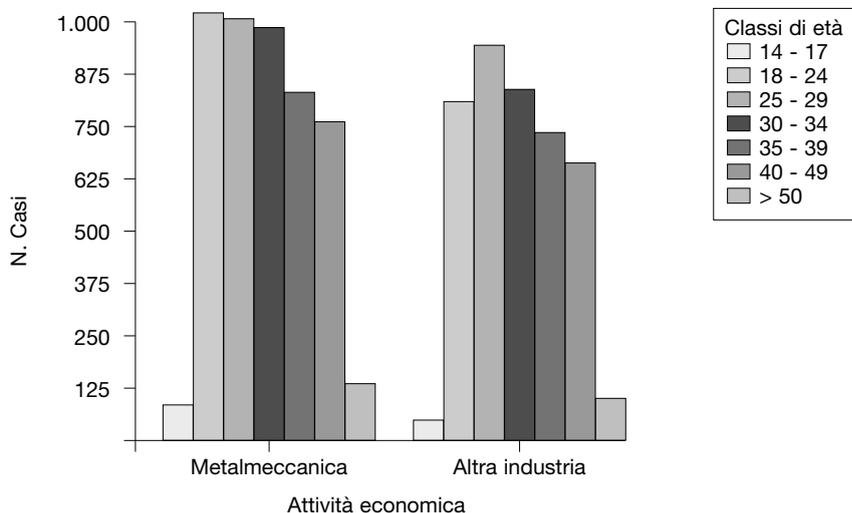
Non possiamo approfondire le differenze per titolo di studio perché l'informazione è disponibile nell'archivio per poco meno della metà dei casi. Inoltre, come è noto,

**Figura 2.14** Percentuale di missioni interinali di donne nelle aziende metalmeccaniche per nazionalità e qualifica (ISTAT) – Archivio occasioni



Fonte: elaborazioni su dati dei Centri per l'impiego

**Figura 2.15** Numero di avviamenti di stranieri (escluso interinali) nelle aziende metalmeccaniche e in aziende di altri settori industriali per classi di età – Archivio occasioni



Fonte: elaborazioni sui dati dei Centri per l'impiego

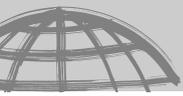
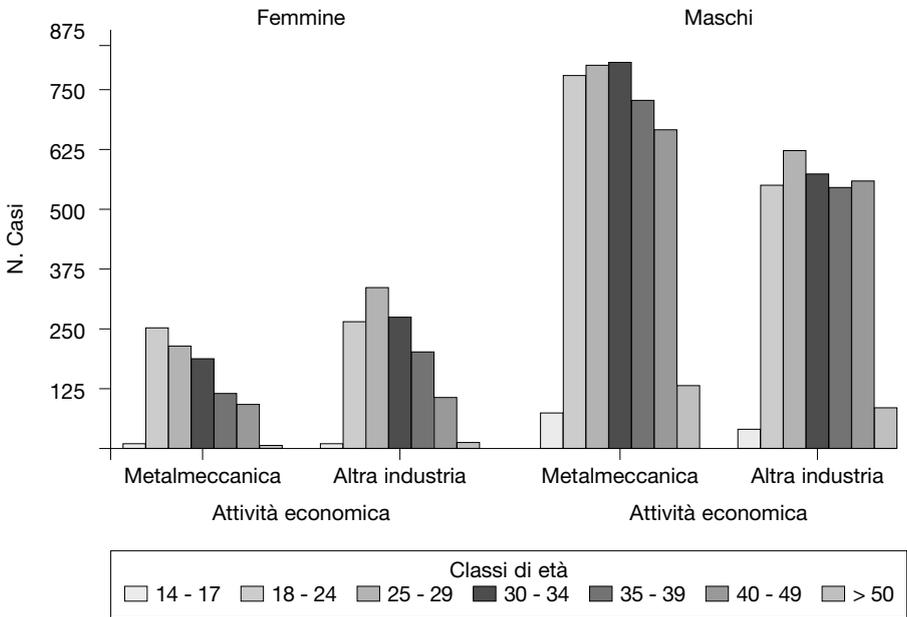
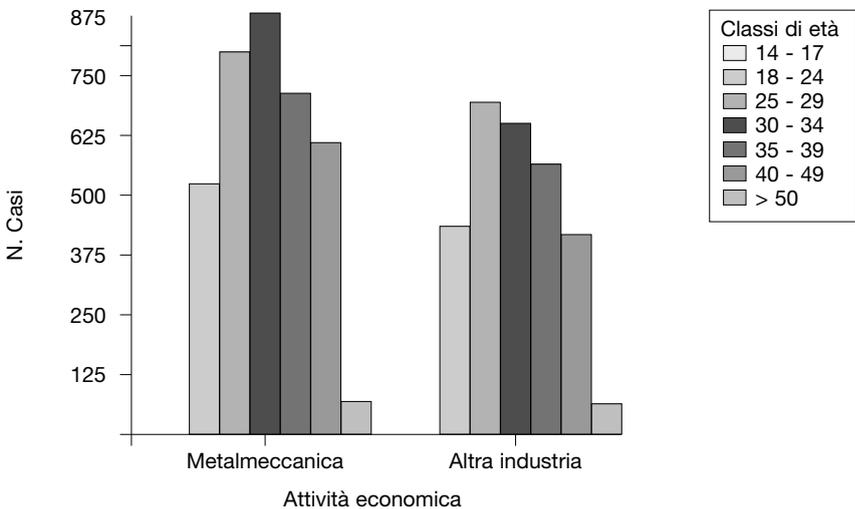


Figura 2.16 Numero di avviamenti di stranieri (escluso interinali) nelle aziende metalmeccaniche e in aziende di altri settori industriali per classi di età e genere – Archivio occasioni



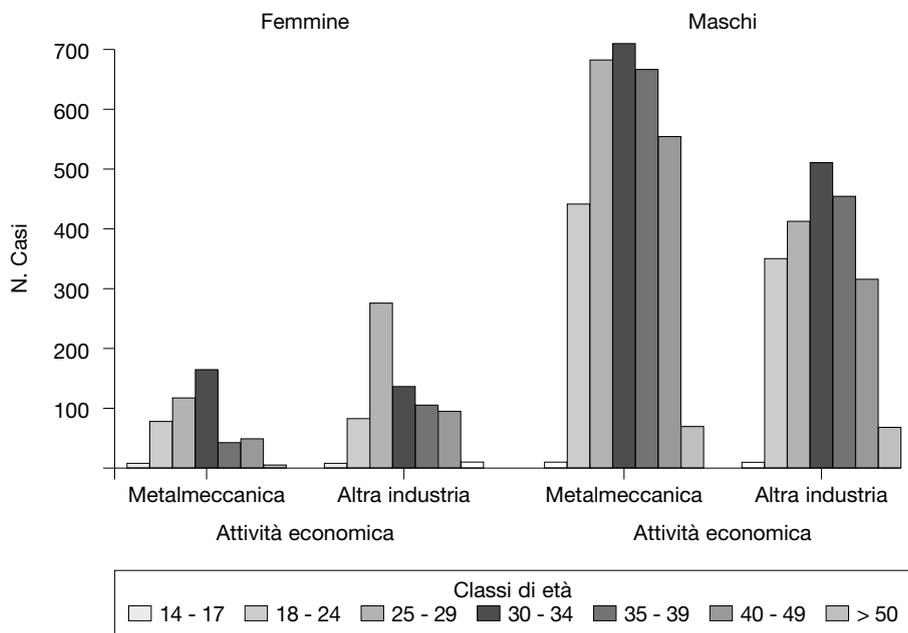
Fonte: elaborazioni sui dati dei Centri per l'impiego

Figura 2.17 Numero di missioni interinali di stranieri nelle aziende metalmeccaniche e in aziende di altri settori industriali per classi di età – Archivio occasioni



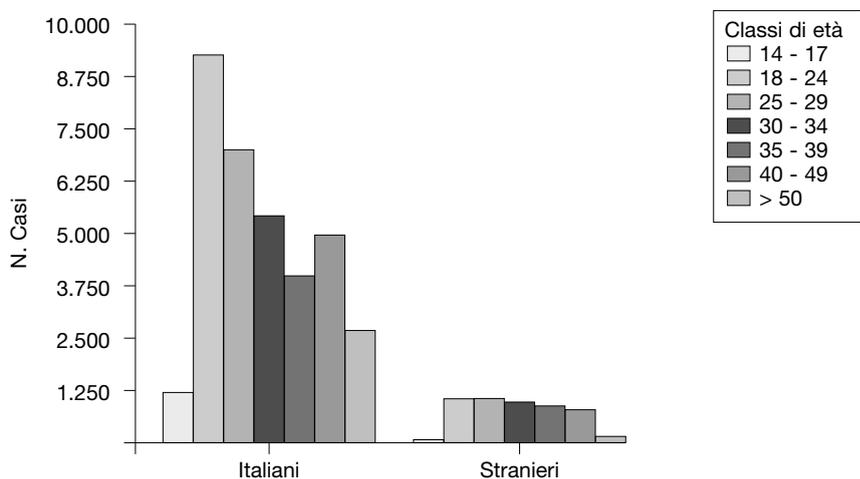
Fonte: elaborazioni sui dati dei Centri per l'impiego

**Figura 2.18** Numero di missioni interinali di stranieri nelle aziende metalmeccaniche e in aziende di altri settori industriali per classi di età e genere – Archivio occasioni



Fonte: elaborazioni sui dati dei Centri per l'impiego

**Figura 2.19** Numero di avviamenti di stranieri e italiani (escluso interinali) per classi di età nelle aziende metalmeccaniche – Archivio occasioni



Fonte: elaborazioni sui dati dei Centri per l'impiego

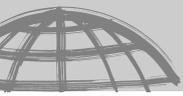
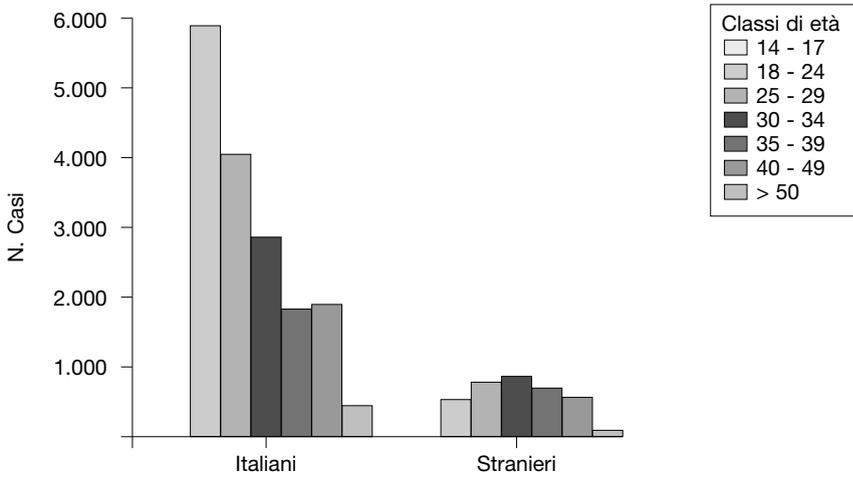
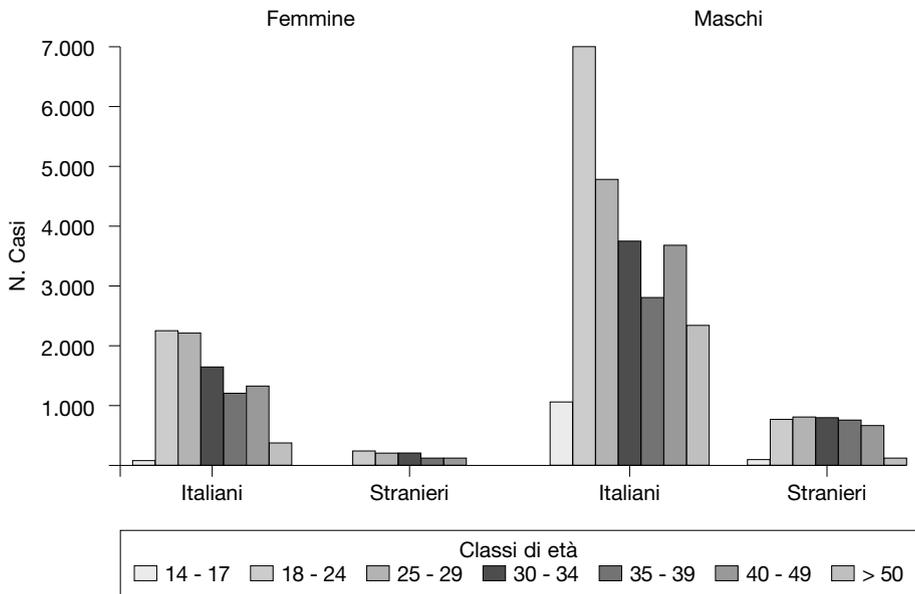


Figura 2.19 bis Numero di missioni interinali di stranieri e italiani per classi di età nelle aziende metalmeccaniche – Archivio occasioni



Fonte: elaborazioni sui dati dei Centri per l'impiego

Figura 2.20 Numero di missioni interinali di stranieri nelle aziende metalmeccaniche e in aziende di altri settori industriali per classi di età e genere – Archivio occasioni



Fonte: elaborazioni sui dati dei Centri per l'impiego

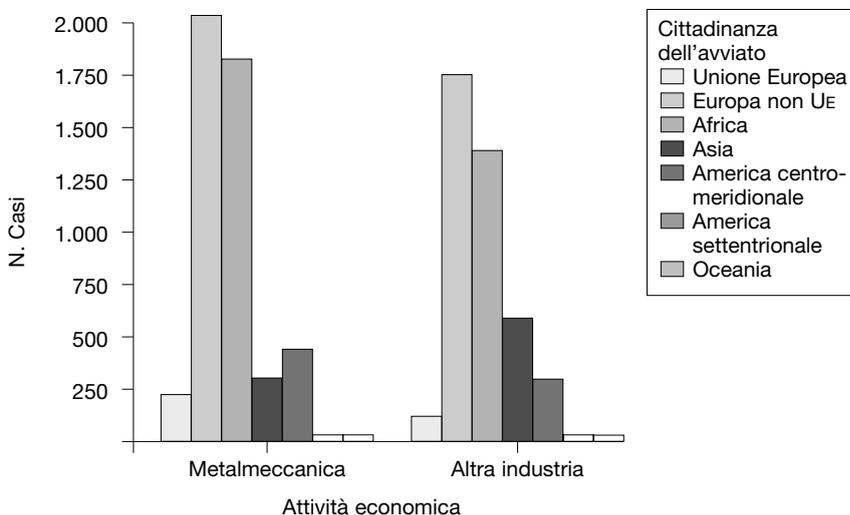
spesso le fonti istituzionali sottostimano i titoli di studio degli immigrati, sia perché sono complesse le procedure per il loro riconoscimento, sia perché gli stessi stranieri possono decidere di non dichiararli, se pensano che titoli elevati possano ostacolarli nella ricerca di occupazioni che non li richiedono.

Qual è la provenienza geografica di chi entra nell'industria metalmeccanica? Tra coloro che vengono avviati, il maggior numero proviene dall'Europa dell'Est (42,3%, fig. 2.21) e dall'Africa (37,7%); seguono, a grande distanza, le provenienze dall'America centro-meridionale (8,8%), dall'Asia (6,1%) e dall'Unione Europea (4,7%). Tra le singole nazionalità, in prima posizione c'è il Marocco (26,2%), seguito dalla Romania (25,7%), dall'Albania (11,7%), dalla Cina (3,6%), dal Perù (3,5%) e dal Senegal (2,9%).

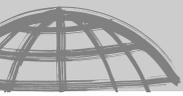
Diversa la graduatoria per le missioni interinali: al primo posto l'Africa (62,9%), cui seguono l'Europa dell'Est (20,2%), l'America centro-meridionale (8,9%) e l'Asia (6,7%). Tra le singole nazionalità di provenienza salgono il Marocco (37,1%), il Senegal (8,7%) e la Nigeria (5,3%), come pure la Cina (5,6%) e il Perù (4,5%) mentre scendono Albania (8,4%) e Romania (9%).

Non ci sono differenze di rilievo tra il settore metalmeccanico e gli altri settori; l'unico scostamento degno di nota è relativo alle provenienze dalla Cina, che – negli avviamenti, ma non nelle missioni interinali – passano dal 3,6% nell'industria metalmecca-

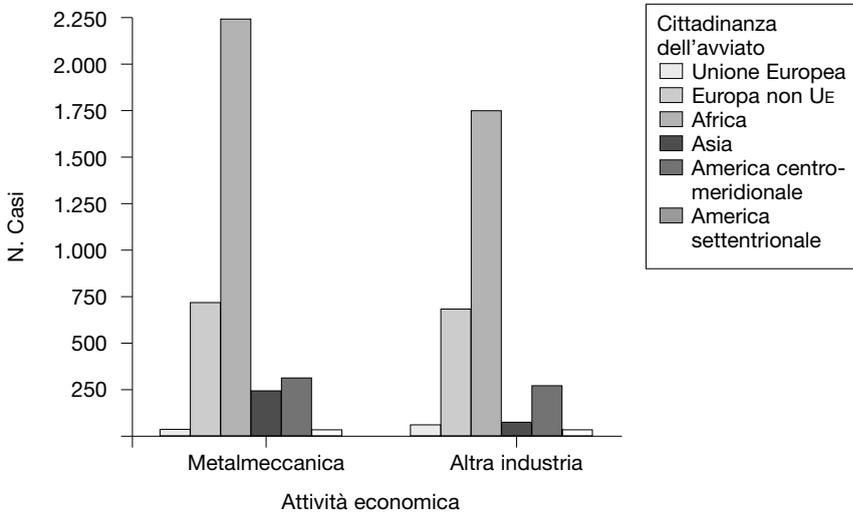
**Figura 2.21** Numero di avviamenti di stranieri (escluso interinali) nelle aziende metalmeccaniche e in aziende di altri settori industriali per area di cittadinanza – Archivio occasioni



Fonte: elaborazioni sui dati dei Centri per l'impiego



**Figura 2.22** Numero di missioni interinali di stranieri nelle aziende metalmeccaniche e in aziende di altri settori industriali per area di cittadinanza – Archivio occasioni



Fonte: elaborazioni sui dati dei Centri per l'impiego

nica al 12,1% negli altri settori industriali. In particolare, sono più presenti, nell'ordine, nel settore dei minerali non metalliferi – lavorazione della pietra e del marmo –, nel settore tessile ed estrattivo.

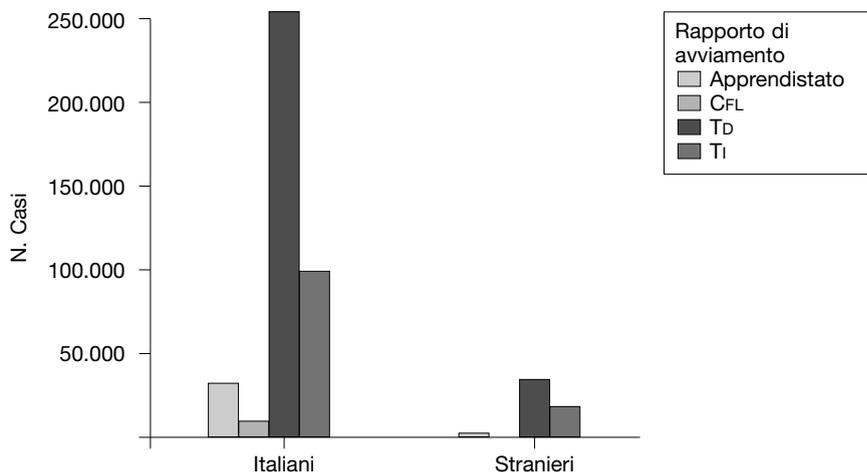
## 2.2 Lavoro e qualificazione degli immigrati in ingresso nelle fabbriche metalmeccaniche

Spostiamo ora l'attenzione sulle caratteristiche dei rapporti di lavoro. Tra gli avviamenti, quelli a tempo indeterminato rappresentano il 39,4% e quelli a termine il 48,3%. Nel periodo era ancora presente una piccola quota di contratti di formazione lavoro (CFL) (3,7%), mentre l'8,6% era costituito da avviamenti di apprendisti (fig. 2.23).

Rispetto agli italiani, assunti nel settore metalmeccanico, le differenze sono modeste, e sembrano più legate alla diversità delle tipologie contrattuali: i contratti a tempo indeterminato, infatti, differiscono soltanto del 3% (42,6% tra gli italiani contro il 39,4% tra gli stranieri), mentre sono più ampie le distanze nell'utilizzo delle diverse forme di contratti a tempo determinato. Per gli italiani, il minore ricorso a contratti a termine (38%, invece del 48%) è compensato dalla maggiore frequenza di CFL (6,2% contro 3,7%) e di ingressi in apprendistato (13,2% contro 8,6%).

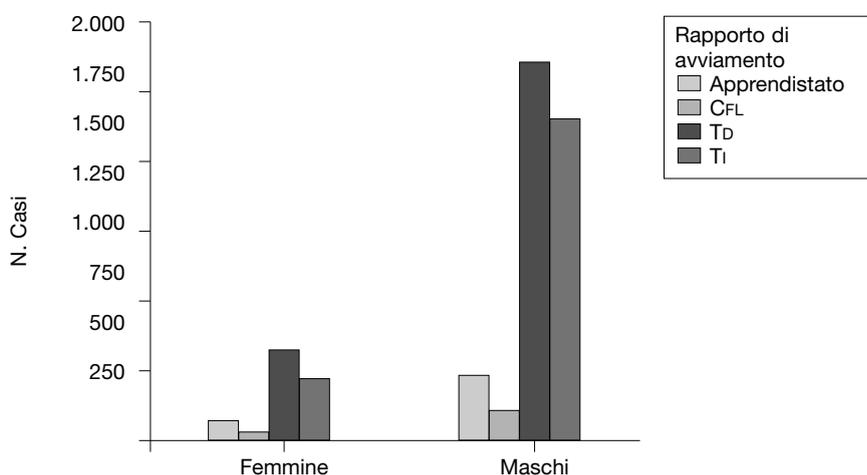
Nel resto dell'industria, per gli stranieri, la percentuale di contratti a tempo indeterminato è significativamente più bassa, perché passa dal 39% al 30%, con una speculare crescita dei contratti a termine.

**Figura 2.23** Numero di avviamenti di italiani e stranieri (escluso interinali) per tipologia di contratto nelle aziende metalmeccaniche – Archivio occasioni

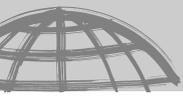


Fonte: elaborazioni sui dati dei Centri per l'impiego

**Figura 2.24** Numero di avviamenti di stranieri (escluso interinali) per tipologia di contratto e genere nelle aziende metalmeccaniche – Archivio occasioni



Fonte: elaborazioni sui dati dei Centri per l'impiego

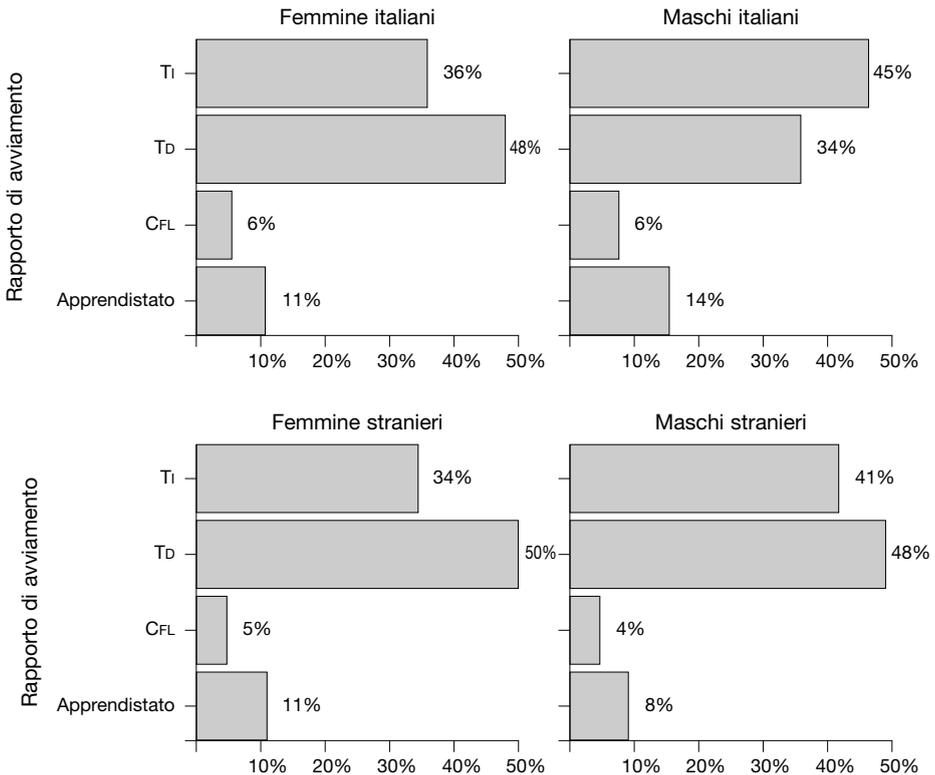


Le donne straniere, rispetto ai maschi, sono più frequentemente apprendiste (10,7% contro 8,1%) e assunte a tempo determinato (50,4% contro 47,9%), mentre sono meno frequentemente assunte a tempo indeterminato (34,3% contro 40,5%).

Se ordiniamo i soggetti a partire dal gruppo più debole, ovvero da quello che ha meno probabilità di instaurare contratti a tempo indeterminato, al primo posto troviamo le donne straniere, con il 34%, al secondo le donne italiane (36%), al terzo i maschi stranieri (41%) e all'ultimo i maschi italiani (45%), che hanno ingressi nettamente più forti e stabili (fig. 2.25).

Se si escludono i contratti che hanno precisi vincoli di età (CFL e apprendistato), le assunzioni a tempo indeterminato aumentano in modo graduale con il crescere dell'età: la percentuale di contratti a tempo indeterminato passa dal 41% nella classe 25-29 anni al 48% nella classe 40-49 anni. La classe sopra i 50 anni vede un sorpasso di misura, ma si tratta di meno di 200 casi.

**Figura 2.25** Percentuale di avviamenti di stranieri e italiani (escluso interinali) per tipologia di contratto e genere nelle aziende metalmeccaniche – Archivio occasioni



Fonte: elaborazioni su dati dei Centri per l'impiego

Come abbiamo già sottolineato, sono molto importanti le differenze tra italiani e stranieri. Infatti, la curva per età è completamente rovesciata: mentre per gli stranieri le massime frequenze di assunzione – sia a tempo indeterminato che a termine – sono tra gli adulti, per gli italiani sono tra i giovani.

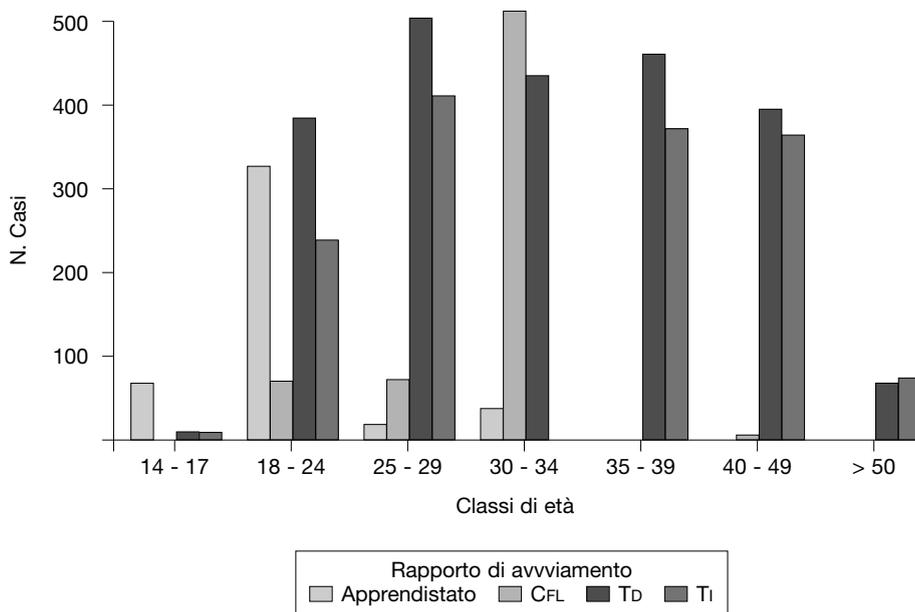
Riguardo ai titoli di studio, per i limiti su cui ci siamo soffermati, ci limitiamo a evidenziare come le figure forti, con la laurea, riescano molto più frequentemente a ottenere assunzioni a tempo indeterminato: la percentuale dei contratti a tempo indeterminato passa dal 40% al 70%.

Ciò avviene sia per gli italiani che per gli stranieri: il 77% dei laureati italiani entra a tempo indeterminato, a fronte del 68% degli stranieri laureati.

Vi sono inoltre differenze significative per provenienza geografica: le percentuali di persone assunte a tempo indeterminato passano dal 30% di coloro che provengono dall'America centro-meridionale, al 36% dall'Asia e dall'Africa, al 45% dall'Europa dell'Est.

L'analisi degli avviamenti sotto il profilo dei livelli di qualificazioni non rivela sorprese. Gli stranieri vengono assunti in maggioranza come generici (57,4%); seguono gli

**Figura 2.26** Numero di avviamenti di stranieri (escluso interinali) nelle aziende metalmeccaniche e in aziende di altri settori industriali per classi di età e genere – Archivio occasioni



Fonte: elaborazioni sui dati dei Centri per l'impiego

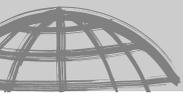
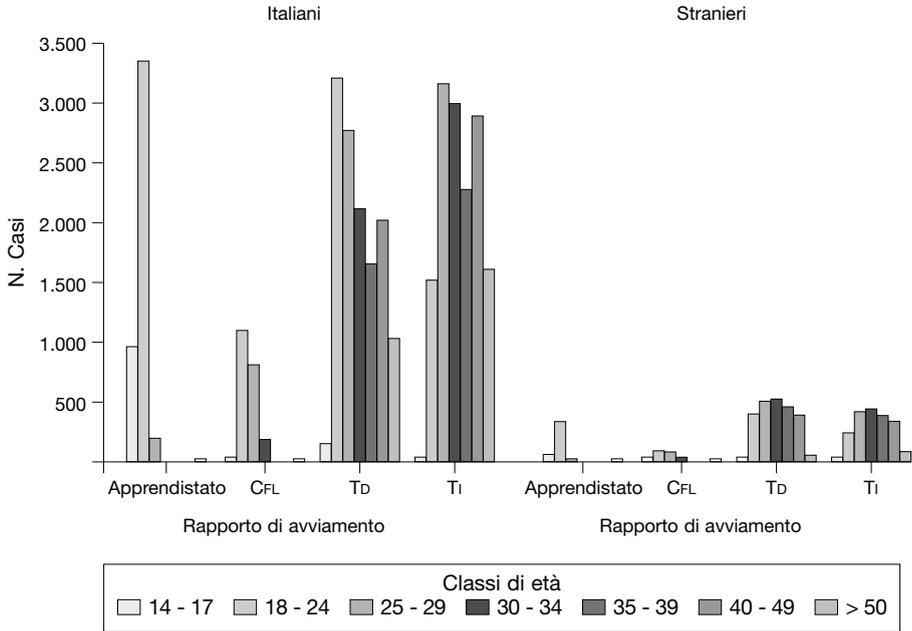


Figura 2.27 Numero di avviamenti di stranieri e italiani (escluso interinali) per tipologia di contratto e classi di età nelle aziende metalmeccaniche – Archivio occasioni



Fonte: elaborazioni sui dati dei Centri per l'impiego

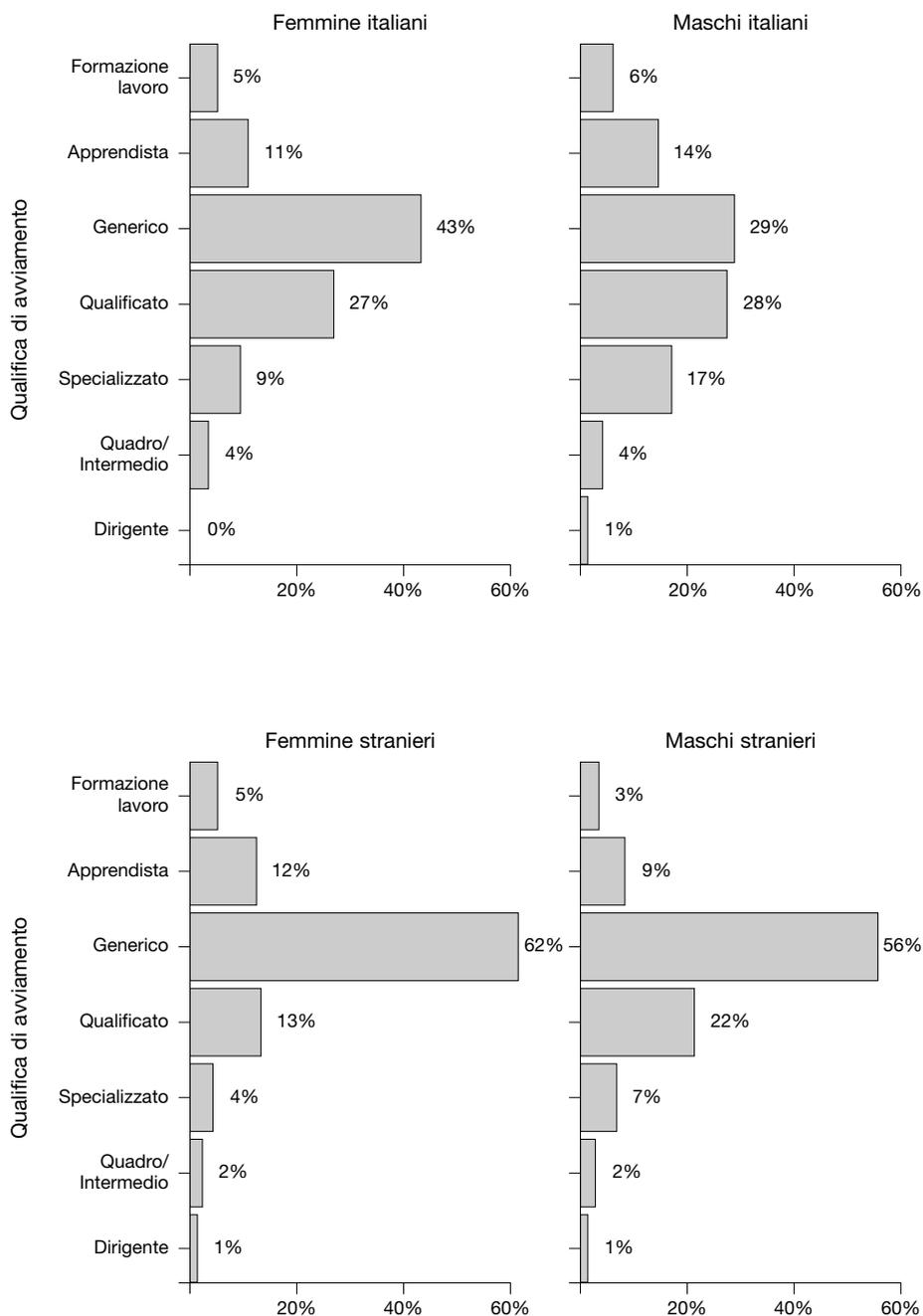
apprendisti (9,2%), i CFL (3,8%), i qualificati (20,5%), gli specializzati (6,2%), i responsabili e quadri (1,8%) e i dirigenti (1%).

