DOMANDA DI LAVORO

***Coordinamento*:**
Avv. Lorenzo TRUCCO

La tematica del lavoro quale asse portante della normativa sull'immigrazione.
Le caratteristiche principali della legislazione riguardante l'ingresso sul territorio italiano per lavoro dei cittadini stranieri non appartenenti all'Unione Europea (T.U. 286/98).
Il sistema delle quote; la chiamata a distanza tra il datore di lavoro e il lavoratore all'estero.
Le sanatorie.
La rigidità del sistema.
Il rapporto inscindibile tra titolo di soggiorno e svolgimento dell'attività lavorativa; la perdita del lavoro come causa di perdita del titolo di soggiorno.
La precarietà della posizione del soggetto non comunitario sul territorio e le difficoltà nel processo di stabilizzazione, in relazione alla lunghezza delle procedure, alla tipologia e durata del titolo di soggiorno, alle cause ostative al rinnovo, e alle molteplici situazioni di espellibilità.
La necessità di mutamento di indirizzo normativo con differenti presupposti e prospettive.

Notaio Giulio BIINO

La peculiarità della domanda di lavoro "professionale".

L'accesso alle professioni c.d. "protette", tra divieto di discriminazione fondato sulla cittadinanza e parità di trattamento con i cittadini nazionali.

Il principio di reciprocità e il sistema ordinistico.

Il riconoscimento delle qualifiche professionali e dei titoli di studio conseguiti all'estero ed il pericolo di "discriminazione al rovescio".

Le differenze tra cittadini comunitari ed extracomunitari.

Prof. Enzo Mario NAPOLITANO

Docente incaricato presso l'Università degli Studi di Torino, Facoltà di Scienze Politiche; Presidente di Etnica, il network per l'economia interculturale: www.etnica.biz

1. *L'immigrazione è l'occasione per ripensare l'economia aziendale*

   L'economia aziendale è ancora al servizio di una società pensata come monoculturale mentre da sempre è multiculturale. Il mainstream domina l'organizzazione e il marketing delle aziende.

   Le aziende italiane continuano a privilegiare l'italiano medio (bianco, cattolico, moderato, normodotato, eterosessuale, magro e giovanile) e a discriminare tutti quei soggetti che non rientrano perfettamente nello stereotipo.

   Molte aziende italiane sono etno-centriche ed attuano coscientemente strategie di xenofobia razionale così come definita dall'economista Guido Ortona.

   I cosiddetti diversi subiscono diffuse e quotidiane limitazioni nell'accesso ai beni e ai servizi nonché nella progressione personale in ambito lavorativo.

   Non è necessario essere migranti, colorati o musulmani.

   È sufficiente essere obesi, over50, omosessuali, portatori di handicap motori o semplicemente brutti per trovarsi discriminati nella carriera o nella retribuzione.

   Così come non è ancora stata risolta la discriminazione di genere nonostante decenni di azioni comunitarie e nazionali tant'è che il Gender Gap Index elaborato dal World Economic Forum ha assegnato nel 2007 all'Italia la 101a posizione per la partecipazione economica e le opportunità offerte alle donne.

   E ciò nonostante i decreti legislativi n. 125 (Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica) e n. 126 (Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro) ambedue del 9 luglio 2003.

   Per comprendere la dimensione economica del fenomeno è utile considerare che gli obesi rappresentano il 10% della popolazione italiana, gli over50 il 45%, gli omosessuali circa il 10%, i disabili oltre il 5%.

2. *Perché le aziende dovrebbero valorizzare le identità e le appartenenze*

Le persone non possono essere interpretate e gestite dall'economia aziendale solo quali portatrici di bisogni.

Ogni persona è caratterizzata da identità, appartenenze, sensibilità, creatività, storie ed esperienze in continua espansione ed evoluzione.

L'azienda efficiente, secondo la letteratura aziendalista classica, dovrebbe puntare a soddisfare il maggior numeroso dei bisogni espliciti ed impliciti della propria clientela ed instaurare con la stessa relazioni profittevoli e durature.

L'azienda efficiente dovrebbe al contempo valorizzare al meglio le risorse umane e quindi le esperienze e le conoscenze di cui queste sono portatrici.

