



Progetto "JOLLY IN IMPRESA" cofinanziato dall'Unione Europea e dalla Regione Emilia Romagna
con del di G.R. n° 1417/2000 Ob. 3 Misura B.1 - Rif. PA 0597/00

LA RISORSA SOTTOUTILIZZATA: IMMIGRATI E WORK EXPERIENCE IN EMILIA ROMAGNA

Progettare e organizzare i servizi
di promozione di work experience
per lavoratori stranieri



A.T.I. - EnAIP E.R. - AECA E.R. - ECAP E.R.



I COMPONENTI DELLA RICERCA

- Direttore del progetto
GIOVANNI MAZZOTTI per l'EnAIP/ER
- Il rapporto di ricerca è a cura di
GIOVANNI MOTTURA, PIETRO PINTO e MICHELE BRUNI
- Il vademecum è a cura di
GIUSEPPE SCIORTINO
(BRUNI M. e SCIORTINO G. hanno collaborato al progetto per conto della "Gandalf")
- Le interviste sono a cura di
GIANLUCA CASADEI, CRISTINA MAZZOCCHI e PATRIZIA ZANICHELLI
- L'informatizzazione della ricerca è a cura di
LUCIANA MORRI per conto della "Password"
- Referenti e partners del progetto
FABIO BELLETTI per l'AECA/ER e MAURIZIO MAGGIONI per l'ECAP/ER
- Coordinatori del progetto
GRAZIANO CANTI e MASSIMO SEMPRINI per l'EnAIP di Rimini

INDICE

1.	Introduzione generale	pag. 5
2.	Cenni sulla problematica nella quale si inserisce la ricerca	pag. 9
3.	Oggetto, metodologia, strumenti ed équipe della ricerca	pag. 10
4.	I risultati principali delle rilevazioni	pag. 15
4.1	I colloqui con funzionari	pag. 15
4.2	Le interviste alle imprese.....	pag. 33
4.2.1	Le esperienze di ricorso a sportelli	pag. 41
4.2.2	Le esperienze di formazione/stage	pag. 48
4.3	Le interviste a lavoratori	pag. 54

1. Introduzione generale

Considerata in un quadro europeo e nazionali nei quali la disoccupazione strutturale e di massa (e la difficoltà di tale fenomeno ad attenuarsi in misura sensibile anche a fronte di una crescita economica costante e di una valutabile condizione di prosperità per strati esigui di popolazione) si presenta come uno dei drammatici problemi di fondo, l'Emilia Romagna appare – alla lettura dei dati relativi ai tassi di disoccupazione e di attività – come una delle aree spiccatamente fuori norma: a fronte, per limitarci all'Italia, di un tasso di attività e di un tasso di disoccupazione nazionale pari, nell'ordine, a 47.9 e 11.4, questa regione nell'anno 2000 registra valori pari a 52.4 e 4.6. Dati, questi ultimi, che in misura rilevante appaiono connessi, da un lato, ad un raggiungimento di un saggio di attività femminile che risulta più vicino a quelli di altri paesi europei del nord che non a quello italiano; che d'altra parte configurano una situazione nella quale i livelli di disoccupazione sono assai prossimi a quelli considerati frizionali.

Altre considerazioni – procedendo schematicamente – possono essere segnalate.

La prima riguarda il perdurare all'aumento, in cifre assolute, dell'occupazione: nel trascorrere dell'ultimo biennio essa risulta incrementata di 40.000 unità circa, aumento in misura preponderante dovuto all'aumento della popolazione attiva, e solo in parte di assorbimento di persone in cerca d'occupazione.

Inoltre, appare rilevante il fatto che l'incremento interessi tutti e tre i grandi settori economici (industria, agricoltura commercio/servizi), così evidenziando una situazione di tessuto produttivo e di servizi particolarmente equilibrati, oltre che ricchi.

In terzo luogo, ancora in controtendenza al quadro italiano complessivo, si osserva come l'incremento di occupazione del settore industriale sia prevalentemente determinato dalle industrie manifatturiere, invece che dal settore delle costruzioni. Infine, dai dati disponibili risulta che tali incrementi riguardano in misura più considerevole il lavoro dipendente, e che le ragioni da cui traggono origine non sembrano giustificare ipotesi di corpose flessioni medio termine.

Passando a considerare il quadro demografico della regione, può poi essere interessante registrare – sempre assai rapidamente – che secondo le stime elaborate dall'Università di Pisa e dall'Osservatorio demografico della regione (prudenziali, a detta degli autori stessi) si calcola a circa 800.000 unità circa (–22%) il calo della popolazione regionale autoctona nel corso dei primi 25 anni del nuovo millennio, nell'ipotesi di fecondità, mortalità e migratorietà costanti: ciò porterebbe – secondo le medesime fonti – all'ingresso di circa 700.000 immigrati (da altre regioni e/o paesi), i quali dunque raggiungerebbero, al termine di tale periodo, una soglia di presenze pari a poco meno del 20% della popolazione regionale totale.

Queste pur sommarie considerazioni permettono di intravedere con sommaria approssimazione il quadro strutturale entro il quale si sono andati inserendo – con un andamento in forte crescita nel corso del passato decennio – i flussi di immigrazione che hanno interessato la regione, e il cui incremento a tutt'oggi non sembrano subire flessioni. Ciò sembra confermato dai cambiamenti che in particolare nel corso degli ultimi 7 anni sono intervenuti nella composizione e nelle destinazioni d'approdo di tali flussi (in altri termini, nel loro graduale mutarsi – in misura crescente – in stocks di presenze: 100.000 circa i soggetti già residenti in comuni della regione).

Due elementi appaiono particolarmente significativi, in proposito. Da un lato, il costante aumento degli inserimenti lavorativi stabili di lavoratori stranieri in imprese manifatturiere e di servizi, ma anche il ricorso crescente a tale mano d'opera da parte di settori altrettanto importanti, quali l'agricoltura e l'edilizia (la cui apparente minore partecipazione al fenomeno è probabilmente in consistente misura un effetto della maggiore diffusione, in essi, di lavoro sommerso). Ciò ha gradualmente posto in evidenza la rilevanza di tale bacino d'offerta rispetto ad una domanda di forza lavoro che in molti comparti produttivi e di servizi (ivi comprese le attività domestiche e di cura alle persone) rischia di rimanere inevasa a causa sia delle tendenze demografiche viste sopra, sia di fenomeni connessi alla segmentazione del mercato del lavoro regionale e nazionale. Per inciso, va poi ricordata la parallela costante crescita del numero di imprese di vario genere, con titolari e/o soci stranieri che rende evidente la presenza di una componente non residuale di immigrati (una parte dei quali oggi dipendenti) i cui progetti e le cui strategie prevedono in prospettiva un qualche tipo di lavoro autonomo: sulla base degli elenchi forniti dalle camere di commercio della regione, il numero attuale di tali imprese è valutabile in più di 8.000 unità.

Il secondo elemento che è opportuno richiamare è rappresentato dal crescere dei ricongiungimenti familiari che soprattutto a partire dalla seconda metà del passato decennio interessa in particolare le aree nelle quali più chiaramente si è evidenziata la funzionalità dell'offerta di forza lavoro rappresentata dai migranti. Tralasciando di considerare qui molti aspetti pur importanti delle problematiche a ciò connesse, è però utile sottolinearne 3, pertinenti al tema specifico di questo rapporto: in primis, il fatto che i ricongiungimenti avvengano e crescano di numero è di per sé un indicatore eloquente di processi di consolidamento delle posizioni lavorative; in

secondo luogo, l'aumentata presenza di minori a seguito aggiunge un nuovo capitolo – in larga misura ancora poco esplorato – alle problematiche relative alla formazione, capitolo per molti versi differente da quello che concerne gli attuali adulti immigrati di prima generazione; in terzo luogo, molte ricerche testimoniano come la difficoltà di trovare un'abitazione adeguata alle necessità del nucleo ricongiunto possa però anche avere ripercussioni sia sulle prestazioni lavorative dei soggetti sia sui loro orientamenti relativi al luogo di lavoro e/o di formazione. Individuare gli inserimenti e i ricongiungimenti familiari come fenomeni che caratterizzano – nel quadro strutturale dinamico di cui si sono abbozzati i contorni – una svolta dai processi migratori che interessano la regione, e come indicatori rispetto alle caratteristiche salienti che questi sono andati assumendo, non equivale però a sostenere che essi siano sufficienti a garantire decorsi privi di difficoltà alle traiettorie d'inserimento dei nuovi cittadini nei contesti sociali e territoriali d'approdo.

Ad influenzare i percorsi, le modalità, i ritmi di tali traiettorie, nelle diverse fasi in cui si articolano, interviene una molteplicità di fattori di ordine sociale, istituzionale e culturale; essi rimandano in buona misura alla quantità e qualità delle risorse che i contesti in questione sono in grado di (o disposti) a destinare all'implementazione di iniziative volte, a diversi livelli, ad accelerare in ogni aspetto i processi di inserimento dei nuovi venuti ed a garantire dei corsi il più possibile "fisiologici"¹.

¹ Limitandoci al nostro tema specifico, può ad esempio apparire indicativo di un male aggiustamento del sistema il fatto – rilevato in una recente ricerca dell'IRES Emilia Romagna – che su 1.500 lavoratori stranieri interessati in ambito regionale, l'85% dichiara di aver trovato lavoro presentandosi direttamente in azienda oppure tramite amici o conoscenti stranieri. In proposito, nelle pagine seguenti in cui si riferisce sui risultati delle interviste ad imprese realizzate nel corso della presente ricerca (cap. 4.2 di questo rapporto), si vedrà che quelle modalità di attuazione risultano per varie ragioni a tutt'oggi preferite da un certo numero (e tipo) di imprenditori. È comunque opportuno anticipare sin d'ora che l'attendibilità del dato della ricerca IRES citato appare confermata dalle impressioni ricavate dalle interviste da noi condotte presso i Centri di formazione contattati.

La ricerca della quale in questo rapporto si riferiscono i risultati si è proposto di fare il punto sullo stato di maturazione raggiunto in Emilia Romagna dalle iniziative relative ad uno di questi aspetti, la cui rilevanza appare non trascurabile alla luce delle tendenze che caratterizzano il mercato del lavoro regionale; nella persuasione che la fase di maturazione ormai iniziata – per ciò che riguarda i ruoli che l'immigrazione gioca (e potrà giocare) nello sviluppo di questa economia e di questo tessuto sociale – imponga di dedicare una crescente attenzione e cura alla produzione di elementi di conoscenza in grado di alimentare e favorire l'elaborazione, la messa a punto e l'affinamento, attraverso esperienze operative concrete, di strumenti d'intervento.

2. Cenni sulla problematica nella quale si inserisce la ricerca

Nelle conclusioni di una recente analisi, pubblicata dall'ISFOL, dei progetti sviluppati nell'ambito dell'Iniziativa Comunitaria Occupazione, e attinenti alle problematiche dell'immigrazione con particolare riferimento alla sperimentazione di nuove forme per favorire l'inserimento lavorativo degli immigrati, si può trovare una forte sottolineatura di due caratteristiche di base che devono avere gli interventi a favore di tale componente della popolazione: «operare sulla dimensione socio-economica attraverso il percorso formativo finalizzato all'inserimento del lavoro; e puntare a rafforzare (e ricomporre) identità personali (e collettive) rese vulnerabili dal processo migratorio».

In altri termini, si individuano come “buone pratiche”, in questa materia, percorsi integrati nel decorso dei quali concorrano interventi di ricerca, di formazione, di orientamento e di accompagnamento lavorativo (o alla creazione di impresa).

In questa luce assumono un'importanza decisiva anche le modalità secondo le quali avviene l'inserimento: in particolare, la chiarezza con cui si stabiliscono i compiti di ciascun partner, «e soprattutto di quelli che si assumono la responsabilità di inserire tra le proprie maestranze i beneficiari finali, oppure che promuovono forme di inserimento alle dipendenze di altre aziende». Tale esigenza di chiarezza si concreta come condizione necessaria, date le premesse, nella duplice esigenza di esplicitare contestualmente gli obiettivi dell'accompagnamento e di definire esattamente tempi e modalità dell'esperienza lavorativa in questione. Il testo citato sottolinea infine il ruolo e la responsabilità delle istituzioni locali, al fine di «promuovere sinergie e connessioni reticolari mirate ad ottimizzare al meglio tutte le attività di contrasto ai processi di emarginazione operanti sul proprio territorio». (*Competenze in migrazione. I percorsi di formazione e di inserimento lavorativo dei cittadini stranieri immigrati*, Roma 2000. Le citazioni sono tratte in particolare dal cap. 7)

3. Oggetto, metodologia, strumenti ed équipe della ricerca

Muovendosi all'interno di quell'ambito problematico, il gruppo di pilotaggio della presente ricerca ha dunque dedicato alcune riunioni, nella fase d'impostazione, alla discussione del concetto di work experience, la cui definizione non si presenta univoca né priva di lacune nei testi disponibili che trattano dell'argomento e tanto meno nella documentazione di varia provenienza istituzionale (italiana e comunitaria) in cui il termine compare.