Le donne straniere si collocano in posizioni ancora più basse: le dirigenti sono lo 0,4% contro 1,1%, mentre le donne assunte come specializzate e qualificate sono il 17,6% contro il 28,6%. Prevalgono invece tra i generici (62,1% contro 56,5%), tra gli apprendisti (12,3% contro 8,6%) e tra chi entra con CFL (5,3% contro 3,5%). In controtendenza la categoria di responsabili (figure di coordinamento con qualifica impiegatizia) e quadri (2,3% contro 1,8%).

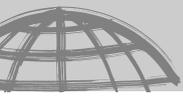
Volendo stilare una graduatoria tra donne e uomini italiani e stranieri per qualifica di avviamento (fig. 2.28) gli uomini stranieri si collocano al terzo posto dopo uomini e donne italiane. La percentuale di qualificati, specializzati e di posizioni gerarchiche raggiunge infatti il 50% tra gli uomini italiani, il 40% tra le donne italiane, il 32% tra gli uomini stranieri e il 19% tra le donne straniere.

Tra i lavoratori interinali prevalgono nettamente le qualifiche basse sia tra gli italiani che tra gli stranieri. Sono questi ultimi, comunque, ad avere il primato per l'alto numero di assunzioni come generici: 64% degli uomini e 68% delle donne (fig. 2.29).

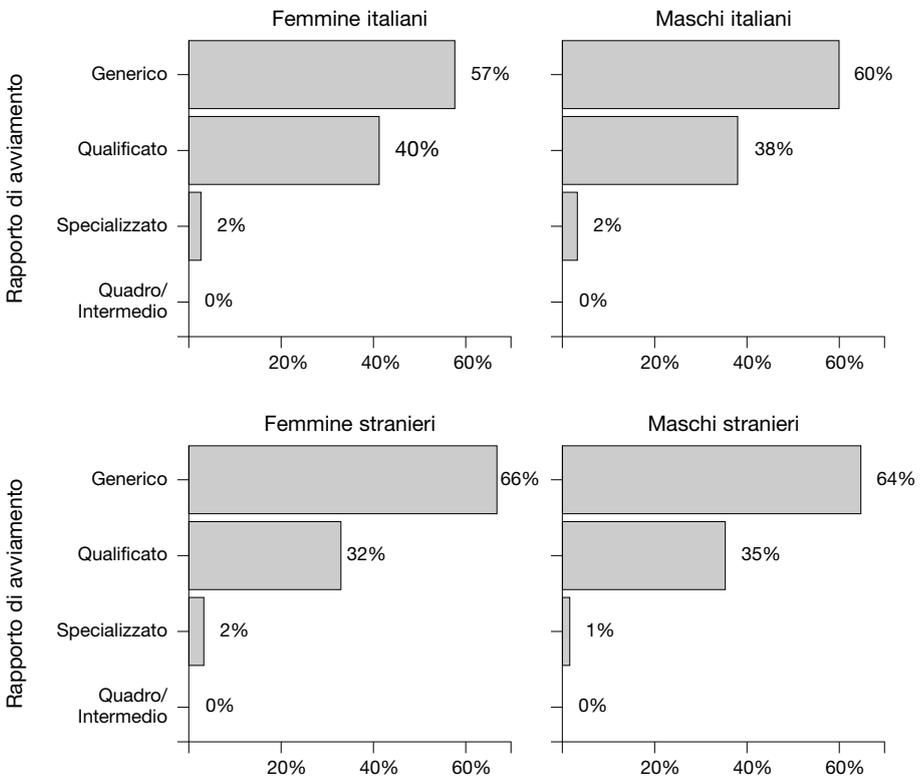
**Figura 2.28** Percentuale di avviamenti di stranieri (escluso interinali) per qualifica e genere nelle aziende metalmeccaniche – Archivio occasioni



Fonte: elaborazioni su dati dei Centri per l'impiego



**Figura 2.29** Percentuale di missioni interinali per qualifica, nazionalità e genere nelle aziende metalmeccaniche – Archivio occasioni



Fonte: elaborazioni su dati dei Centri per l'impiego

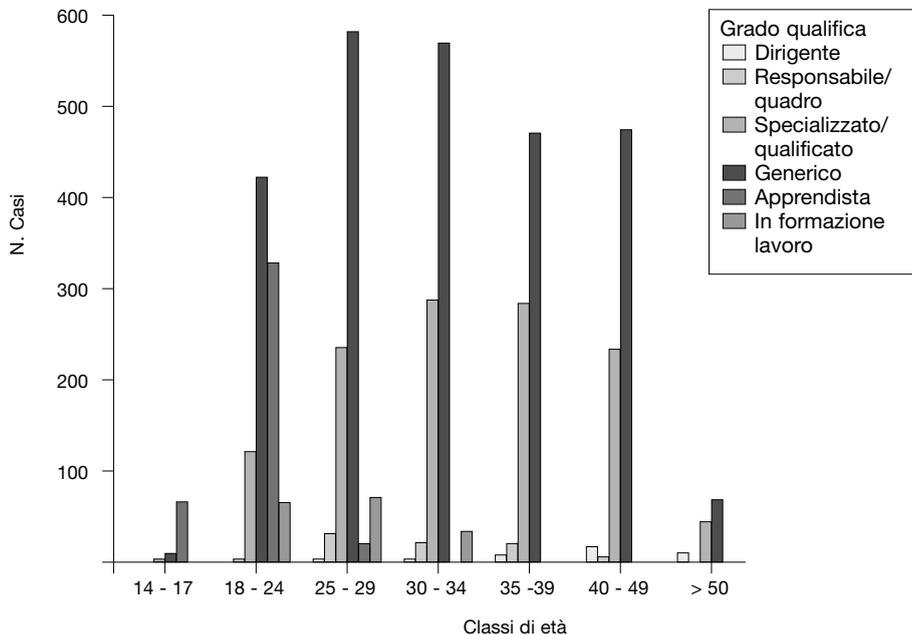
Vediamo ora quali professioni<sup>11</sup> gli stranieri svolgano e quali siano le principali differenze con gli italiani. Per effettuare questo confronto sono state stilate sei distinte graduatorie:

1. stranieri assunti a tempo indeterminato,
2. italiani assunti a tempo indeterminato,

<sup>11</sup> Questa analisi risente dei noti limiti della catalogazione dell'ISTAT, utilizzata dai CPI per classificare le figure indicate dalle imprese; tuttavia, ci permette di collocare gli avviamenti e le missioni interinali, anche se grossolanamente, nello spazio organizzativo e professionale del lavoro nelle imprese metalmeccaniche.

Alcuni limiti sono del sistema di catalogazione che non consente di identificare le figure professionali secondo le denominazioni usate nel mondo del lavoro. Altri limiti sono legati all'utilizzo. Ai fini del nostro lavoro l'utilizzo misto di codici generici (2 cifre) e specifici (4 o 6 cifre), rende difficile il trattamento dei dati. Per definire il livello professionale delle figure indicate con due cifre ci siamo attenuti ai criteri ISTAT. Ad esempio, la classe 62 "operai e artigiani metalmeccanici" è qualificata. Abbiamo fatto eccezione per alcune figure – tornitore e fresatore – che abbiamo ritenuto comunque qualificate.

**Figura 2.30** Numero di avviamenti di stranieri (escluso interinali) per qualifica e classi di età nelle aziende metalmeccaniche – Archivio occasioni

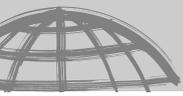


Fonte: elaborazioni sui dati dei Centri per l'impiego

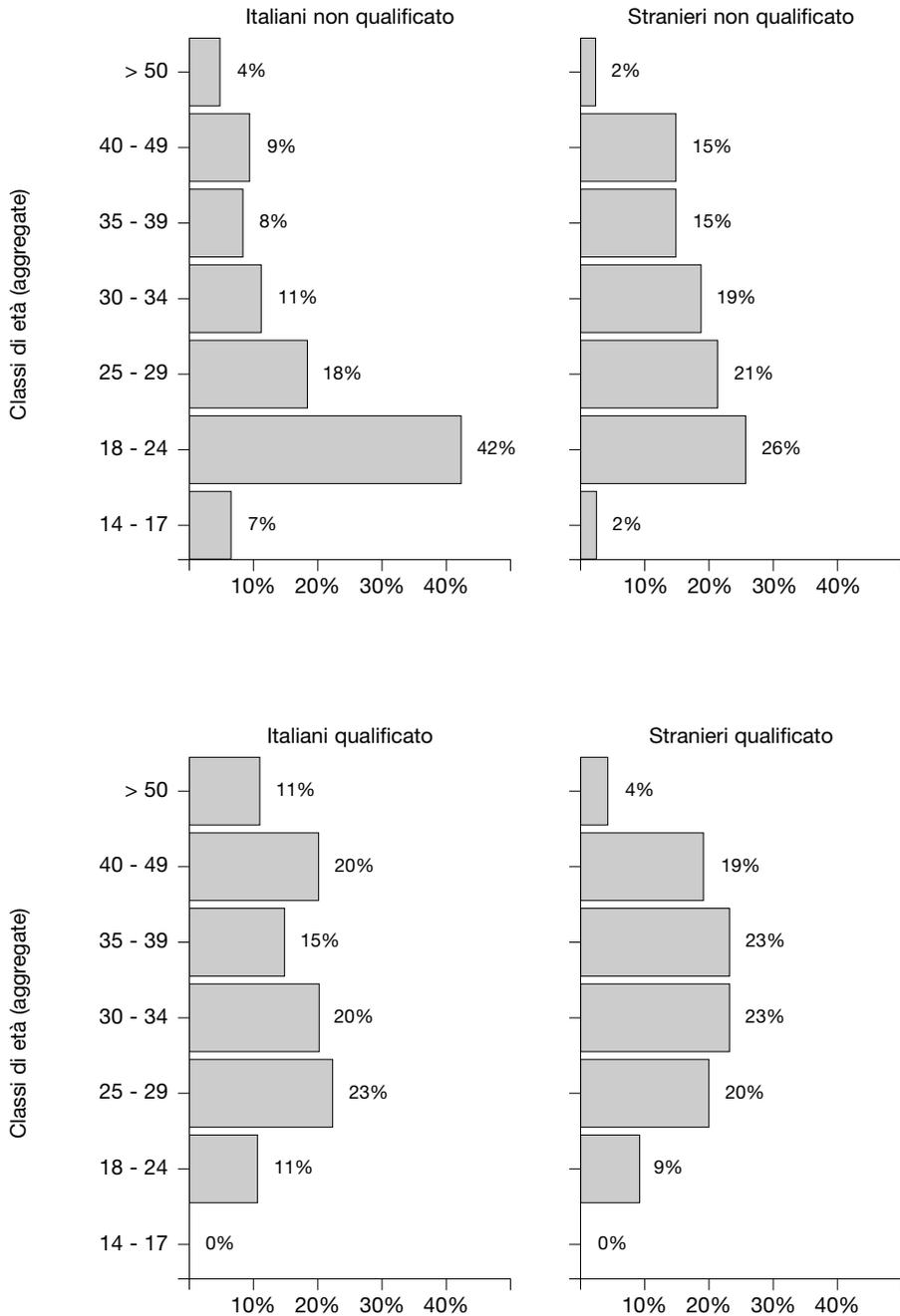
3. stranieri assunti a tempo determinato,
4. italiani assunti a tempo determinato,
5. stranieri in missione interinale,
6. italiani in missione interinale.

Appare evidente la correlazione tra tipologia contrattuale e livello di qualificazione delle professioni. Sia per gli italiani che per gli stranieri la probabilità di accedere a una professione qualificata è più alta negli avviamenti a tempo indeterminato che nelle altre tipologie contrattuali. Ma numerose sono anche le differenze tra italiani e stranieri a parità di contratto. Per gli italiani avviati a tempo indeterminato, troviamo tra le prime cinque figure professionali per numerosità di avviati, tre figure impiegate:

Per leggere i dati, abbiamo costruito delle graduatorie delle figure in base alla frequenza con cui vengono avviate, considerando che le prime 50 figure assorbono oltre il 90% degli avviamenti. Abbiamo anche distinto le figure per ambito professionale: nelle ultime due colonne a destra è evidenziato il lavoro qualificato (rispetto a quello non qualificato) e il lavoro non manuale (rispetto a quello manuale). Da notare che la selezione del settore è stata fatta sul codice Ateco dell'azienda, il che non esclude che alcuni degli avviamenti non siano di figure tipiche del settore metalmeccanico, e talora perfino attuate con contratti diversi.

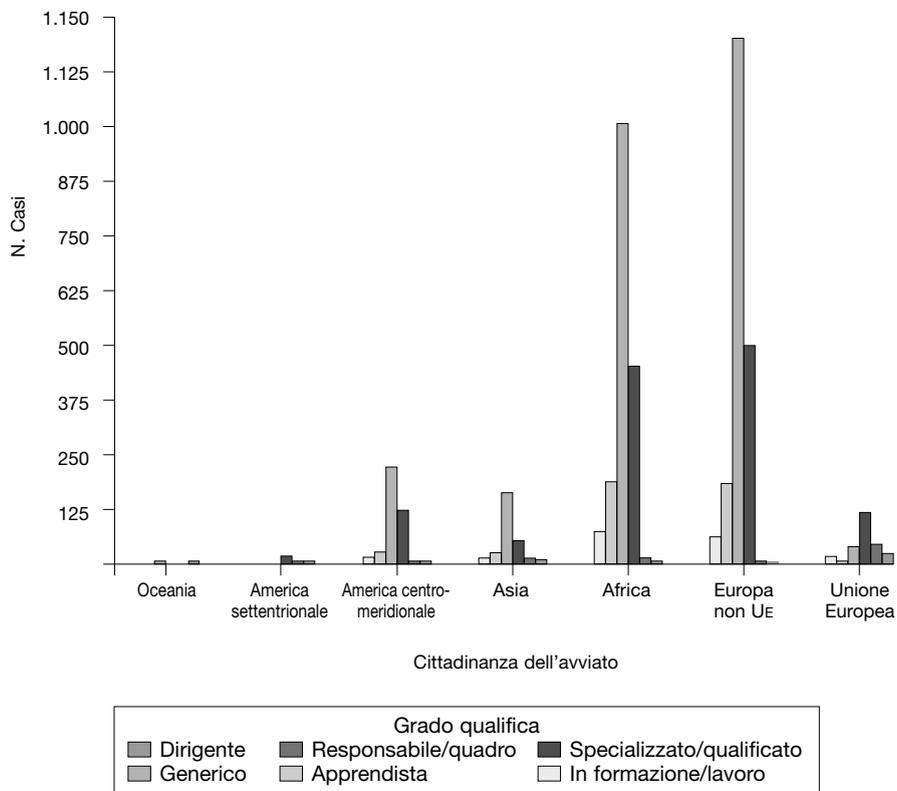


**Figura 2.31** Numero di avviamenti di stranieri (escluso interinali) per qualifica e classi di età nelle aziende metalmeccaniche – Archivio occasioni



Fonte: elaborazioni su dati dei Centri per l'impiego

**Figura 2.32** Numero di avviamenti di stranieri (escluso interinali) per qualifica e classi di età nelle aziende metalmeccaniche – Archivio occasioni

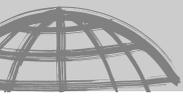


Fonte: elaborazioni sui dati dei Centri per l'impiego

zie che assorbono il 26% degli avviati. Per gli stranieri con la stessa situazione contrattuale ne troviamo due soltanto che assorbono il 5,6% degli avviati. Per entrambi, al primo posto della graduatoria troviamo gli operatori generici di produzione ma, nel caso degli stranieri, la percentuale di avviamenti riguarda il 35% del totale mentre per gli italiani soltanto il 18%.

Per gli avviati a tempo determinato, per gli italiani troviamo, tra le prime cinque, due figure tecnico-impiegatizie (5,6% del totale degli avviamenti). Per gli stranieri non troviamo nessuna figura impiegatizia prima della diciassettesima posizione. Analoga la situazione degli interinali.

In sintesi, gli ingressi a tempo determinato (e ancor più con missione interinale) sono complessivamente meno qualificati, e alcune figure, come i dirigenti o i tecnici a elevata qualificazione, sono quasi del tutto assenti. Questa condizione è comune a ita-



liani e stranieri, ma gli stranieri si collocano sempre un gradino più in basso rispetto agli italiani.

Per evidenziare le differenze di genere e di provenienza nelle professioni sono state costruite quattro ulteriori graduatorie, sulla base di una selezione delle figure con elevata presenza di uomini italiani, uomini stranieri, donne italiane e donne straniere. La soglia utilizzata per definire la presenza elevata è del 50% per gli italiani e del 10% per gli stranieri: ciò significa che la graduatoria delle donne straniere, ad esempio, riporta tutte le professioni in cui la loro presenza negli avviamenti supera il 10% del totale.

Le differenze per genere sono più marcate di quelle connesse con la provenienza geografica. Tra i lavori svolti dalle donne sono molto presenti quattro classi di figure: il lavoro amministrativo qualificato – in cui sono poco rappresentate le donne straniere – il lavoro amministrativo esecutivo – che invece le vede più presenti – il lavoro operaio di produzione – su compiti di montaggio e assemblaggio – e il lavoro non qualificato su compiti di servizio – dove italiane e straniere sono ben rappresentate. Per gli uomini il ventaglio di ruoli è molto più ricco, sia sul versante manageriale e amministrativo, sia sul versante tecnico e operaio qualificato. Ciò avviene sia per gli italiani che per gli stranieri, anche se per questi ultimi la frequenza di avviamenti in professioni di tipo non manuale è molto ridotta, mentre sono frequenti quelle operaie qualificate, nella loro articolata gamma.

**Tabella 2.1** Avviati stranieri a tempo indeterminato, per figura professionale nelle aziende metalmeccaniche – Archivio occasioni\*

Avviamenti al lavoro a tempo indeterminato – stranieri (prime 16 figure)		Frequenza	Percentuale	Qualificato	Non manuale
<b>Tot. Avv.</b>		<b>1.899</b>			
1	863937 Operatore generico di produzione	673	35,4		
2	620000 Operai e artigiani metalmeccanici	206	10,8		
3	863218 Manovale in ferro	81	4,3		
4	331101 Assistente amministrativo	59	3,1		
5	621414 Carpenterie	53	2,8		
6	330000 Tecnici intermedi di ufficio	47	2,5		
7	621406 Carpenterie in ferro	47	2,5		
8	863938 Manovale industriale	43	2,3		
9	812110 Facchino	40	2,1		
10	122203 Dirigente di azienda privata nell'industria	33	1,7		
11	862109 Manovale edile	33	1,7		
12	621202 Saldatore	32	1,7		
13	720000 Operai su macchinari fissi per lavorazione in serie e addetti	30	1,6		
14	863102 Manovale all'assemblaggio meccanico	29	1,5		
15	410000 Impiegati esecutivi d'ufficio	23	1,2		
16	251713 Funzionario amministrativo	20	1,1		
Totale prime 16 figure		1.449	76,3	8	5

\* Gli avviamenti nelle prime 16 figure rappresentano il 76,3% del totale. Le prime 51 figure (vedi appendice) rappresentano il 91,2% del totale.

Fonte: elaborazioni sui dati dei Centri per l'impiego

**Tabella 2.2** Avviati italiani a tempo indeterminato, per figura professionale nelle aziende metalmeccaniche – Archivio occasioni\*

Avviamenti al lavoro a tempo indeterminato – italiani (prime 16 figure)		Frequenza	Percentuale	Qualificato	Non manuale
<b>Tot. Avv.</b>		<b>14.533</b>			
1	863937 Operatore generico di produzione	2.609	17,9		
2	330000 Tecnici intermedi di ufficio	1.570	10,8		
3	331101 Assistente amministrativo	1.269	8,7		
4	410000 Impiegati esecutivi d'ufficio	964	6,6		
5	620000 Operai e artigiani metalmeccanici	906	6,2		
6	310000 Tecnici e periti industriali	785	5,4		
7	863938 Manovale industriale	434	3,0		
8	122203 Dirigente di azienda privata nell'industria	343	2,4		
9	863218 Manovale in ferro	313	2,1		
10	712908 Fresatore	226	1,6		
11	251713 Funzionario amministrativo	185	1,3		
12	331900 Altre professioni intermedie amministrative e organizzative	157	1,1		
13	621406 Carpenterie in ferro	147	1,0		
14	622302 Aggiustatore meccanico	139	1,0		
15	621202 Saldatore	132	0,9		
16	721128 Tornitore di metalli	130	0,9		
Totale prime 16 figure		10.309	70,9	12	7

\* Gli avviamenti nelle prime 16 figure rappresentano il 70,9% del totale. Gli avviamenti nelle prime 51 figure (in appendice) rappresentano l'84,1% del totale.

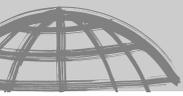
Fonte: elaborazioni sui dati dei Centri per l'impiego

**Tabella 2.3** Avviati stranieri a tempo determinato, per figura professionale nelle aziende metalmeccaniche – Archivio occasioni\*

Avviamenti al lavoro a tempo determinato – stranieri (prime 16 figure)		Frequenza	Percentuale	Qualificato	Non manuale
<b>Tot. Avv.</b>		<b>5.929</b>			
1	863937 Operatore generico di produzione	2.776	46,8		
2	620000 Operai e artigiani metalmeccanici	734	12,4		
3	863218 Manovale in ferro	234	3,9		
4	621202 Saldatore	180	3,0		
5	863938 Manovale industriale	145	2,4		
6	721133 Addetto presse	119	2,0		
7	721132 Addetto macchine operatrici	70	1,2		
8	650000 Operai e artigiani alimentari, legno, tessile, abbigliamento	65	1,1		
9	6418810 Meccanico stampatore	57	1,0		
10	720000 Operai su macchinari fissi per lavorazione in serie e addetti	54	0,9		
11	413104 Magazziniere	52	0,9		
12	721131 Operatore macchine produzioni meccaniche	50	0,8		
13	863102 Manovale all'assemblaggio meccanico	48	0,8		
14	721100 Operatori di macchine utensili automatiche e semiautomatiche	47	0,8		
15	621414 Carpenterie	37	0,6		
16	727900 Alt. op. add. assembl. e produz. in serie art. industriali	37	0,6		
Totale prime 16 figure		4.705	79,4	5	0

\* Gli avviamenti nelle prime 16 figure rappresentano il 79,4% del totale. Gli avviamenti nelle prime 51 figure (in appendice) rappresentano l'89,4% del totale.

Fonte: elaborazioni sui dati dei Centri per l'impiego



**Tabella 2.4** Avviati italiani a tempo determinato per figura professionale nelle aziende metalmeccaniche – Archivio occasioni\*

Avviamenti al lavoro a tempo determinato – italiani (prime 16 figure)		Frequenza	Percentuale	Qualificato	Non manuale
<b>Tot. Avv.</b>		<b>30.127</b>			
1	863937 Operatore generico di produzione	12.906	42,8		
2	620000 Operai e artigiani metalmeccanici	2.531	8,4		
3	863218 Manovale in ferro	1.209	4,0		
4	410000 Impiegati esecutivi d'ufficio	951	3,2		
5	330000 Tecnici intermedi di ufficio	718	2,4		
6	863938 Manovale industriale	605	2,0		
7	721133 Addetto presse	508	1,7		
8	413104 Magazziniere	444	1,5		
9	641202 Saldatore	444	1,5		
10	331101 Assistente amministrativo	341	1,1		
11	721100 Operatori di macchine utensili automatiche e semiautomatiche	318	1,1		
12	721131 Operatore macchine produzioni meccaniche	311	1,0		
13	863102 Manovale all'assemblaggio meccanico	290	1,0		
14	720000 Operai su macchinari fissi per lavorazioni in serie e addetti	284	0,9		
15	727900 Alt. op. add. assembl. e produz. in serie art. industriali	283	0,9		
16	863100 Manovali all'assemblaggio meccanico	238	0,8		
Totale prime 16 figure		22.381	74,3	4	3

\* Gli avviamenti nelle prime 16 figure rappresentano il 74,3% del totale. Gli avviamenti nelle prime 51 figure (in appendice) rappresentano l'85,2% del totale.

Fonte: elaborazioni sui dati dei Centri per l'impiego

**Tabella 2.5** Missioni interinali di stranieri, per figura professionale nelle aziende metalmeccaniche – Archivio occasioni\*

Missioni interinali – stranieri (prime 16 figure)		Frequenza	Percentuale	Qualificato	Non manuale
<b>Tot. Avv.</b>		<b>3.596</b>			
1	863937 Operatore generico di produzione	1.781	49,5		
2	620000 Operai e artigiani metalmeccanici	438	12,2		
3	621202 Saldatore	132	3,7		
4	721133 Addetto presse	94	2,6		
5	863218 Manovale in ferro	81	2,3		
6	721132 Addetto macchine operatrici	69	1,9		
7	650000 Operai e artigiani alimentari, legno, tessile, abbigliamento	65	1,8		
8	863938 Manovale industriale	55	1,5		
9	641810 Meccanico stampatore	50	1,4		
10	413104 Magazziniere	41	1,1		
11	721100 Operatori di macchine utensili automatiche e semiautomatiche	37	1,0		
12	720000 Operai su macchinari fissi per lavorazione in serie e addetti	34	0,9		
13	611306 Finitore	27	0,8		
14	622100 Fabbri, lingottai e operatori presse per forgiare	27	0,8		
15	727900 Alt. op. add. assembl. e produz. in serie art. industriali	23	0,6		
16	623815 Verniciatore	22	0,6		
Totale prime 16 figure		2.976	82,8	7	0

\* Gli avviamenti nelle prime 16 figure rappresentano l'82,8% del totale. Le missioni nelle prime 51 figure (in appendice) rappresentano il 91,5% del totale.

Fonte: elaborazioni sui dati dei Centri per l'impiego

**Tabella 2.6** Missioni interinali di italiani, per figura professionale nelle aziende metalmeccaniche – Archivio occasioni\*

		Frequenza	Percentuale	Qualificato	Non manuale
Missioni interinali – italiani (prime 16 figure)					
<b>Tot. Avv.</b>		<b>17.128</b>			
1	863937 Operatore generico di produzione	8.054	47,0		
2	620000 Operai e artigiani metalmeccanici	1.276	7,4		
3	863218 Manovale in ferro	506	3,0		
4	410000 Impiegati esecutivi d'ufficio	439	2,6		
5	721133 Addetto presse	367	2,1		
6	413104 Magazziniere	339	2,0		
7	863102 Manovale all'assemblaggio meccanico	315	1,8		
8	621202 Saldatore	267	1,6		
9	721100 Operatori di macchine utensili automatiche e semiautomatiche	260	1,5		
10	727900 Alt. op. add. assembl. e produz. in serie art. industriali	233	1,4		
11	330000 Tecnici intermedi di ufficio	204	1,2		
12	720000 Operai su macchinari fissi per lavorazione in serie e addetti	199	1,2		
13	863938 Manovale industriale	182	1,1		
14	721131 Operatore macchine produzioni meccaniche	164	1,0		
15	331101 Assistente amministrativo	132	0,8		
16	717105 Operatore linee produzione meccaniche automatizzate	126	0,7		
Totale prime 16 figure		13.063	76,3	4	3

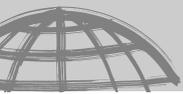
\* Gli avviamenti nelle prime 16 figure rappresentano il 76,3% del totale. Le missioni nelle prime 52 figure (in appendice) rappresentano l'87,1% del totale.