Ma ciò richiede l'abbandono dell'approccio monoculturale (sicuramente profittevole nel breve termine) e l'inizio di un lungo percorso di riposizionamento interculturale.

Una strategia che non si esaurisce nell'introduzione di azioni positive dedicate ai collaboratori di origine migrante o che professano religioni diverse da quella cattolica. Così come non può tradursi unicamente nel servizio ai diversi con proposte iperspecializzate ma tendenzialmente ghettizzanti.

Ci vuole strategia innovativa e coraggiosa che richiede investimenti, impegno, convinzione e disciplina.

Una strategia al termine della quale l'azienda dovrebbe diventare un luogo interculturale in cui tutte le identità e le appartenenze possono trovare accoglienza, rispetto, dialogo, servizio, valorizzazione e responsabilizzazione.

Una strategia che dovrebbe portare alla creazione di maggior valore derivante da relazioni interne ed esterne più calde, positive e coinvolgenti.

Relazioni che si dovrebbero tradurre nel lancio di prodotti e servizi innovativi e in grado di rispondere a esigenze trascurate nonché nell'incremento della reputazione aziendale presso la comunità di riferimento.

Solo al termine di questo percorso l'azienda potrebbe passare dall'efficienza meramente economica a un'efficienza economica, culturale e sociale.

3. *Verso il management interculturale*

È dunque possibile pensare a un approccio interculturale del management.
Un management che non si limiti ad introdurre azioni positive rivolte ai dipendenti di origine migrante o al lancio di prodotti etnici.

Centro Interculturale della Città di Torino, Corso Taranto 160, Torino - Tel. 011.4429700 - Fax 011.4429719
http://www.comune.torino.it/intercultura/

Il management interculturale dovrebbe svilupparsi all'interno e all'esterno dell'azienda a favore di tutte le identità e non solo di quelle migranti attraverso l'utilizzo coordinato, equilibrato e coerente di azioni e strumenti quali ad esempio:

- L'educazione e la formazione di tutto il personale ai temi della migrazione, del pluralismo religioso e culturale;
- La valorizzazione e la responsabilizzazione dei collaboratori con azioni positive di diversity management a favore degl appartenenti ai gruppi di minoranza. Ad esempio: donne, islamici, senior, portatori di handicap, ecc;
- La disponibilità per tutto il personale di strumenti, spazi e tempi atti a favorire lo scambio di idee e di esperienze nonché di stimolare una creatività diffusa e multiculturale;
- Il marketing differenziato e quindi in grado di dare risposte puntuali a esigenze specifiche (es. welcome marketing, comunicazione in più lingue, ecc.) ma in ottica interculturale. Prodotti, servizi, spazi, media che servono le identità senza ghettizzarle ma, al contrario, favorendo il dialogo tra le differenze;
- Le relazioni pubbliche con i gruppi di minoranza esistenti all'interno e all'esterno dell'azienda in grado di migliorare il clima e la reputazione aziendale e di favorire la creazione di eventi, le partnership, le sponsorizzazioni, la co-progettazione di servizi e prodotti, ecc.;
- La rendicontazione sociale integrata con i temi identitari.

Utopie?

Centro Interculturale della Città di Torino, Corso Taranto 160, Torino - Tel. 011.4429700 - Fax 011.4429719
http://www.comune.torino.it/intercultura/