Esaminando il materiale a disposizione e sulla base delle conoscenze ricavabili sull'argomento dalla letteratura (non folta) sul lavoro degli immigrati, è apparsa chiara la difficoltà di definire a priori – rispetto allo sviluppo delle rilevazioni di campo – i confini esatti entro i quali il concetto

può essere utilizzato per analizzare e valutare pratiche già in corso nell'ambito regionale.

Sulla base di queste considerazioni, il gruppo di lavoro ha infine ritenuto opportuno assumere come quadro di riferimento per la ricerca il documento regionale denominato Complemento di programmazione per l'Obbiettivo 3 FSE, nel quale le differenti modalità possibile, nel concreto, di work experience sono così elencate:

- ☐ tirocini formativi come elemento di collegamento tra formazione e azienda;
- ☐ attività di sportello e non, erogate in favore dell'utenze della rete dei servizi per l'impiego;
- ☐ promozione della conoscenza diretta dei datori di lavoro e potenziali lavoratori;
- ☐ assegni di indennità e di frequenza e/o forze di lavoro;
- ☐ interventi di alternanza formazione/lavoro e istruzione/lavoro;
- ☐ formazione di tutors aziendali.

Avendo in tal modo circoscritto in sede di ipotesi l'oggetto della ricerca, si è sviluppata una prima fase di contatto ed esplorazione sul campo, finalizzata a rilevare i dati necessari a delineare il quadro di sfondo entro il quale si sarebbe organizzato e svolto il lavoro di rilevazione propriamente detto.

Tale fase si è concretata in una serie di colloqui guidati con esponenti di enti e associazioni che risultavano aver attivato esperienze pertinenti all'oggetto dell'indagine; può essere utile chiarire che gli interlocutori sono stati Enti pubblici e privati, ma che tra questi non sono comprese – benché in origine ciò fosse stato ipotizzato – associazioni di immigrati, risultate poco attive sulle tematiche attinenti la sfera lavorativa, anche limitatamente alla cerchia dei loro associati.

Nel concreto, in questa fase si sono intervistati, in 15 colloqui (di durata

variabile e con risultati diversi di approfondimento): un funzionario dell'amministrazione regionale, 9 funzionari di Centri per l'impiego delle differenti province e 5 operatori di Centri di formazione che hanno attivato work experiences.

Dalle registrazioni delle interviste e dal materiale raccolto in tali occasioni è stato possibile al gruppo di coordinamento ricavare – come ci si proponeva – un quadro più preciso della situazione regionale in merito al problema, e soprattutto indicazioni di merito risultate preziose sia per la messa a punto degli strumenti di rilevazione da impiegare nel lavoro di campo (griglie e struttura delle interviste semi-strutturate programmate) sia per l'individuazione dei soggetti da intervistare (lavoratori immigrati il cui inserimento lavorativo risultasse frutto di azioni comprese nella tipologia riportata sopra; imprese nelle quali si fossero verificati inserimenti di quel tipo). Inoltre, come si vedrà meglio nelle pagine seguenti, a seguito delle informazioni raccolte nel corso dell'indagine di sfondo la rosa dei significati oggi attribuibili al concetto di work experience sulla base delle esperienze concrete già analizzabili e valutabili nella regione è apparsa più ristretta rispetto alla suddetta tipologia. In sostanza, ciò ha condotto a privilegiare, nell'attività di rivelazione di campo, due soli tipi di work experiences: gli stages organizzati nell'ambito di attività formative e gli sportelli informativi. Infatti dalla indagine di sfondo, come s'è detto, è risultato che gli altri tipi di esperienza hanno a tutt'oggi coinvolto in misura assolutamente marginale, e perciò non valutabile a fini operativi, lavoratori immigrati².

Le interviste sulla base delle griglie così elaborate sono state complessivamente 90, così ripartite: 60 ad aziende che hanno ospitato work experiences

² Le "griglie" utilizzate dagli intervistatori per condurre colloqui con funzionari e operatori, e le schede impiegate per le interviste semi-strutturate ad imprese e lavoratori sono allegate al presente rapporto (all. n. 1, 2, 3).

relative a soggetti immigrati, 30 a lavoratori protagonisti di tali esperienze. Trattandosi – come s'è detto – di interviste semi-strutturate, scelta che non prevede un'elaborazione statistica delle informazioni prodotte, ciascun operatore impegnato nella rilevazione ha inoltre trasmesso al gruppo di coordinamento, unitamente alle schede compilate, un breve rapporto di attività contenente elementi utili per una lettura analitica delle schede stesse.

Sembra infine opportuno sottolineare un'implicazione di ciò che si è esposto in questo paragrafo. Il campione così individuato non ha alcuna pretesa di essere considerato statisticamente significativo, per diverse ragioni. In primo luogo perché, come si è visto, i tipi di work experience risultati concretamente rilevabili e valutabili nell'ambito regionale sono per ora soltanto 2 dei 6 elencati del documento regionale assunto come quadro di riferimento; in secondo luogo perché tale circostanza ha di fatto condotto a restringere il campo di osservazione anche in termini territoriali, poiché tanto le persone quanto le imprese individuate per le interviste sono risultate prevalentemente concentrate in alcune province o parti di esse, (circostanza che per altro emerge anche – in generale – se si considerano i dati relativi alla distribuzione delle presenze immigrate nel territorio regionale).

Non va – infine – dimenticata una ragione di fondo: il processo migratorio che interessa questo contesto regionale, anche limitando l'osservazione alla sola sfera relazionale concernente il lavoro, è una vicenda tutt'altro che compiuta e tanto meno esaurita, come si è visto sia pur rapidamente nelle pagine introduttive. Non lo è nei fatti, ma soprattutto – come evidenziato anche in questa ricerca – lo è ancor meno se ci si interroga sul grado di conoscenza del fenomeno (nonché di elaborazione ed effettiva sperimentazione di strumenti e procedure appropriati a gestire i problemi

connessi) che il contesto stesso di approdo (a livello sociale, culturale e istituzionale) ha raggiunto, eccezione fatta per alcune esperienze che verranno segnalate nelle pagine seguenti del rapporto.

Il gruppo direttamente impegnato nelle diverse parti della ricerca era così composto:

- definizione del disegno della ricerca; individuazione del campione e predisposizione degli strumenti per l'indagine di campo; elaborazione delle informazioni e dei dati finali; stesura del rapporto: Michele Bruni, Giovanni Mottura, Pietro Pinto;
- attività di rilevazione sul campo e di prima elaborazione delle informazioni e dei dati prodotti mediante le interviste: Gianluca Casadei, Cristina Mazzocchi, Patrizia Zanichelli;
- coordinamento organizzativo, supervisione del gruppo di lavoro e collegamento tra quest'ultimo e il Comitato di Pilotaggio Interprovinciale del progetto: Ercole Conti.

Ai fini sia della ricerca di "sfondo" (colloqui guidati con funzionari ed operatori) sia delle interviste ad imprese e lavoratori, il territorio regionale era stato suddiviso in 3 aree, ciascuna delle quali affidata – per il lavoro di campo – ad uno dei tre succitati rilevatori:

- a) Ravenna, Forlì, Ferrara, Rimini;
- b) Bologna, Modena, Parma;
- c) Piacenza, Reggio Emilia.

All'atto pratico, come si è già accennato, le imprese indicate dalle diverse fonti informative utilizzate (di cui si dirà in seguito) sono risultate localizzate – escludendo tutti i casi in cui l'informazione non si è rivelata

esatta oppure l'intervista non è stata possibile – in aree molto più circoscritte.

4. I risultati principali delle rilevazioni

Nelle pagine che seguono si riferisce sui risultati ottenuti nelle due fasi in cui si è articolato il lavoro degli intervistatori.

Un primo paragrafo si fonda sulle registrazioni di colloqui con funzionari provinciali e regionali nel corso della prima fase. Nel secondo e terzo paragrafo si prendono in esame le interviste effettuate nella seconda fase, rispettivamente, ad aziende nelle quali sono avvenuti inserimenti e a lavoratori stranieri inseriti.

Segue, infine un capitolo conclusivo nel quale si propongono alcune considerazioni sull'andamento complessivo e i risultati della ricerca.

4.1 I colloqui con funzionari

Come si è detto, i colloqui finalizzati ad avere un quadro più preciso sul panorama regionale in merito al problema indagato hanno riguardato soggetti istituzionali operanti nelle province di Bologna, Forlì-Cesena, Modena, Parma, Piacenza, Ravenna, Reggio Emilia, Ferrara e un funzionario dell'amministrazione regionale. A queste vanno aggiunte le interviste a funzionari sindacali responsabili di uffici stranieri delle rispettive sedi e l'intervista ad una religiosa, responsabile di un Centro Immigrati operante nella propria città.

La gamma di istituzioni nell'ambito delle quali si sono svolti i colloqui comprende, oltre la Regione, 1 Centro Stranieri comunale, 7 Assessorati alla

formazione professionale, 5 Centri per l'Impiego, e 1 Consorzio di Comuni. Agli intervistatori è stata fornita dal gruppo di pilotaggio della ricerca una scaletta di questioni utilizzabile come griglia di riferimento da tener presente nello svolgimento dei colloqui. A parte le notizie relative all'assessorato di riferimento, al servizio specifico e al ruolo in esso svolto dall'interlocutore, la scelta elencava i seguenti argomenti sui quali richiedere informazioni e/o sollecitare pareri e opinioni:

- ☐ la definizione di "work experience", secondo l'intervistato e nell'accezione usata nel Servizio in cui egli opera;
- ☐ quali – tra i tipi di work experience previsti dal documento regionale citato sopra – vengono promossi, seguiti realizzati, autorizzati dal Servizio; quali sono realizzabili da altri Enti in collaborazione con il Servizio; quali infine sono realizzati autonomamente da altri Enti;
- ☐ personale interno al Servizio coinvolto; altri Enti coinvolti (pubblici e privati); procedure utilizzate; normativa di riferimento;
- ☐ quantità di work experience realizzate nel corso degli ultimi tre anni nell'ambito della provincia, distinte per tipi (esistono e sono consultabili fonti statistiche al riguardo? Se sì, fanno riferimento alla tipologia adottata a livello regionale?);
- ☐ work experiences di cui siano stati protagonisti (o nelle quali siano stati coinvolti) lavoratori stranieri immigrati (segnalazione di eventuali criticità, barriere all'accesso, punti di forza; segnalazione di iniziative che hanno riguardato soprattutto, in cifre assolute e percentuali, soggetti immigrati; esperienze comunque giudicate più significative – in termini positivi o negativi – e dunque da tener presenti nella progettazione delle interviste della seconda fase).

Veniva inoltre richiesto agli intervistatori di raccogliere, in ogni sede visitata, documentazione pertinente disponibile.

Va in primo luogo rilevato che dalla lettura dei testi dei colloqui a funzionari si trae un'impressione di accentuata disorganicità del panorama complessivo. Sono stati registrati squilibri anche notevoli che, pur differenziando a volte istituzioni tra loro analoghe come compiti e funzioni, tendono in misura decisamente ancor più evidente a marcare differenze tra aree diverse del territorio regionale.

Certamente significativo appare in generale, ad esempio, un rilievo sottolineato da tutti i rilevatori: lo scarsissimo numero di soggetti che si è dimostrato in grado di rispondere alla prima questione, relativa alla definizione di work experience, evidenziando anche come circolino approcci diversi in merito in ambiti istituzionali analoghi.

Ma la suddetta disorganicità va oltre quella che potrebbe forse considerarsi una semplice questione terminologica. Essa, via via che si procede, si evidenzia come concreta disomogeneità, che comprende differenze anche profonde in termini di:

- ❑ livelli di conoscenza e informazione sulle specificità che il fenomeno migratorio assume nell'aria di riferimento (tanto in termine di quantità delle presenze immigrate e di loro composizione, quanto – cosa più grave – in termini di ruoli che esso gioca sul mercato del lavoro e nella struttura occupazionale locale);
- ❑ capacità di individuare con chiarezza i compiti e i problemi che tali presenze comportano in riferimento alle funzioni specifiche assegnate all'istituzione, alla sezione o al servizio di cui si fa parte;
- ❑ sensibilità e impegno effettivo nella ricerca di soluzioni appropriate, soprattutto nei casi in cui le normative vigenti ritornino lacunose, imprecise o addirittura contraddittorie;
- ❑ livelli e articolazioni organizzative ad hoc, ovvero capacità di elaborare anche a quel livello soluzioni che tengano conto delle peculiarità che

differenziano la condizione di lavoratore immigrato da quella di lavoratore autoctono;

- ❑ numero e qualità dei rapporti stabiliti con Enti formatori;
- ❑ numero e qualità delle work experiences citate e capacità di fornire in proposito dati, informazioni e valutazioni articolate.