Fonte: elaborazioni sui dati dei Centri per l'impiego

**Tabella 2.7** Avviamenti per figura professionale ordinati per nazionalità e genere nelle aziende metalmeccaniche (ruoli ad alta presenza di donne italiane) – Archivio occasioni

Ruoli ad alta presenza di donne italiane (oltre 50%)		Femmine		Maschi		Val. ass.
		Italiane % riga	Immigrate % riga	Italiani % riga	Immigrati % riga	
410000	Impiegati esecutivi d'ufficio	51,1	1,5	46,3	1,0	1.707
331900	Altre professioni intermedie amministrative e organizzative	80,0	2,4	17,2	0,3	291
411404	Addetto alle attività amministrative	71,6	2,1	26,2		141
727200	Assemblatori, cablatori di apparecchiature elettriche	58,7	5,8	33,1	2,5	121
331216	Contabile	82,6	0,9	16,5		115
631522	Addetto alle lavorazioni di occhiali	51,8		48,2		114
727900	Alt. op. addetto assemblaggio e produzione in serie articoli industriali	54,4	9,7	28,2	7,8	103
552101	Addetto ai servizi di pulizia	55,4	22,8	17,8	4,0	101
727301	Assemblatore di circuiti elettronici	61,6	3,5	33,7	1,2	86
727113	Montatore industriale di parti di macchine	52,4	3,6	39,3	4,8	84
411915	Operatore amministrativo	76,8		23,2		82
727310	Montatore elettronico	62,8	5,1	29,5	2,6	78
727203	Addetto assemblaggio di apparecchi elettrici	64,7	4,4	27,9	2,9	68
412308	Addetto amministrazione	73,2	1,8	21,4	3,6	56
624139	Montatore apparati elettromeccanici	50,0		48,0	2,0	50

Fonte: elaborazioni sui dati dei Centri per l'impiego



**Tabella 2.8** Avviamenti per figura professionale ordinati per nazionalità e genere nelle aziende metalmeccaniche (ruoli ad alta presenza di donne immigrate) – Archivio occasioni

Ruoli ad alta presenza di donne immigrate (oltre 10%)		Femmine		Maschi		Val. ass.
		Italiane % riga	Immigrate % riga	Italiani % riga	Immigrati % riga	
727104	Montatore di cicli	24,7	20,1	28,2	27,0	174
812110	Facchino	30,6	13,5	32,4	23,4	111
552101	Addetto ai servizi di pulizia	55,4	22,8	17,8	4,0	101
860000	Personale non qualificato in edilizia, miniere e industria	33,3	12,9	32,3	21,5	93
842304	Pulitore di locali	69,4	16,3	10,2	4,1	49
863103	Manovale assemblaggio elementare	44,7	26,3	21,1	7,9	38
411906	Assistente amministrativo (compiti esecutivi)	75,0	12,5	12,5		32
411401	Addetto mansioni d'ordine di segreteria	71,4	10,7	17,9		28
845900	Altro personale non qualificato addetto ai servizi N.A.C.	11,5	15,4	42,3	30,8	26
727212	Montatore apparecchiature elettriche	45,8	12,5	41,7		24
812241	Confezionatore prodotti	28,6	38,1	23,8	9,5	21
812208	Addetto alle macchine confezionatrici	33,3	27,8	38,9		18
653542	Stiratrice	88,9	11,1			18
863932	Manovale pulitore		23,5	58,8	17,6	17
716119	Quadrista elettrico	50,0	12,5	37,5		16

Fonte: elaborazioni sui dati dei Centri per l'impiego

**Tabella 2.9** Avviamenti per figura professionale ordinati per nazionalità e genere nelle aziende metalmeccaniche (ruoli ad alta presenza di uomini italiani) – Archivio occasioni

Ruoli ad alta presenza di uomini italiani (oltre 50%)		Femmine		Maschi		Val. ass.
		Italiane % riga	Immigrate % riga	Italiani % riga	Immigrati % riga	
863937	Operatore generico di produzione	25,3	3,4	56,9	14,4	9.476
620000	Operai e artigiani metalmeccanici	16,9	2,1	64,4	16,6	2.702
330000	Tecnici intermedi di ufficio	27,6	0,9	69,3	2,3	2.342
331101	Assistente amministrativo	37,1	1,8	57,8	3,3	1.631
863218	Manovale in ferro	27,4	2,6	54,1	15,9	1.268
310000	Tecnici e periti industriali	8,7	0,3	88,4	2,6	1.077
863938	Manovale industriale	21,8	2,4	64,5	11,3	1.015
621406	Carpentiere in ferro	0,9		84,0	15,1	556
624110	Elettricista	1,3		93,0	5,6	532
621202	Saldatore	3,7	0,2	76,7	19,4	484
721128	Tornitore di metalli	2,4	0,4	85,8	11,3	471
712908	Fresatore	1,9	0,4	92,3	5,3	468
621414	Carpentiere	1,1		73,6	25,2	444
122203	Dirigente di azienda privata nell'industria	5,9	0,7	84,4	9,0	409
622302	Aggiustatore meccanico	1,3		92,8	5,8	377

Fonte: elaborazioni sui dati dei Centri per l'impiego

**Tabella 2.10** Avviamenti per figura professionale ordinati per nazionalità e genere nelle aziende metalmeccaniche (ruoli ad alta presenza di uomini immigrati) – Archivio occasioni

Ruoli ad alta presenza di uomini immigrati (oltre 10%)	Femmine		Maschi		Val. ass.
	Italiane % riga	Immigrate % riga	Italiani % riga	Immigrati % riga	
863937 Operatore generico di produzione	25,3	3,4	56,9	14,4	9.476
620000 Operai e artigiani metalmeccanici	16,9	2,1	64,4	16,6	2.702
863218 Manovale in ferro	27,4	2,6	54,1	15,9	1.268
863938 Manovale industriale	21,8	2,4	64,5	11,3	1.015
621406 Carpentiere in ferro	0,9		84,0	15,1	556
621202 Saldatore	3,7	0,2	76,7	19,4	484
721128 Tornitore di metalli	2,5	0,4	85,8	11,3	471
621414 Carpentiere	1,1		73,6	25,2	444
721131 Operatore macchine produzioni meccaniche	14,8	1,6	73,4	10,2	372
863102 Manovale all'assemblaggio meccanico	27,4	3,0	51,7	17,9	296
721133 Addetto presse	31,7	3,8	53,8	10,8	240
720000 Operai su macchinari fissi per lavorazione in serie e addetti	38,5	6,3	38,5	16,7	221
622118 Fabbro			85,9	14,1	205
721100 Operatori di macchine utensili automatiche e semiautomatiche	10,8	0,5	78,4	10,3	194
727104 Montatore di cicli	24,7	20,1	28,2	27,0	174

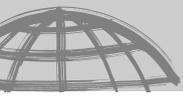
Fonte: elaborazioni sui dati dei Centri per l'impiego

## 2.3 I comportamenti delle imprese sul mercato

Dall'analisi degli avviamenti al lavoro emerge un quadro della presenza degli stranieri nel lavoro industriale e in particolare nel settore metalmeccanico che, pur mostrando differenze collegabili alle caratteristiche dell'offerta di lavoro immigrata (mobilità, disponibilità, scarsa presenza nei ruoli che più richiedono credenziali educative e professionali), evidenzia soprattutto la segmentazione, la precarietà e l'ampia dequalificazione del lavoro industriale, sia per gli italiani, sia per gli immigrati.

Tuttavia, questo quadro costruito su valori medi, può nascondere una grande varietà di strategie aziendali nei confronti dei lavoratori stranieri: 1) di completa chiusura all'ingresso degli immigrati, 2) di chiusura o apertura selettiva (solo certi ruoli, o certi contratti, ecc.), 3) di comportamento indifferente all'origine etnica, oppure 4) di orientamento attivo verso l'offerta di lavoro straniera, rivolto a utilizzare solo o soprattutto immigrati.

Fa una certa differenza, infatti, sapere se gli stranieri sono presenti nelle imprese in maniera diffusa e omogenea in virtù di comportamenti delle imprese tendenzialmente indifferenti alla nazionalità, o se coesistono nello stesso ambito territoriale e settore merceologico atteggiamenti di forte chiusura in un numero rilevante di imprese, e atteggiamenti favorevoli ad assumere soprattutto immigrati, in un altrettanto rilevante numero di imprese.



Per esplorare la fisionomia del comportamento delle imprese, attraverso i dati a nostra disposizione, opportunamente riaggregati per impresa, seguiremo un percorso in quattro tappe: 1) costruzione di indici adatti all'analisi del comportamento differenziale delle imprese rispetto a italiani e stranieri e rispetto a differenti provenienze geografiche; 2) calcolo indicativo dell'effetto di un comportamento neutrale; 3) applicazione degli indici alle imprese nel loro complesso, e a gruppi di imprese distinti per comparto, area territoriale (province e bacini dei CPI) e dimensione d'impresa (attraverso il volume di assunzioni effettuate, che è l'unico indicatore della dimensione dell'impresa di cui disponiamo); 4) esplorazione della relazione tra gli indici, per cogliere la natura delle differenze tra le imprese, se improntate a differenti modelli di comportamento, o se semplicemente caratterizzate da diverse intensità di presenza dei medesimi comportamenti.

Per la costruzione degli indici terremo conto delle dimensioni più importanti che costituiscono fattori di segmentazione del mercato, oltre alla nazionalità: il genere, il livello di qualificazione, il livello di stabilità del rapporto di lavoro.

Gli indici che possiamo costruire sono i seguenti:

- Indice di selettività differenziale per provenienza all'assunzione: che identifica le imprese che hanno assunto, ma solo italiani.
- Indice di selettività differenziale per provenienza all'assunzione di donne: che identifica le imprese che hanno assunto donne, ma solo italiane.
- Indice di selettività differenziale per provenienza all'assunzione di personale qualificato: che identifica le imprese che hanno assunto personale qualificato, ma solo italiano.
- Indice di selettività differenziale per provenienza all'assunzione di personale giovane in formazione: che identifica le imprese che hanno assunto apprendisti, ma solo italiani.
- Indice di selettività differenziale per provenienza all'assunzione di personale stabile: che identifica le imprese che hanno assunto personale a tempo indeterminato, ma solo italiano.
- Indice di selettività differenziale per provenienza all'utilizzo del lavoro interinale: che identifica le imprese che hanno utilizzato missioni, ma solo con italiani.

Possiamo utilizzare per la verifica empirica il comportamento sul mercato di 8.528 imprese, che nella finestra temporale dei due anni – 2002 e 2003 – hanno fatto almeno un'assunzione o hanno utilizzato almeno un lavoratore in missione. Si tratta di imprese del settore metalmeccanico attive sul territorio delle province di Torino e di Cuneo.

La tabella 2.11 riporta i valori degli indici, applicati al nostro contesto: rispetto al primo possiamo dire che 7.625 imprese hanno effettuato assunzioni nel periodo, e che di queste il 26,3% (2.003 imprese) ha assunto almeno un immigrato, mentre il 73,7% (5.622 imprese) ha assunto solo italiani.

Questo valore – il 73,7% – è il nostro indice di chiusura, che ci dice quale sia complessivamente la percentuale di imprese che non hanno assunto stranieri nel periodo considerato. Per valutarne il significato dobbiamo chiederci che valore avrebbe assunto questo indice se nessuna impresa avesse avuto un comportamento intenzionalmente selettivo verso gli stranieri, ovvero se la distribuzione degli stranieri nelle imprese fosse avvenuta in modo casuale. La semplice simulazione che possiamo fare – sulla base del calcolo esposto nella tabella 2.12 – ipotizza quanto segue:

- Le assunzioni di stranieri sono state il 12,4% del totale. Ciò significa che possiamo mettere in capo alla singola impresa per ciascuna singola assunzione la probabilità del 12,4% di assumere uno straniero e del 87,6% di assumere un italiano, ipotizzando l'assoluta neutralità rispetto alla provenienza del candidato.
- Se l'evento si ripete, in quanto l'impresa effettua più assunzioni, la probabilità di assumere solo italiani "per caso", senza un intento avverso alla provenienza del candidato diminuisce, e per la precisione, dato che il numero medio di assunzioni per impresa è stato di poco più di 6, arriva al 45%.

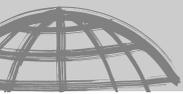
Se quindi tutte le imprese avessero assunto circa 6 candidati, senza considerare la loro provenienza, dovremmo ipotizzare che meno della metà delle imprese non avrebbe dovuto assumere stranieri, mentre il nostro indice segnala che sono poco meno dei tre quarti (73,7%), ovvero che i comportamenti chiusi sono molto più presenti di quanto non suggerirebbe una ipotesi di indifferenza.

In realtà, occorre considerare che il numero di assunzioni per impresa cambia molto da impresa a impresa: la media comprende molte imprese che fanno una o due assunzioni e poche imprese che fanno molte assunzioni.

Osservando la distribuzione della probabilità di assumere solo italiani distinta per fasce costruite sul numero di assunzioni (tab. 2.12, ultima colonna a destra), risulta chiaro che a mano a mano che cresce la dimensione dell'impresa e il numero di assunzioni, il fatto di non avere assunto stranieri non può che derivare da un comportamento intenzionale, perché la probabilità che ciò si verifichi per caso diventa molto piccola: tra l'1 e il 2% nella fascia che ha fatto da 20 a 50 assunzioni (88 imprese "chiuse" pari al 30% della classe); 1 su 10.000 per la fascia che ha fatto da 50 a 100 assunzioni (12 imprese "chiuse" pari al 16% della classe); 1 su 100 miliardi per chi ha fatto più di 100 assunzioni (4 imprese "chiuse" con 187 assunzioni in media, pari al 9% della classe).

La fascia più difficile da valutare è quella intermedia, che pesa molto sul volume complessivo di assunzioni (da 4 a 20 assunzioni nei due anni). In questa fascia è più difficile attribuire la mancata assunzione di stranieri a comportamenti chiusi, piuttosto che a vincoli di altra natura, professionale in particolare.

Con questo semplice calcolo, confrontando la probabilità attesa di mancata assunzione di stranieri in caso di comportamento neutrale (campo evidenziato nella tabella 2.12) e la probabilità misurata sul campo, pur con tutte le approssimazioni, arriva-



**Tabella 2.11** Analisi delle assunzioni di italiani e immigrati, per tipologia di assunzione e di soggetto assunto (indicatori chiave di comportamento selettivo differenziale), e stima di probabilità di assunzioni di stranieri in caso di comportamento neutrale – genere nelle aziende metalmeccaniche – Archivio imprese

	Frequenza	% su totale imprese attive	% valida su indice	Media evento per azienda	Probabilità di riservare a italiani un evento	Probabilità di riservare a italiani il numero medio di eventi
<i>Assunzione</i>						
Assume italiani e stranieri	2.003	23,5	26,3	6,024	0,876	0,45
Assume solo italiani	5.622	65,9	73,7			
Totale	7.625	89,4	100			
Non pertinenti (non assume nel periodo)	903	10,6				
<i>Assunzione donne</i>						
Assume italiani e stranieri	447	5,2	15,0	4,765	0,911	0,64
Assume solo italiani	2.535	29,7	85,0			
Totale	2.982	35,0	100			
Non pertinenti (non assume nel periodo)	5.546	65,0				
<i>Assunzione qualificati</i>						
Assume italiani e stranieri	728	8,5	14,9	2,652	0,922	0,81
Assume solo italiani	4.166	48,9	85,1			
Totale	4.894	57,4	100			
Non pertinenti (non assume nel periodo)	3.634	42,6				
<i>Assunzione apprendisti</i>						
Assume italiani e stranieri	302	3,5	10,5	1,523	0,916	0,87
Assume solo italiani	2.582	30,3	89,5			
Totale	2.884	33,8	100			
Non pertinenti (non assume nel periodo)	5.644	66,2				
<i>Assume a tempo indeterminato</i>						
Assume italiani e stranieri	957	11,2	18,7	2,47	0,885	0,74
Assume solo italiani	4.152	48,7	81,3			
Totale	5.109	59,9	100			
Non pertinenti (non assume nel periodo)	3.419	40,1				
<i>Attivazione di missioni interinali</i>						
Assume italiani e stranieri	634	7,4	28,5	3,79	0,826	0,48
Assume solo italiani	1.594	18,7	71,5			
Totale	2.228	26,1	100			
Non pertinenti (non assume nel periodo)	6.300	73,9				
Totale aziende	8.528	100				

Fonte: elaborazioni sui dati dei Centri per l'impiego

mo a una stima delle opportunità di lavoro precluse agli stranieri, che non arriva al 20% del totale.

Quindi possiamo contemporaneamente dire che la penetrazione degli stranieri nel settore è capillare e sistematica, ma che esistono non trascurabili comportamenti di chiusura che caratterizzano una netta minoranza di imprese, tra cui alcune di dimensioni rilevanti.

Se estendiamo l'osservazione agli altri indicatori che abbiamo elaborato (chiusura riguardo alle donne straniere, ai lavoratori qualificati stranieri, ecc.), dobbiamo riconoscere che diminuisce la capacità esplicativa della stima che possiamo costruire, perché da un lato crescono i vincoli di natura professionale che possono spiegare posizioni di chiusura a prescindere dalla provenienza (ad esempio, per le assunzioni di personale qualificato, o a tempo indeterminato), d'altro lato si riducono i numeri e quindi eventuali comportamenti di chiusura sistematica su eventi ripetuti risultano meno visibili. Ad esempio, nell'area delle piccole imprese, i casi di comportamenti chiusi – non assumere stranieri su due assunzioni – si confondono con i comportamenti casuali. Se l'azienda ha il 90% di probabilità di assumere italiani, è del tutto normale che non abbia assunto uno straniero su due assunzioni.

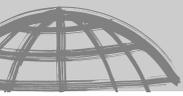
Riguardo alle missioni interinali, la situazione è molto simile a quella descritta per le assunzioni, poiché si possono individuare una minoranza di imprese che non ospita missioni di stranieri.

Il caso delle assunzioni di donne straniere è quello dove l'indice evidenzia la maggiore distanza tra la stima attesa in caso di neutralità e il comportamento effettivo. Infatti, quasi 3.000 imprese hanno assunto una media di 4,7 donne a testa, ma solo 450 di que-

**Tabella 2.12** Analisi delle assunzioni di italiani e immigrati, stima di probabilità di assunzioni di stranieri in caso di comportamento neutrale, per classi del numero di assunzioni nelle aziende metalmeccaniche – Archivio imprese

Classi di assunzione	Imprese che assumono	Aperte (hanno assunto stranieri)	Chiuse (hanno assunto solo italiani)	% chiuse	Media assunzioni nella classe	Assunti nella fascia	Quota di mercato della fascia	% chiusura "casuale"	Stima della % di chiusura intenzionale	Stima della quota di mercato chiusa agli stranieri	Probabilità di non assumere stranieri
1	2.363	252	2.111	89,3	1	2.363	4,6	87,6	1,7	0,1	0,8764
Da 2 a 3	2.156	401	1.755	81,4	2,4	5.112	9,9	73,1	8,3	0,8	0,7314
Da 4 a 10	2.093	717	1.376	65,7	6,0	12.633	24,6	45,1	20,6	5,1	0,4510
Da 11 a 20	595	319	276	46,4	14,4	8.563	16,7	14,9	31,5	5,2	0,1498
Da 21 a 50	296	208	88	29,7	30,4	8.996	17,5	1,8	27,9	4,9	0,0181
Da 51 a 100	76	64	12	15,8	67,2	5.107	9,9	0,0	15,8	1,6	0,000141
Oltre 100	46	42	4	8,7	187,1	8.605	16,7	0,0	8,7	1,5	0,00000000019
Totale	7.625	2.003	5.622			51.379				19,0	

Fonte: elaborazioni sui dati dei Centri per l'impiego



ste hanno assunto donne straniere. In sostanza, l'85% delle imprese ha assunto solo donne italiane, mentre ci saremmo aspettati una percentuale molto più bassa, del 65%. Certamente la differenziazione nei comportamenti delle imprese deve essere elemento di riflessione, perché se esistono comportamenti di chiusura, esistono anche comportamenti neutrali verso la provenienza e comportamenti tesi a privilegiare proprio gli stranieri nelle assunzioni. La tabella 2.13 ripropone i valori degli indici di selettività, articolati questa volta per livello percentuale della presenza di stranieri nel gruppo oggetto di analisi: ad esempio per livello percentuale di presenza di stranieri tra le persone assunte (il fondino grigio indica la fascia dove si colloca il valore medio del fenomeno). In questo modo si può notare che a fronte di 6.525 imprese che assumono solo italiani, ve ne sono 305 che assumono solo stranieri. Bisogna dire che sul valore estremo (100%) vi sono molti casi di una sola assunzione (la media di persone assunte è 1,3). Però, sulle altre fasce a elevata "preferenza" per gli stranieri (dal 40 al 99% di assunzioni rivolte a stranieri), il numero medio di assunzioni è 6/7; ciò significa che vi sono circa 400 imprese che hanno assunto 5/6 stranieri e 1 italiano.

L'osservazione dei flussi in ingresso delle persone articolato per nazionalità rivela una certa simmetria e analogia di comportamento delle imprese rispetto alle diverse provenienze. Rimane aperto un interrogativo, relativamente alla possibile selettività e chiusura delle imprese non verso gli stranieri in generale, ma piuttosto verso specifiche provenienze. Se un comportamento di questo tipo fosse presente in molte imprese, avremmo un mercato apparentemente aperto, osservato sulla base dei dati aggregati, ma in realtà estremamente segmentato, per la presenza di nicchie e canali etnici piuttosto rigidi: ad esempio imprese che reclutano solo marocchini, o rumeni, o senegalesi.

La verifica empirica che possiamo condurre consiste nell'analizzare le relazioni tra le assunzioni di persone di diversa nazionalità nelle imprese: se fosse verificata l'ipotesi di una forte segmentazione del mercato per provenienze, studiando le relazioni tra il numero di assunzioni effettuato dalla stessa impresa per le persone di diverse provenienze, vedremmo molte correlazioni negative che dipenderebbero dal fatto che numerose imprese sono molto aperte verso un gruppo e assolutamente chiuse verso un altro, ed eventualmente alcune positive, nel caso di imprese che hanno la stessa disponibilità ad assumere persone provenienti da paesi vicini (ad esempio, marocchini e tunisini, o rumeni e bulgari).

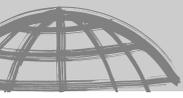
La tabella 2.18 evidenzia le correlazioni tra le assunzioni di tutte le principali provenienze presenti sul mercato del lavoro. Come si può notare, le correlazioni con segno negativo (evidenziate) sono pochissime e senza alcuna significatività, mentre quelle positive sono più numerose, ma senza sistematicità o ricorrenze.

Il quadro che emerge, quindi, fa pensare che le politiche di reclutamento delle imprese non siano discriminatorie nei confronti di particolari gruppi e che, se in una determinata impresa vi è prevalenza delle assunzioni di persone di una certa nazionalità in un certo momento, ciò sia dovuto a fattori contingenti, che evolvono e cambiano in

**Tabella 2.13** Analisi delle assunzioni di italiani e immigrati, per tipologia di assunzione e di soggetto assunto (indicatori chiave di comportamento selettivo differenziale), e per classi del numero di assunzioni nelle aziende metalmeccaniche – Archivio imprese

	Classi % assunzioni																	
	Stranieri su totale assunzioni		Donne su totale assunzioni		Donne straniere su totale donne		Apprendisti su totale assunzioni		Apprendisti stranieri su totale apprendisti		qualificati su totale assunzioni		qualificati stranieri su totale a-qualificati		T. ind. su totale assunzioni		T. ind. stranieri su totale t. ind	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Zero	6.525	76,52	5.546	65,03	8.081	94,76	5.644	66,18	8.226	94,46	3.634	42,61	7.800	91,46	3.419	40,09	7.571	88,78
Da 1 a 10	359	4,21	272	3,19	51	0,60	167	1,96	12	0,14	108	1,27	122	1,43	149	1,75	109	1,28
Da 10 a 25	632	7,41	827	9,70	122	1,43	497	5,83	56	0,66	606	7,11	228	2,67	657	7,70	226	2,65
Da 25 a 40	321	3,76	456	5,35	50	0,59	405	4,75	51	0,60	674	7,90	83	0,97	697	8,17	132	1,55
Da 40 a 60	294	3,45	551	6,46	69	0,81	581	6,81	62	0,73	962	11,28	122	1,43	1.005	11,78	173	2,03
Da 60 a 75	79	0,93	188	2,20	13	0,15	229	2,69	15	0,18	536	6,29	23	0,27	483	5,6	48	0,56
Da 75 a 90	12	0,14	60	0,70	4	0,05	48	0,56	1	0,01	298	3,49	0	0	218	2,56	0	0
Da 90 a 99	0	0,00	5	0,06	0	0	1	0,01	0	0	72	0,84	0	0	58	0,68	4	0,05
100	305	3,58	623	7,31	138	1,62	956	11,21	105	1,23	1.638	19,21	150	1,76	1.842	21,60	265	3,11
Totale	8.528	100,00	8.528	100,00	8.528	100,00	8.528	100,00	8.528	100,00	8.528	100,00	8.528	100,00	8.528	100,00	8.528	100,00
Media fenomeno	12,4		25,4		8,9		11,5		8,4		45,5		7,8		41,2		11,5	

Fonte: elaborazioni sui dati dei Centri per l'impiego

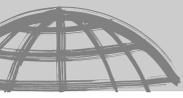


**Tabella 2.14** Assunzioni effettuate per classe del numero di assunzioni, per tipologia di assunzione (indicatori chiave di comportamento selettivo differenziale) nelle aziende metalmeccaniche – Archivio imprese

Imprese che hanno effettuato assunzioni, per classi del numero di assunzioni	Avviamenti																			
	Assunzioni		Stranieri		Donne		Donne straniere		Apprendisti		Apprendisti stranieri		Qualificati		Qualificati stranieri		Tempo indeterminato		Tempo indeterminato stranieri	
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Zero	903	10,6	6.525	76,5	5.546	65,0	8.081	94,8	5.644	66,2	8.226	96,5	3.634	42,6	7.800	91,5	3.419	40,1	7.571	88,8
1	2.363	27,7	1.198	14,0	1.607	18,8	318	3,7	1.616	18,9	243	2,8	2.051	24,1	528	6,2	2.222	26,1	697	8,2
Da 2 a 3	2.156	25,3	540	6,3	784	9,2	84	1,0	905	10,5	51	0,6	1.407	16,5	145	1,7	1.555	18,2	187	2,2
Da 4 a 10	2.093	24,5	210	2,5	444	5,2	38	0,4	338	4,0	7	0,1	1.055	12,4	45	0,5	1.019	11,9	55	0,6
Da 11 a 20	595	7,0	35	0,4	84	1,0	3	0,0	21	0,2	1	0,0	233	2,7	7	0,1	191	2,2	10	0,1
Da 21 a 50	296	3,5	17	0,2	43	0,5	4	0,0	4	0,0			104	1,2	2	0,0	93	1,1	6	0,1
Da 51 a 100	76	0,9	3	0,0	16	0,2							33	0,4	1	0,0	16	0,2	2	0,0
Oltre 100	46	0,5			4								11	0,1			13	0,2		
Hanno assunto	89,4		23,5		35		5,2		33,8		3,5		57,4		8,5		59,9		11,2	
Non hanno assunto	10,6		76,5		65		94,8		66,2		96,5		42,6		91,5		40,1		88,8	

Fonte: elaborazioni sui dati dei Centri per l'impiego





**Tabella 2.16** Missioni interinali per classe del numero di missioni ospite, per tipologia di e di soggetto in missione (indicatori chiave di comportamento selettivo differenziale) nelle aziende metalmeccaniche – Archivio imprese

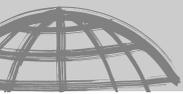
Imprese che hanno ricevuto missioni interinali, per classi del numero di missioni e caratteristiche del soggetto o del rapporto	Missioni interinali											
	Missioni interinali	%	Stranieri	%	Donne	%	Donne straniere	%	Qualificati	%	Qualificati stranieri	%
Zero	6.300	73,9	7.894	92,6	7.670	89,9	8.391	98,4	6.974	81,8	8.181	95,9
1	632	7,4	244	2,9	353	4,1	67	0,8	541	6,3	169	2,0
Da 2 a 3	529	6,2	187	2,2	204	2,4	43	0,5	424	5,0	98	1,1
Da 4 a 10	527	6,2	134	1,6	175	2,1	17	0,2	372	4,4	54	0,6
Da 11 a 20	268	3,1	38	0,4	66	0,8	7	0,1	122	1,4	17	0,2
Da 21 a 50	162	1,9	23	0,3	35	0,4	2	0,0	56	0,7	8	0,1
Da 51 a 100	54	0,6	5	0,1	13	0,2	1	0,0	21	0,2	1	0,0
Oltre 100	56	0,7	3	0,0	12	0,1		18	0,2			
Hanno ricevuto in missione	26,1		7,4		10,1		1,6		18,2		4,1	
Non hanno ricevuto in missione	73,9		92,6		89,9		98,4		81,8		95,9	

Fonte: elaborazioni sui dati dei Centri per l'impiego

**Tabella 2.17** Missioni interinali ricevute per classe del numero di missioni ospitate e per nazionalità del lavoratore in missione nelle aziende metalmeccaniche – Archivio imprese

Numero di imprese che hanno effettuato missioni interinali, per classi del numero di missioni effettuate e nazionalità del soggetto	Missioni interinali																	
	Romania	%	Marocco	%	Albania	%	Cina	%	Perù	%	Polonia	%	Nigeria	%	Tunisia	%		
Zero	8.376	98,2	8.195	96,1	8.435	98,9	8.483	99,5	8.416	98,7	8.472	99,3	8.522	99,9	8.462	99,2	8.495	99,6
1	92	1,1	161	1,9	53	0,6	11	0,1	63	0,7	34	0,4	3	0,0	37	0,4	24	0,3
Da 2 a 3	36	0,4	96	1,1	28	0,3	17	0,2	30	0,4	11	1,1	2	0,0	16	0,2	7	0,1
Da 4 a 10	23	0,3	56	0,7	10	0,1	11	0,1	15	0,2	8	0,1	1	0,0	8	1,1	1	0,0
Da 11 a 20	1	0,0	10	0,1	1	0,0	6	0,1	3	0,0	2	0,0	5	0,1	0,1	1	0,0	
Da 21 a 50			8	0,1	1	0,0		1	0,0	1	0,0							
Da 51 a 100			1	0,0														
Oltre 100			1	0,0														
Hanno ricevuto in missione	1,8		3,9		1,1		0,5		1,3		0,7		0,1		0,8		0,4	
Non hanno ricevuto in missione	98,2		96,1		98,9		99,5		98,7		99,3		99,9		99,2		99,6	
<b>Macedonia</b>																		
Zero	8.523	99,9	8.505	99,7	8.512	99,8	8.524	100,0	8.519	99,9	8.520	99,9	8.489	99,5	8.482	99,5	8.523	99,9
1	3	0,0	14	0,2	12	0,1	3	0,0	5	0,1	3	0,0	27	0,3	26	0,3	4	0,0
Da 2 a 3	1	0,0	7	0,1	2	0,0	1	0,0	4	0,0	4	0,0	8	0,1	15	0,2	1	0,0
Da 4 a 10	1	0,0	2	0,0	1	0,0			1	0,0	0,0	4	0,0	4	0,0	0,0		
Da 11 a 20			1	0,0														
Da 21 a 50																		
Da 51 a 100																		
Oltre 100			1	0,0								1	0,0					
Hanno ricevuto in missione	0,1		0,3		0,2		0		0,1		0,1		0,5		0,5		0,1	
Non hanno ricevuto in missione	99,9		99,7		99,8		100		99,9		99,9		99,5		99,5		99,9	
<b>Costa d'Avorio</b>																		
<b>Argentina</b>																		
<b>Francia</b>																		
<b>Jugoslavia</b>																		
<b>Moldavia</b>																		
<b>Brasile</b>																		
<b>Egitto</b>																		
<b>Filippine</b>																		

Fonte: elaborazioni sui dati dei Centri per l'impiego



tempi brevi. Ciò perché nella pur breve finestra temporale di due anni che abbiamo utilizzato sono poche le imprese, tra quelle che hanno assunto più persone, che le hanno assunte soltanto di una specifica provenienza.

Se è vero che le aziende “aperte” agli stranieri sono abbastanza flessibili nella relazione con le diverse provenienze, che cosa si può dire delle aziende chiuse? Non sono disponibili a reclutare stranieri, in generale, o non vogliono donne straniere, o lavoratori a tempo indeterminato stranieri, oppure ancora operai qualificati stranieri, o apprendisti stranieri, ecc.?

Anche in questo caso potremmo rilevare che esistono “specializzazioni” nella chiusura, basate su modelli di integrazione che privilegiano, ad esempio, le missioni interinali per stranieri, ma le assunzioni per italiani, o che puntano su operai generici stranieri, in aziende dove gli operai qualificati sono solo italiani, e così via.

Mettendo in relazione i diversi indici di chiusura che abbiamo elaborato, che colgono differenti comportamenti “statisticamente” avversi agli stranieri, possiamo osservare che le correlazioni tra i diversi indici sono positive e altamente significative. Ciò vuol dire che non siamo in presenza di modelli articolati e sofisticati di chiusura, ma che, invece, le aziende che non assumono stranieri non li assumono sia che siano donne, lavoratori a tempo indeterminato, qualificati, apprendisti, o interinali (tab. 2.19, area evidenziata). Le correlazioni nell’area in grassetto sono sovradimensionate dalla ovvia concatenazione che, se si assumono ad esempio donne straniere, si sono necessariamente assunti anche stranieri.

L’ultimo aspetto che possiamo approfondire attraverso i dati di cui disponiamo riguarda il variare degli indici di chiusura all’interno dei diversi comparti della metalmeccanica, e delle diverse aree territoriali delle due province. Inoltre, allargando lo sguardo, confronteremo gli indici di chiusura del settore metalmeccanico con tutti gli altri settori, in modo da collocare correttamente il livello di apertura/chiusura del settore rispetto agli altri.

Osservando i dati riportati nella tabella 2.20, relativi ai diversi comparti della metalmeccanica, possiamo fare tre osservazioni.

In primo luogo, notiamo che i comparti più aperti sono quelli della lavorazione dei metalli e degli autoveicoli e mezzi di trasporto (in grassetto indice sotto la media), mentre sono nettamente più chiusi i settori dell’elettronica, delle macchine e della meccanica fine e di precisione. In secondo luogo, i settori più chiusi, lo sono “su tutta la linea”, ossia inseriscono meno stranieri sia tra le donne, sia tra gli apprendisti, sia tra i contratti a tempo indeterminato, ecc.