Avv. Marco PAGGI

La percezione che gli immigrati hanno del mercato del lavoro nazionale non si può certo considerare omogenea, a fronte delle diverse culture di provenienza. Forse, l'unico elemento comune è rappresentato dalla diversità tra il modo di immaginare il lavoro in Italia e l'esperienza concreta in seguito all'arrivo. D'altra parte, il vigente regime normativo dei flussi migratori presuppone sostanzialmente un incontro a distanza tra la domanda e l'offerta di lavoro, che di fatto non è possibile e comunque non si presenta in modo credibile agli interessati; per converso, l'esperienza comune a tutti gli immigrati dimostra nei fatti che l'unico modo per poter prima o poi vivere regolarmente in Italia consiste nel previo ingresso e/o soggiorno irregolare, che almeno offre ai più fortunati la speranza e magari l'effettiva opportunità di una sanatoria o di una formale assunzione dall'estero col noto sistema delle "quote", pur dovendo scontare nel secondo caso un rientro "clandestino" nel paese d'origine per ricevere il visto di ingresso. Tutto ciò produce ed alimenta nella maggior parte dei casi un'amplissima casistica di lavoro nero e di sfruttamento, in cui l'esercizio dei diritti minimi del lavoratore è estremamente difficile e l'accesso ai normali mezzi di tutela presso le istituzioni competenti è sostanzialmente precluso, specie a fronte delle recenti modifiche legislative. In tale contesto, nella spontanea dinamica della c.d. "catena migratoria", le relazioni interne alle rispettive comunità nazionali e quelle con gli ambienti del caporalato rappresentano se non l'unica la principale risorsa, il che favorisce l'illegalità e produce un rapporto viziato all'origine col mondo del lavoro e con i diritti dei lavoratori. Pagare uno o più intermediari (o rinunciare ad una parte consistente di quanto spetta) per ottenere una possibilità di ingresso e/o di lavoro, sia pure in nero, diventa quasi una regola imposta, specie se le condizioni di lavoro sono strettamente connesse alla sistemazione alloggiativa, come spesso accade; per converso, la condizione di grave sfruttamento dei lavoratori irregolari viene "da noi" sempre più equiparata all'illegalità tout court, sicché si tende a non percepire diversamente la posizione delle vittime rispetto a quella dei reali attori di condotte criminali. E' invece auspicabile che l'imminente recepimento della direttiva 2009/52/UE, sul contrasto al lavoro nero (la cui portata è di fatto integrata dalla recentissima Direttiva 2011/36/UE), favorisca un diverso approccio, anche culturale, e maggiori possibilità di tutela delle vittime e di trasparenza del mercato del lavoro.

L'utilizzo astrattamente legale, ma molto più ampio rispetto agli autoctoni, di forme o condizioni di lavoro precario per gli immigrati (spesso con ampi spazi di intermediazione "border line"), come pure la prassi diffusamente rilevata nel mercato regolare degli inquadramenti inferiori a parità di mansioni, rappresentano in un certo senso un continuum

rispetto all'esperienza del soggiorno irregolare, specie se si considera, ad esempio, che la disoccupazione oltre sei mesi o la perdita dei requisiti abitativi sempre più stringenti fanno perdere con estrema facilità la condizione di soggiorno regolare penosamente raggiunta. Ciò rende difficile l'interiorizzazione di molti aspetti rilevanti dell'integrazione lavorativa: la stanzialità e la fidelizzazione aziendale, l'aspirazione di crescita professionale, il valore anche sostanziale del lavoro regolare e della tutela collettiva; sono concetti che tendono a rimanere astratti o destinati a realizzarsi (complice, spesso, una diversa percezione del tempo dovuta alle diverse condizioni culturali e sociali) in un tempo sempre più lontano. E' dunque facile passare dall'ideale originario delle infinite possibilità all'esperienza empirica opposta della inutilità dell'impegno individuale nel posto di lavoro, che induce alla ricerca della soddisfazione immediata dei bisogni, talvolta con espedienti controproducenti per gli stessi interessati oltre che per le aziende. La diffusa precarizzazione, specie se associata alla diffusa discriminazione, anche a prescindere dalla frustrazione delle aspettative individuali, non è dunque neutra nel processo di integrazione e tende ad incrementare una diversa percezione dell'appartenenza al mondo del lavoro, non solo da parte degli immigrati ma anche nel rapporto tra i lavoratori autoctoni e le "altre" etnie. Non è dunque un caso se è stato rilevato che i lavoratori autoctoni tendono sempre più diffusamente a considerare normale (se non anche giusto) l'impiego in condizioni differenziate – o discriminatorie degli immigrati, mentre questi ultimi percepiscono come sempre più sacrificata la loro personalità e capacità individuale di fronte alla diffusione di rappresentazioni stereotipate e deteriori delle etnie e culture di appartenenza.

Centro Interculturale della Città di Torino, Corso Taranto 160, Torino - Tel. 011.4429700 - Fax 011.4429719
http://www.comune.torino.it/intercultura/