Considerata alla luce dei dati sulla distribuzione degli immigrati sul territorio della regione, come si è accennato, quella disomogeneità potrebbe in parte apparire giustificata; ma tale non risulta se la si considera invece dal punto di vista d'una logica istituzionale; come traspare largamente dal testo di diversi colloqui – infatti – da questo punto di vista essa risulta piuttosto come effetto, caso per caso, di particolari ritardi locali nella realizzazione di adempimenti previsti; di «eccessiva importanza attribuita alla procedure amministrative rispetto allo spazio che dovrebbe invece essere dato alle attività di informazione e orientamento»; della «lentezza con cui nell'impianto normativo complessivo vengono introdotte le variazioni che permetterebbero un più agevole sviluppo di quelle iniziative che dovrebbero rappresentare il fulcro dell'attività di promozione dall'inserimento e orientamento al lavoro». Specificatamente nei casi, segnalati dagli intervistatori, di particolari ritardi locali, le lentezze di realizzazione interne all'Ente o al servizio in questione risultano sempre connesse anche a scarsa conoscenza del fenomeno migratorio, scarsa capacità di citare esperienze concrete in tale campo, assenza di collegamenti con Enti di formazione; in alcuni casi limite, a ciò si aggiunge la rilevazione di atteggiamenti negativi addirittura espressi in forma stereotipale: «gli utenti stranieri sono pochi» (affermazione – annota l'intervistatore – che stupisce conoscendo i dati relativi alle presenze straniere, per altro confermati da altre persone operanti, come formatori, nei medesimi territori), «spesso mentono e sono vittimisti»; «ci sono casi di soggetti che – ottenuto un anticipo sulla paga –

spariscono», e simili.

Ma nel complesso degli altri casi considerati sembrano più adeguate – ancorché generali – le considerazioni svolte nel colloquio da un funzionario regionale, che pur esprimendo la persuasione che «le attività destinate a fornire al lavoratore e alla cittadina immigrata strumenti di formazione o di professionalizzazione per acquisire specifiche competenze abbiano già sortito effetti positivi apprezzabili»³, dichiara l'opinione che «una politica, almeno relativamente agli aspetti del lavoro articolata in strategie chiaramente definite, organizzate implementate attraverso azioni concrete poste in capo ad Enti Locali o alla Regione, ancora non esiste». E così prosegue, nel colloquio del quale sembra opportuno riportare ampi stralci, che forniscono elementi di indubbio interesse per definire meglio lo spazio – nelle sue dimensioni normative e strutturali oltre che nei condizionamenti e vincoli che ne derivano – in cui si sviluppano le work experiences esaminate nelle pagine seguenti.

«Non esiste una politica, nel senso detto, anche perché competenze di questo tipo gli Enti Locali e le Regioni non ce le hanno, e anche perché solo da pochissimo tempo sono arrivate, nelle nostre competenze e delle Province, le funzioni relative ai servizi per il lavoro. Faccio un esempio concreto parlando di work experience: il decreto ministeriale che regola la possibilità di realizzare tirocini formativi per extra comunitari è stato discusso pochi giorni fa con le regioni; prima che venga adottato (visto che è un decreto che si va ad adottare di intesa tra Ministero del Lavoro e degli Interni), che venga pubblicato e che divenga operativo passerà ancora tempo!».

³L'esempio portato è quello del programma *Occupazione*, e in particolare dei sottoprogrammi *Integra*.

Prosegue poi il medesimo funzionario regionale.

«Il decreto nazionale dei Tirocini è del maggio 1998: in questo periodo lungo di tempo non è che non si siano svolti tirocini formativi per extra comunitari, però si sono fatti con una procedura complicatissima e particolarissima, non monitorata.

Noi abbiamo costantemente il monitoraggio di tutti i tirocini che avvengono, ai sensi del Regolamento 142/98, in questa regione, che è l'unica ad averlo. Addirittura si sta lavorando sulla valutazione delle W.E., quindi sugli aspetti qualitativi della work experience. (...) Tirocini come tali; non espressamente per extra comunitari, che sono pochi, anche perché la procedura di accesso è particolarmente complicata ed anche nella nuova procedura stabilita da questo decreto, bisognerà stare molto attenti. Infatti, in particolare per fasce deboli del mercato del lavoro, il tirocinio, luogo formativo e orientativo corre il rischio di trasformarsi in una forma di lavoro nero. (...)

È stato fatto molto sotto il profilo della formazione e spesso bene. È stato fatto però con strumenti fino a poco tempo fa in parte inadeguati: ad esempio non era quasi mai possibile pensare a una forma di sostegno al reddito per cittadini extra comunitari. Mentre per una persona normale o in carico alla famiglia, in linea di massima, nell'ambito della formazione professionale non è necessario e forse non è neanche consigliabile pensare a delle forme di sostegno, nel caso di extra comunitari e in generale di categorie più deboli rispetto al mercato del lavoro l'idea di un sostegno al reddito può essere indispensabile per favorire il processo di partecipazione e qualificazione delle proprie competenze. Questa è una barriera d'accesso indubitabile, perché mentre altre persone possono tranquillamente investire su di sé per un po' di tempo, questa categoria no.

Allora pur avendo strumenti limitati è stato fatto molto: però è stato fatto

molto agendo sull'immigrato che era già qui e a un certo punto del proprio percorso di vita si è trovato senza lavoro.

Quello che invece oggi ci manca del tutto, è la possibilità di correlare strettamente queste attività alle stesse regolazioni dei flussi di ingresso. Quindi non è risolvibile solo con gli strumenti ordinari delle politiche attive per il lavoro, o solo percorribile attraverso gli strumenti finanziati dal Fondo Sociale Europeo (FSE), ma richiede anche interventi di carattere normativo. Quando il decreto sui flussi definisce le quantità di persone e anche il riparto dei paesi di provenienza, non dice molto di più sul fatto che queste persone, una volta arrivate in Italia, possano contare, se ne hanno bisogno, su dei percorsi di alfabetizzazione, integrazione e formazione professionale.

Se fosse possibile prevedere un ingresso per motivi di formazione, trasformando la presenza da noi per ragioni di formazione in un successivo rapporto di lavoro – quindi un permesso di formazione per ragioni di lavoro, ma destinando una “quota parte delle quote” a chi è impegnato nel percorso, questo favorirebbe indiscutibilmente questo processo. (...) Questo però oggi ancora non c'è e io credo possa essere uno di quei terreni su cui occorre lavorare (...) a questo si aggiunge il fatto che la legge specifica sull'immigrazione, la nuova legge sull'immigrazione della nostra regione, è ancora da rivedere. (...) Secondo me ci confrontiamo con questa obiettivo insufficienza della strumentazione normativa a nostra disposizione. In questo contesto sono state sviluppate comunque molte azioni concrete di supporto all'inserimento lavorativo degli immigrati, anche rivolte a target specifici di immigrati.

In conclusione è possibile un monitoraggio serio delle azioni a carattere formativo, orientativo e dei pochi tirocini per immigrati, però queste azioni in se rischiano di non bastare se non abbiamo una complessiva politica di intervento nei meccanismi di qualificazione della regolazione del flusso».

E, ancora dalla registrazione del medesimo colloquio. «Ci sono alcune iniziative in capo, però, al Ministero del Lavoro, perché il decreto ha ripartito, ai sensi della Bassanini, le competenze tra Stato ed Enti Locali (Regioni e Province) sui servizi alle politiche per il lavoro. Il 469/97, prevede, tagliando di grosso, che tutto ciò che è vigilanza sia in capo allo Stato e tutto ciò che è politiche attive e servizio sia in capo a Regioni e Province.

Nel caso specifico di flussi di extra comunitari, la stessa definizione dei flussi è in capo al Ministero del Lavoro (...) definire i flussi è, sì, un'attività di vigilanza ma, è prima di tutto un'attività di servizio e di politiche attive. Si deve innanzi tutto sapere che ci sono extra comunitari che dalla clandestinità possono ambire legittimamente a entrare nella regolarità, anche sfuggendo a percorsi di sfruttamento e di rischi di contiguità con la malavita (...) e pensare inoltre che ci sono cittadini extra comunitari che hanno regolare permesso di soggiorno per lavoro e che a un certo punto il lavoro lo perdono, oppure sono ancora forza lavoro disponibile che può coprire posti di lavoro per i quali magari vengono formulate le richieste di altri extra comunitari...ma non solo per questo motivo.

In realtà il mercato del lavoro procede per incroci complessi di disponibilità e di competenze: le persone che arrivano da altre parti del mondo hanno competenze e disponibilità molto diverse a seconda del luogo di provenienza o delle caratteristiche individuali: un conto è essere un'infermiera polacca, o un ingegnere slovacco, un conto è essere un muratore marocchino o un elettricista egiziano. Sono situazioni differenti sia in termini di approccio culturale, ma anche per il tipo di relazioni che si stabiliscono con le reti di altri extra comunitari presenti nel nostro paese, già insediate sul territorio.

Da ultimo bisogna ricordare che paradossalmente il cittadino immigrato, se è in condizione di obiettivo svantaggio, rispetto agli italiani, nel mercato del

lavoro e nella società, è un soggetto paradossalmente più appetito di altri dalle imprese, perché molti cittadini extra comunitari sono straordinari lavoratori e sono disponibili a fare cose che ordinariamente i nostri connazionali non farebbero».

Un'osservazione specifica merita di essere segnalata subito tra le molte importanti contenute in quest'ampia citazione, per la frequenza con cui ricorre nelle dichiarazioni degli altri attori istituzionali intervistati: quella relativa al fatto che in base alla normativa vigente risulti assai difficile (alcuni sostengono: impossibile) organizzare tirocini per lavoratori non comunitari.

Data appunto, la frequenza con cui tale difficoltà viene segnalata, gli atteggiamenti e i comportamenti assunti al riguardo dai diversi interlocutori istituzionali contattati sembrano poter essere considerati indicatori efficaci relativamente alle differenze a cui si è accennato sopra. Schematizzando, la gamma rilevata nel corso delle interviste va dal «dunque ciò riduce praticamente a zero la possibilità di organizzare work experience per gli immigrati» (atteggiamento “rinunciatorio”), attraverso varie sfumature di denuncia dell'intoppo, considerato comunque come ostacolo non aggirabile oggi ma di cui è eventualmente auspicabile una futura rimozione (atteggiamento “legalista”), all'illustrazione di esperienze in cui si sono trovate forme – “purtroppo per ora parziali” – per bypassarlo, in collaborazione spesso con enti esterni (del privato sociale o del Terzo settore in genere).

Esempi in quest'ultima direzione sono stati ad esempio, illustrati in un'unità operativa del Servizio Politiche del Lavoro di Reggio Emilia, uno dei punti, tra quelli toccati nel corso dei colloqui previsti, nei quali si è riscontrata maggiore chiarezza sui temi della problematicità proposta.

Nella registrazione del colloquio si legge in proposito.

«L'ufficio si occupa dei tirocini. Esistono tre nuclei interni di valutazione e riguardano:

- tirocini presentati con richiesta di finanziamento del FSE da parte degli Enti di formazione;
- tirocini richiesti direttamente dalle aziende, di cui i Centri per l'impiego si fanno ora promotore (L.142);
- tirocini per disabili (L.68);

All'interno dell'attività del secondo nucleo si sta cercando di sviluppare la problematica relativa agli extra comunitari. Questa attività si sta sviluppando soprattutto da qualche anno, anche in seguito alle maggiori richieste di promozioni di tirocini specifici da parte delle aziende. Occorre premettere infatti che, per quanto riguarda l'organizzazione dei tirocini per extra comunitari residenti, il decreto ministeriale 142 non prevede il fatto la possibilità che questi possano effettuarsi.

La provincia di Reggio Emilia e in particolare gli organi predisposti per tali operazioni ritengono però che, nel momento in cui degli extra comunitari risultino regolarmente iscritti alla lista di collocamento e momentaneamente disoccupati, ai sensi della normativa sugli extra comunitari essi debbano essere considerati al pari dei cittadini italiani. Da circa un anno si sta conducendo una sperimentazione che affronta la questione soprattutto per quanto riguarda la valutazione della qualità dei tirocini richiesti dalle aziende, di cui i Centri per l'impiego sono soggetti promotori: durata del tirocinio, competenze richieste dalla mansione svolta, competenze in ingresso del tirocinante ecc.

Questa esperienza ha favorito un miglioramento delle procedure ed ha permesso di arrivare più agevolmente ed in modo adeguato alla

“certificazione di competenza”. La cosa importante da verificare è infatti, che effettivamente si tratti di vero tirocinio, ossia che non ci si trovi in presenza di sfruttamento e di lavoro “nero”.

In materia di stranieri, il discorso diventa particolarmente delicato e proprio per questo che si richiede di esplicitare in modo chiaro e trasparente il “patto” fra azienda e lavoratore previsto in ogni piano di tirocinio. L’ufficio si impegna a valutare ogni singolo caso ed applica criteri di valutazione relativi alle caratteristiche dell’azienda, ai compiti affidati al tirocinante, alle competenze in ingresso al fine di stabilire una durata corretta e significativa del periodo di tirocinio ed evitare qualsiasi altra “interpretazione” di tale esperienza.

Da febbraio le esperienze di tirocinio portate a termine sono circa 80, nel prossimo febbraio si potrà iniziare a trarre considerazioni e a valutare i risultati ottenuti.