Infine, vi sono specificità di genere. Ad esempio, l’area della lavorazione dei metalli è più aperta riguardo alle assunzioni di stranieri, sia in senso generale, sia per quanto riguarda il personale qualificato e a tempo indeterminato; però è più chiusa riguardo all’assunzione di donne straniere. Difficile identificare la radice della maggior chiusura di alcuni comparti rispetto ad altri. Presumibilmente, è più facile rovesciare la questione e rintracciare i motivi di una più sollecita apertura di alcuni comparti, sulla base

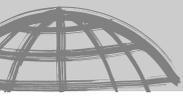
**Tabella 2.18** Analisi delle correlazioni tra numero di assunzioni (e missioni interinali) di soggetti delle diverse provenienze nell'impresa (aziende metalmeccaniche) – Archivio imprese

	Assunzioni																
	Romania	Marocco	Albania	Cina	Senegal	Perù	Polonia	Nigeria	Tunisia	Macedonia	Egitto	Brasile	Moldavia	Jugoslavia	Argentina	Costa d'Avorio	Filippine
Romania	1,00																
Marocco	0,17	1,00															
Albania	0,15	0,28	1,00														
Cina	0,08	0,10	0,41	1,00													
Senegal	0,10	0,14	0,08	0,01	1,00												
Perù	0,11	0,15	0,04	0,00	0,14	1,00											
Polonia	0,02	0,05	0,03	0,01	0,03	0,02	1,00										
Nigeria	0,07	0,19	0,23	0,23	0,12	0,17	0,01	1,00									
Tunisia	0,07	0,17	0,09	0,01	0,06	0,01	0,00	0,08	1,00								
Macedonia	0,02	0,03	0,11	0,08	0,00	0,00	0,16	0,03	0,02	1,00							
Egitto	0,40	0,19	0,03	0,02	0,05	0,07	0,00	0,01	0,00	0,00	1,00						
Brasile	0,08	0,06	0,06	0,00	0,09	0,07	0,26	0,02	0,03	0,04	0,00	1,00					
Moldavia	0,21	0,06	0,13	0,11	0,03	0,19	0,00	0,07	0,01	0,02	0,07	0,01	1,00				
Jugoslavia	0,06	0,04	0,04	0,00	0,02	0,01	0,04	0,00	0,04	0,02	0,01	0,10	0,00	1,00			
Argentina	0,02	0,02	0,02	0,00	0,05	0,00	0,41	0,02	0,02	0,06	0,00	0,23	0,00	0,09	1,00		
Costa d'Avorio	0,05	0,22	0,29	0,23	0,13	0,01	0,02	0,19	0,06	0,05	0,01	0,01	0,09	0,00	0,02	1,00	
Filippine	0,05	0,10	0,09	0,09	0,12	0,01	0,00	0,12	0,10	0,00	0,00	0,33	0,00	0,08	0,02	0,09	1,00
Romania	0,13	0,05	0,01	0,00	0,03	0,03	0,00	0,00	0,01	0,02	0,01	0,21	-0,01	0,00	0,02	0,00	
Marocco	0,01	0,09	0,02	0,00	0,04	0,02	0,01	0,03	0,01	0,00	0,03	0,00	0,01	0,00	0,00	0,03	0,00
Albania	0,00	0,02	0,02	0,00	0,01	0,00	0,01	0,00	0,01	0,01	0,01	0,00	0,00	0,01	0,01	0,00	0,00
Cina	0,01	0,02	0,01	0,06	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00	0,03	0,00	0,00	0,00	0,00
Senegal	0,01	0,08	0,02	0,00	0,17	0,00	0,00	0,04	0,03	0,00	0,02	0,00	0,00	0,00	0,04	0,04	0,00
Perù	0,00	0,01	0,00	0,00	0,05	0,09	0,00	0,00	0,01	0,00	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Polonia	0,00	0,04	0,08	0,00	0,00	0,03	0,09	0,00	0,00	0,00	0,05	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Nigeria	0,01	0,01	0,00	0,01	0,01	0,00	0,00	0,05	0,00	0,00	0,03	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Tunisia	0,00	0,04	0,00	0,00	0,02	0,00	0,01	0,00	0,02	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,03	0,00
Macedonia	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,42	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Egitto	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,02	0,00	0,00	0,01	0,00	0,05	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,00
Brasile	0,00	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,02	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Moldavia	0,20	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,72	0,00	0,01	0,00	0,00
Jugoslavia	-0,01	0,01	0,00	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,18	0,00	0,02	0,00	0,07	0,03	0,00	0,00
Argentina	0,00	0,00	0,03	0,00	0,09	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,00	0,00	0,10	0,03	0,00	0,00
Costa d'Avorio	0,02	0,08	0,01	0,00	0,04	0,01	0,00	0,00	0,00	0,04	0,00	0,00	0,01	0,00	0,01	0,08	0,00
Filippine	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,02	0,00	0,00

	Missioni																
	Romania	Marocco	Albania	Cina	Senegal	Perù	Polonia	Nigeria	Tunisia	Macedonia	Egitto	Brasile	Moldavia	Jugoslavia	Argentina	Costa d'Avorio	Filippine
Romania	1,00																
Marocco	0,44	1,00															
Albania	0,19	0,08	1,00														
Cina	0,09	0,03	0,00	1,00													
Senegal	0,18	0,33	0,04	0,00	1,00												
Perù	0,28	0,16	0,03	0,00	0,15	1,00											
Polonia	0,07	0,10	0,09	0,00	0,03	0,29	1,00										
Nigeria	0,17	0,34	0,02	0,00	0,38	0,06	0,00	1,00									
Tunisia	0,36	0,76	0,04	0,00	0,20	0,16	0,00	0,32	1,00								
Macedonia	0,08	0,01	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00							
Egitto	0,22	0,24	0,04	0,00	0,18	0,49	0,11	0,15	0,21	0,00	1,00						
Brasile	0,24	0,68	0,03	0,00	0,08	0,02	0,00	0,35	0,76	0,00	0,00	1,00					
Moldavia	0,28	0,01	0,00	0,05	0,02	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00				
Jugoslavia	0,03	0,02	0,01	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,38	0,00	0,01	0,00	1,00			
Argentina	0,07	0,05	0,29	0,00	0,22	0,08	0,03	0,14	0,03	0,00	0,03	0,05	0,01	0,02	1,00		
Costa d'Avorio	0,37	0,43	0,28	0,01	0,27	0,18	0,06	0,01	0,21	0,10	0,13	0,00	0,00	0,05	0,16	1,00	
Filippine	0,11	0,15	0,02	0,00	0,02	0,27	0,00	0,01	0,23	0,00	0,47	0,00	0,00	0,00	0,09	0,09	1,00

Fonte: elaborazioni sui dati dei Centri per l'impiego



**Tabella 2.19** Analisi delle correlazioni tra indicatori chiave di comportamento selettivo differenziale nelle aziende metalmeccaniche – Archivio imprese

	Indice selettivo chiusura Assume ma non stranieri	Indice selettivo chiusura Assume donne ma non stranieri	Indice selettivo chiusura Assume qualificati ma non stranieri	Indice selettivo chiusura Assume apprendisti ma non stranieri	Indice selettivo chiusura Assume tempo indeterminato ma non stranieri	Indice selettivo chiusura Riceve in missione ma non stranieri
<i>Indice selettivo chiusura - assume ma non stranieri</i>						
Pearson Correlation	1	0,59	0,65	0,58	0,71	0,34
Significatività		0,000000	0,000000	0,000000	0,000000	0,000000
Numero casi	7.625	2.982	4.894	2.884	5.109	1.325
<i>Indice selettivo chiusura - assume donne ma non stranieri</i>						
Pearson Correlation		1	0,29	0,37	0,40	0,23
Significatività			0,000000	0,000000	0,000000	0,000000
Numero casi		2.982	2.281	1.149	2.327	768
<i>Indice selettivo chiusura - assume qualificati ma non stranieri</i>						
Pearson Correlation			1	0,06	0,60	0,19
Significatività				0,026474	0,000000	0,000000
Numero casi			4.894	1.467	4.113	1.107
<i>Indice selettivo chiusura - assume apprendisti ma non stranieri</i>						
Pearson Correlation				1	0,06	0,19
Significatività					0,018429	0,000031
Numero casi				2.884	1.542	454
<i>Indice selettivo chiusura - assume tempo indeterminato ma non stranieri</i>						
Pearson Correlation					1	0,21
Significatività						0,000000
Numero casi					5.109	1.063
<i>Indice selettivo chiusura - riceve in missione ma non stranieri</i>						
Pearson Correlation						1
Significatività						
Numero casi						2.228
	Significatività alta, probabilità minore di 0,01 (2-tailed)					
	Significatività alta, probabilità minore di 0,05 (2-tailed)					
	Correlazioni accentuate da relazione tra le variabili					

Fonte: elaborazioni sui dati dei Centri per l'impiego

dell'orientamento delle imprese, della tipologia dei lavori e delle caratteristiche della forza lavoro disponibile, data la natura del lavoro.

Le differenze territoriali sono interessanti, ma sono probabilmente da attribuirsi più alla differente presenza dei diversi comparti sul territorio che a uno specifico effetto territoriale. Inoltre, riguardo ai bacini dei CPI, bisogna rilevare che il numero di assunzioni in molti di essi è troppo piccolo per dare rilievo alle differenze.

Il settore di gran lunga più aperto agli stranieri è quello dei servizi alle famiglie, dove l'indice di chiusura vale solo 29%. Su 2.151 imprese che hanno assunto, ben 1.507 hanno assunto anche stranieri e solo 644 hanno assunto solo italiani.

In seconda posizione viene l'agricoltura, dove l'indice vale 47%. Segue un ampio gruppo di settori industriali e di servizio, in cui troviamo il settore metalmeccanico, ma anche le costruzioni (63%), il legno (66%), pelli e cuoio (69%) e alberghi e ristoranti (67%).

I settori nettamente più chiusi sono quelli dove pesa di più il lavoro intellettuale e il riconoscimento del titolo di studio: banche e servizi finanziari (93%), servizi assicurativi (96%), energia elettrica e gas (97%), servizi alle imprese e informatica (92%).

Per le donne, il panorama è simile, con alcune significative differenze. Cresce ancora l'apertura dei servizi alle famiglie, e rimane forte quella dell'agricoltura, dell'alberghiero e di un comparto del settore metalmeccanico (fabbricazione altri mezzi di trasporto, presumibilmente biciclette). Diminuisce nettamente, invece, l'apertura di ampie parti dell'industria. Ricordiamo che l'indice non misura la chiusura alle donne, ma alle donne straniere, tra chi ha assunto donne.

Basse probabilità di assunzione di stranieri qualificati si registrano nei settori pelle e cuoio, stampa editoria, in tutti i settori dei servizi finanziari, assicurativi e di servizi alle imprese e, soprattutto, nel commercio, all'ingrosso e al dettaglio, che pure vede migliaia di imprese impegnate ad assumere personale qualificato. Hanno un indice favorevole al lavoro qualificato degli stranieri quattro settori: i servizi alle famiglie, le attività culturali e ricreative, l'alberghiero-ristorazione e la fabbricazione di autoveicoli. L'analisi degli indici relativi al lavoro stabile consente qualche osservazione aggiuntiva. Oltre ai sempre presenti servizi alle famiglie e all'alberghiero, troviamo tra i settori più aperti l'agricoltura, il legno, la lavorazione dei metalli e le costruzioni.

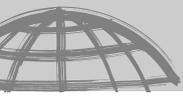
La figura 2.33 evidenzia nello spazio cartesiano la posizione dei settori rispetto ai due indici di chiusura relativi al lavoro stabile e al lavoro qualificato. I settori in basso a sinistra sono più aperti agli stranieri e quelli in alto a destra sono più chiusi; inoltre, la posizione rispetto alla bisettrice evidenzia la prevalenza: la cultura, ad esempio (sotto la bisettrice), offre agli stranieri occasioni di lavoro più qualificate che stabili, mentre, al contrario, le costruzioni offrono assunzioni più stabili che qualificate. Rispetto alla media, comunque, il settore delle costruzioni produce anche un maggior livello di occupazioni qualificate (in basso rispetto alla media calcolata sull'asse verticale).

La figura, peraltro, individua bene la posizione dei vari comparti del settore metalmeccanico, in posizione intermedia rispetto agli altri settori sui due indici.

La verifica condotta sui dati organizzati per aziende ci ha consentito di identificare la presenza e il peso dei possibili modelli di comportamento aziendale verso gli immigrati, che avevamo schematicamente ipotizzato in apertura.

In particolare, i comportamenti di completa chiusura all'ingresso degli immigrati, sono presenti e riguardano anche alcune imprese medio-grandi, ma rappresentano una parte ampiamente minoritaria del settore metalmeccanico. Secondo la nostra stima non superano il 20% del mercato.

I comportamenti di chiusura o apertura selettiva (immigrati solo in certi ruoli, o con certi contratti, ecc.) non sono statisticamente significativi. L'analisi della relazione tra i diversi indici di chiusura ha evidenziato come le aziende che hanno comportamenti



chiusi li hanno riguardo a tutti gli immigrati, siano questi donne, qualificati, apprendisti, oppure a bassa qualificazione.

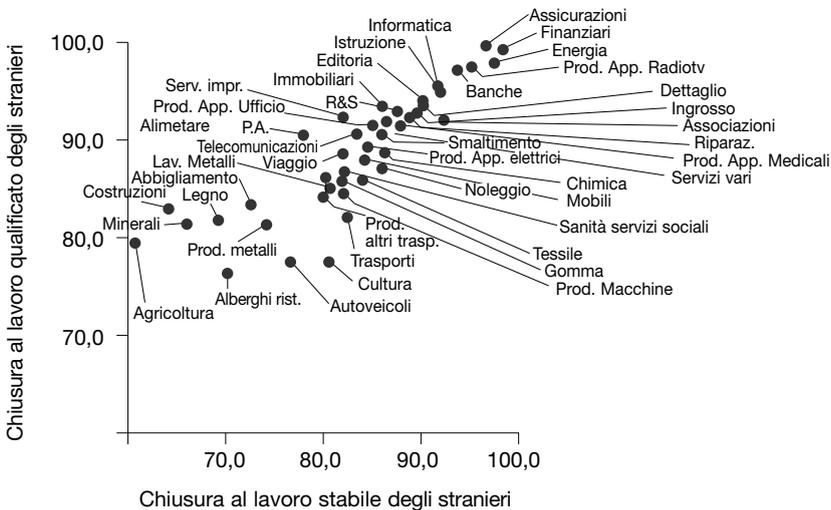
I comportamenti di indifferenza rispetto alla provenienza, sono certamente i più diffusi e si traducono in modelli di reclutamento che sono statisticamente indifferenti sia rispetto alla scelta italiano-immigrato, sia rispetto all'orientamento più o meno chiuso verso le diverse provenienze. L'analisi ha mostrato come non siano statisticamente rilevanti i comportamenti di apertura verso qualche specifica provenienza, che coesistono con la chiusura verso altre provenienze.

Infine, i comportamenti caratterizzati da un orientamento positivo verso l'offerta di lavoro straniera, rivolti a utilizzare solo o soprattutto immigrati sono presenti in una quota non marginale di imprese metalmeccaniche, dove i modelli di reclutamento propendono in modo netto verso i lavoratori immigrati.

Con queste modalità e livelli di integrazione degli immigrati, l'industria metalmeccanica si trova in una posizione intermedia rispetto all'insieme delle attività economiche, peraltro in compagnia di altri importanti settori industriali e del terziario. Ai due estremi troviamo invece i servizi alla persona e l'agricoltura che vedono una presenza più pervasiva e sistematica del reclutamento di immigrati, e l'area dei servizi finanziari, di rete e rivolti alle imprese che reclutano pochi immigrati, con ogni probabilità per il rilievo attribuito alle credenziali scolastiche e professionali.

Non sono emerse, invece, nell'analisi statistica, differenze significative di carattere territoriale tra le province di Torino e di Cuneo.

**Fig. 2.33** Analisi degli indicatori chiave di comportamento selettivo differenziale per settore nelle aziende metalmeccaniche – Archivio imprese



**Tabella 2.20** Analisi degli indicatori chiave di comportamento selettivo differenziale per comparto nelle aziende metalmeccaniche – Archivio imprese

		Indice selettivo chiusura																		
		Assume ma non stranieri			Assume donne ma non straniere			Assume qualificati ma non stranieri			Assume apprendisti ma non stranieri			Assume tempo indeterminato ma non stranieri			Riceve in missione ma non stranieri			
		No	Si	Tot.	No	Si	Tot.	No	Si	Tot.	No	Si	Tot.	No	Si	Tot.	No	Si	Tot.	
<i>Produzione di metalli e loro leghe</i>		N.	103	197	300	13	98	111	37	160	197	10	83	93	50	141	191	40	82	122
		% riga	34,3	65,7	100,0	11,7	88,3	100,0	18,8	81,2	100,0	10,8	89,2	100,0	26,2	73,8	100,0	32,8	67,2	100,0
<i>Fabbricazione e lavorazione dei prodotti in metallo, no macchine e impianti</i>		N.	1.321	3.391	4.712	240	1.471	1.711	442	2.487	2.929	191	1.598	1.789	611	2.541	3.152	421	1.025	1.446
		% riga	28,0	72,0	100,0	14,0	86,0	100,0	15,1	84,9	100,0	10,7	89,3	100,0	19,4	0,6	100,0	29,1	70,9	100,0
<i>Fabbricazione macchine e apparecchi meccanici; installazione e riparazione</i>		N.	246	809	1.055	55	319	374	113	615	728	33	376	409	134	601	735	58	193	251
		% riga	23,3	76,7	100,0	14,7	85,3	100,0	15,5	84,5	100,0	8,09	91,9	100,0	18,2	81,8	100,0	23,1	76,9	100,0
<i>Fabbricazione macchine per ufficio di elaboratori e sistemi informatici</i>		N.	14	77	91	7	46	53	7	70	77	1	27	28	11	62	73	2	18	20
		% riga	15,4	84,6	100,0	13,2	86,8	100,0	9,09	90,9	100,0	3,57	96,4	100,0	15,1	84,9	100,0	10,0	90,0	100,0
<i>Fabbricazione macchine e apparecchi elettrici</i>		N.	129	485	614	50	218	268	42	330	372	31	248	279	59	322	381	35	112	147
		% riga	21,0	79,0	100,0	18,7	81,3	100,0	11,3	88,7	100,0	11,1	88,9	100,0	15,5	84,5	100,0	23,8	76,2	100,0
<i>Fabbricazione apparecchi radiotelevisivi e per le</i>		N.	20	148	168	14	73	87	3	96	99	6	72	78	5	95	100	4	28	32
		% riga	11,9	88,1	100	16,1	83,9	100,0	3,03	97	100,0	7,69	92,3	100,0	5	95	100,0	12,5	87,5	100,0
<i>Fabbricazione apparecchi medicali, precisione, strumenti ottici e...</i>		N.	27	208	235	17	119	136	13	146	159	5	80	85	12	135	147	6	22	28
		% riga	11,5	88,5	100,0	12,5	87,5	100,0	8,18	91,8	100,0	5,88	94,1	100,0	8,16	91,8	100,0	21,4	78,6	100,0
<i>Fabbricazione autoveicoli, rimorchi e semirimorchi</i>		N.	106	232	338	33	154	187	60	204	264	9	70	79	61	199	260	58	96	154
		% riga	31,4	68,6	100,0	17,6	82,4	100,0	22,7	77,3	100,0	11,4	88,6	100,0	23,5	76,5	100,0	37,7	62,3	100,0
<i>Fabbricazione altri mezzi di trasporto</i>		N.	37	75	112	18	37	55	11	58	69	16	28	44	14	56	70	10	18	28
		% riga	33,0	67,0	100,0	32,7	67,3	100,0	15,9	84,1	100,0	36,4	63,6	100,0	20,0	80,0	100,0	35,7	64,3	100,0
<i>Totale</i>		N.	2.003	5.622	7.625	447	2.535	2.982	728	4.166	4.894	302	2.582	2.884	957	4.152	5.109	634	1.594	2.228
		% riga	26,3	73,7	100,0	15,0	85,0	100,0	14,9	85,1	100,0	10,5	89,5	100,0	18,7	81,3	100,0	28,5	71,5	100,0

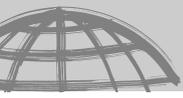
Fonte: elaborazioni sui dati dei Centri per l'impiego

**Tabella 2.21** Analisi degli indicatori chiave di comportamento selettivo differenziale per provincia, bacino di Cpi e classe del numero di assunzioni nelle aziende metalmeccaniche – Archivio imprese

		Indice selettivo chiusura																										
		Assume ma non stranieri				Assume donne ma non straniere				Assume qualificati ma non stranieri				Assume apprendisti ma non stranieri				Assume tempo indeterminato ma non stranieri				Riceve in missione ma non stranieri						
		No	Si	Tot.	No	Si	Tot.	No	Si	Tot.	No	Si	Tot.	No	Si	Tot.	No	Si	Tot.	No	Si	Tot.	No	Si	Tot.	No	Si	Tot.
<i>Provincia di Cuneo</i>	N.	519	970	1.489	87	376	463	162	627	789	118	695	813	257	666	923	124	259	383	124	259	383	124	259	383	124	259	383
	% riga	34,9	65,1	100,0	18,8	81,2	100,0	20,5	79,5	100,0	14,5	85,5	100,0	27,8	72,2	100,0	32,4	67,6	100,0	32,4	67,6	100,0	32,4	67,6	100,0	32,4	67,6	100,0
<i>Provincia di Torino</i>	N.	1.484	4.652	6.136	360	2.159	2.519	566	3.539	4.105	184	1.887	2.071	700	3.486	4.186	510	1.335	1.845	510	1.335	1.845	510	1.335	1.845	510	1.335	1.845
	% riga	24,2	75,8	100,0	14,3	85,7	100,0	13,8	86,2	100,0	8,8	91,1	100,0	16,7	83,3	100,0	27,6	72,4	100,0	27,6	72,4	100,0	27,6	72,4	100,0	27,6	72,4	100,0
<i>Cuneo</i>	N.	52	116	168	5	48	53	16	77	93	8	90	98	27	79	106	20	46	66	20	46	66	20	46	66	20	46	66
	% riga	31	69	100,0	9,43	90,6	100,0	17,2	82,8	100,0	8,16	91,8	100,0	25,5	74,5	100,0	30,3	69,7	100,0	30,3	69,7	100,0	30,3	69,7	100,0	30,3	69,7	100,0
<i>Dronero</i>	N.	54	74	128	18	37	55	20	46	66	19	61	80	26	46	72	4	15	19	4	15	19	4	15	19	4	15	19
	% riga	42,2	57,8	100,0	32,7	67,3	100,0	30,3	69,7	100,0	23,8	76,3	100,0	36,1	63,9	100,0	21,1	78,9	100,0	21,1	78,9	100,0	21,1	78,9	100,0	21,1	78,9	100,0
<i>Borgo San Dalmazzo</i>	N.	30	91	121	1	23	24	7	53	60	9	73	82	13	58	71	3	12	15	3	12	15	3	12	15	3	12	15
	% riga	24,8	75,2	100,0	4,17	95,8	100,0	11,7	88,3	100,0	11	89	100,0	18,3	81,7	100,0	20	80	100,0	20	80	100,0	20	80	100,0	20	80	100,0
<i>Alba</i>	N.	94	145	239	20	64	84	25	94	119	24	118	142	42	107	149	27	35	62	27	35	62	27	35	62	27	35	62
	% riga	39,3	60,7	100,0	23,8	76,2	100,0	21	79	100,0	16,9	83,1	100,0	28,2	71,8	100,0	43,5	56,5	100,0	43,5	56,5	100,0	43,5	56,5	100,0	43,5	56,5	100,0
<i>Bra</i>	N.	56	99	155	7	45	52	25	69	94	9	71	80	26	72	98	17	38	55	17	38	55	17	38	55	17	38	55
	% riga	36,1	63,9	100,0	13,5	86,5	100,0	26,6	73,4	100,0	11,3	88,8	100,0	26,5	73,5	100,0	30,9	69,1	100,0	30,9	69,1	100,0	30,9	69,1	100,0	30,9	69,1	100,0
<i>Fossano</i>	N.	22	73	95		21	21	11	44	55	5	49	54	13	46	59	7	10	17	7	10	17	7	10	17	7	10	17
	% riga	23,2	76,8	100,0		100,0	100,0	20	80	100,0	9,26	90,7	100,0	22	78	100,0	41,2	58,8	100,0	41,2	58,8	100,0	41,2	58,8	100,0	41,2	58,8	100,0
<i>Savigliano</i>	N.	83	139	222	11	52	63	25	94	119	13	80	93	50	93	143	19	35	54	19	35	54	19	35	54	19	35	54
	% riga	37,4	62,6	100,0	17,5	82,5	100,0	21	79	100,0	14	86	100,0	35	65	100,0	35,2	64,8	100,0	35,2	64,8	100,0	35,2	64,8	100,0	35,2	64,8	100,0
<i>Saluzzo</i>	N.	47	91	138	10	34	44	10	48	58	13	66	79	19	57	76	9	15	24	9	15	24	9	15	24	9	15	24
	% riga	34,1	65,9	100,0	22,7	77,3	100,0	17,2	82,8	100,0	16,5	83,5	100,0	25	75	100,0	37,5	62,5	100,0	37,5	62,5	100,0	37,5	62,5	100,0	37,5	62,5	100,0
<i>Monдови</i>	N.	64	116	180	12	40	52	15	75	90	13	65	78	33	84	117	16	52	68	16	52	68	16	52	68	16	52	68
	% riga	35,6	64,4	100,0	23,1	76,9	100,0	16,7	83,3	100,0	16,7	83,3	100,0	28,2	71,8	100,0	23,5	76,5	100,0	23,5	76,5	100,0	23,5	76,5	100,0	23,5	76,5	100,0
<i>Ceva</i>	N.	17	26	43	3	12	15	8	27	35	5	22	27	8	24	32	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3
	% riga	39,5	60,5	100,0	20	80	100,0	22,9	77,1	100,0	18,5	81,5	100,0	25	75	100,0	66,7	33,3	100,0	66,7	33,3	100,0	66,7	33,3	100,0	66,7	33,3	100,0
<i>Torino</i>	N.	382	1.209	1.591	79	523	602	182	934	1.116	47	421	468	217	856	1.073	200	242	442	200	242	442	200	242	442	200	242	442
	% riga	24	76	100,0	13,1	86,9	100,0	16,3	83,7	100,0	10	90	100,0	20,2	79,8	100,0	45,2	54,8	100,0	45,2	54,8	100,0	45,2	54,8	100,0	45,2	54,8	100,0
<i>Rivoli</i>	N.	117	365	482	29	176	205	54	329	383	26	133	159	53	314	367	32	150	182	32	150	182	32	150	182	32	150	182
	% riga	24,3	75,7	100,0	14,1	85,9	100,0	14,1	85,9	100,0	16,4	83,6	100,0	14,4	85,6	100,0	17,6	82,4	100,0	17,6	82,4	100,0	17,6	82,4	100,0	17,6	82,4	100,0
<i>Venaria</i>	N.	104	414	518	28	177	205	24	284	308	13	158	171	39	333	372	12	89	101	12	89	101	12	89	101	12	89	101
	% riga	20,1	79,9	100,0	13,7	86,3	100,0	7,79	92,2	100,0	7,6	92,4	100,0	10,5	89,5	100,0	11,9	88,1	100,0	11,9	88,1	100,0	11,9	88,1	100,0	11,9	88,1	100,0

(segue)





**Tabella 2.22** Analisi degli indicatori chiave di comportamento selettivo differenziale per settore nelle aziende di tutti i settori – Archivio imprese

		Indice selettivo chiusura																							
		Assume ma non stranieri				Assume donne ma non straniere				Assume qualificati ma non stranieri				Assume apprendisti ma non stranieri				Assume tempo indeterminato ma non stranieri				Riceve in missione ma non stranieri			
		No	Si	Tot.	No	Si	Tot.	No	Si	Tot.	No	Si	Tot.	No	Si	Tot.	No	Si	Tot.	No	Si	Tot.	No	Si	Tot.
N.	Agricoltura, caccia e relativi servizi	1.341	1.211	2.552	472	665	1.137	143	549	692	15	120	135	581	10	34	44								
% riga		52,55	47,45	100,00	41,51	58,49	100,00	20,66	79,34	100,00	11,11	88,89	100,00	39,59	60,41	100,00	22,73	77,27	100,00						
N.	Industrie alimentari e delle bevande	371	1.054	1.425	190	843	1.033	112	688	770	78	581	659	867	47	157	204								
% riga		26,04	73,96	100,00	18,39	81,61	100,00	14,55	85,45	100,00	11,84	88,16	100,00	19,84	80,16	100,00	23,04	76,96	100,00						
N.	Industrie tessili	73	206	279	47	182	229	26	154	180	15	81	96	150	179	27	86	113							
% riga		26,16	73,84	100,00	20,52	79,48	100,00	14,44	85,56	100,00	15,63	84,38	100,00	16,2	83,8	100,00	23,89	76,11	100,00						
N.	Confezioni articoli di vestiario; preparazione e tintura pellicce	146	332	478	108	286	394	50	245	295	27	141	168	219	302	11	45	56							
% riga		30,54	69,46	100,00	27,41	72,59	100,00	16,95	83,05	100,00	16,07	83,93	100,00	27,48	72,52	100,00	19,64	80,36	100,00						
N.	Preparazione e concia cuoio; fabbricazione borse, calzature	13	29	42	7	25	32	2	27	29		16	16	20	27	4	9	13							
% riga		30,95	69,05	100,00	21,88	78,13	100,00	6,897	93,1	100,00		100,00	100,00	25,93	74,07	100,00	30,77	69,23	100,00						
N.	Industria del legno e prodotti in legno, sughero, paglia	247	482	729	34	167	201	66	295	361	42	238	280	318	460	35	94	129							
% riga		33,88	66,12	100,00	16,92	83,08	100,00	18,28	81,72	100,00	15	85	100,00	30,87	69,13	100,00	27,13	72,87	100,00						
N.	Fabbricazione pasta-cartta, carta e prodotti di carta	36	134	170	15	92	107	10	95	105	5	54	59	97	113	17	58	75							
% riga		21,18	78,82	100,00	14,02	85,98	100,00	9,524	90,48	100,00	8,475	91,53	100,00	14,16	85,84	100,00	22,67	77,33	100,00						
N.	Editoria, stampa e riproduzione su supporti	75	536	611	41	318	359	25	370	395	16	236	252	345	384	14	74	88							
% riga		12,27	87,73	100,00	11,42	88,58	100,00	6,329	93,67	100,00	6,349	93,65	100,00	10,16	89,84	100,00	15,91	84,09	100,00						
N.	Fabbricazione prodotti chimici e di fibre sintetiche e artificiali	76	212	288	28	157	185	24	184	208	10	68	78	170	198	40	107	147							
% riga		26,39	73,61	100,00	15,14	84,86	100,00	11,54	88,46	100,00	12,82	87,18	100,00	14,14	85,86	100,00	27,21	72,79	100,00						
N.	Fabbricazione articoli in gomma e materie plastiche	167	277	444	62	211	273	42	252	294	20	104	124	60	261	321	110	152	262						
% riga		37,61	62,39	100,00	22,71	77,29	100,00	14,29	85,71	100,00	16,13	83,87	100,00	18,69	81,31	100,00	41,98	58,02	100,00						
N.	Fabbricazione prodotti della lavorazione di minerali non	213	318	531	19	140	159	56	241	297	28	121	149	122	237	359	44	53	97						
% riga		40,11	59,89	100,00	11,95	88,05	100,00	18,86	81,14	100,00	18,79	81,21	100,00	33,98	66,02	100,00	45,36	54,64	100,00						
N.	Produzione di metalli e loro leghe	103	197	300	13	98	111	37	160	197	10	83	93	50	141	191	40	82	122						
% riga		34,33	65,67	100,00	11,71	88,29	100,00	18,78	81,22	100,00	10,75	89,25	100,00	26,18	73,82	100,00	32,79	67,21	100,00						
N.	Fabbricazione e lavorazione dei prodotti in metallo, no macchine e impianti	1.321	3.391	4.712	240	1.471	1.711	442	2.487	2.929	191	1.598	1.789	611	2.541	3.152	421	1.025	1.446						
% riga		28,03	71,97	100,00	14,03	85,97	100,00	15,09	84,91	100,00	10,68	89,32	100,00	19,38	80,62	100,00	29,11	70,89	100,00						
N.	Fabbricazione macchine e apparecchi meccanici; installazione e riparazione	246	809	1055	55	319	374	113	615	728	33	36	409	134	601	735	58	193	251						
% riga		23,32	76,68	100,00	14,71	85,29	100,00	15,52	84,48	100,00	8,068	91,93	100,00	18,23	81,77	100,00	23,11	76,89	100,00						

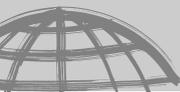
(segue)

(segue)