Si sta comunque cercando di fare tutto il possibile, spesso anche tramite l’utilizzo di interpretazioni della legge abbastanza “forzate”, in attesa del D.M. annunciato sin dall’emanazione della legge stessa (pare certo fra pochi mesi).

Finora si è lavorato su numeri limitati di casi; per affrontare adeguatamente numeri maggiori, occorrerebbe infatti formalizzare queste procedure per realizzare una miglior progettazione dei tirocini anche dal punto di vista economico. Importante sarebbe il coinvolgimento del CFP, anche a sostegno di una maggiore credibilità da parte delle aziende. Infine, occorre ricordare che le direttive regionali permettono i tirocini che rilasciano “dichiarazione di competenza”. Questa è una formula molto richiesta dagli extra comunitari, che per lo meno si vedono riconoscere un determinato periodo di specializzazione. Una competenza riconosciuta talvolta può permettere di cambiar vita ».

Un'altra intervista, rilasciata presso l'Unità Operativa di Formazione per disoccupati della provincia di Reggio Emilia, fornisce un quadro ancor più ampio, corredato da interessanti valutazioni su punti di forza e difficoltà delle esperienze concrete.

“L'ufficio svolge attività atte a favorire l'ingresso nel mondo del lavoro e si rivolge ai disoccupati post-diplomati o laureati e alle cosiddette “utenze con deficit di opportunità” (portatori di handicap, immigrati...)». Per quanto riguarda i lavoratori stranieri è necessario dividere il discorso in due ambiti precisi:

1. Giovani appartenenti a nuclei familiari ricongiunti:

verosimilmente questi ragazzi, che hanno raggiunto un genitore che era già in Italia, vivono una situazione familiare discretamente stabile. Spesso sono inseriti nei corsi scolastici tradizionali (con la possibilità, quindi, di una buona integrazione nel nostro paese) e poi avviati a corsi di formazione biennali, strettamente professionalizzanti.

Punti di forza di questi corsi sono:

- lo stage presso le aziende;
- i ragazzi possono usufruire gratuitamente della mensa e dei mezzi di trasporto pubblico, e così non gravano sulla famiglia.

2. Extra comunitari adulti provvisti di permesso di soggiorno: per quanto riguarda questo gruppo l'esperienza dell'ente è molto diversificata, e cerca di rispettare le differenze etniche e di genere. Per quanto riguarda le donne, ci sono state nel corso degli anni esperienze nell'ambito dei servizi alla persona, nel settore dei servizi di pulizia, igiene e sanificazione; nel campo del cucito e della tessitura. Per quanto concerne invece gli uomini, si hanno esperienze in settori quali quello metalmeccanico, delle riparazioni, della macellazione e della mungitura (la provincia di Reggio è ricca di stalle).

Punti di forza di queste esperienze sono:

- svolgimento di stage presso le aziende, con buone possibilità di un inserimento stabile;
- assegni di frequenza, come previsto dalle vigenti normative. La retribuzione è di sei mila lire per ogni ora di corso frequentata.

Reti di collaborazione

- ❑ La provincia si occupa della programmazione dei corsi e svolge azioni di supporto (ad es. formazione di operatori da inserire nelle cooperative), ma la gestione dei corsi è affidata ad enti esterni.
- ❑ In tutto ciò è molto importante la collaborazione con associazioni di volontariato e del mondo del no-profit, con cooperative e realtà che hanno esperienza diretta e concreta sul territorio e godono di credibilità presso gli stranieri.
- ❑ All'interno di questi ambiti di formazione c'è un coordinatore che si occupa in modo specifico della fascia d'utenza debole. Ogni progetto è quindi monitorato e seguito in itinere.
- ❑ C'è anche una buona collaborazione con le aziende, che spesso "sollecitano" certi processi di formazione; bisogna ricordare che spesso gli italiani non sono disposti a svolgere certi lavori manuali considerati troppo pesanti, e per questo si ricerca manodopera straniera. Le aziende che partecipano più attivamente a queste attività sono quelle di calibro medio-piccolo.

Punti di forza

- ❑ Collaborazione: i progetti che hanno maggior successo sono quelli svolti in collaborazione con enti locali, quotidianamente a contatto con la realtà degli immigrati. Ciò rende più facile reperire e contattare l'utenza e costruire un rapporto di fiducia.

- Programmazione differenziata delle attività: non tutte le "etnie" si adattano ad ogni tipo di lavoro; alcune mansioni lavorative non vengono accettate perché si scontrano con il retroterra culturale dell'immigrato (difficoltà per alcuni di lavorare, ad es., nella macellazione). Occorre un forte rispetto culturale che si può raggiungere con una diversificazione dei progetti e, spesso, individuazione dei percorsi. Questo aspetto però è uno dei maggiori impegni.

Difficoltà

Una difficoltà che spesso si incontra è la gestione di classi eterogenee, in cui ad esempio devono convivere rappresentanti di culture in contrasto tra di loro (ad es. indiani e pakistani). Per risolvere questo problema ci si avvale di figure apposite, quali il mediatore culturale. Il problema della convivenza riguarda soprattutto gli adulti; i più giovani, essendo inseriti nei corsi scolastici tradizionali, sono già più integrati in una cultura che non è quella nativa.

Esperienze significative

Il Consorzio della Bassa reggiana sta realizzando, da alcuni anni, un'esperienza formativa che favorisce l'inserimento lavorativo di circa il 90% degli utenti che terminano il percorso. Questo perché i profili professionali previsti rispondono alle esigenze delle aziende della zona: esiste infatti una stretta collaborazione fra il Centro formativo e le aziende e tale comunicazione consente di ottimizzare il rapporto domanda/offerta. Non mancano d'altra parte, anche in queste esperienze che nel panorama complessivo appaiono particolarmente significative, notazioni che indicano quanta strada sia ancora da percorrere non soltanto sul piano della messa a punto della normativa, come sottolineava il funzionario regionale, ma anche nel contesto sociale e culturale. Un esempio in proposito è fornito proprio

dall'esperienza del Consorzio della Bassa reggiana citato sopra; alcuni dei corsi che prevedevano stages presso aziende non si sono potuti portare a termine per due diversi ordini di ragioni: per scarsa disponibilità delle aziende in alcuni casi, in altri per opposizioni dei mariti delle donne formate. Da registrare come indicazione positiva il commento del coordinatore di queste attività, che da quelle esperienze trae una conclusione: la necessità che le iniziative riguardanti il lavoro degli immigrati siano sempre concepite come momenti di azioni più ampie, che tengano conto dei diversi aspetti che connotano la loro condizione e delle loro caratteristiche culturali, oltre che di bisogni di base quali l'apprendimento linguistico.

«Da queste esperienze è emerso chiaramente che un punto di forza è rappresentato da un approccio individualizzato, capace di incontrare le varie esigenze (ad es. donne con bambini piccoli da accudire, persone laureate in classe con persone semianalfabete...). Si è anche vista la tendenza di ogni cultura a specializzarsi, per cui i pakistani si sono dimostrati più adattabili al lavoro in fabbrica, mentre gli indiani preferiscono attivarsi nell'agricoltura o in mansioni in cui possano emergere particolari abilità manuali (ad es. calzolaio)».

E ancora. «È molto importante considerare una persona nella sua globalità, e per questo si cerca di dare ascolto a tutti i problemi non strettamente economici ma "umani", svolgendo contemporaneamente un'attività di sportello per facilitare l'immigrato nelle pratiche burocratiche o in problemi quotidiani, come ad es. l'affitto". (Sotto quest'aspetto, questo intervistato giudica preziosa la collaborazione con la Caritas locale).

Altre difficoltà più volte evocate riguardano il riconoscimento dei titoli di studio conseguiti all'estero, e la possibilità di documentare l'assolvimento dell'obbligo scolastico.

Così, in proposito si esprimono due funzionari (rispettivamente, come sedi, della provincia di Piacenza e del Centro per l'impiego di Modena). «Una delle maggiori difficoltà riguarda il riconoscimento del titolo di studio per i soggetti extra comunitari, (il regolamento attuativo della legge quadro sull'immigrazione non ha infatti chiarito questo, come molti addetti si aspettavano). La formazione professionale che qualifica presuppone l'assolvimento dell'obbligo scolastico. Essendo difficile documentarlo, e non potendo autocertificarlo, si è pensato di superare l'ostacolo tramite:

- traduzione tramite ambasciata;
- riconoscimento del titolo di studio immediatamente inferiore (ad es. ad un diplomato si riconosce solo l'assolvimento dell'obbligo).

All'atto pratico queste soluzioni sono risultate poco chiare. Allora si è risolto il problema in altro modo, riferendosi all'articolo 14, legge 56 del 1987, che consente l'accertamento della professionalità. Quindi, al termine del corso di formazione (ad es. 25 saldatori, ottobre 1999), agli utenti extra comunitari veniva riconosciuto solo un attestato di frequenza (e non una qualifica).

Successivamente, utilizzando sempre questo articolo, venivano sottoposti ad una prova-esame che dava loro la qualifica, (grazie alle competenze comunque acquisite erano in grado superare tale prova). Ma sembra che questo articolo sarà abolito, e così il problema si riproporrà.

il secondo, «Altra critica che vorrei segnalare è la difficoltà a documentare l'assolvimento dell'obbligo scolastico per i minorenni: di recente abbiamo un problema con la Direzione Provinciale del Lavoro, che non rilascia i libretti di lavoro ai ragazzi, che secondo noi avrebbero comunque il diritto di essere inseriti nel mondo del lavoro, avendo compiuto i 17 anni: quelli nati nel 1983 e prima dovrebbero infatti essere fuori dall'applicazione delle nuove norme sull'assolvimento dell'obbligo scolastico. Ma la suddetta Direzione chiede la documentazione che attesti

che hanno per lo meno frequentato 9 anni di scuola in patria. Questa è una grossa criticità aggiunta a quell'altra che abbiamo appena risolto (...) perché prima era davvero problematico essere inseriti come tirocinanti per cittadini extra comunitari (...) perché il decreto ministeriale rimandava a una ulteriore regolamentazione che dovesse tener conto anche ad esempio delle condizioni di reciprocità. Non è di fatto mai stato emanato il regolamento, ma è stato risolto diversamente: quelli residenti in Italia che hanno comunque diritto di essere inseriti nel mondo del lavoro, possono essere inseriti come tirocinanti. Altro problema non trascurabile è quello costituito dalla barriera linguistica: è un problema solo spiegare che cos'è un tirocinio formativo (...) che poi è quello che deve offrire il nostro servizio».

Alcune cose emergono comunque chiaramente dall'insieme dei colloqui della prima fase della ricerca, pur nella disorganicità rilevata:

- ❑ tutti gli intervistati (con una sola eccezione già segnalata) dichiarano che all'offerta di forza lavoro degli immigrati corrisponde una domanda crescente da parte delle imprese (e/o delle famiglie) del loro territorio;
- ❑ in tutte le aree territoriali considerate, la maggioranza degli inserimenti lavorativi di stranieri (tanto in imprese industriali e agricole, quanto nei servizi) avviene per vie informali (il lavoratore si presenta direttamente, di propria iniziativa oppure su indicazione di compaesani e conoscenti) comunque non istituzionali⁴;
- ❑ i corsi di formazione per stranieri (o con partecipazione di) sono andati crescendo negli ultimi anni ad opera soprattutto di enti e associazioni private, non sempre in collegamento con istituzioni pubbliche; quando un qualche tipo di collegamento si verifica, assume spesso, se si

⁴ In realtà queste modalità sono assai diffuse anche per gli italiani, tanto da essere state definite "tradizionali" da alcuni imprenditori intervistati (in particolare titolari di piccole imprese). Notazioni più articolate in proposito – come si è già accennato nella nota 1 – sono sviluppate nelle pagine del rapporto dedicate alle interviste alle imprese.

eccettuano alcune situazioni locali definibili come “buone pratiche”, le caratteristiche di una delega all’ente o associazione esecutori, con controlli prevalentemente burocratici⁵;

- i percorsi di formazione attivati prevedono in misura ridotta attività di inserimento lavorativo; nei casi in cui ciò sia previsto, spesso il tutoraggio effettivo è interamente delegato all’impresa in cui si svolge la work experience⁶;
- manca, o è assai lacunoso e impreciso, un bilancio complessivo (quantitativo e qualitativo) delle esperienze relative a stranieri concretatesi in regione, nell’ultimo decennio. Informazioni circostanziate e precise – soprattutto sulle metodologie adottate e sui risultati ottenuti – sono disponibili soltanto su alcuni progetti di largo respiro sviluppati negli ultimi anni;
- i momenti e le occasioni di coordinamento e/o collegamento tra uffici, servizi, agenzie della sfera pubblica, al fine di attivare sinergie e incrociare competenze che tengano in debito conto la complessità del fenomeno migratorio, e che permettano di ottimizzare i rapporti con enti esterni stimolando la messa a frutto delle risorse disponibili nella società, appaiono per lo più frutto di iniziativa locale in punti di particolare impegno. Idem si può dire per la scelta delle figure professionali da formare, che per lo più appare affidata alla sensibilità o alla conoscenza del territorio da parte di operatori della formazione,

⁵ Quest’ultima osservazione evoca un problema generale frequentemente riproposto da ricerche concernenti vari aspetti degli interventi in materia di immigrazione, soprattutto per ciò che riguarda iniziative promosse da Enti Locali. In molti casi, infatti, l’ente promotore – pur attivandosi su determinati problemi e/o bisogni degli immigrati residenti (e/o occupati) nel proprio territorio – non risulta avere al proprio interno le competenze necessarie né per progettare gli interventi, né per giudicare della qualità dei progetti presentati al riguardo, monitorarne il decorso e valutarne gli esiti.