## Indice selettivo chiusura

	Assume ma non stranieri												Assume donne ma non straniere												Assume qualificati ma non stranieri												Assume apprendisti ma non stranieri												Assume tempo indeterminato ma non stranieri												Riceve in missione ma non stranieri											
	No		Si		Tot.		No		Si		Tot.		No		Si		Tot.		No		Si		Tot.		No		Si		Tot.		No		Si		Tot.																																					
	N.	% riga	N.	% riga	N.	% riga	N.	% riga	N.	% riga	N.	% riga	N.	% riga	N.	% riga	N.	% riga	N.	% riga	N.	% riga	N.	% riga	N.	% riga	N.	% riga	N.	% riga	N.	% riga	N.	% riga	N.	% riga	N.	% riga	N.	% riga																																
Fabbricazione macchine per ufficio, elaboratori e sistemi informatici	14	77	84,62	100,00	13,21	86,79	100,00	53	70	77	100,00	3,571	27	28	100,00	15,07	62	73	100,00	11	62	73	100,00	10	90	100,00	2	18	20	100,00	2	18	20	100,00																																						
Fabbricazione macchine e apparecchi elettrici N.C.A.	129	485	614	50	218	288	42	330	372	31	248	279	59	322	381	15,49	84,51	100,00	15,49	84,51	100,00	5	95	100,00	4	28	32	100,00	4	28	32	100,00																																								
Fabbricazione apparecchi radiotelevisivi	20	148	168	14	73	87	3	96	99	6	72	78	5	95	100,00	5	95	100,00	5	95	100,00	5	95	100,00	5	95	100,00	5	95	100,00	5	95	100,00	5	95	100,00																																				
Fabbricazione apparecchi medicali, precisione, strumenti ottici	27	208	235	17	119	136	13	146	159	5	80	85	12	135	147	12	135	147	12	135	147	12	135	147	6	22	28	100,00	6	22	28	100,00																																								
Fabbricazione apparecchi medicali, precisione, strumenti ottici	11,49	88,51	100,00	12,5	87,5	100,00	8,176	91,82	100,00	5,882	94,12	100,00	8,163	91,84	100,00	8,163	91,84	100,00	8,163	91,84	100,00	8,163	91,84	100,00	21,43	78,57	100,00	21,43	78,57	100,00	21,43	78,57	100,00																																							
Fabbricazione autoveicoli, rimorchi e semirimorchi	106	232	338	33	154	187	60	204	264	9	70	79	61	199	260	23,46	76,54	100,00	23,46	76,54	100,00	20	80	100,00	138	10	43	53	100,00	138	10	43	53	100,00																																						
Fabbricazione altri mezzi di trasporto	31,36	68,64	100,00	17,65	82,35	100,00	22,73	77,27	100,00	11,39	88,61	100,00	23,46	76,54	100,00	23,46	76,54	100,00	23,46	76,54	100,00	20	80	100,00	138	10	43	53	100,00	138	10	43	53	100,00																																						
Fabbricazione mobili; altre industrie manifatturiere	89	293	66,96	100,00	32,73	67,27	100,00	15,94	84,06	100,00	36,36	63,64	100,00	20	80	100,00	15,97	84,03	100,00	15,97	84,03	100,00	15,97	84,03	100,00	18,87	81,13	100,00	18,87	81,13	100,00	18,87	81,13	100,00																																						
Recupero e preparazione per il riciclaggio	23,3	76,7	100,00	13,74	86,26	100,00	12,39	87,61	100,00	8,451	91,55	100,00	15,97	84,03	100,00	15,97	84,03	100,00	15,97	84,03	100,00	15,97	84,03	100,00	18,87	81,13	100,00	18,87	81,13	100,00	18,87	81,13	100,00																																							
Produzione di energia elettrica, gas, vapore	18	43	61	3	25	28	2	43	45	1	12	13	10	34	44	4	14	18	4	14	18	4	14	18	4	14	18	4	14	18	4	14	18	4	14	18																																				
Costruzioni	29,51	70,49	100,00	10,71	89,29	100,00	4,444	95,56	100,00	7,692	92,31	100,00	22,73	77,27	100,00	22,73	77,27	100,00	22,73	77,27	100,00	22,73	77,27	100,00	22,22	77,78	100,00	22,22	77,78	100,00	22,22	77,78	100,00																																							
Commercio, manutenzione e riparazione autoveicoli e moto	3	103	97,17	100,00	2,381	97,62	100,00	2,469	97,53	100,00	3,732	4,511	496	3,135	3,631	2,220	3,963	6,183	56	219	275	6,183	56	219	275	6,183	56	219	275	6,183	56	219	275	6,183	56	219	275																																			
Commercio all'ingrosso e intermedieri del commercio	3,745	6,396	10,141	144	1,082	1,226	779	3,732	4,511	496	3,135	3,631	2,220	3,963	6,183	56	219	275	6,183	56	219	275	6,183	56	219	275	6,183	56	219	275	6,183	56	219	275																																						
Commercio al dettaglio (escluso auto e moto), riparazioni	235	1,557	1,792	31	530	561	83	981	1,064	58	790	848	114	988	1,100	203	112	135	100,00	203	112	135	100,00	203	112	135	100,00	203	112	135	100,00	203	112	135	100,00																																					
Alberghi e ristoranti	13,11	86,89	100,00	5,562	94,47	100,00	7,801	92,2	100,00	6,84	93,16	100,00	10,34	89,66	100,00	10,34	89,66	100,00	10,34	89,66	100,00	10,34	89,66	100,00	17,04	82,96	100,00	17,04	82,96	100,00	17,04	82,96	100,00																																							
Alberghi e ristoranti	371	2,585	2,956	156	1,538	1,694	152	1,877	2,029	40	910	950	207	1,741	1,948	39	377	416	39	377	416	39	377	416	39	377	416	39	377	416	39	377	416	39	377	416																																				
Alberghi e ristoranti	12,55	87,45	100,00	9,209	90,79	100,00	7,491	92,51	100,00	4,211	95,79	100,00	10,63	98,37	100,00	10,63	98,37	100,00	10,63	98,37	100,00	10,63	98,37	100,00	9,375	90,63	100,00	9,375	90,63	100,00	9,375	90,63	100,00																																							
Alberghi e ristoranti	782	6,220	7,002	422	4,753	5,175	300	4,015	4,315	136	2,645	2,781	422	3,611	4,033	79	580	659	79	580	659	79	580	659	79	580	659	79	580	659	79	580	659	79	580	659																																				
Alberghi e ristoranti	11,17	88,63	100,00	8,155	91,85	100,00	6,952	93,05	100,00	4,89	95,11	100,00	10,46	89,54	100,00	10,46	89,54	100,00	10,46	89,54	100,00	10,46	89,54	100,00	11,99	88,01	100,00	11,99	88,01	100,00	11,99	88,01	100,00																																							
Alberghi e ristoranti	2,050	4,188	6,238	1,443	3,350	4,793	815	2,640	3,455	381	2,179	2,560	11,51	2,670	3,821	73	250	323	73	250	323	73	250	323	73	250	323	73	250	323	73	250	323	73	250	323																																				
Alberghi e ristoranti	32,86	67,14	100,00	30,11	69,89	100,00	23,59	76,41	100,00	14,88	85,12	100,00	30,12	69,88	100,00	30,12	69,88	100,00	30,12	69,88	100,00	30,12	69,88	100,00	22,6	77,4	100,00	22,6	77,4	100,00	22,6	77,4	100,00																																							

(segue)



(segue)

## Indice selettivo chiusura

	Assume ma non stranieri												Assume donne ma non straniere												Assume qualificati ma non stranieri												Assume apprendisti ma non stranieri												Assume tempo indeterminato ma non stranieri												Riceve in missione ma non stranieri											
	No		Si		Tot.		No		Si		Tot.		No		Si		Tot.		No		Si		Tot.		No		Si		Tot.		No		Si		Tot.																																					
	N.	% riga	N.	% riga	N.	% riga	N.	% riga	N.	% riga	N.	% riga	N.	% riga	N.	% riga	N.	% riga	N.	% riga	N.	% riga	N.	% riga	N.	% riga	N.	% riga	N.	% riga	N.	% riga	N.	% riga	N.	% riga	N.	% riga	N.	% riga																																
Trasporti terrestri, mediante condotte	254	967	1.221	24	295	319	187	843	1.030	3	122	125	170	798	968	100,00	17,56	82,44	100,00	2,4	97,6	100,00	100,00	10,23	89,77	100,00	20,8	79,2	100,00	7,524	92,48	100,00	18,16	81,84	100,00	2,4	97,6	100,00	17,56	82,44	100,00	10,23	89,77	100,00																												
Attività di supporto dei trasporti; agenzie di viaggio	189	828	1.017	61	418	479	86	656	742	5	204	209	135	598	733	100,00	18,42	81,58	100,00	2,392	97,61	100,00	100,00	15,91	84,09	100,00	18,58	81,42	100,00	12,73	87,27	100,00	11,59	88,41	100,00	2,392	97,61	100,00	18,42	81,58	100,00	15,91	84,09	100,00																												
Poste e telecomunicazioni	20	139	159	12	99	111	11	103	114	2	44	46	14	69	83	100,00	16,87	83,13	100,00	4,348	95,65	100,00	100,00	15,09	84,91	100,00	12,58	87,42	100,00	10,81	89,19	100,00	9,649	90,35	100,00	4,348	95,65	100,00	16,87	83,13	100,00	15,09	84,91	100,00																												
Intermediazione monetarie e finanziaria (escluse assicurazioni)	25	357	382	20	233	253	11	307	318		26	26	18	262	280	100,00	6,43	93,57	100,00	100,00	100,00	6,43	93,57	100,00	6,43	93,57	100,00	6,545	93,46	100,00	7,905	92,09	100,00	3,459	96,54	100,00	100,00	100,00	6,43	93,57	100,00	6,43	93,57	100,00	6,43	93,57	100,00																									
Assicurazioni e fondi pensione (escluse assicurazioni sociali)	6	182	188	5	156	161	1	129	130	1	75	76	4	106	110	100,00	3,636	96,36	100,00	1,316	98,68	100,00	100,00	7,692	92,31	100,00	3,191	96,81	100,00	3,106	96,89	100,00	0,769	99,23	100,00	1,316	98,68	100,00	3,636	96,36	100,00	7,692	92,31	100,00																												
Attività ausiliarie delle intermediazioni finanziarie	10	554	564	8	4471	479	5	362	367	2	248	250	7	306	313	100,00	2,236	97,76	100,00	0,8	99,2	100,00	100,00	2,857	97,14	100,00	1,773	98,23	100,00	1,67	98,33	100,00	1,362	98,64	100,00	0,8	99,2	100,00	2,236	97,76	100,00	2,857	97,14	100,00																												
Attività immobiliari	146	1.077	1.223	94	874	968	35	457	492	2	228	230	94	563	657	100,00	14,31	85,69	100,00	0,87	99,13	100,00	100,00	3,226	96,77	100,00	11,94	88,06	100,00	9,711	90,29	100,00	7,114	92,69	100,00	0,87	99,13	100,00	14,31	85,69	100,00	3,226	96,77	100,00																												
Noleggio macchinari, attrezzature senza operatore, beni per uso	27	140	167	5	67	16	107	123	2	35	37	16	95	111	100,00	14,41	85,59	100,00	5,405	94,59	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	16,17	83,83	100,00	6,944	93,06	100,00	13,01	86,99	100,00	5,405	94,59	100,00	14,41	85,59	100,00	100,00	100,00	100,00																													
Informatica e attività connesse	114	1.359	1.473	69	900	969	63	1.042	1.105	10	542	552	84	945	1.029	100,00	6,452	93,55	100,00	1,812	98,19	100,00	100,00	6,452	93,55	100,00	7,739	92,26	100,00	7,121	92,88	100,00	5,701	94,3	100,00	1,812	98,19	100,00	6,163	91,84	100,00	6,452	93,55	100,00																												
Ricerca e sviluppo	4	30	34	3	22	25	2	25	27	4	4	4	3	21	24	100,00	12,5	87,5	100,00		100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	11,76	88,24	100,00	12	88	100,00	7,407	92,59	100,00	100,00	100,00	100,00	12,5	87,5	100,00	100,00	100,00	100,00																													
Altre attività professionali e imprenditoriali	1.017	4.366	5.383	742	3.428	4.170	227	2.601	2.828	31	1.153	1.184	660	2.947	3.607	100,00	18,3	81,7	100,00	2,618	97,38	100,00	100,00	21,06	78,94	100,00	18,89	81,11	100,00	17,79	82,21	100,00	8,027	91,97	100,00	2,618	97,38	100,00	18,3	81,7	100,00	21,06	78,94	100,00																												
Pubblica amministrazione e difesa, assicurazione sociale	82	375	457	21	220	241	27	248	275	7	36	43	51	178	229	100,00	22,27	77,73	100,00	16,28	83,72	100,00	100,00	4,95	95,05	100,00	17,94	82,06	100,00	8,714	91,29	100,00	9,818	90,18	100,00	16,28	83,72	100,00	22,27	77,73	100,00	4,95	95,05	100,00																												
Istruzione	62	694	756	55	614	669	33	565	598	1	95	96	32	363	395	100,00	8,101	91,9	100,00	1,042	98,96	100,00	100,00	6,667	93,33	100,00	8,201	91,8	100,00	8,221	91,78	100,00	5,518	94,48	100,00	1,042	98,96	100,00	8,101	91,9	100,00	6,667	93,33	100,00																												

(segue)

(segue)

## Indice selettivo chiusura

	Assume ma non stranieri		Assume donne ma non straniere		Assume qualificati ma non stranieri		Assume apprendisti ma non stranieri		Assume tempo indeterminato ma non stranieri		Riceve in missione ma non stranieri							
	No	Tot.	No	Tot.	No	Tot.	No	Tot.	No	Tot.	No	Tot.						
Sanità e altri servizi sociali	302	1.392	1.694	276	1.196	1.472	164	1.019	1.183	17	329	346	199	877	1.076	12	71	83
% riga	17,83	82,17	100,00	18,75	81,25	100,00	13,86	86,14	100,00	4,913	95,09	100,00	18,49	81,51	100,00	14,46	85,54	100,00
Smaltimento dei rifiuti solidi, delle acque di scarico e sim	26	103	129	2	41	43	9	85	94	2	11	13	15	84	99	13	24	37
% riga	20,16	79,84	100,00	4,6651	95,35	100,00	9,574	90,43	100,00	15,38	84,62	100,00	15,15	84,85	100,00	35,14	64,86	100,00
Attività di organizzazioni associative N.C.A.	49	349	398	38	268	306	22	264	286	3	66	69	29	224	253	2	32	34
% riga	12,31	87,69	100,00	12,42	87,58	100,00	7,692	92,31	100,00	4,348	95,65	100,00	11,46	88,54	100,00	5,882	94,12	100,00
Attività ricreative, culturali e sportive	226	674	900	153	484	637	161	550	711	12	97	109	90	371	461	13	28	41
% riga	25,11	74,89	100,00	24,02	75,98	100,00	22,64	77,36	100,00	11,01	88,99	100,00	19,52	80,48	100,00	31,72	68,29	100,00
Altre attività dei servizi	372	2.391	2.763	280	1.992	2.272	101	1.109	1.210	99	1.421	1.520	187	1.113	1.300	23	67	90
% riga	13,46	86,54	100,00	12,32	87,68	100,00	8,347	91,65	100,00	6,513	93,49	100,00	14,38	85,62	100,00	25,56	74,44	100,00
Servizi domestici presso famiglie e convivenze	1.507	644	2.151	1.400	468	1.868	175	132	307	2	2	2	1.458	545	2.003	8	8	8
% riga	70,06	29,94	100,00	74,95	25,05	100,00	57	43	100,00	100,00	100,00	100,00	72,79	27,21	100,00	100,00	100,00	100,00
Organizzazioni e organismi extraterritoriali	2	7	9	2	5	7	1	4	5	5	2	7	2	7	9	9	9	9
% riga	22,22	77,78	100,00	28,57	71,43	100,00	20	80	100,00		22,22	77,78	100,00		100,00			
Numero totale imprese	16.589	48.695	65.284	6.988	29.461	36.449	4.815	31.602	36.417	1.889	18.944	20.833	9.372	30.959	40.331	1.492	5.276	6.768
% riga	25,41	74,59	100,00	19,17	80,83	100,00	13,22	86,78	100,00	9,067	90,93	100,00	23,24	76,76	100,00	22,04	77,96	100,00

Fonte: elaborazioni sui dati dei Centri per l'impiego



## 3. Il lavoro operaio degli immigrati nelle interviste alle imprese

di Enrico Allasino, Sonia Bertolini

### 3.1 Gli operai stranieri nelle imprese: una presenza diffusa

Quali sono le logiche che guidano la diffusione della manodopera straniera nelle imprese piemontesi?

Le situazioni sono molto varie. Si possono trovare piccole aziende (“boite”) sporche in cui i lavoratori, tutti, ma specialmente gli stranieri, sono sottopagati e maltrattati e dove abilità e titolo di studio non contano nulla, ma anche grandi imprese efficienti ove un immigrato extracomunitario può far carriera ed essere quadro intermedio o dirigente. Coscienti del fatto che a ogni generalizzazione possono essere contrapposte numerose eccezioni e varianti, ci siamo interessati soprattutto ad aziende medio-grandi del settore metalmeccanico.

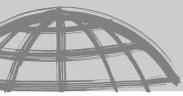
Dai dati quantitativi<sup>12</sup> risulta evidente la prevista differenza tra i flussi e gli stock di dipendenti stranieri. Alcune imprese del campione avevano assunto quantità maggiori di lavoratori, e segnatamente di stranieri, nel biennio 2002-2003 di quanti sono poi risultati ancora alle dipendenze nel momento della rilevazione, tra la fine 2004 e l’inizio del 2005 (tab. 3.1).

È difficile fare emergere un modello coerente con così pochi casi. Sembra comunque che le imprese che raggiungono percentuali più alte di stranieri siano le più piccole, ma con eccezioni, come per le attività contrassegnate nella tabella 3.1 coi numeri 4, 6, 7 e 8 che hanno molti dipendenti ed elevate percentuali di stranieri. Le imprese di maggiori dimensioni hanno tendenzialmente percentuali sotto la media del gruppo esaminato. Va notato che il numero di stranieri fisicamente presenti negli stabilimenti può essere maggiore del numero di dipendenti poiché, oltre ai lavoratori interinali, operano anche ditte esterne che svolgono le pulizie, la manutenzione o il servizio mensa. Tra i dipendenti di queste ditte la percentuale di stranieri può essere molto alta, fino alla quasi totalità.

C’è anche l’effetto della scansione temporale delle assunzioni: le imprese che hanno assunto la maggior parte dei dipendenti da oltre 5-10 anni hanno, in genere, pochi stranieri, mentre questi ultimi sono più numerosi dove le assunzioni sono recenti.

---

<sup>12</sup> I dati riportati riguardano 17 imprese in cui sono state condotte interviste approfondite con responsabili del personale, imprenditori, sindacalisti. I dati in tabella sono indicativi, poiché non è sempre stato possibile avere cifre precise sui dipendenti – o distinguere i dipendenti dell’unità locale da quelli dell’azienda in complesso – né sul numero degli stranieri.



**Tabella 3.1** Tipo di attività, dipendenti e dipendenti stranieri nelle imprese intervistate (dati approssimativi)

Tipo attività	Totale dipendenti	Stranieri	Percentuale stranieri
1. Torneria meccanica	17	11	64,7
2. Sbavatura getti in ghisa	40	20	50,0
3. Pezzi in ghisa per auto	40	20	50,0
4. Materiale edile	154	74	48,1
5. Metalmeccanica	94	20	21,3
6. Componenti automobilistiche	430	87	20,2
7. Componenti automobilistiche	350	70	20,0
8. Mezzi di trasporto	950	130	13,7
9. Verniciatura	55	7	12,7
10. Trattamenti termici	170	15	8,8
11. Bracci telescopici	770	50	6,5
12. Carrozzeria	900	51	5,7
13. Componenti automobilistiche	249	10	4,0
14. Gomma	800	32	4,0
15. Compressori	216	5	2,3
16. Logistica	700	8	1,1
17. Carrozzeria	1.519	13	0,9
<b>Totale</b>	<b>7.454</b>	<b>623</b>	<b>8,4</b>

La composizione etnico-nazionale dei dipendenti non deriva solo dalla politica di assunzione e dalla situazione di mercato, ma anche dai tassi differenziali di turn over<sup>13</sup>. Il fatto che in genere gli stranieri siano assunti più di recente e che lavorino spesso come interinali o con contratti a tempo determinato facilita la loro espulsione: *last in, first out*.

Quale giudizio si può dare di queste cifre percentuali? Nelle imprese esaminate gli stranieri sono tanti o pochi? Un giudizio richiede termini di paragone. Le statistiche sull'occupazione non sono molto utili perché possono dirci la quota di stranieri che lavorano come operai o quanti sono gli operai stranieri sul totale degli operai o quanti stranieri sono avviati al lavoro sul totale. Nel caso della Francia, ad esempio, le percentuali di dipendenti nati all'estero sul totale dei dipendenti per settore, non sembrano molto lontane dalle nostre: 7,4% nell'industria, 11,5% nei mezzi di trasporto in particolare, 16,2% nell'edilizia (Thave, 2000).

Sarebbe più utile conoscere gli stock di dipendenti stranieri in singole imprese, ma questi dati solitamente risultano solo da studi di caso: ad esempio, nei primi anni settanta negli stabilimenti fordisti della britannica Automated Production LTD si raggiungeva il 40% di operai appartenenti alle *black minorities*. Ma a fine anni ottanta nello

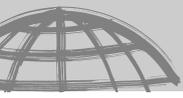
<sup>13</sup> Anche se nella nostra regione questo probabilmente dipende più da mancati rinnovi dei contratti che da scelte volontarie dei lavoratori italiani e/o stranieri di spostarsi verso gruppi di lavoro etnicamente omogenei (Sørensen, 2004).

stabilimento post-fordista della stessa impresa la percentuale era scesa al 5,8% (Jewson et al., 1990). In quasi tutti i paesi industrializzati i confronti sono complicati dal fatto che molti immigrati e loro discendenti sono cittadini con eguali diritti, ma vittime attuali o potenziali di discriminazione. Su di essi si appunta l'attenzione politica proprio per combattere la discriminazione, ma può passare in secondo piano la presenza di lavoratori *stranieri*, che invece è considerata variabile dipendente dalle esigenze generali del mercato del lavoro nazionale o dalle politiche di ammissione e di lotta all'immigrazione irregolare, piuttosto che dalle politiche aziendali.

In conclusione, dal confronto dei dati sugli avviamenti al lavoro (cfr. cap. 2) con quelli dell'indagine diretta, la situazione che sembra delinearci è che gli stranieri sono abbastanza diffusi nel complesso del sistema produttivo piemontese, in particolare sono ormai consolidati anche nell'industria manifatturiera, pesano relativamente di più in molte piccole imprese e sono fondamentali per svolgere alcune lavorazioni per le quali si fatica a trovare italiani disponibili. Ma, di solito, nelle singole imprese medio-grandi sono e restano minoranze.

### 3.2 Il reclutamento dei lavoratori stranieri

I canali attraverso cui le imprese intervistate selezionano la manodopera a livello operaio sono vari, ma almeno due si segnalano in termini quantitativi: le candidature spontanee e le agenzie interinali. I Centri territoriali per l'impiego sono citati negativamente da qualche intervistato, mentre altri li indicano come fonti utili, e in potenziale crescita, di candidature. La diversità sembra legata soprattutto all'esistenza sul territorio di un Centro efficiente e con cui l'impresa ha già avuto esperienze positive. Alcune grandi imprese dichiarano di ricevere quotidianamente molti curriculum, che costituiscono la base per selezionare i candidati, se e quando si presenta la necessità di assumere. La selezione è assicurata dall'ufficio personale della ditta. Le agenzie interinali sono largamente utilizzate, ma non da tutti: ad alcune piccole imprese il lavoro interinale può sembrare costoso (anche se i consulenti del lavoro ritengono molto ridotto questo svantaggio), mentre altre sottolineano il fatto che riduce i problemi amministrativi. La linea di confine tra l'utilizzo o meno del lavoro interinale come canale di reclutamento è marcata dal tipo di competenza necessaria a svolgere la mansione richiesta. Laddove il lavoro è ripetitivo e non richiede competenze specifiche, come nel caso dell'azienda di verniciature e montaggio compressori, vengono utilizzate le agenzie di lavoro interinale. Infatti, la mansione in questo caso richiede tempi di apprendimento molto brevi e l'elevato turn over di lavoratori in azienda (spesso le missioni dei lavoratori interinali sono molto brevi) non costituisce un problema in quanto il lavoratore è produttivo da subito. Quando, invece, il lavoro da realizzare è più complesso, come nel caso dell'azienda che produce cabinati e motoscafi, i tempi di apprendimento diventano più lunghi e il maggior costo dell'a-



genzia interinale rende svantaggioso per i datori ricorrere a questo canale di reclutamento. Tra le aziende intervistate, alcune di quelle che utilizzano lavoratori interinali immigrati hanno comunque chiesto che l'agenzia rimandi in missione presso di loro "lo stesso giro di persone", per ridurre i tempi di addestramento e per lavorare con persone di cui hanno già testato l'affidabilità. Questa strategia mette ben in evidenza una situazione post-fordista in cui le aziende ricercano flessibilità nelle relazioni di lavoro, ma allo stesso tempo vogliono garantirsi l'affidabilità.

Il lavoro interinale serve per far fronte a picchi di lavoro, e questo dovrebbe esserne lo scopo, ma serve anche a far conoscere reciprocamente datori di lavoro e dipendenti. In altri casi esso è in effetti un sistema per mettere alla prova i lavoratori prima di assumerli a tempo determinato, fase intermedia prima dell'eventuale assunzione a tempo indeterminato. La situazione più frequente – rilevata nel corso delle interviste – è comunque quella di aziende che ricorrono abitualmente alle agenzie di lavoro interinale per far fronte a sovraccarichi di lavoro. Terminata l'emergenza, i lavoratori – molto spesso stranieri – vengono lasciati a casa. L'analisi dei dati relativi alle missioni interinali in possesso dei CPI confermano questa circostanza.

Sembrano invece svanite nel nulla le procedure di assunzione diretta dall'estero tramite banche dati telematiche<sup>14</sup> sulle quali il Ministero del lavoro sembrava riporre grandi aspettative, probabilmente travolte dalle migliaia di domande di assunzione di lavoratori stranieri teoricamente residenti all'estero, ma di fatto solitamente immigrati irregolari, presentate ogni anno a fronte di pochi posti disponibili nelle quote<sup>15</sup>.

Le candidature "spontanee" potrebbero essere, in pratica, il risultato di un ampio passaparola e quindi del ricorso alle reti sociali come canale di reclutamento. I responsabili del personale dicono di dover scartare poche domande di stranieri: ciò confermerebbe che chi si candida lo fa a ragion veduta, informato della possibilità da amici e parenti già dipendenti della ditta o da terzi (connazionali immigrati da più tempo di loro, volontariato, sindacalisti, sportelli informativi) di modo che la selezione dei candidati avviene preventivamente. Chi è irregolare, non parla italiano o non ha ancora dato prove di affidabilità, non viene incoraggiato a spedire una lettera di candidatura o informato della possibilità di farlo. In alcuni casi sono i datori di lavoro stessi che hanno necessità di assumere personale e chiedono direttamente a qualche immigrato che lavora già nella loro azienda di segnalare un possibile candidato; in altri casi sono i lavoratori, di loro iniziativa, a segnalare ai datori un parente o un amico da assumere, offrendosi come garanti sull'affidabilità del candidato, anche dopo la sua assunzione. Queste due strategie si ritrovano nel caso di alcune delle

<sup>14</sup> [www.welfare.gov.it/Sociale/immigrazione+ed+integrazione/documenti/Banca+dati+lavoratori+extracomunitari.htm](http://www.welfare.gov.it/Sociale/immigrazione+ed+integrazione/documenti/Banca+dati+lavoratori+extracomunitari.htm)

<sup>15</sup> Tra le imprese da noi studiate quasi nessuna dice di aver assunto lavoratori irregolari per poi chiederne la regolarizzazione, pratica che risulta invece più diffusa tra aziende piccole e piccolissime e con aree di attività in nero (per poter pagare in nero un dipendente occorre che anche parte delle entrate sia celata al fisco). Il rischio di sanzioni che si corre avendo alle dipendenze uno straniero irregolare non è trascurabile, ma, dicono i consulenti del lavoro, è considerato da questi imprenditori come uno dei tanti che si mettono in conto nella loro attività.

aziende più piccole del nostro campione o in quelle in cui la competenza richiesta è specifica rispetto all'azienda.

Diversa è la situazione in cui reti di immigrati, già presenti sul territorio, veicolano l'informazione sulla ricerca di personale da parte di un'azienda, come è avvenuto nel caso di una grossa azienda torinese del nostro campione. Anche in questo tipo di situazione, comunque, chi non ha i requisiti minimi viene scoraggiato a fare domanda dai connazionali stessi.

Nella maggior parte dei casi la formazione scolastica o professionale richiesta ai candidati è quasi nulla. In teoria, alle imprese interessa conoscere in modo preciso le competenze dei candidati stranieri. Ma in pratica la formazione ai compiti specifici che sono chiamati a svolgere avviene direttamente sul posto di lavoro: sia quando è minima, perché sarebbe inutile cercare personale qualificato, sia quando invece è lunga, perché si tratta solitamente di professionalità particolari che non si apprendono se non *on the job*.

Non mancano situazioni in cui la politica aziendale di reclutamento sarebbe, in linea di principio, più attenta nel valutare e riconoscere le credenziali educative, ma la difficoltà di capire attraverso un colloquio il livello di conoscenze acquisite dagli stranieri nel corso della loro formazione, e la mancata certificazione dei titoli, scoraggia i responsabili della selezione dal prendere in esame il problema.

Da notare che i due principali canali di reclutamento degli immigrati utilizzati dalle imprese, le agenzie di lavoro interinale e le reti sociali, sono procedure che comportano una mediazione tra impresa e lavoratore. Infatti, anche se con modalità diverse – nel primo caso formalmente e con un costo per l'azienda, nel secondo informalmente e a costo zero – entrambe svolgono due funzioni: quella di preselezionare i candidati riguardo alle competenze e quella di offrire garanzia sulla loro affidabilità. In qualche modo, quindi, se i datori di lavoro possono, come vedremo nel prossimo paragrafo, essere neutri di fronte ai caratteri ascritti dei candidati è anche perché sanno che le candidature in entrambi i casi sono mediate.

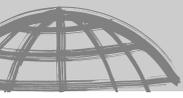
Da parte degli immigrati, proporsi per un lavoro operaio è quindi l'approdo di un lungo percorso: infatti, sia saper utilizzare un'agenzia di lavoro interinale, sia costruirsi delle reti sul territorio di arrivo richiede tempo e socializzazione al nuovo contesto.

Lo confermano alcune interviste a lavoratori stranieri. La trafila sembra essere sempre la stessa: si arriva senza permesso di soggiorno, si lavora in nero nell'edilizia o per qualche cooperativa che gestisce per le imprese servizi poco qualificati (pulizie industriali, magazzini, trasporti interni), si ottiene il permesso di soggiorno e si approda finalmente a un'agenzia interinale o direttamente a un contratto regolare in azienda.

La qualità che viene apprezzata maggiormente nei lavoratori stranieri, e risulta invece più difficile da trovare fra i lavoratori italiani, è la motivazione al lavoro<sup>16</sup>. Cercare

---

<sup>16</sup> Questa potrebbe però far parte di una nuova serie di criteri di accettabilità richiesti dalle imprese. Jenkins distingue due ampie categorie di criteri di selezione: *"The functionally specific, such as educational qualification, training or*



personale motivato non è una dichiarazione retorica, ma una necessità per il funzionamento delle imprese post-fordiste, in particolare nella produzione snella: “Con la produzione snella la semplice esecuzione delle operazioni a testa china e la mente altrove porta in fretta al disastro.” (Womack, in Bonazzi, 1993, p. 139). Ma in questa situazione si crea una contraddizione tra la richiesta di coinvolgimento attivo degli operai e la scarsità degli incentivi offerti in cambio.

Come si è detto, l’inserimento più massiccio di manodopera immigrata avvenne negli anni cinquanta e sessanta in stabilimenti fordisti con operai di linea a cui si chiedeva poco: lavoro semplice e ripetitivo e disciplina. Oggi la transizione al post-fordismo è compiuta in molti stabilimenti (anche se di fatto le condizioni fisiche del lavoro possono restare simili a quelle di venti anni fa) e quindi gli immigrati – in alcuni casi – possono avere il vantaggio su alcuni nativi di offrire maggiore maturità e capacità di attenzione sul lavoro<sup>17</sup>.

L’affidabilità può far parte di un gioco strategico: abbiamo trovato situazioni di sfruttamento e di cattive condizioni di lavoro che sono sopportate dai dipendenti stranieri perché si tratta di lavoro regolare che dà diritto al permesso di soggiorno: è troppo costoso abbandonarlo, soprattutto per chi deve mantenere la famiglia. Oggi, come ai tempi del fordismo trionfante, le aziende considerano più affidabili i lavoratori che hanno una famiglia da mantenere e un mutuo da pagare; se si tratta di uno straniero, l’affidabilità aumenta perché, in più, c’è il permesso di soggiorno da rinnovare.

Ma, appena si profila una possibilità migliore, anche una situazione lavorativa considerata soddisfacente può essere abbandonata: la flessibilità è talora un’arma a doppio taglio.

Gli incentivi positivi, legati alla carriera, non sembrano molto forti. In diverse imprese intervistate sono presenti stranieri in posizioni di responsabilità operaia e, in casi vieppiù rari, a livello di impiegati, quadri o di dirigenti. La loro esistenza è segnalata prontamente come prova dell’integrazione di questi lavoratori nell’impresa, ma i numeri restano molto piccoli. Le piramidi gerarchiche si restringono rapidamente e le promozioni avvengono, di regola, alcuni anni dopo l’assunzione. Risulta difficile dire, con i pochi dati in nostro possesso, se vi siano effetti di discriminazione verso gli stranieri. Il vantaggio, talvolta, di promuovere uno straniero è quello di ridurre la diffidenza dei connazionali che lavorano o transitano con forme contrattuali a termine

---

*physique, which relate to job performance and competence [criteria of suitability], and the functionally non-specific, which relate to the organisational context and are much less easy to delineate [criteria of acceptability].*”(Jenkins, 1986: p. 46). Possiamo tradurre *suitability* con idoneità e *acceptability* con accettabilità. La distinzione è molto importante poiché i criteri di accettabilità di un candidato nell’impresa sono quelli che consentono di introdurre elementi di discriminazione, difficili da individuare e sanzionare perché variano nei diversi contesti, a seconda non solo delle imprese ma anche dei concreti ambienti di lavoro e non sono sempre facilmente distinguibili dai più neutrali e ammissibili criteri di idoneità. Cfr. anche Abburrà, Camoletto e Luciano, 1989.

<sup>17</sup> Vi è chi teorizza esplicitamente che il lavoro industriale non è compatibile con lo stile di vita dei giovani di oggi con meno di venticinque anni.

nell'azienda. In questo senso, talvolta per i datori di lavoro può essere strategica una promozione di un immigrato. Questo è avvenuto, per esempio, in un'azienda torinese di meccanica del nostro campione, dove un marocchino è stato scelto come responsabile della logistica.

In altri casi, i responsabili aziendali dichiarano che la promozione a capo di un lavoratore straniero non sarebbe accettata dai compagni di lavoro italiani.

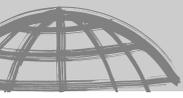
### 3.3 Procedure di selezione e discriminazione

È evidente nelle interviste che i responsabili del personale anticipano le questioni: affermano che non c'è selezione etnica, non c'è discriminazione di genere o contro disabili, che non ci sono pratiche strane per gestire il personale immigrato. Non riteniamo che questa sia semplicemente una strategia di occultamento dei problemi, ma piuttosto il segno della razionalità professionale che si introduce nelle pratiche del reclutamento, con risultati potenzialmente positivi: *“Paradossalmente, gli aspetti di ‘pari opportunità’ sono suscettibili di diventare meno visibili, anche se potenzialmente più diffusi, nella misura in cui gli aspetti pratici sono assimilati alle routine e alle strategie normali della vita dell’impresa.”* (Wrench, 2002, p. 10).

Per i responsabili del personale, una certa neutralità di fronte ai caratteri ascritti dei candidati deve essere connaturata alla loro posizione, non essere una semplice apparenza. La gestione razionale dell'impresa, anche delle relazioni con il personale, sarebbe molto complicata se non impossibile se si insinuassero troppe considerazioni su origine, cultura, religione, ecc. Tuttavia, non mancano i soliti giudizi sulle presunte migliori o peggiori prestazioni di un gruppo rispetto a un altro, anche se i dati analizzati nel capitolo precedente mostrano che essi non incidono profondamente nel mercato del lavoro. La responsabile del personale di una grande azienda che vende in tutto il mondo non ha dubbi, per esempio, sulla superiorità dei senegalesi rispetto ai marocchini: disponibili ai turni, affidabili, poco assenteisti, i primi, inaffidabili e poco attenti nel rispetto delle regole, i secondi.

Anche il responsabile del personale di un'azienda che produce materiali per l'edilizia, e i suoi due collaboratori, non hanno esitazioni nello stilare una sorta di graduatoria tra provenienze e nel tracciare per ognuna una sorta di identikit: i marocchini sono *“abitudinari e fagnani”* e pensano di *“avere pochi doveri e tanti diritti”*; i senegalesi non sono competitivi, fanno spesso un secondo lavoro ed è difficile stabilire con loro un rapporto di fiducia, ma non danno particolari problemi; gli albanesi *“o sono delinquenti o sono grandi lavoratori”*. In azienda mostrano buone capacità di adattamento e sono attratti dalla competizione. I macedoni sono *“orgogliosi”* e cercano di emergere.

Il ritornello si ripete in altre aziende: gli albanesi o sono delinquenti o sono ottimi lavoratori; i senegalesi non danno problemi, i marocchini sono inaffidabili. Ma è quasi



sempre l'esperienza diretta a fondare giudizi e pregiudizi. Compresi quelli positivi. Sui marocchini, ad esempio, che non godono in generale di una buona fama c'è chi dà giudizi diversi. In una piccola torneria meccanica, il caso di un marocchino di 44 anni, responsabile della logistica, viene citato come modello. È stato assunto come capoturno, poi è diventato magazziniere. È un perito meccanico nel suo paese, intelligente e volenteroso. Svolge anche un ruolo di mediazione verso gli altri lavoratori marocchini che grazie a lui sono diventati meno diffidenti.

C'è poi chi assegna le persone ai reparti in base alla nazionalità. Accade ad esempio in un'azienda di trattamenti termici: nel reparto del "grezzo", in cui il lavoro è particolarmente pesante e l'ambiente più malsano, sono impiegati gli indiani che accettano di buon grado condizioni di lavoro difficili; nei reparti del "finito" e della "tempra a induzione" lavorano soprattutto gli albanesi, che sono presenti in azienda da più tempo e hanno acquisito più potere contrattuale. In officina, come nel laboratorio, sono presenti solo italiani.

Stereotipi a parte, il problema, in numerose aziende, non è quello di socializzare gli stranieri al lavoro ma quello di decidere l'atteggiamento da tenere di fronte alle richieste che gli immigrati fanno soprattutto per motivi religiosi.

Mentre alcuni proprietari esplicitano in termini più netti la loro avversione o propensione verso pratiche come la pausa per la preghiera o le ferie lunghe, i responsabili del personale delle aziende più grandi sembrano affrontare le questioni più pragmaticamente, accettando tutte le variazioni che non mettono a repentaglio la produzione e il rispetto delle regole generali o che, almeno, non danneggiano l'impresa.

Talvolta gli aggiustamenti si trovano cammin facendo. A una rigidità iniziale seguono compromessi di vario tipo: dal permesso di uscire un'ora prima nel periodo del Ramadan, alla concessione di un periodo di ferie aggiuntivo, all'introduzione di un nuovo menu in mensa, ecc.

Ci sono anche imprenditori che prestano qualche attenzione ai problemi che gli stranieri devono affrontare al di fuori della fabbrica: la casa, il rinnovo del permesso di soggiorno, l'accesso ai servizi sanitari, la scuola per i figli. Deboli tracce di un welfare aziendale che – per sensibilità personale dell'imprenditore o semplicemente per ragioni di opportunità – fanno supplenza alle carenze delle politiche di integrazione.

Anche i rapporti con i colleghi di lavoro sono considerati, in genere, soddisfacenti. Alcuni intervistati raccontano casi di insulti o maltrattamenti verso stranieri ripresi dalla direzione aziendale. È difficile, anche se non impossibile, immaginare una strategia perversa dell'azienda per creare o accettare e mantenere un clima conflittuale tra dipendenti di diversa origine. Contrasti e tensioni sono sempre possibili e alcuni ambienti di lavoro non sono idilliaci, ma, potremmo dire, si cerca di fare in modo che, se ci sono tensioni tra colleghi di lavoro, non siano legate a questioni di origine nazionale e si evita di adottare politiche che potrebbero non essere condivise dai lavoratori locali. Talvolta il concedere o il non concedere la settimana di ferie invernali o la

variazione di orario in coincidenza del Ramadan, o il permesso di pregare, dipendono perciò dagli atteggiamenti dei lavoratori italiani: quando una deroga alle norme e alle consuetudini rischia di suscitare rimostranze da parte degli italiani, si preferisce una linea di condotta più rigida.

Più delicato è il discorso su mancate o limitate assunzioni o promozioni di stranieri attribuite al timore o all'esplicito rigetto da parte dei colleghi italiani, emerse anche nelle nostre interviste (*discriminazione sociale* nella tipologia di John Wrench<sup>18</sup>). È chiaro che una verifica della reale situazione è molto difficile e richiederebbe un lungo e approfondito lavoro di indagine caso per caso, ma, volendo escludere che si tratti sempre e semplicemente di una scusa per rigettare sui dipendenti la responsabilità della discriminazione, questo tipo di contrasti potrebbe nascere soprattutto in ambienti piuttosto statici e tradizionali ove – possiamo ipotizzare – si erano stabiliti certi equilibri tra i dipendenti e con l'imprenditore. Questi equilibri sono minacciati non dall'assunzione o dalla promozione di immigrati in quanto tali, ma dai cambiamenti che tali novità sembrano causare o preannunciare. Ad esempio, laddove esistono squadre di lavoro coese e solidali, con rilevanti margini di autonomia e di autocontrollo dei ritmi e delle procedure di lavoro, l'arrivo di *outsider* (stranieri nel nostro caso, ma potrebbero essere anche lavoratori connazionali in possesso di professionalità o di titoli di studio molto diversi) può avere come effetto – voluto o meno da parte della proprietà – di mettere a repentaglio questi legami di cooperazione e di convivenza.

In ogni caso anche le procedure di selezione e reclutamento razionali in senso weberiano possono introdurre forme di discriminazione legate ai limiti della razionalità o alla razionalità strumentale mirante a contenere i costi delle procedure. La discriminazione (indiretta) può derivare da scelte tecniche relativamente neutre nella procedura di selezione: vengono fissate soglie di età, richiesti titoli di studio o anni di esperienza che portano a escludere intere categorie. Quando poi questi requisiti vengono

---

<sup>18</sup> Wrench (2002) ha proposto una tipologia di forme di discriminazione che riprende e organizza diversi casi empiricamente rilevati, suddivisa in tre tipi generali a loro volta articolati in forme specifiche. Possiamo così sintetizzarla:

**1) Diretta / intenzionale.**

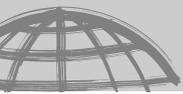
- Razzista-eticista: è la discriminazione basata sul rifiuto pregiudiziale e diretto nei confronti di un gruppo etnico, razziale, religioso, ecc.
- Statistica: rifiuto di un certo gruppo dovuti al fatto che tale gruppo possiede una qualche caratteristica oggettiva indesiderata in misura superiore ad altri gruppi, ma senza accertare le caratteristiche individuali.
- Sociale: rifiuto attribuito non a pregiudizio personale, ma al rifiuto da parte di terzi (clienti, colleghi, ecc.);

**2) Strutturale**

- Indiretta: criteri neutri che però discriminano i membri di certi gruppi che posseggono o non posseggono una certa caratteristica. Ad esempio, reclutare solo manodopera locale può portare a escludere minoranze razziali che non abitano nella zona, ma restano disoccupati in aree vicine.
- Effetto del passato: colpisce i discendenti di gruppi svantaggiati nel passato.
- Effetto collaterale: la discriminazione in una sfera (ad esempio, nell'alloggio, che costringe a risiedere in aree marginali, con pochi servizi e mal collegate con le aree produttive) svantaggia in altre sfere (ad esempio, nella possibilità di trovare lavoro).

**3) Opportunistica**

I membri del gruppo discriminato vengono assunti, ma a condizioni peggiori degli altri perché hanno meno potere contrattuale e minori alternative.



stabiliti nel processo stesso, per fini strumentali o contingenti (ad esempio per ridurre un numero eccessivo di candidature o per escludere singoli candidati indesiderati) aumentano i rischi di discriminare<sup>19</sup>.

Le procedure di selezione che lasciano più spazio all'intuizione e all'informalità, tipiche delle piccole imprese, ma ben documentate anche in alcune grandi, risultano più arbitrarie: esse possono generare discriminazione, ma, in qualche caso, anche limitarla. Nel primo caso, la discriminazione è causata non solo dall'interferenza di pregiudizi e preferenze personali del responsabile della procedura, ma anche dalla preferenza verso candidati con caratteristiche omologhe a quelle dei dipendenti attuali. Premesso che *“la mancanza di formalizzazione non è necessariamente indice né di mancanza di razionalità, né di una incapacità a immaginare le implicazioni delle procedure [...], i canali informali di ingresso nel processo di reclutamento tendono a riprodurre le caratteristiche della forza lavoro esistente premiando la conoscenza interna”* (Jewson et al., 1990, p. 7).

Contro la discriminazione può invece giocare, talora, il fatto che le procedure informali danno spazio a qualche *outsider* che non avrebbe possibilità di superare filtri formali (ad esempio, non possiede il permesso di soggiorno o il titolo di studio appropriato) ma che viene premiato dall'intuito, dall'empatia, dalla fiducia del responsabile dell'assunzione<sup>20</sup>.

### 3.4 Un percorso a ostacoli per una posizione precaria

Il nodo di fondo del lavoro operaio degli immigrati sembra essere la difficoltà e la lunghezza del percorso che porta da immigrato irregolare che lavora in nero a regolare con contratti interinali o a tempo determinato, fino a giungere al contratto a tempo indeterminato e, per pochi, alla promozione a posti di responsabilità. A differenza del sistema fordista, però, ove il lavoro nelle grandi imprese garantiva stabilità e integrazione, oggi il risultato conseguito è comunque pesantemente subordinato a condizioni che sfuggono al controllo del lavoratore: una crisi congiunturale o strutturale, un cambiamento di politica aziendale possono bruscamente porre fine al percorso e far ripiombare nella disoccupazione e, forse, nella irregolarità e creare nuovi problemi di integrazione sociale.

In questa situazione, gli immigrati rappresentano l'esempio più chiaro delle conseguenze della precarizzazione e della informalizzazione del lavoro (Gallino, 2001, 2005, cap. XI). Sotto il duplice peso della precarietà del loro status giuridico, anche quando sono regolari, e del sospetto di essere comunque diversi, “alieni” al sistema, gli

---

<sup>19</sup> *“La réflexion sur l'équilibre du jugement débouche sur celle de la discrimination. La discrimination peut être traitée comme un déséquilibre qui résulte d'un appui excessif sur certaines formes de jugement. [...] Poussée à l'extrême, la discrimination conduit à fonder une évaluation sur des données qui n'ont plus rien à voir avec des compétences professionnelles, et qui sont uniquement destinées à sélectionner de façon économique”*. (Eymard-Duvernay, Marchal, 1997, pp. 15-16).

<sup>20</sup> Ma se l'assunzione è motivata dall'intenzione di approfittare della situazione di debolezza del candidato per imporgli condizioni contrattuali peggiori, si tratterà di un caso di discriminazione *opportunistica*.

immigrati stranieri alimentano la precarizzazione del lavoro, tanto con il lavoro in nero, quando sono irregolari o non trovano alternative, quanto con la loro debolezza contrattuale quando riescono a ottenere una occupazione regolare e stabile.

Gli stranieri presenti oggi in fabbrica sono i sopravvissuti a un duplice processo di selezione: personale e congiunturale. Ossia, hanno dovuto dimostrare ripetutamente di possedere doti di affidabilità e capacità personali, oltre alla resistenza all'incertezza e a eventuali condizioni di lavoro pesanti, nocive, stressanti. Inoltre, hanno dovuto avere la fortuna di non incappare in crisi aziendali o settoriali che ne abbiano provocato l'espulsione nei momenti in cui erano in condizione più precaria (in nero, interinali o assunti a tempo determinato). Oppure in atti di discriminazione che ne abbiano impedito l'assunzione quando tutte le condizioni sembravano favorevoli.

I dati degli avviamenti di stranieri nel 2002-2003 confermano che l'inserimento degli immigrati avviene "dal basso", cioè occupando i posti che gli italiani tendono ad abbandonare (o preferiscono rifiutare): l'agricoltura e l'edilizia, quindi, e poi le lavorazioni più sporche e faticose dell'industria, mentre le quote di assunzioni si riducono nei settori con condizioni di lavoro migliori e tra gli impiegati. Ma la disponibilità di manodopera immigrata a basso costo contribuisce a mantenere queste occupazioni e costringe i lavoratori nazionali ad accettare le condizioni esistenti o a fuggire da esse, alimentando la domanda.

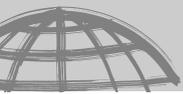
I dati generali non confermano, invece, la presenza di forti concentrazioni per nazionalità (settori o imprese in cui si assumono solo lavoratori di una provenienza) né emergono modelli forti di reclutamento degli stranieri per settore o tipo di impresa (ad esempio: stranieri assunti solo a tempo determinato, ecc.) In altre parole: si comincia dal basso, ma poi ci si inserisce nel lavoro industriale in condizioni relativamente omogenee rispetto agli altri assunti. Questo risultato è congruente con le analisi sui differenziali salariali a suo tempo condotte dall'Osservatorio sull'immigrazione (Osservatorio sull'immigrazione in Piemonte, R&P, 2003).

D'altra parte non vi sono forme contrattuali giuridicamente non applicabili agli stranieri (eccetto l'accesso al pubblico impiego), o che risultino più o meno convenienti nei confronti di questi ultimi rispetto agli italiani. Le complicazioni possono derivare semmai dalle pratiche per il contratto di soggiorno.

Questa descrizione sembra essere in contrasto con due fenomeni che invece risultano da altre ricerche e da alcune interviste. Uno sarebbe la generale tendenza a discriminare gli stranieri rispetto agli italiani, l'altro la tendenza a voler assumere lavoratori di certe nazionalità escludendo altre.

Come si concilia in particolare l'alta percentuale di discriminazione verso i marocchini rilevata nella ricerca dell'International Labour Organization a Torino (ILO, 2004) con la loro presenza comunque non marginale nelle imprese?

Proponiamo due spiegazioni complementari: la dimensione d'impresa e l'effetto complessivo nel sistema. Nella ricerca ILO i dati suggerivano che fossero soprattutto le piccole imprese a discriminare, mentre le medio-grandi ponevano filtri meno forti,



almeno nel primo contatto. In effetti, nelle interviste condotte per la presente indagine, si nota la differenza tra manager e proprietari: i primi sono più “affettivamente neutrali”, mentre i secondi si avventurano più facilmente in considerazioni su caratteristiche etniche, qualità nazionali ecc. La burocrazia aziendale è più impersonale, mentre i “padroni” esplicitano anche idiosincrasie personali. Nella piccola impresa chi decide l’assunzione è il proprietario stesso, che però lavorerà probabilmente fianco a fianco con il dipendente e quindi la diffidenza – comunque motivata – si esprime in modo immediato. Nelle imprese medio-grandi la procedura è più impersonale e, anzi, chi assume ha tutto l’interesse a difendersi dai personalismi e a mantenere la propria autonomia professionale. Di conseguenza la discriminazione si distribuisce in modo ineguale tra le varie classi dimensionali di impresa.

La seconda spiegazione, forse più rilevante, si basa sul diverso effetto della discriminazione a livello individuale e di sistema. Per la singola persona vittima di discriminazione, essa si traduce in un processo di ricerca del lavoro più lungo, faticoso, umiliante e rischioso. Lo straniero discriminato finisce per dover accettare un lavoro meno soddisfacente, meno sicuro, più lontano dalla residenza o in nero. In qualche caso questo comporta la perdita del permesso di soggiorno e forse la fine delle speranze di inserimento. Ma sui grandi numeri l’effetto è meno visibile: la ricerca di candidati italiani da parte dei datori di lavoro propensi a discriminare risulta talora inutile e comunque molti stranieri trovano lavoro, anche in regola, e alla fin fine la presenza di dipendenti di gruppi etnici discriminati non è né trascurabile, né concentrata solo nelle imprese e nei settori meno appetibili.

Analogamente, la preferenza per certi gruppi è espressa esplicitamente dai piccoli imprenditori, ma è molto meno sentita dai manager delle organizzazioni medio-grandi, che anzi sembrano diffidare dei gruppi di lavoro etnicamente omogenei. Anche se effettivamente alcune imprese assumono solo originari di un paese, sui grandi numeri le preferenze si elidono (c’è chi preferisce una nazionalità e chi l’altra) e, comunque, nelle imprese maggiori e nei casi di necessità si finisce per assumere senza guardare (troppo) al paese di origine. D’altra parte una singola impresa che discrimina può dar luogo a numerosi e ripetuti casi di discriminazione, moltiplicando quindi il danno e la sua percezione, ma senza incidere sui dati complessivi.

La mancanza di modelli chiari e coerenti di chiusura agli stranieri non contraddice l’esistenza di effetti discriminatori, proprio perché essi sono legati a idiosincrasie e a situazioni occasionali e non derivano da sistematiche chiusure agli stranieri attribuibili ad altri fattori<sup>21</sup>.

Le piccole imprese e i settori edile e agricolo funzionano da filtro: i lavoratori immigrati iniziano la carriera come irregolari in pessimi lavori, poi si regolarizzano in qualche modo,

---

<sup>21</sup> Fa eccezione, ribadiamo, il pubblico impiego riservato ai nazionali e il generale processo di ingresso dal basso, dovuti principalmente a scelte di politica dell’immigrazione più che al comportamento di singoli imprenditori.

continuano a lavorare in cattive condizioni, ma con il permesso di soggiorno, fino a quando maturano esperienza, competenza linguistica e conoscenze sufficienti per candidarsi a un posto di lavoro in un'impresa medio-grande come dipendenti in regola.

Quindi il "lavoro sporco" di discriminare gli stranieri<sup>22</sup> e di socializzarli più o meno brutalmente alle condizioni del lavoro operaio<sup>23</sup> lo svolgono le piccole imprese e il lavoro in nero, mentre le imprese medio-grandi raccolgono i frutti, offrendo in cambio condizioni di lavoro migliori e/o soprattutto un lavoro più stabile che dà diritto al rinnovo del permesso di soggiorno.

Il limite di tutto il processo, come già sottolineato, è che gli immigrati hanno sovente contratti a termine o interinali, comunque sono più facilmente tra gli ultimi assunti e quindi sono molto esposti al rischio che ogni ridimensionamento della manodopera li espella dall'impresa. Un licenziamento o un mancato rinnovo del contratto è per tutti un problema, quando non una sciagura. Per uno straniero può essere la fine del progetto migratorio per sé e per la propria famiglia. Inoltre, questa situazione non risulta incentivare investimenti in formazione e sulla carriera.

La discriminazione ha certamente molte cause e origini, che non si possono facilmente ridurre all'unità. Ma la sua diffusione e persistenza, anche nei paesi ove si è da tempo applicata una legislazione severa in materia, è certamente molto legata alla pressione che grava sulle imprese a cercare l'efficienza, la riduzione dei costi, la redditività dei propri dipendenti. Questa forte pressione spinge i responsabili delle procedure a sospettare di qualunque elemento di diversità, di qualunque scostamento dai modelli standard riconosciuti (non solo l'origine nazionale o l'etnia, ma anche il sesso, l'età, l'aspetto fisico<sup>24</sup>) che possono lasciar sospettare il rischio di problemi, di difficoltà impreviste, di sia pur minime complicazioni e, sempre per ridurre i costi, a escludere i candidati con queste caratteristiche senza approfondire le valutazioni. L'applicazione delle norme antidiscriminatorie<sup>25</sup> può certamente aiutare a contrastare gli abusi e a migliorare la situazione, ma è sempre più diffusa l'idea che uno strumento decisivo per cambiare la situazione consista nell'aiutare le imprese a cercare l'efficienza, e a trovarla, anche nella diversità.

---

<sup>22</sup> Da un punto di vista economico-razionale la discriminazione ha solo effetti negativi, impedendo la valorizzazione di risorse disponibili. Se un bravo tecnico straniero viene rifiutato a causa dell'origine per posti di lavoro adeguati alle sue capacità e finisce, per dire, a fare il lavapiatti, tutti ci perdonano: il lavoratore, il sistema delle imprese e l'economia dei paesi di origine e di destinazione. Il danno può essere però difficile da quantificare e da percepire sul breve periodo e può essere compensato (a vantaggio dell'economia del paese di arrivo) dalla compressione generale sulle capacità negoziali della manodopera immigrata, costretta ad accettare i lavori e le condizioni che riescono a trovare (cioè, le varie forme di discriminazione aprono la via a una generalizzata discriminazione opportunistica).

<sup>23</sup> In realtà bisognerebbe verificare se il lavoro nelle piccole imprese fornisca davvero una prima socializzazione col loro industriale. Avviene una formazione professionale sul lavoro trasferibile ad altre imprese? Quanti e quali lavoratori immigrati hanno bisogno di apprendere, oltre all'italiano, le regole fondamentali del lavoro nelle imprese moderne? Il rispetto degli orari, dei turni di ferie, dei regolamenti interni – talora indicati dai piccoli imprenditori come problemi creati dai dipendenti immigrati – devono davvero essere appresi o sono comportamenti strategici adatti alla situazione?

<sup>24</sup> Per la Francia si veda in Amadieu (2004) una limitata, ma impressionante documentazione di come, *ceteris paribus*, la discriminazione possa colpire pesantemente differenze dovute all'età, alla disabilità, al luogo di residenza o a un aspetto sgraziato, oltre che all'origine nazionale.

<sup>25</sup> Nel caso italiano valgono in particolare gli artt. 43 e 44 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.



## 4. Considerazioni finali e proposte

di Adriana Luciano

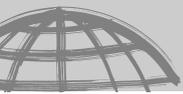
Si dà troppo facilmente per scontato che gli stranieri siano sempre disponibili ad accettare i lavori che gli italiani preferiscono non fare e che, una volta approdati a un lavoro regolare, non cerchino di meglio. Il turn over tra gli stranieri – che pure non è significativamente più basso di quello degli italiani – viene quasi sempre spiegato secondo il modello dell'*homo oeconomicus*. Come Piore (1979) ha autorevolmente sostenuto, gli stranieri rappresenterebbero l'unica categoria di lavoratori che si comporta secondo il modello previsto dagli economisti di scuola liberista: orientati a migliorare la loro condizione economica – motivo che li ha spinti ad affrontare i pesanti costi dell'emigrazione – essi si muoverebbero nel mercato del lavoro esclusivamente spinti dal desiderio di migliorare il loro reddito. Qualità del lavoro, riconoscimento sociale, gratificazione personale non farebbero parte per loro, a differenza che per i lavoratori autoctoni, dei criteri di scelta di cui tener conto nella ricerca del lavoro.

Dunque – suggerisce la dottrina – quando cambiano volontariamente lavoro, lo fanno perché ne hanno trovato uno meglio pagato.

Alcune lunghe conversazioni fatte con stranieri che lavorano, o hanno lavorato, in fabbrica suggeriscono che le cose non stiano esattamente così.

Molti arrivano in Italia avendo compiuto studi superiori, o avendoli interrotti nel loro paese per cercare fortuna altrove. Sono partiti con il miraggio di realizzare all'estero i loro sogni: dal fare il calciatore, all'avviare un lavoro autonomo; dal continuare gli studi al trovare un lavoro nel terziario. La realtà che hanno trovato li ha costretti a mettere nel cassetto i sogni e ad accettare la trafila di tutti: lavoro irregolare, soprusi, redditi bassi, lavori faticosi e senza prospettive. Se riescono ad approdare al permesso di soggiorno e al lavoro regolare prima di aver messo su famiglia, riaprono il cassetto e cercano di trasformare i sogni in progetti. Qualcuno si iscrive a una scuola serale o all'università. Qualcun altro cerca di ridurre il suo impegno lavorativo per fare un secondo lavoro, magari in nero, ma più coerente con le proprie aspettative. Qualcun altro ancora passa da un lavoro all'altro, cercando di migliorare la propria condizione. Talvolta questi tentativi, fatti quasi sempre in solitudine e con un eccesso di ottimismo sulle probabilità di successo, falliscono, e in questi fallimenti vanno perdute competenze, motivazioni, energie fisiche e psichiche. Che ne sarà di loro quando saranno diventati adulti senza aver consolidato la propria posizione nel mercato del lavoro e senza aver accettato la propria condizione?

Storie relativamente brevi di permanenza in Italia già mostrano l'elevata esposizione al rischio che questi percorsi comportano.



Oprica<sup>26</sup>, un rumeno di 47 anni arrivato in Italia con un permesso di soggiorno per ricongiungersi alla moglie, a Torino da qualche tempo, aveva fatto per anni il tornitore. Poi aveva dovuto accontentarsi di fare il custode. In Italia in pochi anni ha già dovuto cambiare molti lavori. Le piccole fabbriche in cui è entrato con la propria qualifica hanno chiuso o hanno ridotto gli organici. Ha tentato di fare il muratore ma l'hanno rispedito a casa perché troppo anziano e troppo grosso per fare il manovale. È rimasto disoccupato per vari mesi. Quando l'abbiamo incontrato, qualche mese dopo l'intervista, lavorava di nuovo. Fino a quando?

Arian, un albanese con alle spalle una carriera militare e un breve periodo di lavoro in Grecia, è attualmente occupato in un'impresa di pulizie, in attesa che si risolva la causa con l'azienda per cui ha lavorato e che è fallita, lasciando da pagare mesi di salario. Ha un certo livello di istruzione ma non ha un mestiere. Che cosa lo aspetta? Mustafa è marocchino. È arrivato in Italia dalla Francia. Ha lavorato prima a Porta Palazzo. Per caso è approdato al lavoro per cui aveva studiato nel proprio paese – il frigorista. Lui si sente arrivato. E talvolta deve fare i conti con l'invidia dei compagni di lavoro italiani.

Non è così per Ibrahim che è arrivato in Italia dal Senegal con il miraggio di fare il calciatore. Ci ha provato ma non ci è riuscito e – per campare – ha dovuto accettare un lavoro in fabbrica. Fa il serramentista, un mestiere abbastanza qualificato e molto richiesto. Ma sta per lasciarlo. Lavora troppe ore al giorno e non riesce ad allenarsi. Spera ancora di avere qualche chance, ma intanto il tempo passa. Ancora un paio d'anni e il suo sogno sarà svanito per sempre, se non riesce a sfondare. Meglio lasciare il lavoro.

Josè viene dal Perù dove studiava all'università e faceva qualche lavoretto nel turismo. In Italia ha fatto un po' di tutto. In nero. Alla fine anche lui è arrivato in fabbrica. Fa un lavoro di montaggio abbastanza qualificato in un'azienda automobilistica. Per non annoiarsi si esibisce in esercizi di virtuosismo: lavora con la mano sinistra; si produce in esercizi di contorsionismo, inverte le operazioni. Non gli dicono nulla perché riesce comunque a fare il suo lavoro più velocemente e meglio di altri. E sta pensando di lasciare. Vorrebbe riprendere gli studi all'università, in una facoltà umanistica.

Mahadi viene dalla Giordania. Aveva trovato un buon lavoro in fabbrica, con un padrone onesto. Ha cercato di mettersi in proprio ma non ci è riuscito. Ha dovuto cercarsi un altro lavoro perché il suo primo datore di lavoro non ha voluto riprenderlo. Adesso fa un lavoro dequalificato e poco pagato. Il suo sogno si è infranto.

Se si legge l'incontro tra domanda e offerta di lavoro non più dal punto di vista delle imprese ma dal punto di vista degli immigrati, si coglie anche un altro aspetto importante. Le imprese o hanno proprie strutture specializzate per il reclutamento dei lavoratori, o ricorrono alle agenzie interinali. Più raramente si rivolgono ai CPI. Quasi sempre ricevono molte domande di assunzione da parte delle persone o attraverso le reti sociali che hanno in fabbrica i loro terminali.

<sup>26</sup> I nomi utilizzati per nominare i nostri interlocutori sono nomi di fantasia.