⁶ Carenze del medesimo ordine di quelle segnalate nella nota precedente, sembrano essere all’origine di ciò che si osserva qui in tema di work experiences. Considerato che in questo caso l’osservazione riguarda anche enti di formazione privati, il problema sembra diventare ancor più pesante.

oppure dipende dalla sollecitazione da parte di particolari settori di imprese, o ancora da possibilità estemporanee di accedere a determinati canali di finanziamento, piuttosto che da considerazioni strategiche o dal riferimento a programmi che nascano da un'analisi almeno di medio periodo delle tendenze in atto, concernenti i mercati del lavoro nonché le direzioni e le caratteristiche dello sviluppo dell'economia e della società regionale⁷;

- infine, non si può non registrare come rilevanti le considerazioni di alcuni intervistati sulle difficoltà riconducibili – anche rispetto a questi problemi – al fatto che una componente sicuramente in crescita della popolazione della regione non sia ancora messa in grado di esprimere una propria rappresentanza, in grado di partecipare a pieno titolo alla contrattazione sociale sulla destinazione delle risorse disponibili.

4.2 Le interviste alle imprese

Le interviste valide ad imprese, sono complessivamente 56. Le aziende sono state in un primo tempo individuate sulla base di indicazioni fornite da Centri Impiego, uffici delle Confederazioni sindacali, Enti di formazione. Essendosi in diversi casi appurato che le aziende reperite in questo modo non risultavano essere state teatro di work experience di stranieri (pur avendo anch'esse, nella maggioranza dei casi, dipendenti stranieri, assunti però per altre vie), oppure non erano disposte a rilasciare interviste in proposito, è stato gioco forza ricorrere anche a canali di tipo informale (conoscenti, indicazioni fornite da imprese intervistate, ecc.).

⁷ In proposito si ricordano le osservazioni contenute nell'ampia citazione riportata sopra del colloquio con il funzionario regionale. Ma più in generale questo punto evoca le critiche che da più parti sono state avanzate sui metodi usati per quantificare il fabbisogno di manodopera di vario tipo espresse dal tessuto produttivo e di servizi, e di conseguenza stabilire le quote di immigrazione previste e la loro distribuzione regionale.

Il ventaglio di settori di attività e di comparti rappresentato comprende, imprese metalmeccaniche, di distribuzione commerciale, elettromeccaniche, di servizi, alberghiere, edili, agricole, di giardinaggio e manutenzione ambientale, di pulizia, di trasporto, alimentari, del legno. Sono state inoltre intervistate anche un'impresa di formazione professionale e due agenzie di lavoro interinale.

La proporzione in cui i diversi settori e comparti concorrono nella composizione dell'insieme delle aziende intervistate è – come è ovvio, considerate le modalità suddette di reperimento – del tutto casuale.

Tabella 1 *Numero e tipo di attività delle imprese intervistate*

Tipo di attività	N. aziende
Metalmeccaniche	21
Elettromeccaniche	2
Edili	3
Pulizie industriali	2
Trasporti e movimenti merci	2
Alimentari e trasformazione prodotti agricoli	2
Legno e arredamenti	1
Distribuzione commerciale	8
Alberghiere	3
Agricole	3
Giardinaggio e manutenzione ambientale	2
Servizi alle persone	4
Formazione professionale e agenzie lavoro interinale	3
Totale	56

Come si osserverà in termini più articolati analizzando le interviste,

per quanto si può ricavare da questo campione l'elemento settore di appartenenza non sembra da solo determinare differenze di rilievo tra le valutazioni espresse dalle imprese rispetto alle esperienze in questione, tanto relative ai rapporti con gli sportelli, quanto relative agli stages in azienda. Qualche influenza in tal senso parrebbe invece averla la considerazione congiunta di comparto e dimensione aziendale, ma in questo stadio dell'indagine si tratta, come si vedrà, di ipotesi che potrebbero tradursi in osservazioni fondate soltanto attraverso un approfondimento ad hoc, che lavorasse su un campione comprensivo, in proporzioni appropriate, anche di tutte le classi di ampiezza presenti nei territori in esame. Caratteristiche – queste – che l'insieme delle imprese intervistate non presenta; né – come si è detto – come composizione per comparto (non vi sono rappresentati tutti quelli presenti nelle aree su cui si è focalizzata la rilevazione) né in termini di dimensioni aziendali.

Una sola impresa (di pulizie industriali) supera i 1.000 addetti; seguono due con 450 addetti (una di trasporti e una di servizi alle persone); due con 250 addetti (metalmecchaniche); tre con circa 100 addetti (due metalmecchaniche e una di distribuzione commerciale).

Tutte le altre risultano al di sotto dei 50 addetti, con uno sventagliamento che varia da 2 a 46. Inoltre, un certo numero di interviste non fornisce questo dato, circostanza che nella maggior parte dei casi non è addebitabile ad errori dell'intervistatore, bensì a reticenze o imprecisioni dell'intervistato⁸.

⁸ Questo elemento di imprecisione è a volte esplicitamente segnalato dagli intervistatori, che in alcuni casi inoltre hanno rilevato discrepanze tra il numero di dipendenti dichiarato dall'impresa e quello (per lo più approssimativo, ma indicativo all'ingrosso delle dimensioni reali) indicato da lavoratori intervistati. Ciò evoca un altro ordine di problemi, frequentemente ricorrente nei rapporti di ricerca sul lavoro degli immigrati: quello del "sommerso". Pur non rientrando nel tema specifico di questa ricerca, esso difficilmente può essere del tutto tralasciato in un discorso riguardante i meccanismi di funzionamento del mercato del lavoro; non soltanto – per altro – parlando di immigrati.

Come si è già accennato, le interviste di cui stiamo parlando possono essere suddivise in due gruppi: quelle ad imprese che risultavano essere ricorse ad uno sportello per reperire almeno parte della manodopera straniera di cui abbisognavano; e quelle ad imprese che risultavano aver impiegato temporaneamente lavoratori stranieri inseriti come stagisti a conclusione di periodi più o meno lunghi di formazione.

Nel primo gruppo è rappresentato l'intero arco delle attività elencate nella tabella 1, con le sole eccezioni di legno e arredamenti e alimentari e trasformazione di prodotti agricoli; il secondo gruppo, invece, risulta molto più polarizzato: su 28 interviste, 16 riguardano imprese metalmeccaniche o elettromeccaniche, 5 la distribuzione commerciale e 3 imprese di servizi alle persone.

Questa distribuzione, pur essendo – come si è più volte ricordato – il risultato di informazioni spesso rivelatesi inesatte, non è frutto di pura casualità. In proposito, sembra opportuna una breve digressione. È vero, infatti, che il panorama regionale, per ciò che riguarda la diffusione e la frequenza di work experience nel senso pieno del termine – ovvero come insieme coordinato di azioni volte a fornire al mercato del lavoro la manodopera richiesta curandone la formazione o certificandone le competenze, a facilitare l'ingresso e l'inserimento, a monitorarne il decorso iniziale – non è risultato, alla prova dei fatti molto ricco. Ed è soprattutto comprovato che a tutt'oggi, con particolare evidenza proprio nelle aree in cui le carenze di offerta attivano flussi di immigrazione che appaiono ben lontani dall'esaurirsi, la stragrande maggioranza degli avviamenti al lavoro avviene per vie informali. Come si ricordava sopra, citando i risultati di un'altra ricerca regionale, su 1.500 lavoratori immigrati occupati intervistati nel corso del 2000, l'85% ha dichiarato di aver trovato lavoro presentandosi direttamente in azienda o tramite amici e conoscenti stranieri.

D'altra parte, a conferma che a ciò concorrono non soltanto i ritardi, lo scarso sviluppo delle lacune normative e organizzative dell'iniziativa pubblica in questo settore (di cui si è parlato), ma in notevole misura anche valutazioni e comportamenti delle imprese, è possibile citare dichiarazioni tratte dalle stesse interviste da noi effettuate e dai commenti allegati degli intervistatori.

Annota nella relazione conclusiva l'intervistatrice nell'area piacentina e reggiana:

«Le work experience per immigrati extraUE realizzate attraverso "sportelli" strutturati e ufficiali risultano essere solo quelle promosse dal Centro per l'Impiego. Esistono poi naturalmente altre fonti informative e/o di collegamento (spesso molto più efficaci delle prime, anche se nella versione "pubblica" non risultano più di tanto). Parlo ad esempio dei servizi svolti dalle associazioni di categoria, dai centri di ascolto del volontariato, dall'ufficio immigrati della CGIL, dall'Anolf-CISL, che in realtà funzionano come efficacissimi tam - tam. Per non parlare del "passa parola" fra connazionali, che sembra la forma preferita non solo dagli immigrati (che hanno pochissima fiducia nei servizi pubblici italiani) ma dalle aziende stesse, perché offre maggiori garanzie di serietà».

Analogamente scrive l'intervistatore dell'area romagnola:

«Le aziende intervistate sembrano non prendere sul serio questo tipo di servizio [lo sportello N.D.R.] e pensano che non cambierà il loro modo di assumere: quello personale o tramite passa parola. (...)Ho notato infatti che la maggior parte degli altri dipendenti (anche stranieri) avevano trovato lavoro presentandosi di persona con un colloquio di assunzione o tramite la raccomandazione di un loro amico. Le aziende preferiscono, anche perché a volte considerano le persone che chiedono aiuto agli sportelli vagabonde o pericolose (...)».

Qui il riferimento (esplicitato nel prosieguo della relazione locale) è ai

“rischi di vertenze” che possono esserci se ci si rivolge ad uno sportello sindacale.

In proposito dice un agricoltore romagnolo intervistato: «Quella persona che avevo assunto [un lavoratore senegalese N.D.R.] mi ha dato dei problemi. Sapeva molto bene la legge e sai qui da noi non si guarda sempre l'orologio».

Ma oltre le ragioni “in negativo”, ci sono anche quelle “positive” che inducono le aziende a preferire il passa-parola: sono quelle implicite nell'espressione “maggiori garanzie di serietà” che chiude una citazione precedente. In particolare nelle imprese di piccola dimensione assumono infatti importanza decisiva i rapporti personali, diretti, e l'esigenza di “potersi fidare”; utilizzare un lavoratore straniero già “sperimentato” come filtro per l'inserimento di altri stranieri sembra offrire una doppia garanzia: si pensa che non soltanto sceglierà «qualcuno che non lo faccia assicurare davanti ai superiori», ma che anche dopo l'ingresso continuerà – per la stessa ragione – ad esercitare su di lui un certo controllo e fungerà da tramite in caso di problemi o incomprensioni.

Questa digressione aveva come scopo di sottolineare come l'attuale apparente deregulation che sembra caratterizzare in larga misura i meccanismi di ingresso degli immigrati nel mercato del lavoro e i loro inserimenti nelle aziende, se osservata più attentamente, riveli aspetti di “razionalità” che – pur evidenziando la necessità e l'urgenza di azioni più incisive ed appropriate da parte dell'amministrazione pubblica, e nella fattispecie dai suoi organi locali – proprio ai fini di una corretta impostazione di tali azioni – non possono essere né ignorati né tanto meno considerati aspetti residuali destinati ad esaurirsi spontaneamente, oppure giudicati esclusivamente per gli aspetti discutibili che in effetti presentano.

Riprendendo il filo del discorso: si diceva sopra che non sembra pura casualità il fatto che la netta maggioranza delle imprese intervistate che ha ospitato work experience sotto forma di inserimenti temporanei di stagisti risulti composta da aziende metalmeccaniche, commerciali e di servizi alle persone.

Le spiegazioni più ovvie di tale affermazione sono, in generale, che si tratta dei settori che da maggior tempo assorbono manodopera immigrata, e – nello specifico della nostra ricerca – oltre ad essere tra i più rappresentati nel campione, sono anche tra quelli che comprendono aziende di maggiori dimensioni.

Questo insieme di circostanze sembra legittimare (pur con le cautele ripetutamente espresse sulla relativa esiguità del campione) un'ipotesi interessante è ai fini di una valutazione delle prospettive operative future della problematica di cui ci stiamo occupando.

Sembra infatti possibile per pensare ai due gruppi di interviste alle aziende come significativi anche di due differenti stadi di elaborazione e maturazione, rispetto alle questioni connesse agli inserimenti (da tutti ormai riconosciuti come soluzione inevitabile) di lavoratori stranieri. Schematizzando all'estremo, da un lato si sarebbe in presenza di aziende (prevalentemente di piccola o piccolissima dimensione) dalle quali il problema è ancora percepito come questione di maggiore o minore affidabilità degli sportelli esistenti, in una prospettiva che per la maggioranza sembra essere quella della continuità delle procedure e delle prassi "tradizionali" di rapporti con il mercato del lavoro, e che implica scarsa consapevolezza (se non in chiave di generalizzazioni per lo più stereotipate, oppure di giudizi più o meno moraleggianti sui singoli di cui sia diretta esperienza) delle differenze "oggettive" connesse alla condizione di straniero migrante.

Un esempio particolare di questo modo di concepire problema è quello dell'artigiano che lamenta: «È sempre successo che la maggior parte dei giovani che assumevo, una volta imparato bene o male il mestiere se ne andassero dove pensavano di lavorare meno e guadagnare di più. Ma questi [gli immigrati N.D.R.] sono ancora meno affidabili: da un giorno all'altro, per poche migliaia di lire in più, spariscono senza neanche avvertire. Rivolgermi a uno sportello sarebbe utile se mi servisse a risolvere questo problema, perché ai rapporti in azienda ci penso io».

Il secondo gruppo, quello intervistato sulle esperienze di stages, comprenderebbe invece le aziende dalle quali non soltanto l'inevitabilità di dover assumere stranieri in quantità proporzionalmente crescente è acquisita, ma si manifesta già (sia pure a gradi diversi di maturazione e di esperienze pratiche, come si vedrà) una consapevolezza dei problemi relazionali e gestionali a ciò connessi.

Anche queste imprese sono ricorse e ancora ricorrono a qualche sportello (si ha però l'impressione che privilegino, in caso di bisogno, quelli "privati" oppure le agenzie di lavoro interinale, quando non l'assunzione diretta, come si è detto), ma la loro preoccupazione maggiore sembra piuttosto essere – quale che sia la forma di inserimento del lavoratore – di garantirsi la disponibilità di tempo e le modalità di controllo necessarie a saggiarne concretamente da un lato le capacità professionali già detenute e dall'altro le attitudini e l'impegno sul lavoro, in vista di assunzioni a tempo indeterminato.

In questa prospettiva, si sono rilevati casi di aziende che hanno aiutato i nuovi assunti a trovare un'abitazione, o che hanno contrattato per i dipendenti stranieri particolari condizioni in materia – ad esempio – di ferie, di menù differenziati nelle mense aziendali, di orari particolari in

coincidenza di determinati periodi (ad esempio del Ramadan). Tenendo conto del quadro così delineato in termini generali, consideriamo dunque più in dettaglio i risultati dei due gruppi di interviste alle imprese.

4.2.1 Le esperienze di ricorso a sportelli

Ferme restando le considerazioni esposte sulle caratteristiche comuni che emergono da questo gruppo di interviste alle imprese, è comunque possibile rilevare alcune differenze tra i risultati che riguardano rispettivamente le aree emiliane e quelle romagnole focalizzate.

In primo luogo, sebbene in tutti i casi, ai fini del reperimento delle aziende da contattare, sia stato importante il ricorso a canali informali, nell'area romagnola questa si è rivelata l'unica modalità praticabile considerati gli esiti praticamente deludenti dei contatti avuti a livello istituzionale. A conferma di ciò, l'intervistatore che si è occupato di tale area riferisce che gli sportelli più conosciuti sono: «quello del Centro per l'Impiego di Ravenna, dove però le attività che stanno prevalendo – secondo la dichiarazione del responsabile – sono rivolte al tirocinio formativo (...) e la scelta che è stata fatta è quella di non fare accedere gli extra comunitari a questi servizi; e quelli dei sindacati». Cercando meglio – continua l'intervistatore – «si scopre che nella provincia vi sono decine di sportelli rivolti agli stranieri, ma non sono collegati tra loro, e così vanno disperse centinaia di informazioni che sarebbero utili sia ai lavoratori che alle aziende».

Quadro istituzionale altrettanto scoraggiandone quello rilevato sul territorio di Forlì-Cesena, dove ad un responsabile dell'Ufficio Formazione professionale della Provincia che argomenta: «gli extra comunitari non rispondono positivamente ai corsi [in realtà a tutt'oggi risulta esserne stato

attivato soltanto uno, per loro. N.D.R.] (...) perché si rifiutano di fare corsi che li portano a fare lavori di manovalanza», fa eco un responsabile del coordinamento dei centri per l'impiego della Provincia, che dichiara esservi «molta confusione (...). Ma un progetto specifico verso gli extra comunitari. (...) e i Centri per l'impiego localizzati a Forlì e a Cesena, e presto anche Svignano, per ora sono in una fase di transizione».

In un panorama di questo tipo (dove il polo d'iniziativa relativamente più consistente sembra essere l'associazione Mappamondo, che tra le attività dichiara 4 sportelli per stranieri a Ravenna, Cesena, Imola e Bentivoglio, e collaborazioni con Enti di formazione professionale) non stupisce che dalle interviste alle imprese del territorio si ricavino pareri prevalentemente negativi sulle esperienze di ricorso agli sportelli, tipo: «Non c'è impegno da parte loro di dare informazioni approfondite sui lavoratori che si richiedano. Nella maggior parte dei casi non fanno che fornire elementi che comprendono tutti i lavoratori anche non stranieri».

«Le informazioni raccolte da questi sportelli sono superficiali. Capita che i lavoratori non sappiano fare il lavoro riportato nella scheda informativa». «Non chiedono informazioni di alcun genere e allo stesso tempo non ci sono più contatti tra l'azienda e lo sportello. Quindi non si saprà mai se il lavoratore è stato assunto o no. Mancano dei controlli incrociati». «Molti lavoratori stranieri non conoscono neppure l'esistenza di quei servizi; anzi, se hanno bisogno di informazioni, ad esempio legali, spesso si rivolgono alla segretaria dell'azienda dove lavorano, facendole a volte perdere tempo»

Alle notazioni negative di quel tipo si aggiungono quelle – cui si è già accennato – che nascono dalla diffidenza nei confronti delle “complicazioni” in cui si può incorrere se ci si rivolge ad uno sportello

sindacale. Due esempi.

«Ho comunque paura di cercarli tramite lo sportello» (agricoltore di Igea Marina).

«La ditta preferisce usare altri tipi di ricerche: sul giornale o con il passa parola. Lo ritiene più sicuro» (ristorante di Rimini).

La “paura” che un certo numero di intervistati dichiara deve essere davvero forte, se – come risulta ancora da una nota dell’intervistatore – alcuni di essi arrivano addirittura a «identificare lo “sportello lavoro” (del Centro per l’impiego) come “sportello della camera del lavoro”, mentre quello del Centro servizi della CGIL viene definito “sportello sindacale”». Ovviamente anche in Romagna, per altro, non sono del tutto assenti imprese che formulano giudizi positivi sulle esperienze di assunzione tramite sportello, oppure che esprimono opinioni negative per certi versi ma positive per altri. Due esempi.

«L’esperienza è stata buona. Mi hanno mandato un giovane somalo che si trovava male dov’era prima, e ora l’ho assunto e sono soddisfatto. Ma dovrebbero dare molte più informazioni sui lavoratori, perché io cercherei altri operai» (industria metalmeccanica di Sant’Arcangelo).

«L’attività dello sportello mi sembra positiva. Ho assunto la ragazza che mi hanno inviato, anche se non sapeva proprio tutto quello che era riportato sul foglio scritto, perché è volonterosa» (albergatore di Rimini).

Anche in casi come questi, però, non di rado si ripresenta la segnalazione della scarsa o non del tutto soddisfacente attendibilità per ciò che riguarda le competenze professionali degli avviati; problema che soltanto poche delle imprese intervistate sembrano disposte ad affrontare assumendosi il compito di formare il lavoratore in questione (o completare la sua formazione), e – anche in questi pochi casi – soltanto a condizione che si tratti di un soggetto “volonteroso”. Ultima annotazione: tutti casi di valutazione positiva o comunque non decisamente negativa riguardano qui sportelli sindacali o del

privato sociale.

Un clima sensibilmente diverso è emerso dai colloqui relativi a parte delle due aree emiliane in cui si è svolta la rilevazione. In generale, due fattori sembrano concorrere in tal senso: la presenza attiva di alcuni "punti alti" di elaborazione e iniziativa istituzionale in materia di immigrazione, soprattutto nelle province di Reggio Emilia, Modena e Parma, alle quali non a caso si riferisce la maggior parte degli ampi stralci dei colloqui con funzionari riportati nel capitolo dedicato alla prima fase della ricerca; e una rete assai articolata e attiva di centri d'iniziativa messi in opera e sostenuti dal privato sociale, da organizzazioni sindacali e del terzo settore, da enti di formazione professionale.

È opportuno precisare che il quadro territoriale delle aree in questione è caratterizzato non soltanto dalla presenza di questi due ordini di attori, ma anche dai rapporti di collaborazione che si stabiliscono tra loro per la messa a punto di procedure e metodologie appropriate d'intervento integrato in ambito migratorio.

Nel Piacentino e nel Ferrarese la situazione, sotto il profilo istituzionale, è invece risultata decisamente meno dinamica. Nel primo caso, in particolare, l'unico centro d'iniziativa che risulta funzionare a pieno ritmo sull'arco dei problemi che definiscono la condizione degli immigrati è il "Centro Immigrati", organizzazione auto-finanziata e sostenuta da lavoro volontario di operatori, tecnici, medici, insegnanti e tirocinanti del corso per mediatori culturali attivato dall'Università cattolica. A proposito della tematica specifica di questa ricerca la religiosa responsabile del Centro, dopo aver chiarito in che cosa consiste quella che definisce la fase di «svezzamento informale necessario per l'integrazione dell'immigrato» (di cui fa parte l'apprendimento della lingua italiana) dice tra l'altro: «un obiettivo che il Centro si pone è quello di favorire il riconoscimento del titolo di studio dell'immigrato anche sul territorio nazionale. (...) Moltissimi extra

comunitari con regolare permesso di soggiorno e muniti di titoli di studio sono attualmente disoccupati perché non viene loro riconosciuta la qualifica posseduta (un caso eclatante è quello costituito dagli infermieri). (...) Il Centro offre una formazione a 360° (cucito, cucina, manovalanza, ecc.). Tutto questo non viene riconosciuto a livello "ufficiale" ma i risultati sono buoni: numerosi imprenditori si rivolgono a noi per reperire lavoratori e tante donne e uomini hanno trovato un lavoro grazie alla mediazione che il Centro attua. Godiamo di una buona "credibilità" sul territorio e le reti di collaborazione, sia con i privati che con istituzioni (Comune, ASL, ecc.), sono attive e produttive, anche se tutto avviene, come al solito, in via informale»⁹.

Anche nelle aree che risultano più ricche di iniziative, comunque, i pareri espressi dalle imprese intervistate sull'attività degli sportelli sono in maggioranza negativi o semi-positivi con forti critiche.

Si ripresenta – diffusissima – l'osservazione sul fatto che le informazioni relative alla professionalità/competenze degli immigrati «non corrispondono quasi mai alla realtà». Rispetto all'area romagnola, però, qui sembra essere più frequente il caso d'impresе disponibili ad affrontare tale problema con iniziative di formazione al proprio interno, per così dire in itinere. Annota infatti – in proposito – l'intervistatrice:

«Le aziende sono già contente se la persona è onesta, il lavoro lo imparerà sul posto».

In realtà, tale indifferenza è probabilmente riferibile alla diversa composizione delle imprese intervistate nelle due aree, in termini di settore

⁹ Interessante notare che questo è l'unico caso incontrato in cui un dirigente responsabile chiarisce esplicitamente che «l'aiuto viene fornito a tutti, indipendentemente dalla condizione di regolarità, cosa che non può avvenire in Enti "ufficiali"». E conclude: «Non abbiamo alcun aiuto economico da parte degli Enti pubblici. Gli stessi corsi di italiano non sono riconosciuti. Ma paghiamo volentieri questo prezzo se è ciò che serve per essere liberi di agire secondo coscienza».

di attività (maggiore peso di agricoltura e soprattutto di commercio e attività alberghiere in Romagna; maggiore presenza di attività manifatturiere nelle aree emiliane indagate). Un segnale in tal senso può essere il fatto che nelle imprese disponibili a formare, in queste ultime aree, risulti relativamente frequente il caso di "affidamento" dei nuovi assunti stranieri ad altri stranieri con maggiore anzianità aziendale¹⁰.

Altre critiche ricorrenti agli sportelli riguardano difetti di ordine relazionale, ritenuti gravi da utenti che, oltre la fornitura di nominativi, richiedono un minimo di garanzie "personalizzate": «il solo servizio fornito è una lista di nomi e difficilmente si riesce a parlare con un operatore dello sportello per avere informazioni più dettagliate e/o per avere consigli ecc». Oppure si denunciano disservizi dovuti a scarsi controlli (o – come dicono alcuni – a "negligenze burocratiche", oppure "disorganizzazione cronica"). «La lista comprende spesso persone non più disponibili (già assunte), persone che da tantissimo tempo sono "disoccupate" perché in realtà fanno lavoro nero; quando queste vengono contattate dall'azienda rifiutano o provano per pochissimo tempo e poi se ne vanno. Questo dimostra che non c'è un adeguato controllo di ciò che succede oltre all'aver fornito una lista: non è richiesta alcuna relazione alla in azienda o all'immigrato, non sono aggiornati i dati relativi alle assunzioni».