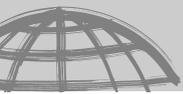
Gli immigrati raramente raccontano di aver trovato sul loro cammino agenzie specializzate per la ricerca di lavoro. È un fenomeno noto e più volte richiamato nelle ricerche: catene migratorie e associazioni di volontariato, nonché singole persone, talvolta incontrate per caso, sono i riferimenti che gli immigrati trovano nella loro ricerca di lavoro. Se l'asimmetria tra domanda e offerta di lavoro nel costruire e controllare il mercato è un dato strutturale nella maggior parte dei mercati del lavoro, nel caso degli immigrati l'asimmetria raggiunge livelli che fanno tornare alla mente tempi lontani. Ne è un simbolo importante la riemersione del caporalato. Ma questa asimmetria è deprecabile non solo dal punto di vista della giustizia sociale. Lo è anche dal punto di vista dell'efficienza del mercato, come lo sono tutte le forme di asimmetria informativa che, impedendo la circolazione delle informazioni, rendono meno efficaci le strategie di tutti gli attori in gioco. Servono dunque politiche di governo del mercato del lavoro in grado di includere gli immigrati nei circuiti che possono creare buona occupazione, adattabilità, impiegabilità. Una ricerca recente del Migration Research Group (Muntz, 2004), comparando le politiche per l'integrazione nei mercati del lavoro degli immigrati nei principali paesi dell'OCSE, indica i tre principali filoni di politiche in grado di modificare gli esiti dei processi migratori: le politiche per la formazione linguistica e professionale degli stranieri, quelle dedicate a far crescere le loro competenze professionali e a favorire l'incontro tra domanda e offerta, quelle contro la discriminazione.

I paesi europei di più antica immigrazione e in cui sono meno drammatiche le disuguaglianze tra stranieri e nativi investono molto e innanzitutto nella formazione linguistica. Nel 2002 l'Olanda ha organizzato corsi obbligatori di 600 ore di formazione linguistica per 20.000 nuovi entranti per un ammontare di 136 milioni di euro. In molti casi i Regional Education Centers (Roc) organizzano percorsi integrati tra formazione linguistica e orientamento al lavoro e corsi serali per chi già lavora.

Nel 2003 l'Agenzia governativa tedesca per le migrazioni e i rifugiati ha reso obbligatori per i nuovi entranti corsi di 600 ore di formazione linguistica e di 30 ore di educazione civica<sup>27</sup>. In Francia il Contrat d'Accueil et d'Integration, la cui sperimentazione è cominciata nel 2003 e che nel 2005 è stato esteso a tutto il territorio nazionale, prevede per tutti i nuovi arrivati corsi di lingua e di cultura francese e servizi di orientamento. Nel 2004 hanno avuto accesso al programma poco meno di 40.000 stranieri. Anche il Canada nel 2003 ha deciso di aumentare gli stanziamenti per la formazione linguistica degli stranieri. Inoltre, attraverso l'Immigrant Settlement and Adaptation Program, un programma che finanzia le organizzazioni non governative che si occupano dell'inserimento degli immigrati nella società canadese, il governo ha deciso di favorire lo sviluppo di servizi di informazione, di mediazione culturale, di assistenza alla ricerca di lavoro. La maggior parte delle Province hanno inoltre potenziato i servizi a cui gli immigrati possono accedere per ottenere il riconoscimento delle loro credenziali educative.

---

<sup>27</sup> La spesa del governo federale per queste attività nel 2004 è stata di 208 milioni di euro (ICMPD, 2005).



Questo secondo tipo di politiche finalizzate a fare in modo che gli stranieri possano trovare e mantenere un'occupazione adeguata al loro livello di competenze sono presenti anche in Europa: in Francia, in Svezia, in Gran Bretagna. Perfino negli Stati Uniti, dove pure le politiche pubbliche in questo campo sono largamente assenti.

Nella lista delle cosiddette buone pratiche l'Italia non viene mai citata. Un po' perché è un paese giovane, dal punto di vista delle politiche migratorie, un po' perché assai poco si è fatto finora. È forse venuto il momento di pensarci. E di farlo sulla scorta delle esperienze realizzate in questi anni in Europa anche grazie ai finanziamenti del FSE.

Una delle strade da percorrere è certamente quella di potenziare i servizi per l'impiego che in Piemonte sono ancora troppo poco utilizzati sia dagli stranieri, sia dalle imprese. In particolare, l'esperienza europea mostra che adeguati servizi rivolti alle piccole imprese per offrire loro consulenza circa il reclutamento di stranieri sono più efficaci degli incentivi economici per superare la discriminazione che spesso nasce da pregiudizi e da scarsa esperienza.

Consulenti di orientamento e mediatori d'impresa, sono le figure professionali adatte a favorire l'inserimento ed, eventualmente, ad accompagnarlo per un certo periodo di tempo. I servizi sperimentati in Europa con buoni risultati sono servizi integrati, rivolti sia alle persone che alle imprese, che utilizzano anche operatori immigrati. Per inciso, favorire il superamento della semplice funzione di mediazione culturale promuovendo l'accesso alle professioni sociali (educatori, orientatori, assistenti sociali, tutor dell'inserimento lavorativo, ecc.) di persone straniere, può essere anche uno dei modi per favorire la mobilità professionale degli immigrati.

In secondo luogo, sembrano promettenti tutti gli interventi di formazione in cui l'apprendimento della lingua viene coniugato con la formazione professionale e con la formazione sul lavoro. In alcuni progetti Equal, la sperimentazione di questi modelli di formazione ha coinvolto con successo anche imprese e sindacati.

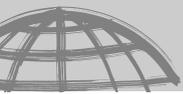
Formazione, orientamento e inserimento al lavoro non possono funzionare senza adeguati servizi di informazione.

In Austria sono stati sperimentati sportelli unici multilingue che offrono agli immigrati consulenza e aiuto pratico per il lavoro, la formazione, la casa, la sicurezza sociale, la cittadinanza. Gli operatori sono stati adeguatamente formati sia sotto il profilo tecnico-giuridico, sia sotto il profilo interculturale. Nel 2003 questi sportelli hanno dato consulenza a 100.000 persone. Esperienze analoghe sono state fatte in alcune regioni italiane.

Come si vede, non si tratta di complicate invenzioni istituzionali. Si tratta, tuttavia, di servizi a elevata complessità, difficili da realizzare se non si può contare su un buon livello di funzionamento dei servizi per l'impiego, su un'adeguata integrazione con la formazione professionale, le imprese, le organizzazioni sindacali, e su operatori specializzati in qualità e quantità soddisfacenti. Come da molto tempo si usa ripetere, a proposito dei processi migratori, vedere i problemi dal punto di vista degli ultimi arrivati permette di focalizzare lacune, difetti, incongruenze, inadeguatezze delle istituzioni dei paesi di arrivo. Anche in questo caso, si potrebbe dire: *de te fabula narratur*.

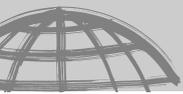
# Bibliografia

- Abburà Luciano, Camoletto Marco, Luciano Adriana (1989), *Il lavoro dopo la crisi. Politiche di assunzione nell'industria a fine anni ottanta*, Rosenberg e Sellier, Torino.
- Agenzia Piemonte Lavoro, Direzione provinciale del lavoro, Roberto Piatti (a cura di) (s.d.), *Analisi tecnica sull'utilizzo dei lavoratori extracomunitari nella provincia di Torino*, (dati 2003).
- Amadiou Jean-François (2004), *Enquête "Testing" sur CV*, Adia/ Paris I – Observatoire des discriminations, Paris.
- Ambrosini Maurizio (a cura di) (1997), *Lavorare nell'ombra. L'inserimento degli immigrati nell'economia informale*, ISMU, Milano.
- Ambrosini Maurizio (1999), *Utili invasori. L'inserimento degli immigrati nel mercato del lavoro italiano*, Angeli, Milano.
- Ambrosini Maurizio (2001), *La fatica di integrarsi. Immigrati e lavoro in Italia*, Il Mulino, Bologna.
- Ambrosini Maurizio (2001), *Oltre l'integrazione subalterna. La questione della valorizzazione della risorsa-immigrati*, Studi emigrazione, xxxviii, n. 141, marzo, pp. 2-30.
- Ambrosini Maurizio (2005), *Sociologia delle migrazioni*, Il Mulino, Bologna.
- Ambrosini Maurizio, Berti Fabio (a cura di) (2003), *Immigrazione e lavoro*, numero monografico di "Sociologia del lavoro", n. 89.
- Anastasia Bruno, Bragato Stefania, Rasera Massimo (2003), *Il lavoro nero degli immigrati. Una lettura delle divergenze tra regolarità amministrativa della presenza in Italia e regolarità contributiva del lavoro svolto*, Comunicazione al xviii Convegno nazionale di economia del lavoro, Messina, 25 e 26 settembre 2003.
- Arosio Laura (2002), *Percorsi tipici di mobilità: una nuova prospettiva per lo studio delle carriere lavorative*, "Polis", xvi, n. 1, aprile, pp. 75-100.
- Askenazy Philippe (2004), *Le désordre du travail*, Seuil, Parigi.
- Associazione Almaterra, *Sogni di realtà*, Torino.
- Basso Pietro, Perocco Fabio (a cura di) (2000), *Immigrazione e trasformazione della società*, Angeli, Milano.
- Benenati Elisabetta (a cura di) (2001), *Trovare lavoro. Collocamento e reti sociali*, Rosenberg & Sellier, Torino.
- Bonazzi Giuseppe (1993), *Il tubo di cristallo. Modello giapponese e Fabbrica Integrata alla Fiat Auto*, il Mulino, Bologna.
- Borgogno Victor, Frickey Alain, Primon Jean-Luc, Vollenweider Lise (2004), *Identification des discrimination dans l'accès à l'emploi des diplômés du supérieur issus de l'immigration*, "Migrations études", n.124, luglio.



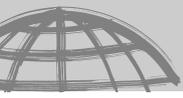
- Bortone Roberta, Damiano Cesare, Gottardi Donata (a cura di) (2004), *Lavori e precarietà: il rovescio del lavoro*, Editori Riuniti, Roma.
- Bugari Tullio (2003), *Il fabbisogno di manodopera immigrata. I risultati di un'indagine empirica nelle province di Macerata, Perugia e Prato*, (<http://www.immigra.net/documenti/bugari1.pdf>).
- Caritas/Migrantes (2003), *Immigrazione Dossier Statistico 2003*, Antarem, Roma.
- Caritas/Migrantes (2004), *Immigrazione Dossier Statistico 2004*, Antarem, Roma.
- Chicchi Federico (2003), *Lavoro e capitale simbolico. Una ricerca sul lavoro operaio nella società post-fordista*, Angeli, Milano.
- CNEL (2003), *Regolazione dei flussi migratori: tra programmazione e precarietà degli interventi*, Atti del seminario, "Documenti CNEL" n. 29, dicembre 2003, Roma.
- CNEL (2004), *Indici di inserimento territoriale degli immigrati in Italia, III rapporto*, "Documenti CNEL" n. 44, settembre 2004, Roma.
- Coin Francesca (2004), *Gli immigrati, il lavoro, la casa. Tra segregazione e mobilitazione*, Angeli, Milano.
- Colasanto Michele (a cura di) (2004), *L'occupazione possibile. Percorsi tra lavoro e non lavoro e servizi per l'inserimento lavorativo dei cittadini non comunitari*, Ministero del Lavoro e Regione Lombardia, Milano.
- Enriquez Eugène (1997), *Les jeux du pouvoir et du désir dans l'entreprise*, Desclée de Brouwer, Parigi.
- Eymard-Duvernay Francois, Marchal Emmanuelle (1997), *Façons de recruter: le jugement des compétences sur le marché du travail*, Métailé, Parigi.
- European Commission (2004), *Employment in Europe. Recent Trends and Prospects*, Dublino.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2005), "Annual review of working conditions in the EU: 2004-2005", Dublino.
- European Union (1998), *Green Paper on Partnership for a new organisation of work*.
- Fairris David, Brenner Mark D. (2001), *Workplace Transformation and the Rise in Cumulative Trauma Disorders: Is There a Connection?*, "Journal of Labor Research", n. 22 (1) Winter 15-28.
- Fellini Ivana, Fullin Giovanna (2002), *Firms as actors in subcontracting and recruitment of foreign labour: the challenge of cross-sectoral comparison*, The Political Economy of Migration in an Integrating Europe (PEMINT), "Working Paper" n. 3.
- FILLEA CGIL (2004), *Il colore dei diritti. I lavoratori stranieri e la sfida della qualità nel settore delle costruzioni*, II Dossier FILLEA CGIL su lavoro e immigrati in edilizia.
- Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (a cura di John Wrench) (1998), *Compendium européen de bonne pratique en matière de prévention du racisme sur le lieu de travail*, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg.

- Gallino Luciano (2001), *Il costo umano della flessibilità*, Laterza, Roma-Bari.
- Gallino Luciano (2005), *L'impresa irresponsabile*, Einaudi, Torino.
- Giovani Francesca, Savino Teresa, *Immigrati, lavoro, vita quotidiana*. Torino
- Holzmann R., Muntz R. (2004), *Challenges and Opportunities of International Migration for the UE*, Institute for future studies, Stoccolma.
- INAIL (2005), *Rapporto Annuale Regionale 2004*, INAIL, Piemonte, Roma. <http://www.inail.it/pubblicazionieriviste/tuttititoli/rapporti/rapportiregionali/2004/RapportoPiemonte.pdf>
- INPS (2003), Sede regionale per il Piemonte, *Indagine sul lavoro sommerso in Piemonte*.
- International Centre for Migration Policy Development (ICMPD) (2003), *Migrants, minorities and Employment: Exclusion, Discrimination and Anti-discrimination in 15 member States of the European Union*.
- International labour organisation (2004), *La discriminazione dei lavoratori immigrati nel mercato del lavoro in Italia*, "International migration papers" n. 64, Ginevra.
- De Magistris Alessandro (2004), *Considerazioni sull' impatto socioeconomico e territoriale dei giochi del 2006*, "Irescenari" n. 6, IRES, Torino.
- Lanzetti Renato, (2004), *Il sistema produttivo*, "Irescenari" n. 9, IRES, Torino.
- Migliore Maria Cristina, Abburrà Luciano, Gesano Giuseppe, Heins F. (2002), *Scenari demografici e alternative economiche. La popolazione piemontese d'origine italiana e straniera fra 2000 e 2050*, "Working Paper" n. 165.
- IRES Piemonte (1991), *Uguali e diversi. Il mondo culturale, le reti di rapporti, i lavori degli immigrati non europei a Torino*, Rosenberg & Sellier, Torino.
- ISFOL (2002), *I canali di ricerca del personale tra tradizione e innovazione*, Angeli, Milano.
- Jenkins Richard (1986), *Racism and recruitment. Managers. Organisations and equal opportunity in the labour market*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Jewson Nick, Mason David, Waters Sue, Harvey Janet (1990), *Ethnic Minorities and Employment Practice. A Study of Six Organisations*, Department of Sociology, University of Leicester, "Research Paper" n. 76.
- La Rosa Michele, Zanfrini Laura (a cura di) (2003), *Percorsi migratori tra reti etniche, istituzioni e mercato del lavoro*, Angeli, Milano.
- Luciano Adriana (a cura di) (1991), *I cattivi lavori, luoghi e figure del lato oscuro dell'occupazione*, "Politiche del lavoro" n. 8.
- Luciano Adriana (a cura di) (2002), *Politiche del lavoro. Linee di ricerca e prove di valutazione*, Angeli, Milano.
- Marini Daniele (a cura di) (2002), *Il lavoro come integrazione possibile: gli imprenditori, i lavoratori immigrati e alcune storie di lavoratori autonomi immigrati in provincia di Vicenza*, "Collana Ricerche" n. 6, maggio, Fondazione Nord Est.

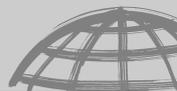


- Marsden Peter, Campbell Karen (1990), *Recruitment and selection processes: the organisational side of job searches*, in Breiger, Ronald (ed), *Social mobility and social structure*, Cambridge University Press, pp. 59-79, Cambridge.
- Massey Douglas [et al.] (1998), *Worlds in Motion: Understanding International Migration at the End of the Millennium*, Clarendon, Oxford.
- Mauri Luigi, Visconti Luca (a cura di) (2004), *Diversity management e società multiculturali. Teorie e prassi*, Angeli, Milano.
- Molina Stefano, *Dal 1993 al 2023. Traiettorie della popolazione torinese*, in Associazione Torino Internazionale, *Scenari per il sistema locale. Valutazioni sul Piano Strategico di Torino e sulle prospettive di sviluppo nell'area metropolitana*, Torino, 2005. [http://www.torino-internazionale.org/Page/t04/view\\_html?idp=2728](http://www.torino-internazionale.org/Page/t04/view_html?idp=2728)
- Mottura Giovanni (2002), *Non solo braccia. Condizioni di lavoro e percorsi di inserimento sociale degli immigrati in un'area a economia diffusa*, Dipartimento di economia politica dell'Università di Modena e Reggio Emilia.
- Münz Rainer (2004), *Migration, Labour markets and Migrants' integration in Europe: A Comparison*, "Paper for the EU-US Seminar on Integrating Immigrants into the Workforce", Washington DC.
- Mühlau Peter, Horgan Justine (2001), *Labour Market Status and the Wage Position of the Low Skilled*, "LoWER working paper", n. 5, aprile, Amsterdam.
- OECD (2001), *Employment Outlook*.
- OECD (2005), *Employment Outlook*.
- OECD (2004), *Trends in International Migrations*, Annual report.
- Olivero Fredo (a cura di) (2005), *Migranti in Piemonte*, Torino, PAS.
- Osservatorio Provinciale sul Mercato del Lavoro (2003), *Il mercato del lavoro in Provincia di Torino nel 2002*, Provincia di Torino, Torino.
- Osservatorio Provinciale sul Mercato del Lavoro (2003), *Il mercato del lavoro in Provincia di Torino nel 2003*, Provincia di Torino, Torino.
- Osservatorio Regionale sul Mercato del Lavoro (2005), *Il mercato del lavoro in Provincia di Cuneo nel 2003 – Il lavoro interinale in Provincia di Cuneo*, "Lavoro & Formazione" n. 17/18, Provincia di Cuneo, Cuneo.
- Osservatorio Regionale sul Mercato del Lavoro (2005), *Il mercato del lavoro in Provincia di Cuneo nel 2004*, "Lavoro & Formazione" n. 19, Provincia di Cuneo, Cuneo.
- Osservatorio regionale per l'integrazione e la multietnicità (2005), *Complementare, sostitutivo, discriminato? Il lavoro immigrato in Lombardia tra programmazione dei flussi e funzionamento del mercato del lavoro*, a cura di Michele Colasanto e Rosangela Lodigiani, Rapporto 2004, Milano.
- Osservatorio sull'immigrazione in Piemonte R&P (2003), *I lavoratori dipendenti stranieri in Piemonte nei dati Inps*, "Contributi di ricerca" n. 169, IRES, Torino, <http://213.254.4.222/cataloghi/pdfires/575.pdf>.

- Perotti Loris (2004), *Rapporti tra etnie nei luoghi di lavoro e progressioni di carriera degli immigrati*, Centro Interdipartimentale WTW – Work, Training and Welfare – Università degli Studi di Milano.
- Piore Michael J., *Birds of Passage: Migrant Labor in Industrial Societies*, New York, Cambridge University Press, 1979.
- Pittau Franco, Spagnolo Amedeo (a cura di) (2003), *Immigrati e rischio infortunistico in Italia*, IIMS, Roma.
- Poiret Christian, Vourc'h François (1998), *Repérer les discriminations ethniques et raciales dans le domaine du travail et de l'emploi*, Unité de Recherche Migrations et Société, CNRS/Université Paris / Denis Diderot, Parigi.
- Portes Alejandro (1995), *The Economic Sociology of Immigration*, Russell Sage Foundation, New York.
- Poutignat Philippe, Rinaudo Christian, Streiff-Fénart Jocelyne (2004), "Le traitement syndical du racisme et de l'insécurité dans une entreprise de transports urbains", *Sociologie du travail*, XLVI, n. 3, luglio-settembre, pp. 309-328.
- Reyneri Emilio, Minardi Everardo, Scidà Giuseppe (a cura di) (1996), *Immigrati e lavoro in Italia*, "Sociologia del lavoro", n. 64.
- Sciarrone Rocco, Santi Roberta (2000), *Immigrazione e lavoro: i punti di vista delle Associazioni territoriali degli industriali*, Fondazione Giovanni Agnelli, Torino.
- Sørensen Jesper B. (2004), *The organisational Demography of Racial Employment Segregation*, "American Journal of sociology", CX, n. 3, novembre, pp. 626-671.
- Totterdill Peter, Dhondt Steven, Milsome Sue (2002), *Partners at Work? A Report to Europe's Policy Makers and Social Partners*, Report of the Hi-Res Project, (Defining the High Road of Work Organisation as a Resource for Policy makers and Social Partners) funded by DG Research of the European Commission under the Competitive and Sustainable Growth: Accompanying Measures Programme.
- Thave Susanne (2000), *L'emploi des immigrés en 1999*, "Insee première", n. 717, maggio.
- van Tubergen Frank, Maas Ineke, Flap Henk (2004), *The Economic Incorporation of Immigrants in 18 Western Societies: Origin, Duration, and Community Effects*, "American Sociological Review", LXIX, n. 5, ottobre, pp. 704-727.
- Venturini Alessandra, Villosio Claudia (1998), *Foreign Workers in Italy: Are They Assimilating to Natives? Are They Competing Against Natives? An Analysis by the S.S.A. dataset*, "Quaderni del Dipartimento di Scienze Economiche dell'Università di Bergamo", n. 3.
- Wrench John (2002), *Diversity management, discrimination and ethnic minorities in Europe. Clarifications, critiques and research agendas*, "ThemEs" n. 19, Mangfåldens Praktik, Centre for Ethnic and Urban Studies, Norrköping.
- Zanfrini Laura (1999), *Immigrati, mercato del lavoro e programmazione dei flussi di ingresso*, "Quaderni ISMU" n. 1, Milano.



- Zanfrini, Laura (2001), *Programmare per competere. I fabbisogni professionali delle imprese italiane e la politica di programmazione dei flussi migratori*, Angeli, Milano.
- Zanfrini Laura (2002), *Learning by programming. Secondo rapporto sui fabbisogni professionali delle imprese italiane e la politica di programmazione dei flussi migratori*, Angeli, Milano.
- Zanfrini Laura (2003), *Il capitale sociale nello studio delle migrazioni. Appunti per una prima riflessione*, "Sociologia del lavoro", n. 91, pp. 63-91.
- Zucchetti Eugenio (a cura di) (2004), *La regolarizzazione degli stranieri. Nuovi attori nel mercato del lavoro italiano*, Angeli, Milano.



## **ALLEGATO - DATI STATISTICI**

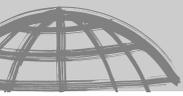


**Tabella A.1** Avviati stranieri a tempo indeterminato per figura professionale nelle aziende metalmeccaniche – Archivio occasioni\*

Avviamenti al lavoro a tempo indeterminato – stranieri (prime 51 figure)		Frequenza	Percentuale	Qualificato	Non manuale
<b>Totale</b>		<b>1.899</b>			
1	863937 Operatore generico di produzione	673	35,4		
2	620000 Operai ed artigiani metalmeccanici	206	10,8		
3	863218 Manovale in ferro	81	4,3		
4	331101 Assistente amministrativo	59	3,1		
5	621414 Carpentiere	53	2,8		
6	330000 Tecnico intermedio di ufficio	47	2,5		
7	621406 Carpentiere in ferro	47	2,5		
8	863938 Manovale industriale	43	2,3		
9	812110 Facchino	40	2,1		
10	122203 Dirigente di azienda privata nell'industria	33	1,7		
11	862109 Manovale edile	33	1,7		
12	621202 Saldatore	32	1,7		
13	720000 Operai su macchinari fissi per lavorazione in serie e addetti	30	1,6		
14	863102 Manovale all'assemblaggio meccanico	29	1,5		
15	410000 Impiegato esecutivo d'ufficio	23	1,2		
16	251713 Funzionario amministrativo	20	1,1		
17	721128 Tornitore di metalli	17	0,9		
18	860000 Personale non qualificato in edilizia, miniere ed industria	17	0,9		
19	310000 Tecnici e periti industriali	16	0,8		
20	552101 Addetto ai servizi di pulizia	16	0,8		
21	612306 Carpentiere edile	13	0,7		
22	612207 Ferraiolo per cemento armato	12	0,6		
23	622118 Fabbro	12	0,6		
24	623815 Verniciatore	12	0,6		
25	721131 Operatore macchine produzioni meccaniche	12	0,6		
26	712908 Fresatore	11	0,6		
27	624110 Elettricista	10	0,5		
28	331102 Collaboratore amministrativo	9	0,5		
29	845900 Altro personale non qualificato addetto ai servizi N.A.C.	9	0,5		
30	413104 Magazziniere	8	0,4		
31	842304 Pulitore di locali	8	0,4		
32	331117 Segretario tecnico	7	0,4		
33	412900 Altri impiegati con funzioni specifiche non altrove classificati	7	0,4		
34	622302 Aggiustatore meccanico	7	0,4		
35	744902 Carrellista di cantiere	7	0,4		
36	863216 Manovale di officina	7	0,4		
37	712125 Operaio metallurgico	6	0,3		
38	331900 Altre professioni intermedie amministrative e organizzative	5	0,3		
39	623113 Meccanico manutentore	5	0,3		
40	721100 Operatori di macchine utensili automatiche e semiautomatiche	5	0,3		
41	721120 Fresatore meccanico	5	0,3		
42	721133 Addetto presse	5	0,3		
43	612103 Muratore	4	0,2		
44	621111 Fonditore	4	0,2		
45	621215 Saldatore tubista	4	0,2		
46	622200 Costruttori di utensili, modellatori e tracciatori meccanici	4	0,2		
47	742201 Autista	4	0,2		
48	811120 Fattorino	4	0,2		
49	831104 Custode	4	0,2		
50	122106 Dirigente di azienda privata in agricoltura, foreste, caccia e pesca	3	0,2		
51	634914 Stampatore	3	0,2		
		<b>1.731</b>	<b>91,2</b>	<b>32</b>	<b>11</b>

\* Gli avviamenti nelle prime 51 figure rappresentano il 91,2% del totale.

Fonte: elaborazioni sui dati dei Centri per l'impiego



**Tabella A.2** Avviati italiani a tempo indeterminato per figura professionale nelle aziende metalmeccaniche – Archivio occasioni\*

		Frequenza	Percentuale	Qualificato	Non manuale
Avviamenti al lavoro a tempo indeterminato – italiani (prime 51 figure)					
<b>Totale</b>		<b>14.533</b>			
1	863937 Operatore generico di produzione	2.609	17,9		
2	330000 Tecnico intermedio di ufficio	1.570	10,8		
3	331101 Assistente amministrativo	1.269	8,7		
4	410000 Impiegato esecutivo d'ufficio	964	6,6		
5	620000 Operai ed artigiani metalmeccanici	906	6,2		
6	310000 Tecnici e periti industriali	785	5,4		
7	863938 Manovale industriale	434	3,0		
8	122203 Dirigente di azienda privata nell'industria	343	2,4		
9	863218 Manovale in ferro	313	2,1		
10	712908 Fresatore	226	1,6		
11	251713 Funzionario amministrativo	185	1,3		
12	331900 Altre professioni intermedie amministrative e organizzative	157	1,1		
13	621406 Carpenteriere in ferro	147	1,0		
14	622302 Aggiustatore meccanico	139	1,0		
15	621202 Saldatore	132	0,9		
16	721128 Tornitore di metalli	130	0,9		
17	721131 Operatore macchine produzioni meccaniche	124	0,9		
18	621414 Carpenteriere	117	0,8		
19	331117 Segretario tecnico	108	0,7		
20	742201 Autista	106	0,7		
21	624110 Elettricista	101	0,7		
22	413104 Magazziniere	93	0,6		
23	331102 Collaboratore amministrativo	89	0,6		
24	412900 Altri impiegati con funzioni specifiche non altrove classificati	71	0,5		
25	863102 Manovale all'assemblaggio meccanico	71	0,6		
26	411404 Addetto alle attività amministrative	69	0,5		
27	812110 Facchino	68	0,5		
28	720000 Operai su macchinari fissi per lavorazione in serie e addetti	63	0,4		
29	623113 Meccanico manutentore	61	0,4		
30	860000 Personale non qualificato in edilizia, miniere ed industria	56	0,4		
31	311328 Programmatore	51	0,3		
32	552101 Addetto ai servizi di pulizia	51	0,3		
33	623815 Verniciatore	50	0,3		
34	721133 Addetto presse	46	0,3		
35	712125 Operaio metallurgico	41	0,3		
36	721100 Operatori di macchine utensili automatiche e semiautomatiche	39	0,3		
37	411900 Altro personale di ufficio con compiti generali di tipo esecutivo	37	0,3		
38	721120 Fresatore meccanico	37	0,3		
39	622118 Fabbro	33	0,2		
40	412800 Personale esecutivo impiegato presso professionisti e società	32	0,2		
41	255304 Disegnatore	30	0,2		
42	411915 Operatore amministrativo	30	0,2		
43	721119 Fresatore	30	0,2		
44	727100 Addetto all'assemblaggio industriale di parti di macchine	30	0,2		
45	612207 Ferraiolo per cemento armato	29	0,2		
46	331216 Contabile	27	0,2		
47	621801 Battilastra	27	0,2		
48	311630 Progettista	26	0,2		
49	727104 Montatore di cicli	25	0,2		
50	623105 Meccanico alla manutenzione	25	0,2		
51	251110 Responsabile amministrativo	23	0,2		
		12.225	84,1	34	19

\* Gli avviamenti nelle prime 51 figure rappresentano l'84,1% del totale.

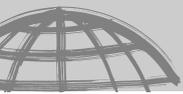
Fonte: elaborazioni sui dati dei Centri per l'impiego

**Tabella A.3** Avviati stranieri a tempo determinato per figura professionale nelle aziende metalmeccaniche – Archivio occasioni\*

		Frequenza	Percentuale	Qualificato	Non manuale
Avviamenti al lavoro a tempo indeterminato – stranieri (prime 51 figure)					
<b>Totale</b>		<b>5.929</b>			
1	863937 Operatore generico di produzione	2.776	46,8		
2	620000 Operai ed artigiani metalmeccanici	734	12,4		
3	863218 Manovale in ferro	234	3,9		
4	621202 Saldatore	180	3,0		
5	863938 Manovale industriale	145	2,4		
6	721133 Addetto presse	119	2,0		
7	721132 Addetto macchine operatrici	70	1,2		
8	650000 Operai ed artigiani alimentari, legno, tessile, abbigliamento	65	1,1		
9	621810 Meccanico stampatore	57	1,0		
10	720000 Operai su macchinari fissi per lavorazione in serie e addetti	54	0,9		
11	413104 Magazziniere	52	0,9		
12	721131 Operatore macchine produzioni meccaniche	50	0,8		
13	863102 Manovale all'assemblaggio meccanico	48	0,8		
14	721100 Operatori di macchine utensili automatiche e semiautomatiche	47	0,8		
15	621414 Carpentiere	37	0,6		
16	727900 Alt. op. add. assembl. e produz. in serie art. industriali	37	0,6		
17	410000 Impiegato esecutivo d'ufficio	33	0,6		
18	623815 Verniciatore	31	0,5		
19	622100 Fabbri, lingottai e operatori di presse per forgiare	29	0,5		
20	611306 Finitore	27	0,5		
21	330000 Tecnico intermedio di ufficio	26	0,4		
22	331101 Assistente amministrativo	25	0,4		
23	863100 Manovale dell'assemblaggio meccanico	24	0,4		
24	621406 Carpentiere in ferro	23	0,4		
25	860000 Personale non qualificato in edilizia, miniere ed industria	23	0,4		
26	862109 Manovale edile	23	0,4		
27	634914 Stampatore	20	0,3		
28	723327 Operatore linee di produzione articoli in plastica	19	0,3		
29	552101 Addetto ai servizi di pulizia	17	0,3		
30	744400 Conducente di carrelli elevatori	17	0,3		
31	312911 Tecnico conduzione di macchine a controllo numerico	16	0,3		
32	723909 Operatore macchine gomma/plastica	16	0,3		
33	624110 Elettricista	15	0,3		
34	721128 Tornitore di metalli	15	0,3		
35	812120 Addetto carico e scarico materiali	15	0,3		
36	310000 Tecnici e periti industriali	14	0,2		
37	622314 Puntatore meccanico	14	0,2		
38	712425 Trafilatore per metalli	14	0,2		
39	717102 Operaio in linea	13	0,2		
40	842304 Pulitore di locali	13	0,2		
41	712908 Fresatore	12	0,2		
42	863103 Manovale assemblaggio elementare	12	0,2		
43	622301 Addetto attrezzaggio macchine utensili	11	0,2		
44	723227 Operatore linee di produzione articoli in gomma	11	0,2		
45	862101 Addetto ala manovalanza	11	0,2		
46	717105 Operatore linee di produzioni meccaniche automatizzate	10	0,2		
47	721130 Addetto lavorazioni meccaniche manuali	10	0,2		
48	623900 Altri meccanici artigianali, montatori, riparatori e manutentori	9	0,2		
49	717104 Operatore catene di montaggio automatizzate	9	0,2		
50	812101 Addetto al carico e scarico di merci	9	0,2		
51	552405 Operatore alla lavanderia	8	0,1		
		5.299	89,4	20	5

\* Gli avviamenti nelle prime 51 figure rappresentano l'89,4% del totale.