Anche le valutazioni apparentemente positive come partenza finiscono poi spesso di rivelare una coda velenosa.

«Sono molto rapidi nel fornire la lista a chi ne fa richiesta (...); resta il fatto che poi tocca all'azienda individuare o indovinare la persona giusta, magari

¹⁰ Si noti come anche qui si ripresenti comunque, come condizione necessaria, l'"onestà" della persona, termine analogo alla "volonterosità" richiesta nelle interviste effettuate in Romagna. Numerosi sono d'altra parte i rilievi di carattere morale o più semplicemente comportamentale (in gran parte, ma non tutti, critici o negativi) di carattere morale o più semplicemente comportamentale nelle valutazioni espresse dagli intervistati sulle esperienze di inserimento di lavoratori stranieri in azienda.

dopo ore di telefonate».

Ci sono inoltre imprenditori che sostengono addirittura di non aver mai ricevuto risposta alle loro numerose richieste.

Sta di fatto che anche qui la forma di assunzione considerata più efficiente e affidabile dei datori di lavoro sembra essere quella che segue il presentarsi personalmente dell'immigrato in azienda, con un curriculum e/o meglio se accompagnato da qualche conoscente o da un altro straniero già assunto «che offrano una certa garanzia».

In alternativa a tale modalità, risulta crescente il ricorso ad agenzie di servizio che forniscono lavoro temporaneo, anche se per ora questa soluzione sembra essere praticata soprattutto dalle imprese di maggiori dimensioni.

Un'impresa metalmeccanica di medie dimensioni del piacentino, ad esempio dichiara che circa il 90% degli immigrati extra comunitari (su un totale di 30 negli ultimi anni) è stato preso "in affitto" dalle società di fornitura di lavoro temporaneo, il restante 10% è stato assunto tramite presentazione dell'immigrato stesso in azienda e/o da persone conosciute.

I vantaggi che ciò offre secondo gli intervistati sono così riassumibili:

- ☐ permette un tempo di "osservazione" della persona sufficientemente lungo per avviare poi un'assunzione in definitiva con una certa garanzia;
- ☐ garantisce sempre la presenza del personale («non si rimane con il turno scoperto»);
- ☐ non si hanno brutte sorprese perché il personale fornito è in regola col permesso di soggiorno;
- ☐ si ricevono dati attendibili sulle persone proposte, e le agenzie sono molto sofferse nel cercare di incontrare e soddisfare le esigenze delle imprese.

In alcuni casi rilevati, le aziende hanno addirittura avviato con questi servizi progetti mirati a “stabilizzare” quote di lavoratori stranieri mettendo a disposizione – con il concorso di entrambe le parti (agenzia e impresa) – soluzioni abitative ad hoc. Va infine registrata per dovere di cronaca la notizia che “molti extra comunitari” vengono indirizzati alle agenzie suddette dallo stesso Centro per l’Impiego.

4.2.2 Le esperienze di formazione/stage

Il primo particolare che colpisce, passando in rassegna i risultati di questo secondo insieme di interviste alle aziende, è la netta preponderanza, in tutte le aree territoriali considerate, di valutazioni positive delle esperienze formative ospitate, che in moltissimi casi registrati dagli intervistatori (e probabilmente in altri rispetto ai quali la cosa non è annotata) si sono successivamente tradotte in assunzioni a tempo indeterminato. Sembra significativa, in proposito, una constatazione: nella quasi totalità dei casi rispetto ai quali l’intervistatore ha registrato la non assunzione dei lavoratori ospitati per lo stage, l’impresa motiva il fatto non con argomentazioni sulle capacità lavorativa o sulla adeguatezza della preparazione dei soggetti in questione (aspetti sui quali, come si dirà, non pochi intervistati avanzano obiezioni, senza per questo farne una ragione di esclusione), bensì adducendo ragioni:

- a) di carattere comportamentale (“scarsa educazione”, “difficoltà di rapporti con i colleghi di lavoro”, “incapacità di inserirsi nell’ambiente”, “instabilità emotiva”, “mancanza di puntualità” e simili);
- b) legate a carenze oggettive di cultura di base (prima fra tutte, per la frequenza con cui ricorre, la troppo scarsa conoscenza della lingua italiana);

- c) imposte – nonostante che si trattasse di lavoratori le cui prestazioni erano giudicate soddisfacente dall'azienda – da reazioni negative della clientela («le clienti, essendo di una certa età, non vedono di buon occhio degli extra comunitari che maneggiano la carne»), sostiene ad esempio il gestore di un supermercato, che per questa ragione si dice costretto a limitare l'impiego di manodopera straniera a mansioni che non comportano il contatto diretto col pubblico).

Infine, in un certo numero di casi, i lavoratori che hanno concluso il periodo di formazione non sono più in azienda – dice quello che l'intervistatore definisce “un titolare un po' scocciato” «perché da noi il lavoro non manca, loro lo sanno, e cambiano azienda non perché si trovino male ma a volte per mille lire in più».

Sta di fatto che – come si è detto – sono rarissimi i casi in cui il motivo dichiarato di non assunzione è una carenza addebitabile al percorso formativo, o comunque, in generale, l'incapacità di svolgere le mansioni richieste; mentre sono pressoché generalizzato le valutazioni positive dell'esperienza di tirocinio.

Il fatto poi che sotto questo profilo non si registrino tra le diverse aree differenze di rilievo (pur ovviamente permanendo quelle di sfondo rilevate analizzando i colloqui iniziali e il primo gruppo di interviste alle aziende) sembra riconducibile a due circostanze, ambedue evidenziabili sulla base delle interviste stesse:

- in primo luogo, differente è la composizione di questo secondo gruppo di aziende rispetto al primo. Nel complesso esso risulta, come si è osservato all'inizio di questo capitolo, assai più omogeneo e polarizzato quanto ai settori d'attività, con una netta preponderanza di imprese metalmeccaniche, alle quali se ne aggiungono 5 di distribuzione commerciale e 3 di servizi alle persone (tutte e 8 di dimensioni

- ragguardevoli) nonché altre di minori dimensioni. Nello specifico, poi, tale composizione, soprattutto per ciò che riguarda il peso relativo delle aziende metalmeccaniche, non varia sensibilmente da area ad area;
- in secondo luogo, nel determinare la qualità delle esperienze sulle quali verte questa particolare sezione delle interviste influiscono probabilmente assai meno le carenze e i ritardi dell'iniziativa pubblica (più o meno accentuati come si è visto, da territorio a territorio, ma ovunque rilevabili), mentre il notevole importanza assumono gli altri attori presenti: nello specifico gli enti che fanno formazione e le imprese. Attori ambedue direttamente sensibilizzati – ancorché con diversi gradi di immediatezza e probabilmente di maturazione e di consapevolezza “fine” dei problemi implicati – dalla crescente importanza del bacino d'offerta rappresentato dagli immigrati sul mercato del lavoro.

Uno dei risultati interessanti del convergere di queste circostanze è la diffusa disponibilità delle imprese intervistate a non andare troppo per il sottile nel valutare la qualità della formazione ricevuta dagli stagisti, testimoniata dal fatto che i giudizi su questa esperienza permangono positivi nonostante che – come si è detto – molti rilevino insufficienze in proposito. La forma ricorrente in cui gli intervistati risolvono tale apparente contraddizione evidenzia ancora una volta le differenze tra i due gruppi di interviste, e sembra avvalorare l'ipotesi generale esposta nella parte introduttiva di questo capitolo.

«Questi corsi sono un modo per garantire la qualifica di base, cioè terra permettono di formare più facilmente le persone in sul lavoro».
«La persona aveva acquisito competenze parziali. Il resto è stato integrato in azienda».

«Aveva acquisito competenze, ma è stato assunto soprattutto per l'impegno

e la motivazione».

«Non era molto formato, ma è talmente bravo che me lo tengo. Il lavoro si impara sul lavoro».

«Il tempo e la pratica sono i veri maestri».

In sostanza, le imprese sostengono che la formazione è certamente un canale privilegiato e che lo stage è un momento importante, ma sostanzialmente perché permette all'azienda di valutare la motivazione e l'impegno. Il fatto che questi siano in ultima analisi gli elementi principali che determinano la decisione di assumere, implica però necessariamente che queste imprese – le quali ormai non cercano più tra gli immigrati soltanto semplice manovalanza – siano entrate nell'ordine di idee di assumersi esse stesse, per così dire, una funzione di partnership nella messa a punto di percorsi formativi.

Agli enti di formazione molte di esse sembrano chiedere soprattutto di «fornire all'allievo, oltre alle conoscenze di base relative alla professione che svolgerà, nozioni relative al comportamento da tenere sul posto di lavoro: rispetto degli orari, dei compiti da svolgere e dei tempi necessari ecc. (...) in modo che insieme alle capacità pratiche possa sviluppare anche una "mentalità" del lavoro e in questo lo stage è davvero molto utile». Inoltre, come si è già detto, tutti insistono sul fatto che il periodo formativo in aula deve dare molta importanza all'accertamento di buone capacità di comprensione linguistica: «spesso, per paura di fare brutta figura, dicono che hanno capito quando magari gli si spiega il funzionamento di una macchina, ma non è sempre così e questo può provocare incidenti¹¹». Quanto ai rilievi concernenti specificamente lo stage, escludendo quelli che si riferiscono a qualità o a demeriti di singoli lavoratori partecipanti, il più

¹¹ A parte i rischi che ciò può comportare in fabbrica, un altro aspetto della rilevanza del problema linguistico segnalato in diverse interviste è il fatto che esso rappresenta la principale difficoltà nei corsi di formazione per le donne straniere (assistenza agli anziani, servizi alle persone e simili) e per l'inserimento lavorativo delle stesse.

diffuso riguarda la durata dell'esperienza, che molte imprese giudicano troppo breve. La maggior parte motiva questa opinione con considerazioni attinenti la problematica formativa, in senso proprio (l'esigenza di dare maggior peso alla parte pratica, applicativa, del percorso formativo, che discende dalla convinzione, come si è visto, che «il lavoro si impara davvero facendolo» e che «vale di più un giorno in produzione che una settimana di simulazione in aula»).

Non sono però infrequenti le interviste in cui l'esigenza di maggiore durata è collegata piuttosto alla considerazione che «in aula si imparano molte cose, ma la logica è ancora quella scolastica, non quella di fabbrica» («a volte hanno comportamenti che non hanno senso: ad esempio fanno pause troppo lunghe»; «devono capire che non sono scuola quando fanno lo stage»).

Infine, in alcune interviste si esplicita in modo diretto l'esigenza di avere più tempo per valutare meglio gli stagisti in vista di un'assunzione in azienda.

Ultime annotazioni: in quasi tutti i casi, le aziende dove svolgere gli stage sono state reperite e contattate dagli enti di formazione, i quali riferiscono che non hanno incontrato molti rifiuti, e che la prospettiva è anzi quella di una possibile crescente diffusione di questo tipo di esperienze, aumentando le risorse a tal fine disponibili: cosa che favorirebbe anche un progressivo affinamento delle metodologie e l'elaborazione/sperimentazione di modelli organizzativi e operativi più appropriati, tenendo conto delle caratteristiche specifiche – di vario ordine e natura – dei lavoratori immigrati e delle relazioni che si stabiliscono soprattutto nelle fasi iniziali del loro inserimento in contesti lavorativi.

L'importanza di per compiere passi rapidi in tale direzione è d'altra parte confermata da diversi elementi emersi nel corso della presente ricerca. Significativo appare il fatto che quasi tutte le imprese del secondo gruppo

(anche di quelle che non hanno giudicato del tutto soddisfacente la prima esperienza di stage) si dichiarano disponibili a ripetere l'esperienza e ad impiegare a tal fine dipendenti aziendali più esperti (a volte anche stranieri) in funzioni di tutorship¹².

Ma esigenze analoghe (di razionalizzazione – per così dire – dei meccanismi di formazione e di assunzione di un tipo di manodopera della quale si sa ormai di non poter fare a meno) affiorano e danno significato anche ad altri comportamenti rilevati. Si riveda ad esempio ciò che è emerso sulla tendenza crescente delle imprese a rivolgersi ad agenzie che forniscono lavoro temporaneo, e soprattutto sulle modalità che tale rapporto va assumendo. Persino, a ben vedere, i motivi che vengono addotti da coloro che dichiarano di preferire le assunzioni dirette (dietro presentazione della persona in azienda, o tramite “passa parola”), e soprattutto le modalità di “gestione” del primo contatto e della fase di inserimento che spesso le caratterizzano (impiego di lavoratori stranieri come “filtro” all'ingresso e successivamente come “controllo” dei comportamenti), lasciano intravedere una situazione nella quale si sta facendo strada la ricerca di meccanismi regolativi e di controllo (sia quantitativo sia qualitativo) che sembra includere – nonostante le apparenze - il semplice affidarsi alla “spontaneità” fondato sulla certezza di poter attingere ad un serbatoio d'offerta praticamente inesauribile¹³.