Fonte: elaborazioni sui dati dei Centri per l'impiego



**Tabella A.4** Avviati italiani a tempo determinato per figura professionale nelle aziende metalmeccaniche – Archivio occasioni\*

Avviamenti al lavoro a tempo determinato – italiani (prime 51 figure)		Frequenza	Percentuale	Qualificato	Non manuale
<b>Totale</b>		<b>30.127</b>			
1	863937 Operatore generico di produzione	12.906	42,8		
2	620000 Operai ed artigiani metalmeccanici	2.531	8,4		
3	863218 Manovale in ferro	1.209	4,0		
4	410000 Impiegati esecutivi d'ufficio	951	3,2		
5	330000 Tecnici intermedi di ufficio	718	2,4		
6	863938 Manovale industriale	605	2,0		
7	721133 Addetto presse	508	1,7		
8	413104 Magazziniere	444	1,5		
9	621202 Saldatore	444	1,5		
10	331101 Assistente amministrativo	341	1,1		
11	721100 Operatori di macchine utensili automatiche e semiautomatiche	318	1,1		
12	721131 Operatore macchine produzioni meccaniche	311	1,0		
13	863102 Manovale all'assemblaggio meccanico	290	1,0		
14	720000 Operai su macchinari fissi per lavorazione in serie e addetti	284	0,9		
15	727900 Alt. op. add. assembl. e produz. in serie art. industriali	283	0,9		
16	863100 Manovali dell'assemblaggio meccanico	238	0,8		
17	310000 Tecnici e periti industriali	196	0,7		
18	624110 Elettricista	186	0,6		
19	717105 Operatore linee di produzioni meccaniche automatizzate	160	0,5		
20	721132 Addetto macchine operatrici	136	0,5		
21	621406 Carpenteri in ferro	129	0,4		
22	331900 Altre professioni intermedie amministrative e organizzative	122	0,4		
23	717102 Operaio in linea	120	0,4		
24	422404 Centralinista telefonico	114	0,4		
25	623113 Meccanico manutentore	114	0,4		
26	622302 Aggiustatore meccanico	105	0,3		
27	721128 Tornitore di metalli	97	0,3		
28	744400 Conducente di carrelli elevatori	97	0,3		
29	621414 Carpenteri	94	0,3		
30	623310 Montatore industriale	92	0,3		
31	312911 Tecnico conduzione di macchine a controllo numerico	90	0,3		
32	863101 Manovale all'assemblaggio elettrico	89	0,3		
33	717104 Operatore catene di montaggio automatizzate	88	0,3		
34	812240 Addetto imballaggio	87	0,3		
35	742201 Autista	85	0,3		
36	723909 Operatore macchine gomma/plastica	84	0,3		
37	712908 Fresatore	83	0,3		
38	812201 Addetto al magazzino	79	0,3		
39	622301 Addetto attrezzaggio macchine utensili	78	0,3		
40	623815 Verniciatore	77	0,3		
41	727301 Assemblatore di circuiti elettronici	67	0,2		
42	634914 Stampatore	66	0,2		
43	621810 Meccanico stampatore	65	0,2		
44	552405 Operatore alla lavanderia	64	0,2		
45	727203 Addetto assemblaggio di apparecchi elettrici	64	0,2		
46	723227 Operatore linee di produzione articoli in gomma	61	0,2		
47	812101 Addetto al carico e scarico di merci	60	0,2		
48	860000 Personale non qualificato in edilizia, miniere ed industria	60	0,2		
49	411404 Addetto alle attività amministrative	58	0,2		
50	623305 Montatore di macchine industriali	57	0,2		
51	727904 Assemblatore di macchinario termoidraulico	55	0,2		
		25.660	85,2	21	10

\* Gli avviamenti nelle prime 51 figure rappresentano l'85,2% del totale.

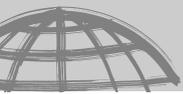
Fonte: elaborazioni sui dati dei Centri per l'impiego

**Tabella A.5** Missioni interinali per figura professionale nelle aziende metalmeccaniche – Archivio occasioni\*

Missioni interinali – stranieri (prime 51 figure)		Frequenza	Percentuale	Qualificato	Non manuale
<b>Totale</b>		<b>3.596</b>			
1	863937 Operatore generico di produzione	1.781	49,5		
2	620000 Operai ed artigiani metalmeccanici	438	12,2		
3	621202 Saldatore	132	3,7		
4	721133 Addetto presse	94	2,6		
5	863218 Manovale in ferro	81	2,3		
6	721132 Addetto macchine operatrici	69	1,9		
7	650000 Operai ed artigiani alimentari, legno, tessile, abbigliamento	65	1,8		
8	863938 Manovale industriale	55	1,5		
9	621810 Meccanico stampatore	50	1,4		
10	413104 Magazziniere	41	1,1		
11	721100 Operatori di macchine utensili automatiche e semiautomatiche	37	1,0		
12	720000 Operai su macchinari fissi per lavorazione in serie e addetti	34	0,9		
13	611306 Finitore	27	0,8		
14	622100 Fabbri, lingottai e operatori di presse per forgiare	27	0,8		
15	727900 Alt. op. add. assembl. e produz. in serie art. industriali	23	0,6		
16	623815 Verniciatore	22	0,6		
17	721131 Operatore macchine produzioni meccaniche	20	0,6		
18	410000 Impiegato esecutivo d'ufficio	17	0,5		
19	863102 Manovale all'assemblaggio meccanico	17	0,5		
20	723327 Operatore linee di produzione articoli in plastica	16	0,4		
21	744400 Conducente di carrelli elevatori	16	0,4		
22	812120 Addetto carico e scarico materiali	14	0,4		
23	634914 Stampatore	13	0,4		
24	622314 Puntatore meccanico	12	0,3		
25	312911 Tecnico conduzione di macchine a controllo numerico	11	0,3		
26	842304 Pulitore di locali	11	0,3		
27	863100 Manovale dell'assemblaggio meccanico	11	0,3		
28	624110 Elettricista	10	0,3		
29	717102 Operaio in linea	10	0,3		
30	622301 Addetto attrezzaggio macchine utensili	9	0,3		
31	552405 Operatore alla lavanderia	8	0,2		
32	717105 Operatore linee di produzioni meccaniche automatizzate	8	0,2		
33	860000 Personale non qualificato in edilizia, miniere ed industria	8	0,2		
34	311301 Addetto all'infocenter	7	0,2		
35	621414 Carpentiere	7	0,2		
36	712908 Fresatore	7	0,2		
37	721128 Tornitore di metalli	7	0,2		
38	552101 Addetto ai servizi di pulizia	6	0,2		
39	621804 Carrozziere scoccaio	6	0,2		
40	717104 Operatore catene di montaggio automatizzate	6	0,2		
41	721130 Addetto lavorazioni meccaniche manuali	6	0,2		
42	726162 Operatore macchine finitura top	6	0,2		
43	812101 Addetto al carico e scarico di merci	6	0,2		
44	812226 Imballatore	6	0,2		
45	552400 Personale addetto a lavanderie e tintorie	5	0,1		
46	621406 Carpentiere in ferro	5	0,1		
47	631303 Artigiani ed operai addetti alla costruzione, al montaggio e al	5	0,1		
48	712125 Operaio metallurgico	5	0,1		
49	721110 Addetto alla trancia	5	0,1		
50	810000 Personale non qualificato in amministrazione e magazzino	5	0,1		
51	863217 Manovale di zincatura galvanica	5	0,1		
		3.292	91,5	18	3

\* Le missioni nelle prime 51 figure rappresentano il 91,5% del totale.

Fonte: elaborazioni sui dati dei Centri per l'impiego



**Tabella A.6** Missioni interinali di italiani per figura professionale nelle aziende metalmeccaniche – Archivio occasioni\*

Missioni interinali – italiani (prime 52 figure)		Frequenza	Percentuale	Qualificato	Non manuale
<b>Totale</b>		<b>17.128</b>			
1	863937 Operatore generico di produzione	8.054	47,0		
2	620000 Operai ed artigiani metalmeccanici	1.276	7,4		
3	863218 Manovale in ferro	506	3,0		
4	410000 Impiegati esecutivi d'ufficio	439	2,6		
5	721133 Addetto presse	367	2,1		
6	413104 Magazziniere	339	2,0		
7	863102 Manovale all'assemblaggio meccanico	315	1,8		
8	621202 Saldatore	267	1,6		
9	721100 Operatori di macchine utensili automatiche e semiautomatiche	260	1,5		
10	727900 Alt. op. add. assembl. e produz. in serie art. industriali	233	1,4		
11	330000 Tecnico intermedio di ufficio	204	1,2		
12	720000 Operai su macchinari fissi per lavorazione in serie e addetti	199	1,2		
13	863938 Manovale industriale	182	1,1		
14	721131 Operatore macchine produzioni meccaniche	164	1,0		
15	331101 Assistente amministrativo	132	0,8		
16	717105 Operatore linee di produzioni meccaniche automatizzate	126	0,7		
17	422404 Centralinista telefonico	104	0,6		
18	717102 Operaio in linea	99	0,6		
19	721132 Addetto macchine operatrici	96	0,6		
20	744400 Conducente di carrelli elevatori	92	0,5		
21	624110 Elettricista	73	0,4		
22	863101 Manovale assemblaggio elettrico	73	0,4		
23	622301 Addetto attrezzaggio macchine utensili	70	0,4		
24	812240 Addetto imballaggio	69	0,4		
25	312911 Tecnico conduzione di macchine a controllo numerico	68	0,4		
26	552405 Operatore alla lavanderia	64	0,4		
27	812101 Addetto al carico e scarico di merci	59	0,3		
28	727904 Assemblatore di macchinario termoidraulico	54	0,3		
29	623310 Montatore industriale	53	0,3		
30	812201 Addetto al magazzino	53	0,3		
31	312925 Tecnico controllo qualità	52	0,3		
32	623815 Verniciatore	52	0,3		
33	634914 Stampatore	50	0,3		
34	727203 Addetto assemblaggio di apparecchi elettrici	50	0,3		
35	621810 Meccanico stampatore	46	0,3		
36	623113 Meccanico manutentore	44	0,3		
37	812208 Addetto alle macchine confezionatrici	42	0,2		
38	411406 Segretaria	41	0,2		
39	717104 Operatore catene di montaggio automatizzate	37	0,2		
40	723227 Operatore linee di produzione articoli in gomma	37	0,2		
41	331900 Altre professioni intermedie amministrative e organizzative	35	0,2		
42	710000 Conduuttori di impianti industriali	35	0,2		
43	727301 Assemblatore di circuiti elettronici	33	0,2		
44	310000 Tecnici e periti industriali	32	0,2		
45	744902 Carrellista di cantiere	32	0,2		
46	812226 Imballatore	31	0,2		
47	331216 Contabile	30	0,2		
48	612901 Addetto al montaggio e smontaggio di stampi preformati	30	0,2		
49	552101 Addetto ai servizi di pulizia	29	0,2		
50	623305 Montatore di macchine industriali	29	0,2		
51	721128 Tornitore di metalli	29	0,2		
52	812120 Addetto carico e scarico materiali	28	0,2		
		14.914	87,1	20	10

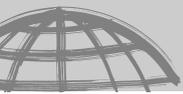
\* Le missioni nelle prime 52 figure rappresentano l'87,1% del totale.

Fonte: elaborazioni sui dati dei Centri per l'impiego

**Tabella A.7** Avviamenti per figura professionale ordinati per nazionalità e genere nelle aziende metalmeccaniche – Archivio occasioni

Ruoli ad alta presenza di donne italiane (oltre 50%)		Femmine		Maschi		Val. ass.
		Italiane % riga	Immigrate % riga	Italiani % riga	Immigrati % riga	
410000	Impiegati esecutivi d'ufficio	51,1	1,5	46,3	1,0	1.707
331900	Altre professioni intermedie amministrative e organizzative	80,1	2,4	17,2	0,3	291
411404	Addetto alle attività amministrative	71,6	2,1	26,2		141
727200	Assemblatori cablatori di apparecchiature elettriche	58,7	5,8	33,1	2,5	121
331216	Contabile	82,6	0,9	16,5		115
631522	Addetto alla lavorazione di occhiali	51,8		48,2		114
727900	Alt. op. addetti assemblaggio e produzione in serie articoli industriali	54,4	9,7	28,2	7,8	103
552101	Addetto ai servizi di pulizia	55,4	22,8	17,8	4,0	101
727301	Assemblatore di circuiti elettronici	61,6	3,5	33,7	1,2	86
727113	Montatore industriale di parti di macchine	52,4	3,6	39,3	4,8	84
411915	Operatore amministrativo	76,8		23,2		82
727310	Montatore elettronico	62,8	5,1	29,5	2,6	78
727203	Addetto assemblaggio di apparecchi elettrici	64,7	4,4	27,9	2,9	68
412308	Addetto amministrazione	73,2	1,8	21,4	3,6	56
624139	Montatore apparati elettromeccanici	50,0		48,0	2,0	50
842304	Pulitore di locali	69,4	16,3	10,2	4,1	49
411400	Personale di segreteria	60,4	2,1	33,3	4,2	48
331218	Contabile d'ordine	83,0	6,4	10,6		47
411906	Assistente amministrativo (compiti esecutivi)	75,0	12,5	12,5		32
863101	Manovale assemblaggio elettrico	68,8	6,3	21,9	3,1	32
512129	Commesso	86,2		13,8		29
411401	Addetto a mansioni d'ordine di segreteria	71,4	10,7	17,9		28
727300	Assemblatori-cablatori di apparecchiature elettroniche e tel	60,7		39,3		28
411406	Segretaria	92,6	3,7	3,7		27
422404	Centralinista telefonico	77,8	7,4	11,1	3,7	27
727902	Addetto alla produzione in serie componenti elettrici, elettronici	63,0		37,0		27
420000	Impiegati esecutivi in contatto diretto con la clientela	61,5	7,7	30,8		26
812240	Addetto imballaggio	50,0	7,7	38,5	3,8	26
726935	Operatore linee di produzioni tessili	66,7		29,2	4,2	24
712402	Cablatore di trafilatura per metalli	65,2		34,8		23
512116	Commesso di vendita	50,0		50,0		20
411403	Addetto alla segreteria	84,2	5,3	10,5		19
411907	Coadiutore amministrativo	84,2		15,8		19
653542	Stiratrice	88,9	11,1			18
331229	Segretario contabile	93,8		6,3		16
716119	Quadrista elettrico	50,0	12,5	37,5		16
412106	Aiuto contabile d'ordine	86,7		13,3		15
331231	Addetto contabilità	78,6		14,3	7,1	14
331219	Contabile di concetto	72,7		27,3		11
343614	Segretario di edizione	100,0				10
411218	Operatore meccanografico	80,0		20,0		10
726304	Cucitore a macchina per produzione in serie di abbigliamento	77,8	22,2			9

(segue)



(segue)

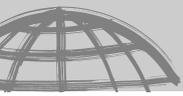
Ruoli ad alta presenza di donne italiane (oltre 50%)	Femmine		Maschi		Val. ass.
	Italiane % riga	Immigrate % riga	Italiani % riga	Immigrati % riga	
331206 Addetto alla contabilità generale	66,7	22,2	11,1		9
334120 Responsabile logistica	62,5		37,5		8
331701 Corrispondente commerciale in lingue estere	50,0		25,0	25,0	8
726937 Operatore macchine produzione articoli in cuoio	50,0		37,5	12,5	8
727103 Montatore di biciclette	50,0		50,0		8
311214 Operatore laboratorio	85,7		14,3		7
331233 Operatore contabile	71,4		28,6		7
511402 Addetto alle relazioni commerciali con l'estero	71,4		28,6		7
624201 Collaudatore di strumentazione elettronica	57,1		42,9		7
331201 Addetto alla contabilità agenzia	83,3			16,7	6
553121 Truccatore estetico	83,3		16,7		6
723302 Addetto macchine soffiatura materie plastiche	66,7		33,3		6
861000 Manovali e altro personale non qualificato miniere e cave	66,7		33,3		6
311102 Collaudatore materiali da costruzione	50,0		33,3	16,7	6
413101 Distributore di magazzino	50,0		33,3	16,7	6
413106 Ordinatore di magazzino	50,0		50,0		6
717101 Cond. di catene di montaggio automatiche e semiautomatiche	50,0		33,3	16,7	6
723201 Addetto alla lavorazione degli isolanti in gomma	50,0		50,0		6
422902 Addetto alla reception	100,0				5

Fonte: elaborazioni sui dati dei Centri per l'impiego

**Tabella A.8** Avviamenti per figura professionale ordinati per nazionalità e genere nelle aziende metalmeccaniche – Archivio occasioni

Ruoli ad alta presenza di donne immigrate (oltre 10%)	Femmine		Maschi		Val. ass.	
	Italiane % riga	Immigrate % riga	Italiani % riga	Immigrati % riga		
727104	Montatore di cicli	24,7	20,1	28,2	27,0	174
812110	Facchino	30,6	13,5	32,4	23,4	111
552101	Addetto ai servizi di pulizia	55,4	22,8	17,8	4,0	101
860000	Personale non qualificato in edilizia, miniere ed industria				21,5	93
842304	Pulitore di locali	33,3	12,9	32,3	4,1	49
863103	Manovale assemblaggio elementare	69,4	16,3	10,2	7,9	38
411906	Assistente amministrativo (compiti esecutivi)	44,7	26,3	21,1		32
411401	Addetto a mansioni d'ordine di segreteria	75,0	12,5	12,5		28
845900	Altro personale non qualificato addetto ai servizi N.A.C.	71,4	10,7	17,9		26
727212	Montatore apparecchiature elettriche	11,5	15,4	42,3	30,8	24
812241	Confezionatore prodotti	45,8	12,5	41,7	9,5	21
812208	Addetto alle macchine confezionatrici	28,6	38,1	23,8		18
653542	Stiratrice	33,3	27,8	38,9		18
863932	Manovale pulitore	88,9	11,1		17,6	17
716119	Quadrista elettrico		23,5	58,8		16
722318	Galvanotipista	50,0	12,5	37,5		10
831104	Custode	10,0	20,0	30,0	40,0	10
251416	Responsabile commerciale	30,0	20,0	30,0	20,0	10
334900	Altre professioni intermedie commerciali	20,0	10,0	70,0	10,0	10
624100	Installatori e riparatori di apparati elettromeccanici	20,0	10,0	60,0	10,0	10
331206	Addetto alla contabilità generale		10,0	80,0	10,0	9
726304	Cucitore a macchina per produzione in serie di abbigliamento	66,7	22,2	11,1		9
621200	Saldatori e tagliatori a fiamma	77,8	22,2			9
122201	Direttore di azienda privata nell'industria	11,1	11,1	77,8		8
334112	Responsabile della logistica commerciale	12,5	12,5	62,5	12,5	8
841010	Generico dello spettacolo	25,0	12,5	62,5		6
863933	Manovale smontatore	33,3	33,3	16,7	16,7	6
631520	Montatore di parti di occhiali		16,7	83,3		5
812120	Addetto carico e scarico materiali	60,0	20,0	20,0		5
522101	Aiuto cuoco		20,0	20,0	60,0	4
412401	Addetto alla esecuzione di progetti	50,0	50,0			4
726923	Operaio tessile industriale		25,0	75,0		4
254307	Traduttore	25,0	25,0	50,0		3
411402	Addetto al mansioni semplici di segreteria	33,3	66,7			3
550000	Sevizi alla persona: esercenti ed addetti di ricreazione	33,3	66,7			3
624513	Nastratore	66,7	33,3			2
321401	Assistente dentista		100,0			2
623703	Collaudatore di veicoli	50,0	50,0	50,0		2
623903	Addetto alla pulizia delle macchine	50,0	50,0			2
721300	Operatori di macchinari per la produzione di altri manufatti		50,0		50,0	2

(segue)



(segue)

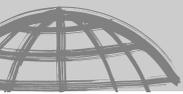
Ruoli ad alta presenza di donne immigrate (oltre 10%)		Femmine		Maschi		Val. ass.
		Italiane % riga	Immigrate % riga	Italiani % riga	Immigrati % riga	
842100	Collaboratori domestici ed assimilati	50,0	50,0			2
322205	Tecnico dell'ambiente		100,0			1
552100	Personale qualificato di tipo esecutivo nei servizi di pulizia		100,0			1
623120	Telaista per biciclette		100,0			1
624138	Verificatore di linee elettriche		100,0			1
653331	Tagliatore cucitore a mano		100,0			1
726939	Addetto lavorazione parrucche		100,0			1
732900	Altri operatori di macchinari fissi per l'industria alimentare		100,0			1

Fonte: elaborazioni sui dati dei Centri per l'impiego

**Tabella A.9** Avviamenti per figura professionale ordinati per nazionalità e genere nelle aziende metalmeccaniche – Archivio occasioni

Ruoli ad alta presenza di uomini italiani (oltre 50%)		Femmine		Maschi		Val. ass.
		Italiane % riga	Immigrate % riga	Italiani % riga	Immigrati % riga	
863937	Operatore generico di produzione	25,3	3,4	56,9	14,4	9.476
620000	Operai ed artigiani metalmeccanici	16,9	2,1	64,4	16,6	2.702
330000	Tecnici intermedi di ufficio	27,6	0,9	69,3	2,3	2.342
331101	Assistente amministrativo	37,1	1,8	57,8	3,3	1.631
863218	Manovale in ferro	27,4	2,6	54,1	15,9	1.268
310000	Tecnici e periti industriali	8,7	0,3	88,4	2,6	1.077
863938	Manovale industriale	21,8	2,4	64,5	11,3	1.015
621406	Carpentiere in ferro	0,9		84,0	15,1	556
624110	Elettricista	1,3		93,0	5,6	532
621202	Saldatore	3,7	0,2	76,7	19,4	484
721128	Tornitore di metalli	2,5	0,4	85,8	11,3	471
712908	Fresatore	1,9	0,4	92,3	5,3	468
621414	Carpentiere	1,1		73,6	25,2	444
122203	Dirigente di azienda privata nell'industria	5,9	0,7	84,4	9,0	409
622302	Aggiustatore meccanico	1,3		92,8	5,8	377
721131	Operatore macchine produzioni meccaniche	14,8	1,6	73,4	10,2	372
413104	Magazziniere	16,9	0,6	75,8	6,7	356
863102	Manovale all'assemblaggio meccanico	27,4	3,0	51,7	17,9	296
721133	Addetto presse	31,7	3,8	53,8	10,8	240
251713	Funzionario amministrativo	15,4	2,7	72,4	9,5	221
623113	Meccanico manutentore	1,4		92,0	6,6	212
622118	Fabbro			85,9	14,1	205
721100	Operatori di macchine utensili automatiche e semiautomatiche	10,8	0,5	78,4	10,3	194
742201	Autista	2,3		93,1	4,6	175
623815	Verniciatore	6,5	0,6	69,5	23,4	154
331117	Segretario tecnico	7,6	0,7	86,9	4,8	145
312911	Tecnico conduzione di macchine a controllo numerico	8,5	2,8	85,9	2,8	142
331102	Collaboratore amministrativo	39,8	0,8	51,6	7,8	128
721119	Fresatore	0,8		93,5	5,6	124
862109	Manovale edile	0,8		51,7	47,5	118
623305	Montatore di macchine industriali	32,1	1,8	63,3	2,8	109
412900	Altri impiegati con funzioni specifiche non altrove classificati	27,8	1,9	59,3	11,1	108
613603	Idraulico	1,0		94,2	4,9	103
311328	Programmatore	23,5		76,5		102
623310	Montatore industriale	11,9		85,1	3,0	101
613905	Montatore e riparatore di serramenta in legno	3,0		82,0	15,0	100
721132	Addetto macchine operatrici	24,7	1,0	71,1	3,1	97
312307	Elettromeccanico	24,7	2,1	67,0	6,2	97
712125	Operaio metallurgico	10,0	2,2	83,3	4,4	90
621215	Saldatore tubista			86,4	13,6	88
622405	Rettificatore di metalli	4,7		84,7	10,6	85
723909	Operatore macchine gomma/plastica	27,1	5,9	55,3	11,8	85
721120	Fresatore meccanico			85,0	15,0	80
623123	Meccanico costruttore	11,8		78,9	9,2	76
727100	Addetto all'assemblaggio industriale di parti di macchinari	27,6	2,6	67,1	2,6	76

(segue)



(segue)

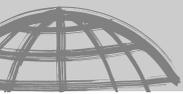
Ruoli ad alta presenza di uomini italiani (oltre 50%)	Femmine		Maschi		Val. ass.
	Italiane % riga	Immigrate % riga	Italiani % riga	Immigrati % riga	
623115 Meccanico riparatore d'auto			86,5	13,5	74
721130 Addetto lavorazioni meccaniche manuali	1,4		90,1	8,5	71
621408 Carpentiere tubista			94,3	5,7	70
622317 Stampista	10,0	1,4	77,1	11,4	70
623900 Altri meccanici artigianali, montatori, riparatori	14,5	4,3	71,0	10,1	69
612207 Ferraiolo per cemento armato			69,1	30,9	68
623105 Meccanico alla manutenzione			87,9	12,1	66
623916 Tecnico manutentore			89,1	10,9	64
623902 Addetto alla manutenzione di macchine	7,9	1,6	82,5	7,9	63
623707 Meccanico collaudatore	14,5	4,8	79,0	1,6	62
255304 Disegnatore	6,6		93,4		61
863216 Manovale di officina	24,6		57,4	18,0	61
717104 Operatore catene di montaggio automatizzate	20,0	1,7	73,3	5,0	60
623109 Meccanico di macchine agricole			90,9	9,1	55
712425 Trafilatore per metalli	13,0		59,3	27,8	54
623300 Meccanici e montatori di macchinario fisso per lavoro	7,5		88,7	3,8	53

Fonte: elaborazioni sui dati dei Centri per l'impiego

**Tabella A.10** Avviamenti per figura professionale ordinati per nazionalità e genere nelle aziende metalmeccaniche – Archivio occasioni

Ruoli ad alta presenza di uomini immigrati (oltre 10%)	Femmine		Maschi		Val. ass.
	Italiane % riga	Immigrate % riga	Italiani % riga	Immigrati % riga	
863937 Operatore generico di produzione	25,3	3,4	56,9	14,4	9.476
620000 Operai ed artigiani metalmeccanici	16,9	2,1	64,4	16,6	2.702
863218 Manovale in ferro	27,4	2,6	54,1	15,9	1.268
863938 Manovale industriale	21,8	2,4	64,5	11,3	1.015
621406 Carpenterie in ferro	0,9		84,0	15,1	556
621202 Saldatore	3,7	0,2	76,7	19,4	484
721128 Tornitore di metalli	2,5	0,4	85,8	11,3	471
621414 Carpenterie	1,1		73,6	25,2	444
721131 Operatore macchine produzioni meccaniche	14,8	1,6	73,4	10,2	372
863102 Manovale all'assemblaggio meccanico	27,4	3,0	51,7	17,9	296
721133 Addetto presse	31,7	3,8	53,8	10,8	240
720000 Operai su macchinari fissi per lavorazione in serie e addetti	38,5	6,3	38,5	16,7	221
622118 Fabbro			85,9	14,1	205
721100 Operatori di macchine utensili automatiche e semiautomatiche	10,8	0,5	78,4	10,3	194
727104 Montatore di cicli	24,7	20,1	28,2	27,0	174
623815 Verniciatore	6,5	0,6	69,5	23,4	154
862109 Manovale edile	0,8		51,7	47,5	118
812110 Facchino	30,6	13,5	32,4	23,4	111
412900 Altri impiegati con funzioni specifiche non altrove classificati	27,8	1,9	59,3	11,1	108
613905 Montatore e riparatore di serramenti in legno e in ferro	3,0		82,0	15,0	100
860000 Personale non qualificato in edilizia, miniere e industria	33,3	12,9	32,3	21,5	93
621215 Saldatore tubista			86,4	13,6	88
723909 Operatore macchine gomma/plastica	27,1	5,9	55,3	11,8	85
622405 Rettificatore di metalli	4,7		84,7	10,6	85
721120 Fresatore meccanico			85,0	15,0	80
623115 Meccanico riparatore d'auto			86,5	13,5	74
622317 Stampista	10,0	1,4	77,1	11,4	70
623900 Altri meccanici artigianali, montatori, riparatori e manutentori	14,5	4,3	71,0	10,1	69
612207 Ferraiolo per cemento armato			69,1	30,9	68
623105 Meccanico alla manutenzione			87,9	12,1	66
623916 Tecnico manutentore			89,1	10,9	64
863216 Manovale di officina	24,6		57,4	18,0	61
712425 Trafilatore per metalli	13,0		59,3	27,8	54
634914 Stampatore	12,5	6,3	64,6	16,7	48
612103 Muratore			78,3	21,7	46
723227 Operatore linee di produzione articoli in gomma	37,2	7,0	34,9	20,9	43
862101 Addetto alla manovalanza	20,9	2,3	55,8	20,9	43
621808 Lamierista	2,4		76,2	21,4	42
621824 Carrozziere auto			87,5	12,5	40
717102 Operaio di linea	17,9		69,2	12,8	39
621810 Meccanico stampatore	8,1	2,7	70,3	18,9	37
612306 Carpenterie edile			55,6	44,4	36

(segue)



(segue)

Ruoli ad alta presenza di uomini immigrati (oltre 10%)	Femmine		Maschi		Val. ass.
	Italiane % riga	Immigrate % riga	Italiani % riga	Immigrati % riga	
624900 Altri artigiani e operatori e operai di installazione e manutenzione attrezzature	2,8		83,3	13,9	36
612001 Addetto al montaggio e smontaggio di stampi preformati	38,2	2,9	47,1	11,8	34
613609 Termoidraulico	3,7		81,5	14,8	27
845900 Altro personale non qualificato addetto ai servizi NAC	11,5	15,4	42,3	30,8	26
621822 Stampatore su metallo		3,8	73,1	23,1	26
413101 Aiuto magazziniere	7,7		80,8	11,5	26
721111 Addetto alle presse industriali dei metalli	7,7		80,8	11,5	26
744902 Carrellista di cantiere			64,0	36,0	25
311122 Collaudatore materiali	40,0		48,0	12,0	25
622400 Rettificatori, levigatori e affilatori di metalli			75,0	25,0	24
723327 Operatore linee di produzione articoli in plastica	25,0	8,3	45,8	20,8	24
621111 Fonditore			60,9	39,1	23
725105 Montatore di macchine agricole	4,3		69,6	26,1	23
613903 Installatore di impianti di condizionamento d'aria			85,7	14,3	21
863219 Manovale in legno	23,8		61,9	14,3	21
610000 Operai e artigiani di edilizia, impianti civili ed estratti	5,0		80,0	15,0	20
624406 Installatore di impianti telefonici			89,5	10,5	19
622100 Fabbri, lingottai e operatori di presse per forgiare			77,8	22,2	18
721123 Modellista tornitore			70,6	29,4	17

Fonte: elaborazioni sui dati dei Centri per l'impiego



## **BIBLIOTECA - CENTRO DI DOCUMENTAZIONE**

Orario: dal lunedì al venerdì ore 9.30 - 12.30

Via Nizza 18 - 10125 Torino.

Tel. 011 6666441 - Fax 011 6666442

e-mail [biblioteca@ires.piemonte.it](mailto:biblioteca@ires.piemonte.it) - <http://212.110.39.147>

Il patrimonio della biblioteca è costituito da circa 30.000 volumi e da 300 periodici in corso. Tra i fondi speciali si segnalano le pubblicazioni ISTAT su carta e su supporto elettronico, il catalogo degli studi dell'Ires e le pubblicazioni sulla società e l'economia del Piemonte.

### **I SERVIZI DELLA BIBLIOTECA**

L'accesso alla biblioteca è libero.

Il materiale non è conservato a scaffali aperti.

È disponibile un catalogo per autori, titoli, parole chiave e soggetti.

Il prestito è consentito limitatamente al tempo necessario per effettuare fotocopia del materiale all'esterno della biblioteca nel rispetto delle vigenti norme del diritto d'autore.

È possibile consultare banche dati di libero accesso tramite internet e materiale di reference su Cd-ROM.

La biblioteca aderisce a Bess – Biblioteca Elettronica di Scienze Sociali ed Economiche del Piemonte.

### **UFFICIO EDITORIA**

Maria Teresa Avato, Laura Carovigno - Tel. 011 6666447-446 - Fax 011 6696012

e-mail: [editoria@ires.piemonte.it](mailto:editoria@ires.piemonte.it)