Alla luce delle informazioni prodotte dalla ricerca e delle considerazioni sviluppate al riguardo, i ritardi rilevati a livello istituzionale nel corso

¹² Tutte le aziende in questione hanno compilato – al termine del periodo di stage – una relazione sulle mansioni svolte giornalmente dagli stagisti e di valutazione dei risultati.

¹³ Certezza, questa, messa in forse non tanto dalle restrizioni agli ingressi determinati dall'adozione del sistema delle quote per la concessione dei permessi di soggiorno, quanto piuttosto dalla consapevolezza che la domanda alla quale l'offerta rappresentata dagli immigrati è stata destinata a corrispondere in misura crescente non riguarda più soltanto lavori o mansioni a basso livello di qualificazione o di professionalità.

dell'indagine "di sfondo" appaiono dunque tanto più pericolosi nella misura in cui possono far pensare ad una ancora scarsa consapevolezza dello stato di avanzamento della "questione migratoria", del peso che essa va assumendo come fattore equilibrante in un numero crescente di segmenti del mercato del lavoro e dell'urgenza di misure che in garantiscano la disponibilità di risorse e competenze necessaria ad intervenire in modo appropriato (e coordinato) sull'intero arco di problemi che a tutto ciò sono connessi (tra i quali spiccano per importanza e urgenza quello abitativo e quello formativo, con dimensioni che aumentano – tra l'altro – con il crescere del numero di ricongiungimenti familiari).

A completamento di questo rapporto, è infine opportuno prendere in esame i risultati salienti delle interviste a lavoratori sulle esperienze di ricorso a sportelli e di stages.

4.3 Le interviste a lavoratori

I lavoratori stranieri intervistati sono complessivamente 30, tutti occupati. Di questi, 5 hanno trovato il lavoro tramite sportello, 1 tramite un'agenzia di lavoro interinale (e successivamente assunto stabilmente), 21 sono stati assunti a termine di uno stage e tre si sono presentati direttamente in azienda.

Il ventaglio di nazionalità è estremamente ampio (14 paesi), ma soltanto quattro di esse sono rappresentate nel gruppo da più una persona: nell'ordine: il Senegal (8 lavoratori, tutti con esperienza di stage formativo); l'Albania (5, uno soltanto ex stagista e un altro con esperienza di sportello; i rimanenti tre "autopresentati"); il Marocco (4, tutti ex stagisti) e la Tunisia (3, due dei quali ex stagisti e uno assunto tramite un'agenzia di lavoro interinale). Dei restanti 10 lavoratori i quattro che hanno esperienza soltanto

di sportello sono un etiope, un congolese, un'ecuadoriana e un originario della Costa d'Avorio; gli altri 6, tutti ex stagisti, vengono da Perù, Burkina Faso, Brasile, Eritrea, Camerun e Pakistan.

Anche il ventaglio delle attività lavorative svolte è assai ampio. Sebbene, infatti, gli occupati in imprese metalmeccaniche siano un gruppo assai folto (14, su 30 intervistati), gli altri intervistati risultano così collocati: industria alimentare (2); edilizia (3); cooperativa di servizi di magazzino e movimentazione merci (1); industria elettromeccanica (1); forno e pastificio (1); impresa di pulizia e manutenzione aree verdi (1); cooperativa di servizi alle persone (2); impresa di servizi informatici (1); cooperativa sociale per il reinserimento dei detenuti (1); azienda agricola (1); ente di formazione (1); attività di mediazione linguistica presso una scuola (1). Il dato relativo al numero complessivo di dipendenti delle imprese in cui gli intervistati lavorano – pur essendo espressamente richiesto – non è sempre registrato. Dalle interviste che lo riportano (poco più di metà) si ricava che la maggioranza è impiegata in imprese di medie o piccole dimensioni, con una preponderanza delle prime per ciò che riguarda gli occupati in attività manifatturiere o edili. Sole eccezioni note sono le nominate cooperative, di servizi di magazzino e di servizi alle persone (che superano – rispettivamente – i 400 e gli 800 addetti).

Un'altra informazione che si può trarre da quelle interviste è che la presenza di dipendenti stranieri in molte delle suddette aziende (in particolare nelle attività manifatturiere, edili, e nelle cooperative di servizi)¹⁴ sembra essere già oggi nettamente superiore, in percentuale sul totale degli addetti, all'incidenza dei residenti stranieri sul totale dei residenti nelle aree di insediamento delle aziende stesse. Va però detto che non tutti questi lavoratori progettano di stabilirsi definitivamente o per molti anni in Italia:

¹⁴ Ma anche in altre: ad es. il pastificio nominato risulta impiegare 4 stranieri su 6 dipendenti totali, e l'azienda agricola impiega soltanto stranieri.

anzi, proprio la consapevolezza – basata sull'esperienza – della relativa facilità di trovare lavoro sembra confortare questo atteggiamento, in particolare tra coloro che – dotati di permesso di soggiorno – sono originari di paesi vicini o comunque raggiungibili senza eccessiva spesa. Tra i nostri intervistati stessi ciò in alcuni casi (significativamente, soprattutto albanesi) è emerso chiaramente: «Lavoro qui circa 8 mesi ogni anno, ma nel periodo invernale torno in Albania, dove è rimasta la mia famiglia. Il costo della vita qui è troppo alto, e faticherei a mantenere moglie e 3 figli e mia madre. Poi, da quando lavoro in Italia sono riuscito a costruirmi una casa e a comprare un po' di terra, e quando rientro d'inverno mi considerano un signore».

Oppure, da un'angolazione differente: «La formazione e lo stage sono stati molto utili. Ho imparato le basi di un mestiere [saldatore N.D.R.], anche se penso che poi mi abbiano assunto soprattutto per l'impegno e la volontà. Ora in fabbrica mi trovo bene. C'è qualche problema per la salute, come ambiente, ma ho buoni rapporti con i colleghi. Però non penso di portare qui moglie e figli perché non si trovano case, molta gente fuori ti disprezza e anche i servizi non sono buoni per noi, anche se hanno bisogno del nostro lavoro. Vorrei piuttosto risparmiare un po' di soldi e lavorare in Senegal con quello che ho imparato».

Molti di più, al contrario dichiarano progetti di lunga durata se non definitivi, sebbene spesso segnalino ragioni di disagio analoghe a quelle e qualche timore all'idea dei problemi aggiuntivi che sorgono quando arriva la famiglia (se non l'hanno già qui).

Rispetto all'utilità di ricorrere ai servizi di sportello per trovare lavoro, in generale l'atteggiamento più frequente – fra basato su esperienze più volte ripetute – è di scetticismo¹⁵. Alcuni, anzi, colgono l'occasione da questa

¹⁵ Qualcuno è iscritto per anni al collocamento senza mai essere chiamato, perché preceduto da nomi di persone in realtà non disponibili ma che "toglievano" possibilità a

domanda per esprimere giudizi negativi (in alcuni casi anche taglienti) sui servizi italiani in generale, sulle scarse conoscenze linguistiche degli addetti («molti di noi parlano almeno due lingue, eppure spesso non riusciamo a farci capire negli uffici... »), sulla loro mancanza di pazienza, di disponibilità, di cortesia, ma soprattutto di precisione («quando ero in Francia, anche là il disprezzo non mancava, però le informazioni che mi davano negli uffici erano esatte», dice un tunisino; in apparenza più benevolo un lavoratore senegalese: «eppure sarebbe vostro interesse trattarci bene. Molti padroni sembra che l'abbiano capito e anche nei corsi di formazione, ma gli impiegati agli sportelli no»)¹⁶.

Tornando all'argomento sportelli, la riprova di ciò che si è detto sull'atteggiamento prevalentemente scettico al riguardo è fornita dal fatto che molti sembrano non conoscerne neppure l'esistenza, circostanza che suona decisamente strana a chiunque abbia un minimo di esperienza del fittissimo scambio di informazioni (anche molto circostanziate e minute) che intercorre tra gli immigrati, che spesso rivelano una conoscenza assai più aggiornata di quella di molti italiani di aspetti del sistema amministrativo e burocratico del paese.

Certamente, comunque, anche qui la sfiducia che le critiche (in realtà assai simili, quando non coincidenti, a quelle espresse dalle aziende) nei confronti degli sportelli ha come corrispettivo la chiara opzione per la ricerca diretta, o tramite passa parola, del lavoro, e in subordine perché meno diffusa come

invece voluto lavorare (il solito problema della mancanza di dati aggiornati). Non viene fatto alcun controllo e/o verifica iniziale su ciò che è dichiarato dall'immigrato e così pure dopo l'assunzione non viene effettuato nessun monitoraggio di come si sono poi svolte le cose. In realtà, l'unico contatto dell'immigrato con lo sportello è al momento dell'iscrizione (e per alcuni la predisposizione del curriculum): poi aspetta di essere chiamato.

¹⁶ La maggioranza degli intervistati – avvertono gli intervistatori – sono però ben lontani dall'azzardarsi a raggiungere simili livelli di franchezza. In parte per ovvia cautela («ho notato che sono comunque molto diffidenti», si dice in una relazione di area, e in un'altra «si avvertiva una sorta di timore, superato soltanto grazie al fatto che potevano sentirsi garantiti dalla "conoscenza dei conoscenti", oppure mi conoscevano personalmente».

modalità, ma da parecchi ricordata come soluzione efficiente (sulla scorta di esperienze proprie o di altri), il ricorso ad agenzie fornitrici di lavoro temporaneo¹⁷.

Perfettamente coerente appare dunque l'unanimità del gradimento che anche i lavoratori esprimono verso le esperienze di formazione e stage in azienda. Tutti valutano positivamente soprattutto lo stage e sono stati immediatamente disponibili per – a differenza dei precedenti – ad essere intervistati, anche se permanevano le difficoltà di comunicazione già segnalate, dovute alla scarsa conoscenza della lingua da parte di molti. Alcune considerazioni riguardano aspetti organizzativi che gli stagisti considerano essenziali (ad esempio la puntualità nella corresponsione dell'indennità di frequenza, che alcuni anzi vorrebbero, almeno in parte, anticipata «per consentire ai corsisti di tirare avanti» senza defezioni altrimenti quasi inevitabili); altre riguardano la necessità di vigilanza (da parte di tutors esterni all'azienda ospitante, soprattutto) per evitare il rischio che lo stage diventi un modo di fornire all'impresa manodopera gratuita, oppure che gli stagisti vengano impiegati in mansioni marginali. Qualche ulteriore notazione vale comunque la pena di riprenderla, a mo' di conclusione. A sostegno delle opinioni espresse dalle imprese, ad esempio, sono molti gli ex stagisti che, pur apprezzando la formazione ricevuta in aula, alla prova dei fatti riconoscono che il lavoro è altra cosa dall'addestramento e che si dicono consapevoli di essere stati assunti soprattutto per la buona volontà o la disponibilità ad imparare dimostrate.

¹⁷ Come si è già avuto occasione di dire, la crescita del numero di avvii di stranieri è stata confermata da tutte le agenzie contattate. Il responsabile locale di una di queste ha tra l'altro detto all'intervistatore che lo stesso sportello della CGIL a volte indirizza da loro lavoratori contattati. In diversi casi – per altro – le aziende stesse hanno permesso che l'intervista si svolgesse in orario di lavoro. Di là delle espressioni di gradimento, comunque, non emergono

Alcuni anzi dicono di essere stati consapevoli, per tutta la durata dello stage, «di essere stati osservati e valutati soprattutto per l'impegno e la buona volontà più che per le capacità»¹⁸.

Ciò però non sembra tradursi in sottovalutazione dell'importanza di acquisire migliori competenze professionali. Allo stato attuale, piuttosto, quell'elemento sembra essere valutato da questi lavoratori più per ciò che comporta in termini di maggiori possibilità di trovare, sul mercato del lavoro, collaborazioni più vantaggiose in termini salariali, che non come modo per accrescere la propria forza contrattuale, a fini di carriera e maggiore stabilità nell'azienda in cui si lavora.

Un'indicazione che emerge con forza dal complesso delle interviste è la necessità di adeguati approfondimenti su questo punto particolare, volti ad esempio a capire se si tratti di un fenomeno per così dire "di fase" (cioè determinato dal fatto che si è in presenza di una prima generazione di migranti in larga maggioranza presenti in Italia da meno di dieci anni) oppure di un carattere più strutturale, proprio di un movimento migratorio che si inserisce in contesti di per sé percorsi da processi di accentuato cambiamento, che coinvolgono gli assetti del mercato del lavoro, le strutture dell'occupazione i regimi contrattuali.

¹⁸ Connesso a questa convinzione, abbastanza diffusa, può forse essere considerato un atteggiamento che gli intervistatori definiscono «preoccupazione di tutelare l'immagine dell'immigrato all'interno dell'azienda», e che - si registra in un rapporto locale - «in caso di necessità può giungere anche all'allontanamento di un compagno in odore di guai».

